



AL VIA NELLE AZIENDE I CONTROLLI SULLA TOSSICODIPENDENZA

a cura di Roberto Camera – *Funzionario della DPL di Modena e curatore del sito internet www.dplmodena.it**

Ai sensi dell'articolo 8, comma 2, dell'Intesa della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007, è obbligatoria l'applicazione in azienda dei controlli contro la tossicodipendenza per i lavoratori che possono mettere in pericolo la vita di altre persone. La Conferenza Stato Regioni, nella seduta del 18 settembre, a distanza di un anno dal provvedimento, ha stabilito le procedure per gli accertamenti sanitari di utilizzo di sostanze stupefacenti o psicotrope. Nel pezzo che segue analizzeremo le procedure e gli adempimenti che devono essere posti in essere dal datore di lavoro per adeguarsi alla nuova previsione.

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n.234 del 6 ottobre 2008, [il Provvedimento del 18 settembre 2008](#) della Conferenza Permanente, per i rapporti tra lo Stato e le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'art.8, co.2 dell'Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza, perfezionata nella seduta della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007, sul documento recante «*Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi*».

Le procedure per gli accertamenti sanitari sono essenzialmente rivolte a tutelare l'incolumità del lavoratore stesso e di terze persone e devono

essere finalizzate a prevenire incidenti collegati allo svolgimento di mansioni lavorative a rischio.

Pertanto, i principi generali a cui si ispirano le procedure sono di **evitare lo svolgimento di mansioni a rischio nel caso in cui si faccia uso di sostanze stupefacenti e/o psicotrope**, indipendentemente dalla presenza o meno di dipendenza; infatti, nelle procedure previste non viene considerata la regolarità o meno dell'assunzione delle sostanze "proibite" al fine della sospensione cautelativa. La differenziazione tra occasionalità e dipendenze riguarderà soltanto la possibilità di indirizzare il lavoratore, in caso di assunzione regolare, a specifici programmi di cura e riabilitazione previsti dall'art.124 del DPR n.309/90 e successive modifiche.

Il provvedimento è rivolto ai datori di lavoro e ai lavoratori che operano nei settori e con le mansioni di seguito riportate:

Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

- impiego di gas tossici (art.8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);
- fabbricazione e uso di fuochi di artificio e posizionamento e brillamento mine;
- direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari

Mansioni inerenti alle attività di trasporto:

- conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della **patente di guida categoria C, D, E**, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

➤ personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplici attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;
➤ personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
➤ personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
➤ personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;
➤ conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento , esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
➤ personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività <i>off-shore</i> e delle navi posatubi;
➤ controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
➤ personale certificato dal registro aeronautico italiano ;
➤ collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre e aerea ;
➤ addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti ;
➤ addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci .
Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.

Le procedure devono essere effettuate in modo tale da garantire la *privacy*, il rispetto e la dignità della persona sottoposta ad accertamento e non devono, in alcun modo, rappresentare strumenti persecutori lesivi della libertà individuale o tesi ad allontanare arbitrariamente la persona dalla sua attività lavorativa.

Una considerazione va fatta in merito all'eventuale accertamento effettuato all'atto dell'accesso del lavoratore in azienda. La verifica sanitaria non potrà essere considerata come "verifica pre-assuntiva", in quanto dovrà effettuarsi esclusivamente dopo l'avvenuta assunzione. Si dovrà, quindi, parlare di visita medica preventiva all'adibizione del lavoratore alle mansioni a rischio previste dal contratto individuale stipulato tra le parti. **Solo un risultato negativo alle sostanze "pericolose", da parte del medico competente, potrà dare inizio all'attività lavorativa.**

La procedura

Il datore di lavoro dovrà comunicare, per iscritto, al medico competente i nominativi dei lavoratori da sottoporre ad accertamento, in base alla lista delle mansioni precedentemente indicata.

La comunicazione degli accertamenti periodici dovrà avvenire almeno con frequenza annuale. Al fine di non *"insospettire"* il lavoratore, il datore di lavoro dovrà garantire la non prevedibilità della data di effettuazione dell'accertamento, ciò al fine di evitare che il lavoratore cambi il proprio atteggiamento nei confronti delle sostanze eventualmente assunte (es. non assunzione delle sostanze nel periodo antecedente). Tutto ciò, logicamente, dovrà avvenire compatibilmente con

le esigenze lavorative e di programmazione aziendale.

In caso di *"ragionevole dubbio"* che faccia pensare alla sussistenza di possibile assunzione di sostanze illecite da parte del lavoratore, il datore di lavoro potrà, indipendentemente dall'accertamento periodico, segnalare il caso al medico competente, il quale provvederà a verificare la fondatezza del *"ragionevole dubbio"* e, in caso, ad attivare gli accertamenti clinici previsti. Altri controlli accertativi al di fuori della frequenza annuale sono previsti nei seguenti casi:

- ❖ dopo un incidente avvenuto alla guida di veicoli o mezzi a motore durante il lavoro, sempre nel caso in cui il datore di lavoro abbia un *"ragionevole dubbio"* che detto incidente si sia verificato per l'assunzione, da parte del lavoratore, di sostanze proibite;
- ❖ dopo il rientro del lavoratore dal periodo di sospensione per esito positivo per assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope (*c.d. accertamento di follow up*). Ciò al fine di verificare, nel tempo, il permanere dello stato di non assuntore. **Gli accertamenti andranno eseguiti con periodicità almeno mensile con date non programmabili dal lavoratore.** La durata minima prevista deve essere di almeno 6 mesi.

L'*iter* da prendere in considerazione per le procedure operative è suddiviso in due parti: un primo livello di accertamenti da parte del medico competente e un secondo livello di approfondimento diagnostico-accertativo a carico delle strutture sanitarie competenti.

Gli accertamenti analitici dovranno basarsi su metodi automatizzati di *screening* immunochimico, prevedendo, in caso di positività, una conferma mediante tecniche cromatografiche accoppiate alla spettrometria di massa.

La procedura accertativa di primo livello da parte del medico competente avviene nel seguente modo: entro 30 giorni dal ricevimento dell'elenco dei lavoratori da sottoporre agli accertamenti, il medico competente stabilisce il programma cronologico per gli accessi dei lavoratori oggetto della verifica, definendo date e luogo di esecuzione degli accertamenti stessi, in accordo con il datore di lavoro (che dovrà ricevere il programma preventivamente).

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la data e il luogo degli accertamenti con un preavviso di non più di un giorno dalla data stabilita per l'accertamento.

In caso di rifiuto del lavoratore di sottoporsi agli accertamenti, senza giustificazione alcuna, il medico competente dichiarerà che «*non è possibile esprimere giudizio di idoneità per impossibilità materiale ad eseguire gli accertamenti sanitari*»; a questo punto, il datore di lavoro dovrà provvedere a sollevare il lavoratore dalle mansioni a rischio – fin tanto che non venga accertata l'assenza di tossicodipendenza – e adibirlo ad altre mansioni non rientranti in quelle previste dal Provvedimento della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni precedentemente indicato.

Ove, invece, il lavoratore non si presenti agli accertamenti e non abbia, al contempo, prodotto documentata e valida giustificazione, lo stesso sarà sospeso in via cautelativa dalla mansione a rischio e riconvocato entro 10 giorni. In caso di giustificata assenza, il lavoratore verrà riconvocato entro 10 giorni dalla data di cessazione dei motivi che hanno impedito la sua presentazione agli accertamenti. I successivi accertamenti di primo livello dovranno tenere conto di questa precedente non presentazione,

sottoponendo il lavoratore almeno a tre controlli tossicologici a sorpresa nei 30 giorni successivi o a osservazioni di maggior durata in base alle situazioni di «*ragionevole dubbio*» riscontrate dal medico competente.

L'accertamento comprenderà la visita medica orientata all'identificazione di segni e sintomi suggestivi di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Contestualmente a tale visita, dovrà essere effettuato un *test* tossicologico-analitico di primo livello. Questo potrà essere eseguito presso idonee strutture laboratoristiche autorizzate dalla Regione o Provincia autonoma o presso i laboratori delle strutture sanitarie competenti.

In alternativa, sono consentiti metodi analitici di *screening* eseguibili in sede di visita medica che si basano su tecniche immunochimiche rapide, purché siano note e vengano rispettate le concentrazioni di *cut-off* stabilite nell'accordo e sia fornita, comunque, una registrazione oggettiva a stampa dei risultati. In entrambi i casi gli accertamenti analitici, se positivi, dovranno comunque prevedere una conferma di risultati mediante cromatografia accoppiata a spettrometria di massa.

Risultati

La comunicazione dell'esito al medico competente, da parte del laboratorio, dovrà avvenire entro un periodo indicativamente non superiore ai 10 giorni.

In caso di **negatività** degli accertamenti di primo livello, il medico competente conclude l'accertamento con giudizio certificato di «*idoneità*» allo svolgimento della mansione, comunicandolo per iscritto al lavoratore e al datore di lavoro.

Al contrario, in caso di **positività** degli accertamenti di primo livello, si procederà ad una serie di adempimenti che possono essere così sintetizzati:

- | |
|--|
| a) il lavoratore viene giudicato « <i>temporaneamente inidoneo alla mansione</i> » dal medico competente; |
| b) il medico competente darà formale comunicazione al lavoratore e contestualmente al datore di lavoro che provvederà, nel rispetto della <i>privacy</i> , a comunicare le risultanze dell'analisi e a sospendere temporaneamente, in via cautelativa, il lavoratore dallo svolgimento della mansione a rischio; |
| c) viene comunicata al lavoratore la possibilità di una revisione del risultato in base al quale è stato espresso il giudizio di non idoneità, che dovrà essere richiesta entro i 10 giorni dalla comunicazione dell'esito di cui sopra; |
| d) il lavoratore, se il medico competente ritiene ciò necessario, viene inviato alle strutture sanitarie competenti per l'effettuazione degli ulteriori approfondimenti diagnostici di secondo livello; |
| e) sarà data idonea conservazione, per un periodo minimo di 90 giorni, del campione per l'eventuale <i>test</i> di revisione che può essere richiesto dal lavoratore entro 10 giorni dalla comunicazione dell'esito positivo dell'accertamento; |
| f) il lavoratore potrà chiedere la ripetizione dell'analisi sullo stesso campione precedentemente prelevato dalla struttura sanitaria competente; |
| g) il lavoratore ha facoltà di richiedere che la ripetizione dell'analisi avvenga alla sua presenza o alla presenza di un proprio consulente tecnico con onere economico a suo carico. |

Qualora gli accertamenti di secondo livello dimostrino la presenza di tossicodipendenza, al fine di poter attivare precocemente un percorso di riabilitazione e/o un'idonea terapia, dovrà essere garantita la possibilità al lavoratore di accedere a tale trattamento con la conservazione del posto di lavoro. La presenza di stato di tossicodipendenza andrà comunicato per iscritto al medico competente.

Tariffe

I costi degli accertamenti previsti sono a carico dei datori di lavoro e, per le contro-analisi, a carico del lavoratore che li richiede.

Conseguenze dell'accertamento

Un'ultima osservazione attiene alla impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni, così come indicato all'art.5, co.7 del Provvedimento 30 Ottobre 2007. La norma indicata dice che la sospensione intervenuta ai sensi del co.6 non comporta automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse, trovando applicazione la disciplina normativa o contrattuale collettiva relativa al settore lavorativo di appartenenza.

In considerazione di ciò, non sembra essere ostativo il licenziamento comminato in caso di impossibilità dell'azienda di trovare mansioni diverse a cui adibire il lavoratore. Logicamente, dovrà essere un'impossibilità reale e documentata, in quanto la prova è sempre a carico del datore di lavoro.



SE DALL'ACCERTAMENTO DELLA TOSSICODIPENDENZA RISULTA CHE IL LAVORATORE HA SVOLTO LE PROPRIE MANSIONI IN STATO ALTERATO SI PUÒ PROCEDERE A CONTESTAZIONI DISCIPLINARI?

**Procedura generale per il controllo dei lavoratori con mansioni a rischio
(Schema allegato al provvedimento)**

