

# ACCERTAMENTI TOSSICODIPENDENZE

A cura di **Fabrizio Moretti** - Area sindacale, lavoro e previdenza ASSINDUSTRIA LUCCA

In merito alla questione degli accertamenti di assenza di tossicodipendenza, senza scendere nel dettaglio operativo, ci sembra utile ricordare, brevemente, quanto segue. E' obbligatorio sottoporre agli accertamenti in parola tutti i lavoratori che svolgano le mansioni ricomprese nell'elenco allegato all'Accordo Stato Regioni 30 ottobre 2007. A tale proposito alcuni sostengono che il controllo debba essere effettuato solo su quanti svolgono "di ruolo" le mansioni di cui sopra, e non su quanti possono trovarsi a svolgere tali mansioni solo occasionalmente, per "supplenza" o per aumentate necessità produttive in particolari momenti dell'anno. In altri termini, secondo tale impostazione, l'assegnazione formale di una mansione e quindi lo svolgimento abituale della stessa rappresenterebbe il fattore discriminante per l'applicazione della normativa. In realtà l'accertamento è necessario ai fini dell'idoneità ad esercitare, sia pur provvisoriamente, le mansioni di cui sopra. Può quindi accadere, specie in realtà di piccole dimensioni, che tutti i lavoratori siano suscettibili di controllo nella misura in cui a tutti, previa formazione ed addestramento, siano state attribuite, tra le altre, mansioni che, seppur da svolgersi occasionalmente o in eventuale sostituzione di colleghi, rientrino tra quelle previste dalla normativa; con ciò non potendosi attribuire al datore di lavoro un esercizio di un potere di controllo totalmente discrezionale e quasi persecutorio. E' inoltre utile ricordare che, a seguito di riscontrata positività al controllo, il lavoratore debba essere sospeso dalla mansione a rischio e, se possibile, adibito ad altra. Ne



risulta che il datore di lavoro debba effettuare un'attenta analisi della propria organizzazione del lavoro al fine di individuare un'altra temporanea collocazione al lavoratore per tutto il periodo necessario ai successivi accertamenti. Da tale analisi può anche derivare, soprattutto in aziende di piccole dimensioni, l'impossibilità di una ricollocazione. Al fine di trovare soluzioni idonee in simili situazioni riteniamo di fondamentale importanza la disponibilità del lavoratore a svolgere altre mansioni, indipendentemente dalla supposta incongruità delle stesse rispetto alla propria qualifica professionale. Ciò non significa ovviamente venir meno al generale divieto di demansionamento previsto dalla nostra normativa, ma semplicemente richiamare un contegno ispirato da entrambe le parti al buon senso ed alla collaborazione. Buon senso che difficilmente, da parte dato-

riale, pensiamo possa concretizzarsi, come da alcuni sostenuto, in una pianificazione a priori di mansioni alternative per quanti risultino positivi ai controlli. Difficile risulta infatti poter prevedere una mansione alternativa per un certo lavoratore senza conoscere una serie di variabili quali quantità e qualità degli organici in un determinato momento, tasso di assenteismo, organizzazione del lavoro, fase congiunturale più o meno positiva, numero di lavoratori che dovessero risultare positivi agli accertamenti etc. Infine una considerazione. Ci sembra che la vicenda relativa agli accertamenti di assenza di tossicodipendenza sia stata erroneamente affrontata in una logica di parte. Come se la tutela delle salute delle persone, prima ancora che dei lavoratori, non costituisse un interesse ed una necessità comune. Di fronte al problema sociale del sempre crescente utilizzo di sostanze stupefacenti che, oltre a nuocere gravemente alla salute, costituisce, nell'ambiente lavorativo e fuori da questo, un ulteriore fattore di pericolo per gli stessi utilizzatori e per gli altri soggetti che vengano con questi a contatto, non sarebbe più opportuno prescindere dalle logiche di parte ed evitare una dialettica "sindacale", attivando un confronto costruttivo tra le parti che porti ad una sempre maggiore sensibilizzazione sul problema? Diversamente, del resto, oltre a perdere di vista la centralità del problema, si correrebbe il rischio, in termini strettamente riferiti al contesto lavorativo, di vanificare l'efficacia di tutte le norme emanate per aumentare direttamente o indirettamente la salute e la sicurezza dei lavoratori.

# LA VOCE DELLA PREVENZIONE

Anno 2009 - N°4

Periodico d'informazione per la sicurezza e la salute sul lavoro

in collaborazione con L'Organismo Paritetico Provinciale di Lucca

**SPECIALE SOSTANZE STUPEFACENTI PRIMA PARTE**

Vista la complessità dell'argomento le sostanze stupefacenti vengono trattate su 2 diversi numeri

## TEST ANTIDROGA IN RIFERIMENTO DECRETO LEGISLATIVO 81/08 A COMPLETAMENTO DEL COSIDDETTO "TESTO UNICO"

A cura di **Gino Spicciani** - RLS Perini

Dopo l'emanazione del decreto legislativo suscritto, come consuetudine, il Governo ha demandato alle autorità locali, di concerto con le Associazioni Industriali e le Rappresentanze Sindacali, le modalità di svolgimento dei test stessi. Nella mia esperienza di RLS, posso affermare che ho ricevuto pieno appoggio da parte del medico aziendale e dell'Azienda, nell'affrontare e dirimere la questione assai spinosa del tema. Siamo partiti cercando di sviluppare al meglio le conoscenze ricevute dai vari corsi di formazione a cui abbiamo partecipato, ognuno per la propria parte, e, in un'ottica costruttiva, essendo consci tutti di entrare in una sfera di difficile controllo, abbiamo studiato un percorso comune per essere meno invasivi possibile. La difficoltà che credevamo di incontrare era quella di far capire ai colleghi lavoratori, che nessuna delle parti in causa, Azienda e Medico Competente, voleva assolutamente cercare



un capro espiatorio o un pretesto da utilizzare contro chicchessia. In realtà i colleghi lavoratori hanno perfettamente recepito il messaggio collaborativo che si era instaurato, e perciò hanno aderito alla campagna in totale fiducia. Posso sicuramente affermare che, nel mio percorso, effettuato in piena collaborazione con il Medico competente e con l'Azienda, siamo riusciti a gestire situazioni che, altrimenti, sarebbero state di difficile soluzione. Questa è la dimostrazione che le Aziende, là dove ci permettono di collaborare in piena autonomia e reciproca stima, trovano in noi RLS non un ostacolo, ma una seria e consapevole opportunità. Per questo auspico a tutti gli RLS di poter gestire al meglio questo percorso, ma sempre usando il buon senso, soprattutto avendo ben presente di essere al servizio del lavoratore, nel raggiungimento dell'obiettivo primario della Sicurezza nell'ambiente di lavoro.

**LA VOCE DELLA PREVENZIONE**  
Autorizzazione del Tribunale di Lucca n° 790 del 10/11/2003  
Direttore Responsabile: Sirio Del Grande  
Capo Redattore: Giovanni Panelli  
Hanno collaborato a questo numero:  
G. Panelli, G. Spicciani, L. Bramanti, F. Moretti, E. Pioli  
Stampa: Tipografia Francesconi - Lucca

Azienda USL2 LUCCA - Dipartimento della Prevenzione  
www.usl2.toscana.it/sup - Via di Tiglio - Carraia (LU)



Numero Verde  
**800 535165**

Azienda USL12 VERSILIA - Dipartimento della Prevenzione  
www.usl12.toscana.it/sup - Via Garibaldi, 92 - Pietrasanta (LU)



Numero Verde  
**800 235303**



## RISPETTO DELLA PERSONA E DELLA NORMA, COLLABORAZIONE TRA LE FIGURE COMPETENTI: DUE CHIAVI IMPORTANTI PER LA GESTIONE DEGLI ACCERTAMENTI EX ART.41 DLG 81

A cura di Dott.ssa Lucia Bramanti - Servizio di PISLL - Dipartimento di Prevenzione Az.USL 12



partecipativo dei lavoratori alle azioni che costruiscono e migliorano le condizioni per operare sicuri nei propri luoghi di lavoro. In primo luogo preme sottolineare la necessità del più rigoroso rispetto della riservatezza e della dignità della persona: gli accertamenti non possono e non devono essere occasione di persecuzione e di lesione della libertà individuale, o finalizzati ad estromettere arbitrariamente il lavoratore dalla sua normale attività lavorativa. Nell'ambito della valutazione dei rischi, il ruolo del medico competente (vedi art. 41 Dlg 81) è sempre più cruciale perché non prevalga una logica di screening di massa, senza approfondimento diretto con le persone. Crediamo che tutto divenga più utile se è compreso, se è conosciuto, se si considera la sicurezza e la salute sul lavoro un diritto al benessere delle Persone.

La funzione ed il contributo della medicina del lavoro appaiono quindi irrinunciabili. Deve però essere chiaro che si tratta di un problema causato da una attitudine della persona e non

da condizioni di rischio derivanti dalle attività lavorative svolte. Non si tratta di valutare e prevenire un rischio lavorativo come tradizionalmente inteso, ma di impostare un'azione preventiva ed educativa complessa ed articolata, rivolta alla persona. A meno che si ritenga che compito del medico competente sia esclusivamente il controllo del rispetto normativo.

Se c'è confusione nei termini del problema c'è difficoltà ad affrontarlo in modo efficace, individuando con chiarezza responsabilità, ruoli e compiti degli attori coinvolti. Ecco quindi che emerge il secondo degli aspetti importanti da sottolineare: la collaborazione tra le figure preposte ad assicurare "salute e sicurezza", il rapporto costruttivo tra lavoratori, RLS, RSU, medico competente e dirigenza aziendale è essenziale ai fini della logica preventiva non repressiva.

Una collaborazione che deve tradursi nell'operatività e nel superamento delle rigidità della norma

- concordando le opportune flessibilità nei tempi e nelle modalità degli accertamenti,
- evidenziando necessità di un'adeguata anamnesi e colloqui diretti con le persone precedente alla somministrazione dei test,
- stabilendo le garanzie di riservatezza e le attenzioni rispetto alla differenza di genere e alla provenienza da Paesi con culture diverse,
- dirimendo con quali modalità procedere ad eventuali sospensioni e modifica della mansione e definendo gli ambiti di discrezionalità del medico competente.

e in informazione verso i lavoratori,



come prevede la norma, rispetto al tipo di attività su cui si intende intervenire

- agli ambiti discrezionali di azione del medico competente
- a quali sostanze sono indagate
- alle modalità con le quali si intende sottoporre il lavoratore ad accertamenti
- in quale occasione di infortunio si intende sottoporre il lavoratore ad accertamenti,
- le azioni che conducono alla sospensione del lavoratore dalla mansione a rischio, tempi e conseguenze,
- possibilità per il lavoratore di impugnare i risultati dei test.

L'obiettivo da perseguire è quello di non affidare tra i lavoratori all'RLS l'esclusiva

dell'esperienza della sicurezza come tecnicismo, modalità completamente legata agli aspetti formali di legge. Inserire i temi della salute e sicurezza, con serietà e continuità, nelle piattaforme sindacali all'interno delle aziende, è un aiuto all'estensione del coinvolgimento perché le discussioni prolungate sulle piattaforme, obbligano a tenere gli occhi di tutti i lavoratori sul tema della salute e sicurezza.

Dobbiamo quindi creare maggiori spazi di concertazione in grado di dare veri strumenti, risorse, opportunità, a favore della Sicurezza. Una vera cultura della salute e della prevenzione dei rischi dovrebbe riuscire a mettere sempre in secondo ordine le ragioni del mercato, del lavoro, del reddito, facendo primeggiare su tutto le ragioni della vita umana.

Il dibattito generale su "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" vede posizioni diverse: i sostenitori di un duro dettato sanzionatorio, coloro che pensano che le sanzioni non servano, oppure che con maggiori controlli si risolve il problema degli incidenti sul lavoro e coloro che, come noi, pensano che i controlli siano una parte di un insieme di interventi. Il risultato è che arriva ai diretti interessati, cioè ai lavoratori, un messaggio errato: la questione sta nelle mani di altri e non ANCHE dei lavoratori stessi. Gli adempimenti obbligatori sull'assenza dell'uso di sostanze stupefacenti e psicotrope e l'attuazione pratica delle procedure di accertamento sono minuziosamente descritti nell'Intesa Stato-Regioni del 16 marzo 2006 (G.U.

20 marzo 2006). E' fuori discussione, cioè, che l'azienda abbia l'obbligo di attivare gli accertamenti, oppure, se non attivati, ne debba essere documentata la motivazione. Le considerazioni da esprimere sono quindi, per parte nostra, non tanto relative all'adempimento degli obblighi, quanto alla gestione interna all'azienda nelle procedure: è necessario che emerga una finalità non repressiva ma preventiva rispetto al problema, ed un coinvolgimento

