

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3165 di martedì 24 settembre 2013

Sostanze stupefacenti: indicazioni operative per medici competenti e RLS

Istruzioni operative per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e per il Medico Competente in relazione ai controlli su uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori.

Monza, 24 Set ? Per risolvere dubbi e fornire informazioni in merito alla normativa e alle problematiche correlate all'**uso di sostanze stupefacenti** da parte dei lavoratori, il Comitato di Coordinamento Provinciale Monza e Brianza ha elaborato specifiche "Istruzioni operative per i controlli su uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori". Un documento di "buone prassi", curato da un "gruppo di lavoro informativo" e pubblicato sul sito dell' Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza, che tiene conto delle normative nazionali e delle circolari regionali emanate in Lombardia.

Se in una precedente presentazione del documento su PuntoSicuro abbiamo accennato agli obblighi dei datori di lavoro, ci soffermiamo oggi sulle istruzioni operative per il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** e per il **Medico Competente (MC)**.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO20051] ?#>

- Riguardo alle **indicazioni operative per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** il documento ricorda che quando l'azienda vuole avviare una procedura di screening sulle tossicodipendenze, è utile considerare i seguenti aspetti:
- **Documento di valutazione dei rischi (DVR):** "il RLS richiede e partecipa all'inserimento nel DVR della procedura di accertamento sull'assenza di tossicodipendenza". E il DVR dovrà contenere: "i criteri per la definizione dell'elenco dei lavoratori che effettivamente rientrano nelle mansioni a rischio e le modalità di aggiornamento periodico della lista stessa; il piano di informazione e formazione rivolto ai lavoratori, con riferimento ai rischi connessi all'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope nell'espletamento delle mansioni a rischio anche in relazione al fenomeno degli infortuni lavorativi; le mansioni e le postazioni alternative per i lavoratori dichiarati non idonei; le modalità di raccolta dei campioni per le analisi; la modalità di rispetto della privacy, prima, durante e dopo gli accertamenti, considerando le differenze di genere, di cultura e della 'sensibilità etnica'";
 - **Piano di informazione/formazione:** il RLS "sollecita l'avvio del piano di informazione e formazione, prima delle procedure di controllo";
 - **Programmazione analisi:** il RLS "ricorda ai lavoratori che le analisi possono essere effettuate a sorpresa, comunque con un preavviso non superiore a 24 ore";
 - **Effettuazione test di screening.** In questo caso il RLS: "accerta che il medico competente abbia ricevuto l'elenco dei lavoratori sottoposti a controllo; verifica che la raccolta dei campioni per le analisi sia effettuata dal medico competente o da personale sanitario qualificato, nel rispetto della dignità e della privacy delle lavoratrici e dei lavoratori; verifica che la comunicazione al lavoratore dell'esito delle analisi venga fatta dal medico competente e non da altri; chiede se all'atto dell'assunzione il lavoratore adibito a mansioni a rischio abbia ricevuto dall'azienda tutte le informazioni specifiche sugli esami a cui sarà sottoposto; ricorda che non ci sono costi a carico dei lavoratori salvo eventuali ricorsi contro l'esito positivo delle analisi di screening";
 - **Vigilare ed informarsi:** "sulle cause e motivazioni del lavoratore che non si presenti all'accertamento".

Nel documento, al quale vi rimandiamo per una lettura integrale, sono presenti anche specifici suggerimenti per le rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Veniamo alle **indicazioni operative per il Medico Competente (MC)** con riferimento alla **programmazione ed esecuzione degli accertamenti di primo livello**:

- "collaborare alla redazione della procedura specifica che, per evitare contenziosi, deve essere la più dettagliata possibile;
- recuperare dal datore di lavoro e dal documento di valutazione del rischio l'elenco, firmato dal Datore di Lavoro, dei lavoratori addetti a mansioni per le quali è prevista l'attivazione della procedura (vedi Intesa Governo-Regioni del 30.10.2007 e Accordo Stato-Regioni-Provincie autonome del 18.09.2008). Nell'elenco occorre comprendere anche i lavoratori in somministrazione presenti in azienda, mentre i lavoratori delle imprese appaltatrici presenti in azienda che svolgono mansioni a rischio devono essere sottoposti agli accertamenti a carico dell'appaltatore;
- programmare il controllo e, tramite il datore di lavoro, avvisare i lavoratori con preavviso massimo di 24 ore dall'effettuazione dell'esame;
- il prelievo del campione di urine può essere effettuato direttamente sul luogo di lavoro o presso un laboratorio analisi, sotto la responsabilità del Medico Competente, da parte dello stesso o da personale sanitario delegato. È importante accertare che le urine siano del lavoratore in esame (attenzione allo scambio di provette!). L'urina raccolta viene divisa in più provette, per il test di screening e per un eventuale test di conferma". Nel documento sono presenti ulteriori indicazioni specifiche per la raccolta del campione di urina;
- "il medico competente può suggerire al datore di lavoro l'opportunità, prevista dall'art. 5 comma 3 della Legge n. 300/70, di inviare a struttura pubblica, per controllo dell'idoneità, i soggetti segnalati dal medesimo (possibilmente dopo averne verificato la fondatezza) che non rientrano nelle mansioni viste al punto precedente (ad esempio dopo incidente stradale, prolungata assenza per malattia, comportamenti aggressivi o non collaborativi, decadimento della capacità produttiva con frequenti errori, frequenti infortuni sul lavoro, danneggiamenti delle attrezzature, evidente manifestazione di disagio, ...)".

Il documento sottolinea che sono "**sconsigliati i test on-site** per i seguenti motivi: difficoltà nel controllo dell'autenticità del campione di urina, maggiore percentuale di falsi positivi, problema della gestione dei positivi fino al ricevimento del test di conferma".

Se poi il lavoratore rifiuta di sottoporsi al prelievo "verrà indicata l'impossibilità materiale a svolgere gli accertamenti e quindi l'impossibilità ad esprimere il giudizio di idoneità (che in pratica si traduce nell'impossibilità di mantenere il lavoratore su quella mansione). Se il lavoratore è assente il giorno del prelievo senza valido motivo, è prevista la sospensione dalla mansione per cui si eseguono i controlli e la riconvocazione per l'esame entro 10 giorni".

Il documento si sofferma inoltre sulle indicazioni operative per il MC in due specifici casi:

- test di screening effettuato sul luogo di lavoro ma analizzato direttamente in un laboratorio analisi (preferibile per la miglior gestione di eventuali positività al test di screening);
- test di screening effettuato direttamente sul luogo di lavoro.

Rispetto all'**esito degli accertamenti di primo livello** si configurano 3 diverse possibilità:

- "**se negatività al test di screening**: smaltire il secondo campione di urina; formulare un giudizio di idoneità alla mansione a rischio; stampare e allegare il risultato alla cartella clinica; programmare i controlli successivi secondo protocollo sanitario;
- **se positività al test di screening e negatività al test di conferma**: si tratta di un falso positivo, procedere come nel caso precedente;
- **se positività sia al test di screening che al test di conferma**: ogni lavoratore trovato positivo agli accertamenti di primo livello deve essere allontanato dalla mansione specifica; inviare il lavoratore al SERD per effettuare gli accertamenti del caso; nel frattempo, nel rispetto della privacy, comunicare al datore di lavoro l'inidoneità alla mansione in attesa del responso del SERD; il medico potrà derogare all'invio al SERD qualora si opti per destinare in via definitiva il lavoratore a mansioni non interessate dalla normativa".

Si ricorda poi che in questo caso il SERD effettua ulteriori accertamenti e redige un certificato che verrà inviato al medico competente.

Nel documento sono presenti infine alcune **risposte ai più frequenti quesiti** posti dai medici competenti:

- "**In caso di positività ai test di primo livello, è possibile non inviare il lavoratore al SERD e dare l'idoneità per mansioni non presenti nell'allegato?** Sì, in quanto l'invio al SERD è a discrezione del medico competente, qualora lo ritenga opportuno (ad esempio se sospetta uno stato di tossicodipendenza). Però l'esclusione del SERD presuppone una idoneità definitiva ad altra mansione. Per la riammissione alla mansione a rischio, invece, la procedura dovrà essere ultimata anche con l'invio al SERD;
- **I test di screening sulla saliva sono ammessi?** Attualmente no;
- **I test on site che non emettono stampa dei risultati sono ammessi?** No. Si precisa che si intende per stampa di un risultato analitico il supporto cartaceo con caratteri alfa numerici emesso in modo automatico dalla strumentazione su cui è stato processato il campione stesso.

Nello stesso modo non è ammissibile la fotocopiazione;

- **Il monitoraggio cautelativo deve essere eseguito per tutte le sostanze o solo per quelle per cui è risultata la positività?** È indispensabile, per decidere in tal senso, acquisire e attenersi alle indicazioni del SERD;
- **In caso di certificazione da parte del SERD di assenza di tossicodipendenza, è possibile riammettere subito il lavoratore nella mansione a rischio mantenendo il monitoraggio cautelativo?** In linea di massima no, ma acquisendo apposito parere da parte del SERD, ciò può essere possibile, come anche decidere di non effettuare il monitoraggio cautelativo;
- **Il medico competente deve segnalare alla Prefettura una situazione di tossicodipendenza?** Non esistono obblighi in tal senso;
- **Con chi si può confrontare il medico competente in caso di dubbi interpretativi sugli esiti degli esami di laboratorio?** È necessario che, in caso di qualsiasi dubbio, venga interpellato un medico del SERD prima di emettere il giudizio di idoneità".

Comitato di Coordinamento Provinciale Monza e Brianza, Asl Monza e Brianza, "[Istruzioni operative per 'Controlli sull'uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori'](#)", documento elaborato da uno specifico "gruppo di lavoro informativo", (formato PDF, 179 kB).

RTM



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it