

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3200 di mercoledì 13 novembre 2013

Sostanze stupefacenti: istruzioni operative per lavoratori, RSPP e SERD

Indicazioni per i lavoratori, per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e per il SERD in relazione all'utilizzo di sostanze stupefacenti. Le mansioni a rischio, il percorso di accertamento, le certificazioni e la politica aziendale.

Monza, 13 Nov ? In relazione ai problemi associati all'utilizzo di **sostanze stupefacenti** e agli ambienti lavorativi, PuntoSicuro ha recentemente presentato gli obblighi dei datori di lavoro e specifiche indicazioni per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e per il Medico Competente. Concludiamo questa raccolta di istruzioni operative occupandoci delle istruzioni e indicazioni per i **lavoratori**, per il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** e per il **SERD** (Servizio Dipendenze).

E lo facciamo con riferimento a quanto contenuto nel documento "**Istruzioni operative per 'controlli su uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori'**" elaborato dal Comitato di Coordinamento Provinciale Monza e Brianza e pubblicato sul sito dell' Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza.

Iniziamo con le **indicazioni operative per i lavoratori**.

Innanzitutto bisogna indicare che i **lavoratori interessati** a queste istruzioni sono i lavoratori addetti a determinate mansioni considerate a rischio, indicate nell'allegato 1 dell'Intesa della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007.

Tali lavoratori verranno sottoposto da parte del Medico Competente a controlli periodici per accertare l'assenza di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Il documento presenta un sintetico possibile **percorso di accertamento**.

Il percorso parte dalla **fase di controllo**.

In particolare il Medico Competente "dispone il controllo per la valutazione dell'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope e, tramite il Datore di Lavoro, tale data verrà comunicata al lavoratore stesso con un preavviso massimo di 24 ore:

- viene prelevato un campione di urine (verificando che si tratti effettivamente di urina e che la stessa appartenga al lavoratore sottoposto a controllo) dal Medico Competente o da personale sanitario da lui individuato;
- l'esame può essere effettuato direttamente con l'utilizzo di test che abbiano caratteristiche di cut-off (soglia) e che consentano la registrazione oggettiva a stampa dei risultati da allegare alla cartella sanitaria (se negativi o se positivi), trasmessi insieme al verbale di prelievo al laboratorio per la conferma degli stessi;
- il medico competente può avvalersi di laboratori di analisi autorizzati. In questo caso dovrà occuparsi del solo momento della raccolta delle urine e della redazione del verbale di prelievo, controfirmato dal lavoratore. Un campione deve essere riservato all'eventuale richiesta di controanalisi da parte del lavoratore; in tal caso, il costo dell'analisi è a sue spese".

Pubblicità

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

Quali sono le sostanze che vengono ricercate?

Generalmente l'analisi riguarda "la ricerca di oppiacei, metadone, buprenorfina, cocaina, cannabinoidi, amfetamina, metamfetamina, MDMA (ecstasy). A giudizio del medico competente potranno essere ricercate anche altre sostanze. Si ricorda che nelle urine la presenza di queste sostanze può permanere anche per parecchi giorni. Tale variabilità dipende da molti fattori (tipologia e quantità di sostanza assunta, purezza della sostanza, caratteristiche individuali dell'assuntore, ecc.). Di fatto dopo un'assunzione di sostanze stupefacenti, una **positività nelle urine** si riscontra per qualche giorno. I cannabinoidi (hashish, marijuana) sono le sostanze che rimangono dosabili nelle urine più a lungo, in alcuni casi anche per più di una settimana". Il documento - che vi invitiamo a visionare integralmente - riporta una **tabella** con il tempo indicativo della permanenza della positività nelle urine dopo l'assunzione di specifiche sostanze.

Sempre in relazione al percorso di accertamento sono presentati diverse casistiche:

- **in caso di negatività per sostanze stupefacenti** "verranno programmati i controlli successivi secondo le cadenze previste ed il medico competente emetterà un giudizio di idoneità alla mansione;

- **in caso di positività riscontrata al test di screening** "viene effettuato un test di conferma da un laboratorio autorizzato dalla Regione. In questo breve periodo il medico competente può decidere di far sospendere il lavoratore dalla mansione oppure no";

- **in caso di conferma della positività**, "il medico competente comunica al datore di lavoro l'inidoneità temporanea alla mansione. Al lavoratore è data facoltà di ricorrere entro 10 giorni ed a sue spese alla controanalisi presso un laboratorio autorizzato".

In caso di positività al test di conferma il medico competente provvede direttamente, nel rispetto della privacy, ad inviare il lavoratore ad un SERD per l'effettuazione di ulteriori accertamenti specialistici.

Riguardo ai **compiti del Servizio Dipendenze (SERD)** è importante chiarire che il SERD "ha, nella specifica situazione, esclusivamente compiti certificatori di tipo specialistico e non terapeutico. Tramite il medico competente, il SERD convoca il lavoratore per avviare il percorso di certificazione entro 30 giorni dalla segnalazione. Qualora il lavoratore non si presenti, il SERD ne dà comunicazione al medico competente".

Questo il **percorso certificatorio del SERD**:

- **prima visita medica e raccolta anamnesi**;

- **controlli laboratoristici urine e capello**: viene prenotato appuntamento con laboratorio autorizzato che curerà direttamente il prelievo dei campioni biologici e le analisi per la ricerca di sostanze stupefacenti;

- **seconda visita e restituzione esiti** degli accertamenti ed eventuale approfondimento, se necessario;

- **certificazione**: viene redatta ed inviata al medico competente la certificazione relativa all'accertamento. In base alla certificazione prodotta, il Medico Competente prende i provvedimenti del caso.

Riguardo alla **certificazione di "assenza di tossicodipendenza"**, si ricorda che "la regola generale vuole che il riscontro anche solo di una positività agli accertamenti di primo livello per assunzione di sostanze stupefacenti debba essere seguito obbligatoriamente dall'allontanamento del lavoratore dalla mansione a rischio e dal monitoraggio cautelativo (controlli periodici) della durata di sei mesi prima del reintegro, in caso di negatività a questi controlli, nella mansione per cui sono stati effettuati i controlli. Il lavoratore potrà nel frattempo essere adibito ad altra mansione".

Tuttavia in deroga a tale regola generale "si ammette che per alcuni casi, per i quali il SERD abbia certificato 'assenza di tossicodipendenza da sostanze stupefacenti', che il Medico Competente possa riammettere immediatamente il lavoratore alla mansione a rischio e possa decidere di non sottoporlo a monitoraggio cautelativo per sei mesi. È opportuno che questa decisione del Medico Competente di procedere alla riammissione immediata del lavoratore e/o all'esonero dal monitoraggio cautelativo venga concordata con il collega del SERD che ha sottoscritto il certificato".

Altre **tipologie di certificazione**:

- "**Assenza di tossicodipendenza ma riscontrato uso di ...**": "il Medico Competente dispone il monitoraggio cautelativo per almeno sei mesi con contestuale sospensione dalla mansione. La decisione su come impostare il monitoraggio cautelativo è correlata al tipo di certificazione e può prevedere un numero variabile di controlli e di sostanze ricercate, sino a 6 controlli urinari al mese ed un esame del capello finale";

- "**Uso terapeutico di ...**": "l'uso terapeutico di metadone o buprenorfina prevede la non idoneità alla mansione. In ogni caso è auspicabile una valutazione caso per caso effettuata da Medico Competente e medico del SERD";

- **Tossicodipendenza**: "la certificazione di tossicodipendenza comporta l'inidoneità alla mansione. Il SERD propone al lavoratore la presa in carico per la definizione di un programma terapeutico individualizzato, applicando l'art. 124 del DPR 309/90. Il lavoratore, per essere riammesso alla mansione, deve sottoporsi al programma, il cui esito positivo è certificato dal SERD come remissione completa quando i parametri diagnostici risultano negativi per almeno 12 mesi. Il lavoratore può scegliere di sottoporsi al programma presso il SERD di residenza territoriale o presso il SERD che ha effettuato la certificazione. Qualora il lavoratore non accetti di sottoporsi al programma, ne viene data comunicazione al Medico

Competente".

Per concludere riportiamo brevemente alcune **istruzioni operative per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**.

Intanto deve partecipare alla definizione di una **politica aziendale** che affronti il tema:

- "collabora con il Datore di Lavoro ed il Medico Competente nella valutazione del rischio specifico e nella stesura del documento dedicato fornendo consulenza ed ausilio tecnico per: individuare l'elenco dei lavoratori che svolgono mansioni a rischio; elaborare misure preventive e protettive; progettare e proporre programmi di informazione e formazione inerenti il rischio; stendere la procedura dei controlli;
- supporta il Datore di Lavoro nella individuazione di eventuali ulteriori postazioni di lavoro disponibili per i lavoratori dichiarati 'temporaneamente non idonei alla mansione a rischio'".

Inoltre si rapporta con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):

- "condivide con il RLS, unitamente al Datore di Lavoro e al Medico Competente, il documento di valutazione dedicato al rischio specifico;
- mette a conoscenza il RLS del piano di informazione e formazione cui saranno sottoposti i lavoratori;
- condivide con il RLS, unitamente al Medico Competente ed al Datore di Lavoro, le modalità con cui verrà reso noto al lavoratore, risultato positivo agli accertamenti, l'inidoneità temporanea alla mansione".

Infine effettua nei confronti dei lavoratori "un'**attività informativa e di sensibilizzazione** mirata alla prevenzione ed acquisizione di una maggior consapevolezza del proprio ruolo all'interno del sistema azienda".

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