

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3338 di martedì 17 giugno 2014

# Sostanze stupefacenti: indicazioni operative per i datori di lavoro

*Un intervento si sofferma sulle indicazioni operative per i datori di lavoro riguardo all'uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori. La politica aziendale e gli adempimenti nei confronti di medici competenti.*

Monza, 17 Giu ? Per affrontare i dubbi sollevati dalla normativa riguardante l'uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori, abbiamo presentato in questi mesi le indicazioni operative per medici competenti e RLS, le istruzioni per lavoratori, RSPP e SERD, ma dobbiamo ancora parlare degli obblighi in capo al **datore di lavoro**.

Possiamo farlo attraverso il documento, pubblicato sul sito dell' Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza, "**Uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori ? Indicazioni operative per i datori di lavoro**", a cura della Confindustria Monza e Brianza. Senza dimenticare di far riferimento anche al 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.

Entrambi i documenti sono stati presentati dall'Asl Monza e Brianza in relazione al Piano Mirato di Prevenzione "Controlli sull'uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Nel documento confindustriale si indica che, riguardo all'uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori, è innanzitutto necessaria la **definizione di una politica aziendale** che affronti il tema.

Deve essere elaborato un **documento aziendale dedicato**, "parte integrante del documento di valutazione dei rischi". Il documento "deve contenere:

- le procedure organizzative;
- le azioni preventive, educative, promozionali e formative con riferimento ai rischi connessi all'impiego di sostanze stupefacenti nell'espletamento delle mansioni di cui all'allegato I del Provvedimento della Conferenza Unificata n. 99/2007;
- le modalità di attuazione ed esecuzione degli accertamenti sanitari;
- gli interventi da attuare a seguito dei risultati degli accertamenti".

E il documento "deve essere condiviso con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e deve essere presentato ai neoassunti ed ai lavoratori adibiti a mansioni di rischio".

In relazione agli **adempimenti nei confronti del medico competente**, il datore di lavoro:

- "deve comunicare per iscritto al medico competente i nominativi dei lavoratori che devono essere sottoposti a controllo sanitario prima dell'affidamento della mansione a rischio poi, di norma, con periodicità annuale;
- deve tenere sempre aggiornata la lista dei nominativi dei lavoratori da sottoporre ai controlli; - deve segnalare al medico competente, anche tramite un proprio delegato, i casi di 'ragionevole dubbio';
- si deve mantenere costantemente in contatto con il medico competente durante tutta la fase degli accertamenti sanitari".

Riguardo a questi adempimenti il documento del Comitato di Coordinamento Provinciale Monza e Brianza indica che "per adempiere agli obblighi previsti dal comma 4 dell'art. 41 del D. Lgs. 81/08, qualora siano presenti mansioni comprese tra quelle

soggette a verifica di assenza di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti, occorre che il Datore di Lavoro nomini il Medico Competente anche se l'attività svolta non comporta l'obbligo di sorveglianza sanitaria per altri rischi". Inoltre per l'individuazione delle mansioni il Datore di Lavoro deve utilizzare il criterio "dell'effettivo svolgimento della mansione a rischio". Ciò, continua il documento, "non può prescindere da una rigorosa definizione delle procedure organizzative interne, nell'ambito del processo di valutazione, che permettano al medesimo di selezionare quei soggetti che compiono l'attività per la quale è previsto lo screening in maniera non saltuaria e comunque per un arco di tempo significativo della giornata/settimana lavorativa".

Torniamo al documento confindustriale e agli **adempimenti del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori sottoposti agli accertamenti sanitari:**

- "quando gli viene fornito da parte del Medico Competente il cronogramma degli accessi per gli accertamenti sanitari, comunica al lavoratore la data ed il luogo, con un preavviso di non più di un giorno dalla data stabilita;
- se il lavoratore risulta positivo agli accertamenti di primo livello, il Medico Competente lo dichiara 'temporaneamente inidoneo alla mansione'. In questo caso il Datore di Lavoro, nel rispetto della normativa sulla privacy, provvede a sospendere temporaneamente la persona dallo svolgimento della mansione a rischio e, ove possibile, lo adibisce ad altra mansione;
- concorda con il Medico Competente le modalità con cui comunicare quanto sopra al lavoratore interessato, le condivide con il RLS, le rende note ai lavoratori".

Se il lavoratore "risulta positivo agli accertamenti di primo livello viene inviato dal Medico Competente al SERD per quelli di secondo livello". In questo caso il Datore di Lavoro, a seconda dell' esito degli accertamenti effettuati dal SERD, "dovrà:

- conservare il posto di lavoro per tutto il periodo di durata del percorso riabilitativo e comunque per non più di tre anni (tossicodipendenza);
- reintegrare il lavoratore nella mansione (non tossicodipendenza);
- non adibire il lavoratore alla mansione a rischio per tutto il periodo di monitoraggio cautelativo da parte del Medico Competente (uso di sostanze stupefacenti)".

Senza dimenticare che il Datore di Lavoro "si accolla l'onere di tutti gli accertamenti sanitari".

Il documento confindustriale si conclude poi con alcune brevi indicazioni operative per il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione:**

- "il RSPP collabora con il Datore di Lavoro ed il Medico Competente alla valutazione del rischio specifico ed alla stesura del documento dedicato;
- supporta il Datore di Lavoro nell'individuazione di altre postazioni di lavoro disponibili per lavoratori dichiarati 'temporaneamente non idonei alla mansione a rischio';
- condivide con il RLS, unitamente al Datore di Lavoro ed a Medico Competente, il documento di valutazione dedicato al rischio specifico;
- porta a conoscenza del RLS il piano formativo ed informativo cui saranno sottoposti i lavoratori;
- condivide con il RLS, unitamente al Datore di Lavoro ed a Medico Competente, le modalità con cui verrà comunicata al lavoratore, risultato positivo agli accertamenti, l'inidoneità alla mansione;
- effettua un'opera di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori mirata alla prevenzione ed a far sì che gli stessi acquisiscano una maggior consapevolezza del proprio ruolo all'interno del 'sistema azienda'".

Confindustria Monza e Brianza, " Uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori ? Indicazioni operative per i datori di lavoro" (formato PDF, 142 kB).

Comitato di Coordinamento Provinciale Monza e Brianza, " Istruzioni operative per 'Controlli sull'uso di sostanze stupefacenti da parte di specifiche categorie di lavoratori'" (formato PDF, 179 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

