

Il drug test per i lavoratori

Per il sistema delle aziende aderenti a Confindustria la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è un fattore di civiltà e, allo stesso tempo, di competitività.

Certamente, occorre distinguere nettamente la tutela da rischi presenti nei luoghi di lavoro e causati dalle lavorazioni ivi esercitate da fattori di rischio assolutamente estranei al lavoro e volontariamente assunti e, a maggior ragione, dai comportamenti individuali vietati dalla legge.

È il caso della assunzione di sostanze stupefacenti: lo stato psicofisico che consegue alla assunzione di sostanze psicotrope incide gravemente sui comportamenti dei lavoratori, sulla salute dei colleghi di lavoro e sul rispetto della normativa di sicurezza.

La Corte costituzionale ha più volte evidenziato che la salute è un bene primario, costituzionalmente protetto, che assurge a diritto fondamentale della persona ed impone piena ed esaustiva tutela (sentenze n. 307 e 455 del 1990), tale da operare sia in ambito pubblicistico che nei rapporti di diritto privato (sentenze n. 202 del 1991, n. 559 del 1987 e n. 184 del 1986).

È stato anche precisato, però, che la tutela della salute comprende la generale e comune pretesa di ogni individuo a condizioni di vita, di ambiente e di lavoro che non pongano a rischio questo suo bene essenziale.

Sotto questo profilo, va sottolineato che la tutela della salute del lavoratore singolo interseca la tutela della salute dei colleghi di lavoro e, in senso più ampio, la tutela sociale della collettività: dopo il D.Lgs n. 626/1994 ed il TU n. 81/2008, infatti, anche i lavoratori sono costituiti garanti della propria incolumità e di quella dei propri colleghi.

Secondo questa logica, la tutela della salute non si esaurisce in situazioni attive di pretesa, ma implica e comprende il dovere dell'individuo di non ledere né porre a rischio con il proprio comportamento la salute altrui, in osservanza del principio generale che vede il diritto di ciascuno trovare un limite nel reciproco riconoscimento e nell'eguale protezione del coesistente diritto degli altri.

È nell'ambito di queste limitazioni, funzionali alla garanzia della tutela della salute e tutti i cittadini, che si colloca il tema delle attività che, in ragione dello stato di salute di chi le svolge, rischiano di mettere in pericolo la salute dei terzi e che possono essere espletate solo da chi si sottoponga agli accertamenti necessari per escludere la presenza di malattie infettive o contagiose, tali da porre in pericolo la salute dei destinatari delle attività stesse.

Non si tratta quindi di controlli sanitari indiscriminati, di massa o per categorie di soggetti, ma di accertamenti circoscritti sia nella determinazione di coloro che vi possono essere tenuti, costituendo un onere per poter svolgere una determinata attività, sia nel contenuto degli esami. Questi devono essere funzionalmente collegati alla verifica dell'idoneità all'espletamento di quelle specifiche attività e riservati a chi ad esse è, o intende essere, addetto.

La tutela della salute dei lavoratori, unitamente alla tutela della incolumità pubblica, quindi, passa anche attraverso il controllo di tossicodipendenza e di alcool dipendenza.

Questi "trattamenti sanitari" (nel senso indicato dall'art. 32 della Costituzione) possono essere legittimamente richiesti in necessitata correlazione con l'esigenza di tutelare la salute dei terzi (o della collettività generale), e si giustificano, quindi, nell'ambito delle misure indispensabili per assicurare questa tutela.

Essi trovano un limite non valicabile nel rispetto della dignità della persona che vi può essere sottoposta: in questo ambito, il rispetto della persona esige l'efficace protezione della riservatezza, necessaria anche per contrastare il rischio di emarginazione nella vita lavorativa e di relazione.

I controlli di tossicodipendenza per i lavoratori sono stati introdotti dal DPR n. 309/1990 e resi operativi con l'intesa in Conferenza stato Regioni del 30 ottobre 2007 e con il successivo accordo del 18 settembre 2008.

Sotto un piano strettamente giuridico, intesa ed accordo sembrano eccedere il contenuto della norma di cui costituiscono attuazione regolamentare (gli artt. 124 e 125 del DPR n. 309/1990), in quanto, sostituendo il decreto citato dall'art. 124 in attuazione del modificato quadro costituzionale e secondo la logica della leale collaborazione tra Stato e Regioni, non possono che avere una valenza procedimentale (come evidenziato dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 303/2003) con esclusione, quindi, di ogni valenza

normativa. Non appare, quindi, legittima alcuna modifica dei contenuti della norma di cui costituiscono attuazione, come invece fatto dai due strumenti.

A parte ogni rilievo tecnico-giuridico, tuttavia, Confindustria ritiene che controlli di questo tipo siano assolutamente coerenti con la tutela della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro che nei confronti dei terzi eventualmente coinvolti dall'attività esercitata.

È chiara la valenza sociale assegnata ai controlli all'interno dell'ambiente di lavoro, nel momento in cui un lavoratore introduce in azienda un rischio del tutto estraneo: è comunque il datore di lavoro, attraverso il medico competente, a dover provvedere alle verifiche sanitarie.

Il coinvolgimento dell'azienda sotto il profilo sociale risulta evidente, ancora, nel momento in cui è tenuta a conservare il posto di lavoro per tutto il tempo del trattamento riabilitativo: la legge impone giustamente questa garanzia, nonostante non possano certamente porsi sullo stesso piano questa e le altre cause di sospensione del rapporto di lavoro o di assenza giustificata (malattia, infortunio, maternità, servizio militare, assistenza a parenti disabili, etc).

Ancora, la riprova che la portata dell'obbligo del datore di lavoro di assicurare le visite necessarie per l'accertamento della tossicodipendenza e di sottrarre il lavoratore alle mansioni a rischio non ha natura meramente contrattuale ma assume un rilievo pubblicistico, risiede nella previsione, a carico di imprese e lavoratori, di sanzioni penali.

Il nesso che lega il problema della tossicodipendenza con il rapporto di lavoro è costituito dal tipo di mansioni svolte dal lavoratore: se esse possono esporre a rischio la collettività, è necessario che il lavoratore operi in condizioni psicofisiche perfette.

Le attività prese in considerazione, infatti, sono destinate a produrre eventuali effetti dannosi al di fuori dei luoghi di lavoro a causa degli effetti diffusivi dei rischi presenti nel luogo di lavoro o per la tipologia di attività esercitata all'esterno del azienda (impiego di gas tossici, produzione di fuochi d'artificio e di esplosivi, conduzione di impianti nucleari, attività di trasporto).

Sotto questo profilo, da più parti si contesta l'inserimento dei carrellisti tra le mansioni contemplate dall'intesa, in quanto non rientrano nelle due categorie sopra individuate.

In ogni caso, sotto un profilo più operativo, va rilevato che, se da un lato si riafferma la piena condivisione dei controlli, d'altro canto occorre semplificare notevolmente le procedure legate agli accertamenti, che, troppo complesse, incidono negativamente sull'organizzazione del lavoro.

Confindustria ha apprezzato molto l'apertura al dialogo del Dipartimento per le politiche antidroga, e, considerata la delicatezza del tema, auspica una ulteriore collaborazione fattiva in vista del comune obiettivo di rendere i controlli efficaci e, allo stesso tempo, non invasivi dell'organizzazione aziendale.

Occorre, per un verso, prevedere che il primo controllo debba essere eseguito prima dell'assunzione: in questo senso, anche le parti sociali hanno raggiunto un avviso comune per anticipare, in via generalizzata, le visite preventive ad momento antecedente l'assunzione.

I controlli successivi devono essere effettuati in modo da non incidere sul rapporto di lavoro, se non nel momento dell'emissione del giudizio di idoneità da parte del medico competente e con le conseguenze previste dall'art. 42 del TU n. 81/2008.

Sul versante contrattuale, il rifiuto del lavoratore di sottoporsi al test deve poter essere sanzionato: la sottoposizione agli esami tossicologici costituisce – come evidenziato dalla Corte costituzionale - un onere per il lavoratore, in vista del superiore interesse collettivo alla tutela della salute, oltre che un obbligo ai sensi della normativa in materia di sicurezza. Il rifiuto ingiustificato, e la mancanza di un certificato di idoneità, rendono impossibile adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è destinato, con conseguente possibilità di mancata assunzione o di licenziamento.

L'assegnazione di un termine per l'ulteriore invito a visita, unitamente all'impossibilità di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali dovrà essere assunto o è stato assunto, determina una forte criticità nell'organizzazione dell'impresa.

Si consideri un'impresa di trasporto di 10 dipendenti (di cui un solo amministrativo) che, inviando a visita 5 di loro, si veda costretta a sospenderli dalle mansioni fino a che non saranno giudicati idonei. L'incidenza negativa delle procedure di accertamento sull'organizzazione del lavoro è evidente, e va rimossa.

Nel corso del rapporto di lavoro, il tossicodipendente che, in ragione del suo stato, non può svolgere i propri compiti e deve essere sospeso dalla mansione a rischio, non ha

“diritto” ad essere spostato a mansioni compatibili, trattandosi di una normale ipotesi di inidoneità fisica sopravvenuta: le norme prevedono, infatti, che ciò sia consentito solo ove possibile (art. 42 D.lgs n. 81/2008).

L'azienda, quindi, deve poter sospendere il lavoratore (senza decorrenza degli obblighi reciproci e di quelli accessori al rapporto di lavoro) fino a che non sia tornato ad essere definitivamente idoneo.

Lo stesso dicasi nel corso degli accertamenti di secondo livello presso il SERT.

Ancor più critica la situazione delle procedure previste a seguito dell'accertamento della tossicodipendenza: accertamento pre-affidamento, accertamento periodico, accertamento per ragionevole dubbio, accertamento dopo incidente, accertamento di follow up, accertamento al rientro al lavoro.

Il coordinamento tra queste verifiche ed il rapporto di lavoro non è stato preso in considerazione, prevedendosi solamente l'eventuale sospensione dalle mansioni a rischio. Si tratta di situazioni che coinvolgono il lavoratore per pochi giorni o addirittura mesi: è impensabile che l'organizzazione dell'azienda – soprattutto delle medie, piccole e piccolissime aziende - possa sopportare questa situazione di continua incertezza.

Sotto il profilo dei controlli sanitari, occorre consentire al medico competente di effettuare tutti gli accertamenti (sin dal momento del ricevimento della lista dai lavoratori da parte del datore di lavoro) attraverso strutture esterne, private o pubbliche (al pari di quanto previsto, ad esempio, dalla Regione Liguria).

Occorre, quindi, chiarezza: salva la risoluzione del rapporto di lavoro nell'ipotesi della impossibilità ad essere adibito a mansioni diverse compatibili con lo stato di salute, equivalenti o inferiori (ovviamente non superiori, come erroneamente previsto dall'art. 42 del TU n. 81/2008 ed oggetto di apposita modifica nel decreto correttivo al D.Lgs n. 81/2008, recentemente approvato dal Consiglio dei Ministri), il lavoratore dovrà essere riammesso al lavoro (non già solamente alla mansione a rischio) solamente al momento della sua completa idoneità.

Sono pienamente condivisibili tutte le tutele che l'ordinamento riserva a chi abbia liberamente scelto di far uso di sostanze stupefacenti ed anche la funzione sociale di sostegno riservata agli stessi soggetti.

Lo stesso vale per la cautela che l'ordinamento impone nell'adibizione a mansioni che possono coinvolgere, oltre il lavoratore stesso, anche i terzi che rimangono soggetti al rischio derivante dal non corretto svolgimento delle particolari mansioni cui è assegnato quel lavoratore.

Il sistema delle imprese ritiene necessario, tuttavia, che siano marcati con precisione i confini tra il libero esercizio dell'attività d'impresa e la tutela della salute collettiva, tra la funzione sociale dell'impresa e un inammissibile intervento sulla sua organizzazione e sulle sue finalità produttive e competitive, soprattutto quando, come in questo caso, si verte in tema di libere scelte vietate dalla legge, socialmente avversate e del tutto estranee all'attività lavorativa.