

Tossicodipendenza, accertamenti sanitari e rapporto di lavoro

Gabriele Bonati *Consulente aziendale in Lodi*

La Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, con provvedimento del 18 settembre 2008, ha sancito l'accordo in materia di procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza, previsto dal comma 2 dell'art. 8 dell'Intesa siglata il 30 ottobre 2007 da parte della medesima Conferenza

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano

**PROVVEDIMENTO 18 SETTEMBRE 2008
(G.U. 8 OTTOBRE 2008, N. 236)**

Oggetto: Accordo, ai sensi dell'articolo 8, comma 2, dell'Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza, perfezionata nella seduta della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007 (Rep. Atti n. 99/CU), sul documento recante «Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi».

Mansioni a rischio

Già il legislatore del 1990 aveva previsto che i lavoratori destinati a mansioni comportanti rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, venissero sottoposti ad accertamento di assenza di tossicodipendenza. Tali indagini, in base a quanto previsto dall'art. 125 del Dpr 9 ottobre 1990, n. 309, dovevano rispondere ai seguenti requisiti:

- 1) essere svolte a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale;
- 2) essere a carico del datore di lavoro per quanto riguarda l'onere economico;
- 3) aver luogo prima dell'assunzione in servizio,

con la successiva previsione di accertamenti periodici⁽¹⁾.

Ove si riscontri la tossicodipendenza, il datore di lavoro ha l'obbligo di far cessare il lavoratore dallo svolgimento delle mansioni a rischio, pena l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 5.164 a 25.822 euro.

Come previsto dal Dpr n. 309/1990, è poi stato emanato il provvedimento di attuazione, ad opera della Conferenza unificata. Tale atto porta la data del 30 ottobre 2007 e si rivela di fondamentale importanza ai nostri fini, in quanto (tra l'altro) contiene l'elenco delle mansioni il cui svolgimento comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute proprie e di terzi. L'art. 8, comma 2, della predetta disposizione è stato attuato dal provvedimento 18 settembre 2008 (recante accordo in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza - Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome), oggetto del presente intervento.

Una prima annotazione di fondamentale importanza riguarda la tossicodipendenza, concetto che viene condivisibilmente esteso anche alla sporadica assunzione di sostanze stupefacenti. È infatti del tutto evidente che chi maneggia esplosivi non debba essere un tossicodipendente abituale ma non si possa neppure «permettere» di essere di tanto in tanto sotto l'effetto di droghe. Ad ogni buon conto, sono mansioni a rischio:

- 1) quelle inerenti le attività di trasporto;
- 2) quelle svolte dal personale delle ferrovie e di altri servizi di trasporto previsti dal Dpr n. 753/1980, delle Forze armate, di polizia, degli altri corpi armati e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco: in questi casi si applicano le disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti in materia di idoneità fisica, psichica e attitudinale al servizio;
- 3) quelle elencate nell'allegato I al Provvedimento 30 ottobre 2007, emesso dalla Conferenza unificata, riportato nel box alla pagina seguente.

Sorveglianza sanitaria

Come appena illustrato, ogni volta che un lavora-

(1) Gli accertamenti periodici hanno, normalmente, cadenza almeno annuale, salvo diverse esigenze ravvisate dal medico competente.

Allegato - Mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi

- 1) Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:**
 - a) impiego di gas tossici (art. 8 del Regio decreto 1927, e successive modificazioni);
 - b) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al Regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302);
 - c) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al Dpr 30 dicembre 1970, n. 1450 e s.m.).
- 2) Mansioni inerenti le attività di trasporto:**
 - a) conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
 - b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplichino attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;
 - c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
 - d) personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
 - e) personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;
 - f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
 - g) personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività *off-shore* e delle navi posatubi;
 - h) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
 - i) personale certificato dal registro aeronautico italiano;
 - l) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
 - m) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
 - n) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci.
- 3) Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.**

tore venga adibito a una delle mansioni previste, scatta l'obbligo di accertare l'assenza di assunzione di sostanze stupefacenti. Non solo, l'obbligo di verificare che il lavoratore non usi tali sostanze permane finché dura lo svolgimento delle mansioni in questione: sono quindi necessari controlli «preventivi» ma anche accertamenti periodici.

Un ruolo fondamentale, a questi fini, è affidato al medico competente, ma non si tratta certo di una novità, se è vero che anche il Dlgs 9 aprile 2008,

n. 81 (Tu sicurezza), all'art. 41 demanda proprio al medico competente di ordinare gli esami ritenuti necessari al fine di certificare l'assenza di uso di droghe e, quindi, l'idoneità alla mansione specifica. La sorveglianza sanitaria vera e propria, incluse le modalità tecniche di dettaglio con le quali questa deve essere condotta, costituisce proprio l'oggetto della regolamentazione posta in essere con il recentissimo provvedimento del 18 settembre 2008 della Conferenza unificata⁽²⁾. Del corpuso

(2) Il comma 2 dell'art. 8 del precedente provvedimento della Conferenza unificata datato 30 ottobre 2007, espressamente disponeva che: «Le procedure diagnostiche e medico-legali, comprese le modalità di prelievo, conservazione e catena di custodia dei campioni, sono individuate con accordo tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente intesa. L'accordo individua altresì le tecniche analitiche più

documento esamineremo solo le parti di più immediato interesse ai fini del diritto del lavoro e della gestione contrattuale del rapporto di lavoro, rimandando ad altra (e più idonea) sede l'esplicitazione delle modalità di prelievo e conservazione dei campioni su cui condurre gli accertamenti.

Non solo la «tossicodipendenza»

Già dal «titolo» del provvedimento emerge con chiarezza quanto accennato in apertura: gli accertamenti sanitari non riguardano (e non potrebbe essere altrimenti) solo l'assenza di tossicodipendenza ma anche la (semplice?!) assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope (beninteso, sempre per quei lavoratori che svolgono mansioni ritenute a rischio dall'ordinamento). Infatti le indagini, che sono finalizzate primariamente a prevenire incidenti collegati allo svolgimento di mansioni lavorative a rischio, sono volte a sancire la non idoneità dei lavoratori addetti a «... mansioni a rischio nel caso in cui usino sostanze stupefacenti e/o psicotrope, indipendentemente dalla presenza o meno di dipendenza»⁽³⁾.

Se la tossicodipendenza non costituisce, quindi, l'unico parametro di riferimento, l'inidoneità alle mansioni può derivare dall'uso regolare o anche solo occasionale. In definitiva, poiché il fine è duplice, ovvero la salvaguardia dell'incolumità pubblica e il recupero del lavoratore, le indagini dovranno garantire la privacy, il rispetto e la dignità del lavoratore sottoposto ad accertamento, la verifica dell'uso di sostanze che inducano dipendenza dovrà far indirizzare il soggetto verso un programma di cura e, infine, le procedure di indagine «non devono in alcun modo rappresentare strumenti persecutori lesivi della libertà individuale o tesi ad allontanare arbitrariamente la persona dalla sua attività lavorativa».

Infine, per accertamento «prima dell'assunzione in servizio», si intende, con riferimento all'art. 41 del Dlgs n. 81/2008 non l'accertamento «pre-assuntivo» ma una «visita medica preventiva» *post* assun-

tiva, da eseguire sul lavoratore prima che questi venga adibito al servizio nella mansione specifica a rischio. Si ricorda, in ogni caso, che l'art. 4 del Dl n. 97/2008 ha sospeso, fino al 31.12.2008, l'applicazione del divieto di visita preassuntiva di cui al citato art. 41 del Tu sicurezza.

I costi degli accertamenti sono a carico dei datori di lavoro e, per le controanalisi, a carico del lavoratore che li richiede.

Procedure per gli accertamenti

Va subito chiarito che il provvedimento contempla due distinti livelli di accertamento: il primo, interamente affidato al medico competente, e un altro, di secondo livello, a cura delle strutture competenti con compiti di approfondimento diagnostico-accertativo. Il medico competente si attiva non appena il datore di lavoro⁽⁴⁾ gli trasmette - per iscritto - i nominativi dei lavoratori da sottoporre ad accertamento di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Il datore di lavoro ha l'obbligo di inoltrare una nuova comunicazione al cambio delle mansioni di lavoratori già in servizio o all'atto dell'ingresso di nuovi dipendenti. In ogni caso, tale comunicazione ha cadenza minima annuale. Per il quadro complessivo, si veda l'apposito schema alla pagina seguente.

Accertamento di primo livello tramite il medico competente

Dicevamo sopra che il datore trasmette al medico i nominativi dei lavoratori da controllare; a questo punto egli (entro 30 giorni) stabilisce il cronogramma per gli accessi dei lavoratori agli accertamenti, definendo date e luogo di esecuzione (d'accordo con il datore), tenuto conto della numerosità dei lavoratori da sottoporre ad accertamento. Nel medesimo termine, il programma delle verifiche deve essere trasmesso «formalmente» (cioè, riteniamo, per iscritto) al datore, il quale deve informare il lavoratore su data e luogo degli accertamenti con preavviso massimo di un giorno (on-

specifiche con le quali effettuare la ripetizione delle analisi, garantendo affidabilità e uniformità secondo metodiche di qualità condivise».

- (3) Il provvedimento ricorda che «...esistono sostanze in grado di alterare fortemente le capacità e le prestazioni psicofisiche del soggetto senza necessariamente indurre uno stato di dipendenza (ad esempio Lsd, altri allucinogeni ecc.)».
- (4) Secondo l'art. 2, lettera b), del Dlgs n. 81/2008, è datore di lavoro «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo».

Le modalità di attivazione degli accertamenti sanitari

Preaffidamento della mansione	Periodico	Per ragionevole dubbio	Dopo un incidente	Follow up (monitoraggio cautelativo)	Dopo un periodo di sospensione per precedente esito positivo
<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Il lavoratore è soggetto ad accertamento prima dell'affidamento o della mansione a rischio</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Il lavoratore è sottoposto a verifica periodica, di norma con frequenza annuale</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Controllo del lavoratore quando vi siano indizi o prove sufficienti di una sua possibile assunzione di sostanze illecite</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Dopo un incidente avvenuto alla guida di veicoli o mezzi a motore durante il lavoro</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Dopo la sospensione per esito positivo per assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Prima di riprendere a svolgere la mansione a rischio</p>
<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Occorre un risultato negativo, prima di un eventuale inizio dell'attività</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Se i candidati sono molti, va esclusa la scelta del datore e la prevedibilità del controllo da parte del lavoratore</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Le segnalazioni, in via cautelativa e riservata, vengono fatte dal datore o suo delegato al medico competente</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Nel dubbio, il dipendente va sottoposto, ad accertamento di idoneità alla mansione</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Il lavoratore prima del rientro nella mansione dovrà essere controllato ad intervalli regolari</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Il lavoratore dovrà essere sottoposto ad accertamento di idoneità alla mansione per garantire lo stato di non assunto</p>
<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Questa valutazione non può essere considerata come accertamento pre-assuntivo</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Criteri di scelta casuali in base a lista presentata al medico, compatibilmente con le esigenze aziendali</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Il medico verifica la fondatezza del dubbio e, se del caso, attiva gli accertamenti clinici di sua competenza</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Lo scopo è escludere l'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Accertamenti almeno mensili, non programmabili e per almeno 6 mesi</p>	<p style="text-align: center;">⇓</p> <p>Il medico potrà decidere se applicare per altri 6 mesi una osservazione e accertamenti con maggior frequenza rispetto a quelle ordinarie</p>

de evitare contromisure da parte del dipendente che si vuole sottoporre a verifica).

Se il lavoratore rifiuta, il medico deve dichiarare che «non è possibile esprimere giudizio di idoneità per impossibilità materiale a eseguire gli accertamenti sanitari». Se il lavoratore non si presenta agli accertamenti senza aver presentato una valida giustificazione, è sospeso in via cautelativa dalla mansione a rischio e riconvocato entro 10 giorni. Ove non si presenti all'accertamento per giustificati motivi debitamente documentati, il dipendente dovrà essere riconvocato entro 10 giorni dalla data di cessazione dei motivi che hanno impedito la sua presentazione agli accertamenti. I successivi accertamenti di primo livello dovranno tenere conto di questa precedente non presentazione, sottoponendo il lavoratore almeno a 3 controlli tossicologici a sorpresa nei 30 giorni successivi o ad osservazioni di maggior durata, in base alle situazioni di ragionevole dubbio riscontrate dal medico competente. In caso di rifiuto, il lavoratore sarà comunque sospeso dalla mansione per «impossibilità materiale a svolgere gli accertamenti».

L'accertamento comprende la visita medica orientata all'identificazione di segni e sintomi di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Contestualmente, dovrà essere effettuato un test tossicologico-analitico di primo livello. Questo potrà essere eseguito presso idonee strutture laboratoristiche autorizzate.

In caso di negatività degli accertamenti di primo livello, il medico competente emette un giudizio certificato di «idoneità» allo svolgimento della mansione, comunicandolo per iscritto al lavoratore e al datore. Invece, in caso di positività degli accertamenti di primo livello, si procede come di seguito:

a) il lavoratore viene giudicato «temporaneamente inidoneo alla mansione»;

b) viene data formale comunicazione al lavoratore e contestualmente al datore che provvederà, nel rispetto della dignità e della privacy della persona, a sospendere temporaneamente, in via cautelativa, il lavoratore dallo svolgimento della mansione a rischio (in attesa di conferma dell'accertamento di secondo livello);

c) è comunicata al lavoratore la possibilità di una revisione del risultato in base al quale è stato espresso il giudizio di non idoneità, che dovrà essere richiesta entro i 10 giorni dalla comunicazione dell'esito;

d) il lavoratore è inviato alle strutture sanitarie competenti per l'effettuazione di approfondimenti diagnostici di 2° livello. L'invio è previsto in tutti i casi in cui il medico competente lo ritenga motivatamente necessario.

Accertamento di primo livello tramite esami di laboratorio

Ferma la possibilità di eseguire test rapidi in sede di visita medica, il medico competente può anche decidere di ricorrere a laboratori autorizzati. Il laboratorio, ricevuto il campione, provvede all'identificazione e all'esecuzione delle analisi. Gli accertamenti devono prevedere, in caso di positività, una conferma mediante tecniche cromatografiche con spettrometria. La comunicazione dell'esito da parte del laboratorio al medico competente dovrà avvenire entro un periodo indicativamente non superiore ai 10 giorni. Entro 10 giorni dalla comunicazione dell'esito positivo, il lavoratore può chiedere un test di revisione, eventualmente alla presenza sua o di un consulente tecnico, purché ne sostenga i costi.

Accertamenti di secondo livello

Se il lavoratore risulta positivo agli accertamenti di primo livello, viene inviato dal medico alla struttura sanitaria competente per la visita medica; se egli si rifiuta, viene sospeso dalle mansioni a rischio. Il Sert deve accertare la presenza o assenza di tossicodipendenza, rilevando modalità e frequenza di assunzione delle sostanze. Qualora gli accertamenti clinici e tossicologici di secondo livello risultino positivi, viene data comunicazione scritta al medico competente, il quale certificherà l'inidoneità temporanea alla mansione e informerà il datore, che provvederà tempestivamente a far cessare dall'espletamento della mansione il lavoratore interessato (la sospensione cautelativa disposta del medico competente diventa effettiva cessazione dal prestare la mansione a rischio). Qualora gli accertamenti di secondo livello dimostrino la tossicodipendenza, il lavoratore (che vi consenta) ha diritto di accedere al trattamento riabilitativo con sospensione del rapporto di lavoro. Lo stato di tossicodipendenza va comunicato per iscritto al medico competente. Il soggetto per il quale sia stata certificata l'assenza di tossicodipendenza ma che sia risultato positivo agli accertamenti di primo livello, prima di essere riammesso a svolgere la mansione a rischio sospesa, potrà essere sottoposto a monitoraggio cautelativo da parte del medico competente per almeno 6 mesi riportando risultati completamente e costantemente negativi. Per le persone in cui è stato diagnosticato e certificato uno stato di tossicodipendenza, il periodo di osservazione inizierà al termine del periodo di riabilitazione, dichiarato e certificato dal Sert come «remissione completa». In presenza di segni clinici particolari, è possibile che siano richiesti esami

tossicologici specifici per l'individuazione di sostanze stupefacenti e/o psicotrope di difficile o impossibile determinazione con i test di screening di primo livello (ad esempio Lsd e altri allucinogeni).

Le conseguenze della tossicodipendenza sul rapporto di lavoro

I lavoratori - a tempo indeterminato - di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intendono accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Asl o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per l'intero periodo del trattamento riabilitativo, in ogni caso per un massimo di 3 anni. I contratti e gli accordi collettivi possono dettare regole di dettaglio per la concessione dell'aspettativa che, in ogni caso, sempre fatte salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore, non dà diritto né alla retribuzione né all'accredito della contribuzione previdenziale⁽⁵⁾.

Anche i lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere collocati, a domanda, in aspettativa senza retribuzione per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. È necessaria la certificazione del servizio pubblico ma riteniamo che il datore possa opporre un rifiuto. Il periodo di assenza del familiare deve coincidere con quello del tossicodipendente⁽⁶⁾.

Per la sostituzione dei tossicodipendenti in aspet-

tativa ma anche dei familiari che supportano il lavoratore interessato è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato per tutta la durata del programma terapeutico. Si ritiene che tale contratto a termine non sia computabile nel limite massimo di 36 mesi (sommatoria di contratti a termine con mansioni equivalenti - legge n. 247/2007), superato il quale l'ultimo contratto si trasforma a tempo indeterminato, in quanto trattasi di una previsione normativa speciale al di fuori del Dlgs n. 368/2001. Qualora il programma non venga completato nel tempo previsto e il tossicodipendente richieda un ulteriore periodo di aspettativa (sempre nel limite totale di 3 anni), se il termine è stato fissato *per relationem*, il contratto del lavoratore assunto in sostituzione è prorogato. Qualora, invece, le parti abbiano indicato una precisa data di cessazione, si procederà all'eventuale proroga del contratto o a una nuova assunzione a termine⁽⁷⁾.

Sul piano più strettamente operativo, va ricordato che, secondo la Suprema Corte, l'infortunio *in itinere* non è coperto dall'assicurazione Inail nel caso in cui l'incidente stradale e il conseguente infortunio siano stati «direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni»⁽⁸⁾.

Licenziamento

La semplice dipendenza da sostanze stupefacenti non è di per sé sufficiente a legittimare il recesso dal contratto, essendo necessario accertare di volta in volta la condotta del dipendente e la sua idoneità a ledere definitivamente il rapporto fiduciario⁽⁹⁾.

(5) Dpr 9 ottobre 1990, n. 309, art. 1244 - Lavoratori tossicodipendenti:

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

2. I contratti collettivi di lavoro e gli accordi di lavoro per il pubblico impiego possono determinare specifiche modalità per l'esercizio della facoltà di cui al comma 1. Salvo più favorevole disciplina contrattuale, l'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, come l'aspettativa senza assegni degli impiegati civili dello Stato e situazioni equiparate. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

3. Per la sostituzione dei lavoratori di cui al comma 1 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. Nell'ambito del pubblico impiego i contratti a tempo determinato non possono avere una durata superiore ad un anno.

4. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego, nonché quelle che, per il personale delle Forze armate e di polizia, per quello che riveste la qualità di agente di pubblica sicurezza e per quello cui si applicano i limiti previsti dall'articolo 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874, disciplinano la sospensione e la destituzione dal servizio.

(6) Min. lav., circ. 6.12.1991, n. 164; art. 124, Dpr 9.10.1990, n. 309.

(7) Ancora Min. lav., circ. 6.12.1991, n. 164.

(8) Tribunale di Milano, sentenza 28 gennaio 2005.

(9) Cass. 26 maggio 2001, n. 7192. In senso conforme anche Tar Lazio, sentenza n. 1573 del 2 marzo 2005, la cui massima così recita: «un pubblico dipendente non può essere destituito per un unico atto di assunzione di sostanze stupefacenti che

Il diritto alla conservazione del posto in caso di trattamento riabilitativo presso servizi sanitari accreditati compete al lavoratore tossicodipendente per il tempo in cui sia materialmente impedito a rendere la prestazione per eseguire il trattamento di disintossicazione; ne consegue che è legittimo il licenziamento intimato per assenza ingiustificata al lavoratore che, interrotta la permanenza nella comunità terapeutica, non si ripresenta al lavoro, non valendo a giustificare l'assenza la pretesa incompatibilità del lavoratore con i metodi terapeutici seguiti presso il centro di recupero⁽¹⁰⁾.

Il fatto che le continue assenze per malattia del dipendente siano addebitabili alla sua condizione di tossicodipendente non legittima il licenziamento per comporto se il relativo periodo non è stato, di fatto, superato⁽¹¹⁾.

Se l'uso personale di sostanze stupefacenti riceve qualche garanzia dall'ordinamento, altrettanto non può certamente dirsi per la detenzione e lo spaccio: in questi casi, la prevalente giurisprudenza (correttamente, a nostro avviso) ritiene violato

il vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro, a maggior ragione ove le sostanze proibite vengano custodite sul luogo di lavoro, potendo configurarsi un ulteriore danno d'immagine in capo al datore di lavoro⁽¹²⁾.

Sanzioni

Il datore di lavoro che, in caso di svolgimento delle mansioni che comportano rischi per la salute e sicurezza, ometta di far eseguire gli accertamenti prescritti prima dell'assunzione o quelli periodici ovvero, in caso di accertato stato di tossicodipendenza, non faccia cessare il lavoratore dallo svolgimento delle mansioni a rischio, è punito con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 5.164 a 25.822 euro (art. 125, Dpr 9.10.1990, n. 309; art. 27, Dlgs 19.12.1994, n. 758).

Documento programmatico sicurezza

Qualora il datore di lavoro tratti i predetti dati con sistemi elettronici, occorre che lo stesso tenga aggiornato il documento programmatico della sicurezza dei dati a norma del Dlgs n. 196/2003.

sia singolare od episodico e che non abbia avuto collegamento o ripercussioni sul servizio; pertanto la destituzione per tale fatto si discosta dal principio di proporzionalità che deve necessariamente sussistere tra il comportamento valutabile disciplinarmente e la sanzione inflitta.

(10) Cass. 4 maggio 2000, n. 5614.

(11) Cass. 15 novembre 1986, n. 6767.

(12) Così, per esempio, Cass. 15 aprile 2004, n. 9299, che ha cassato la sentenza di merito la quale, con motivazione lacunosa in riferimento alle mansioni svolte e alla incidenza del fatto sul rapporto fiduciario in relazione a dette mansioni, aveva accolto l'impugnativa di un lavoratore, caposquadra e responsabile del cantiere, licenziato dopo l'arresto per detenzione e spaccio di stupefacenti, custoditi sul luogo di lavoro. Merita di essere citata anche Cass. 17 giugno 2002, n. 8716, che ha confermato la decisione di merito la quale aveva ritenuto giusta causa di licenziamento di un dipendente di un istituto bancario l'incriminazione penale per il delitto di spaccio di stupefacenti, sulla considerazione che il coinvolgimento in fatti di droga, nonché la mera detenzione di stupefacenti per uso personale, possano non solo recare discredito al datore di lavoro, ma anche compromettere l'elemento fiduciario sotteso al rapporto di lavoro nel settore bancario, attesa la delicatezza e responsabilità delle mansioni esercitate. In senso parzialmente contrario Tribunale di Trento 4 settembre 2000, che ha dichiarato «illegitimo il licenziamento per giusta causa intimato a una lavoratrice addetta a mansioni di natura esecutiva, assoggettata alla misura cautelare della custodia in carcere e successivamente degli arresti domiciliari, in quanto indagata in concorso per il reato di produzione e traffico illecito di sostanze stupefacenti, poiché, in primo luogo, il comportamento integrante gli estremi di reato non è idoneo a ledere il rapporto fiduciario, e, secondariamente perché il Ccnl applicabile prevede la sanzione del licenziamento senza preavviso solo in caso di sentenza penale di condanna passata in giudicato».