

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

## All'interno

**I lavoratori che "tirano" nel mondo del lavoro**  
di Giacomo Bianchi

pag. 2

**Lavoro e tossicodipendenze: sicurezza, igiene e sorveglianza sanitaria in Italia**  
di Sara Autieri

pag. 4

**Assunzione di stupefacenti per lavorare meglio: una questione di responsabilità**  
di Mariagrazia Acampora

pag. 5

**Lavoratori dopati e licenziamento?**  
di Marco Viola

pag. 9

**"Dipendenza" al lavoro: uno sguardo al di fuori della Penisola**  
di Alessandra Innesti

pag. 10

**Rassegna stampa**

pag. 12

## Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), sezione **Indice A-Z**, voce *Testo unico della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*.

# Cocaina e prestazioni lavorative: profili normativi, psicologici e legali

a cura di Mariagrazia Acampora e Marco Viola

Una recente inchiesta del quotidiano *La Repubblica* ha denunciato che il fenomeno dell'utilizzo di cocaina in ambito lavorativo ha avuto un'espansione di natura trasversale tra categorie estremamente eterogenee e con lo specifico fine di aumentare la prestazione ovvero di consentire ai lavoratori che ne fanno uso di gestire stress e senso di inadeguatezza. Con il presente *Dossier* abbiamo voluto approfondire la questione in ordine alle responsabilità e conseguenze giuridiche valutando anche esperienze straniere che segnalano alcune buone prassi.

Il lavoro è partito, prima di tutto, da un'analisi psico-sociale del problema, con l'intervento di Giacomo Bianchi, *I lavoratori che "tirano" nel mondo del lavoro*, che consente di inquadrare la questione partendo dalle sue origini profondamente radicate nella società e negli aspetti interiori della persona.

L'intervento di Sara Autieri, *Lavoro e tossicodipendenze: sicurezza, igiene e*

*sorveglianza sanitaria in Italia*, poi, si concentra sugli aspetti più puramente normativi, al fine di individuare lo stato dell'arte dal punto di vista della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Premessa, questa, necessaria per i successivi due approfondimenti, effettuati da coloro che scrivono, che tentano di far luce su due questioni giuridiche con diversi aspetti di criticità.

Il primo, *Assunzione di stupefacenti per lavorare meglio: una questione di responsabilità* (Mariagrazia Acampora), cerca di fare chiarezza sul campo minato dell'attribuzione di responsabilità tra datore di lavoro e lavoratore in caso di infortunio di quest'ultimo o di danni a terzi provocati dal lavoratore sotto l'effetto di sostanze stupefacenti.

La seconda questione critica, esaminata nell'intervento *Lavoratori dopati e licenziamento?* (Marco Viola), riguarda le possibilità e i vincoli del datore di lavoro di addivenire al licenziamento di un lavoratore una volta accertato

l'utilizzo da parte di questi di droghe sul posto di lavoro.

Il necessario completamento dell'analisi avviene sul piano comparato con il contributo di Alessandra Innessi, *"Dipendenza" a lavoro: uno sguardo al di fuori della Penisola*. Focalizzare l'attenzione, infatti, su ciò che accade in Gran Bretagna, Stati Uniti, Canada ed Australia consente non solo di completare l'analisi degli aspetti giuridici affrontati negli interventi che precedono, ma anche di sondare quale sia il modo di affrontare il

problema in società con culture certamente diverse dalla nostra.

*Mariagrazia Acampora*

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona  
e diritto del mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo

*Marco Viola*

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona  
e mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo

disagio economico, familiare ed esistenziale, che da quella lavorativa come lo stress, la mancanza di controllo e di autonomia. Oltre a questi aspetti è possibile trovare ulteriori spiegazioni per la comprensione del fenomeno come, ad esempio, delle tipologie di personalità simile o dei suoi disturbi; ma la personalità e i suoi disturbi, come gli effetti, da soli non permettono di comprendere a pieno la complessità del fenomeno e le ragioni che legano le differenti tipologie di lavoratori che fanno uso di cocaina nel lavoro.

Infatti, come sottolineato dagli studi di ricerca che si sono concentrati sull'utilizzo della cocaina nel lavoro come strumento per migliorare le prestazioni lavorative, i modelli sociali economici e culturali condivisi possono rappresentare concause dell'abuso. Tali studi hanno evidenziato come contesti sociali e lavorativi caratterizzati da schemi, valori e norme implicite ed esplicite che tendono al massimo rendimento, alla competizione e all'efficienza portino i lavoratori a far ricorso alla sostanza non per "sopportare" il lavoro, ma per "allinearsi" a tali standard. In questo caso l'individuo tende e pensa che il consumo moderato della sostanza possa essere un utile strumento al raggiungimento dei propri scopi e degli standard desiderabili. Inoltre, secondo alcuni sociologi, in una società come quella attuale caratterizzata da continui cambiamenti, evoluzioni e accelerazioni sia tecnologiche che informatiche, l'individuo tende a utilizzare sostanze psicoattive per raggiungere un equilibrio interiore perennemente minacciato da questi fenomeni. In altre parole, in una società globale e dere-

## I lavoratori che "tirano" nel mondo del lavoro

*di Giacomo Bianchi*

Quanto emerge dai dati, ma purtroppo anche dall'attualità, è che l'utilizzo di cocaina sul luogo di lavoro è un fenomeno che coinvolge categorie lavorative sempre più eterogenee.

Ma cosa hanno in comune un neurochirurgo e un muratore a cottimo quando assumono cocaina per la loro vita lavorativa?

Entrambi provengono da categorie professionali difficilmente paragonabili con differenti competenze, priorità, scopi, ruoli. Una ipotesi è che le due categorie professionali condividono gli effetti che la cocaina produce, ovvero l'aumento della sensazione di lucidità e di disinibizione sociale, la diminuzione della percezione della fatica, della fame e del sonno. Infatti, la cocaina produce dei cambiamenti biochimici nell'area del cervello adibita alla percezione del piacere e della memoria di esso. Tale area in

presenza di adeguati stimoli esterni produce dopamina, sostanza adibita alla trasmissione degli stimoli del piacere e del benessere. Nello specifico, la cocaina impedisce alle terminazioni nervose di riassorbire la dopamina, aumentando così il suo livello nell'organismo, e con il suo uso prolungato aumenta la tolleranza da parte del cervello del neurotrasmettitore. Questo processo porta l'individuo ad uno stato di malessere psicofisico caratterizzato da una condizione depressiva, dall'esaurimento fisico e soprattutto dal desiderio irrefrenabile del consumo di cocaina al fine di mantenere lo stato di benessere. Quindi i suoi effetti nel contesto lavorativo possono essere ricercati dal lavoratore come mezzo di sostegno per far fronte a situazioni problematiche che possono scaturire sia dalla sfera privata, ovvero da situazioni di

golamentata, gli individui sono lasciati all'*autoresponsabilità* che attraverso l'uso delle droghe si trasforma in *automedicamento* nel quale il soggetto accetta le conseguenze della droga considerandole come controindicazioni che un qualsiasi farmaco ha.

Infine ulteriori studi pongono l'accento sull'incremento della tolleranza e normalizzazione di questa sostanza nella società e di conseguenza nel modo lavorativo, attraverso dei processi di accomodamento culturale, cioè un mutamento che permette di trasformare un comportamento prima stigmatizzato in un comportamento tollerato. Nel caso specifico, l'individuo che utilizza la cocaina non viene più stigmatizzato

come tossicodipendente, ma viene tollerato come consumatore di un bene specifico e la cocaina, da oggetto di consumo di una determinata subcultura stigmatizzata e deviante, diventa oggetto di consumo della cultura dominante e quindi tollerata.

Emerge dunque un confine sottile tra i fattori individuali e sociali che delineano le caratteristiche psicologiche dei differenti lavoratori che ricorrono alla cocaina nei loro differenti contesti lavorativi. Infatti è difficile stabilire se questo comportamento sia dato da un'influenza sociale, da uno stato di disagio provocato dal mondo esterno o da una particolare personalità o da un disturbo di essa. In ultima analisi o-

gnuno di questi aspetti d'indagine è un elemento chiave, ma non esaustivo per comprendere il problema e i fenomeni psicologici ad esso sottesi.

Ma resta di fondo una finalità comune alle svariate professioni: ottenere risultati migliori in minor tempo, in un contesto in cui una sfrenata competitività con se stessi e con il mondo esterno sembra scandire i ritmi di lavori e professioni tanto diverse tra loro.

**Giacomo Bianchi**

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona  
e mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo

## Publicazioni

I FORMULARI GIUFFRÈ

Michele Tiraboschi

### FORMULARIO DEI RAPPORTI DI LAVORO

TIPOLOGIE CONTRATTUALI,  
ESTERNALIZZAZIONI, CERTIFICAZIONE,  
GESTIONE DEL PERSONALE,  
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

con la collaborazione di  
Chiara Bizzarro

GIUFFRÈ EDITORE



Questo *Formulario* è indirizzato a tutti gli operatori del diritto del lavoro, avvocati e praticanti legali, magistrati, consulenti del lavoro, responsabili del personale, nonché ai funzionari delle Direzioni provinciali del lavoro e degli enti previdenziali.

Il *Formulario* contiene standard e modelli di contratti, comunicazioni, corrispondenza fino ai documenti operativi e gestionali per una valorizzazione del diritto del lavoro anche nell'ottica della gestione e dell'ottimale sviluppo delle risorse umane: non solo come mero vincolo, dunque, ma come opportunità e leva competitiva.

Nella prospettiva di una rivisitazione culturale delle metodologie didattiche, l'opera è rivolta anche ad un utilizzo nelle aule universitarie, per laboratori, esercitazioni e lezioni casistiche, con l'auspicio di poter contribuire a una maggiore concretezza e aderenza dei percorsi formativi alla realtà dei rapporti di lavoro. Per tale ragione il volume si struttura in più livelli: l'indicazione delle formule (più di 500) è accompagnata dai riferimenti normativi essenziali, da una ricognizione di sintesi degli orientamenti giurisprudenziali e di prassi amministrativa e da una nota introduttiva che evidenzia, anche da una prospettiva pratico-operativa, i profili che, nella prassi, appaiono di maggiore criticità e sono meritevoli di più specifica attenzione e cautela.

Per informazioni sull'acquisto rivolgersi alla casa editrice, tel. 02.38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo [vendite@giuffre.it](mailto:vendite@giuffre.it).

# Lavoro e tossicodipendenze: sicurezza, igiene e sorveglianza sanitaria in Italia

di Sara Autieri

L'assunzione di alcol e droga da parte di lavoratori, specie se impiegati in mansioni particolari come la guida di macchine (movimentazione merci, gru, trasporto di persone, ecc.) o il controllo di operazioni complesse (traffico aereo, treni di laminazione, ecc.) o l'assistenza a persone (attività medico-infermieristiche), può costituire ragione di grave rischio per l'incolumità propria, di altri lavoratori e terzi.

È un tema, questo, che necessita di essere affrontato con estrema cautela e richiamo delle distinte responsabilità e dei ruoli dei diversi soggetti chiamati in causa: lavoratore, datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS. La cautela è motivata dal fatto che l'assunzione di alcol e droga attiene a stili di vita e comportamenti che possono essere precedenti o concomitanti con la effettiva presenza e attività lavorativa. Le responsabilità dei diversi soggetti sono disciplinate, in particolare, dal d.lgs. n. 81/2008, mentre indirizzi specifici si ritrovano in atti della Conferenza Stato-Regioni del 2006, 2007 e 2008.

In base a quanto stabilito dal d.lgs. n. 81/2008 (art. 41, comma 1), il datore di lavoro deve segnalare al medico competente le persone da sottoporre, in ragione delle mansioni svolte e dei rischi, ad accertamenti che garantiscano

l'assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope perché è necessario garantire che il lavoratore operi in condizioni psicofisiche perfette.

**In Italia l'obbligo di sottoporre a sorveglianza sanitaria i lavoratori interessati manca ancora di specifiche norme applicative**

Occorre rilevare che l'obbligo di sottoporre a sorveglianza sanitaria i lavoratori interessati – ai fini di controlli tossicologici – nella legislazione italiana manca ancora di molte specifiche norme applicative.

Tali controlli sono stati introdotti con la l. n. 685/1975 (*Disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope: prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza*) e resi operativi con l'intesa della Conferenza Stato-Regioni del 30 ottobre 2007 e con la successiva del 18 settembre 2008, attraverso l'individuazione delle "mansioni a rischio" per le quali è necessario eseguire il controllo anti droga preventivo.

Il d.lgs. n. 81/2008, nel disciplinare la "sorveglianza sanitaria" effettuata dal medico competente, stabilisce che le visite mediche, nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, devono essere altresì «finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti».

La *ratio* che accomuna tutte le disposizioni in materia di tossicodipendenza (ed alcoldipenden-

za) è proprio quella di sottoporre i lavoratori ad una sorveglianza sanitaria specifica, finalizzata a definire ed attivare procedure e misure di sicurezza volte a tutelare, come si è detto, non solo l'incolumità dello stesso lavoratore, ma anche di terze persone, per prevenire infortuni collegati allo svolgimento di mansioni lavorative a rischio. In tale contesto, il medico competente diventa una figura centrale intorno a cui ruota l'applicazione della norma, tanto che un suo inadempimento dell'obbligo o una sua inerzia nello svolgere questa competenza vengono puniti severamente sia con sanzioni penali che amministrative dal d.lgs. n. 81/2008.

Tuttavia, in materia di strategie di prevenzione e di contrasto delle dipendenze nei luoghi di lavoro, l'esecuzione di controlli tossicologici ai lavoratori non deve essere considerata come il solo atto dovuto, ma come un momento, certamente importante, di un più complesso sistema di misure e di policy aziendale volte a identificare e valutare i rischi, a far partecipare i lavoratori ed i loro rappresentanti alla definizione dei piani di prevenzione ed a attuare efficaci sistemi di gestione della sicurezza. Imprescindibili, quindi, ad una effettiva strategia di prevenzione sul luogo di lavoro sono, ad esempio, gli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti così come previsto agli artt. 36 e 37 del d.lgs. n.

81/2008. Programmi di formazione ed informazione non solo sui rischi soggettivi associati all'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope e di alcool, ma anche sul rischio oggettivo che da tali assunzioni e dai possibili comportamenti conseguenti possano derivare incidenti sul lavoro con conseguenze per la propria sicurezza ma anche di colleghi o terzi (così, ad esempio, per gli autisti di mezzi pubblici, i piloti di compagnie aeree, il personale sanitario di un ospedale, ecc.). Dal canto suo il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: a) idoneità; b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente

(art. 41, comma 6). E, di conseguenza, il datore di lavoro attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art. 42). Affinché, dunque, la tutela della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro possano essere effettive è necessario che i lavoratori vengano coinvolti nell'attuazione della policy aziendale; ogni singolo lavoratore, infatti, «deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro», venendo così ad essere costituito garante della propria incolumità e di quella dei propri colleghi. Non a caso l'art. 41,

comma 4-bis, del d.lgs. n. 81/2008 prevedeva: «Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza». Ad oggi siamo ancora in attesa di tali interventi normativi il cui impatto sarà necessariamente rilevante ai fini della razionalizzazione della disciplina in materia.

*Sara Autieri*

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona  
e mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo

## Assunzione di stupefacenti per lavorare meglio: una questione di responsabilità

*di Mariagrazia Acampora*

Incrociando dati giornalistici, medici e assicurativi ci si rende conto che il fenomeno dell'assunzione di stupefacenti da parte di lavoratori, al fine di rendere migliori prestazioni, di essere maggiormente competitivi o reggere difficili turni di lavoro, è sempre più rilevante.

Se, da un lato, l'effetto spesso sperato è una maggiore produttività con meno fatica, dall'altro, ci si interroga sulle possibili conseguenze a cui un tale atteggiamento espone il lavoratore stesso.

L'assunzione di sostanze stupe-

facenti, in sé, non sembra essere considerato dalla giurisprudenza un inadempimento di obblighi derivanti dal contratto di lavoro; certo, l'utilizzo o l'abuso di queste sostanze può porre il lavoratore nella condizione di non poter adempiere correttamente la propria prestazione lavorativa (anche se l'assunzione della cocaina avviene per il motivo esattamente inverso) e di esporsi alle relative conseguenze.

Qui, in particolare, si è scelto di analizzarne il profilo della responsabilità in caso di infortunio sul lavoro e in caso di danni pro-

curati dal lavoratore a terzi.

Il nostro ordinamento esprime una particolare sensibilità in relazione all'attribuzione di responsabilità nel caso in cui si verifichi un infortunio: se appare ovvio che la figura del datore di lavoro è carica di un proprio profilo di responsabilità, allo stesso tempo, quella del lavoratore non ne è priva.

L'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che il lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli ef-

fetti delle sue azioni o omissioni; specifica, poi, una serie di comportamenti che i lavoratori sono tenuti a rispettare. In altri termini, il legislatore ha inteso affidare anche al lavoratore un ruolo attivo, predisponendo una serie di obblighi, la cui violazione integra un addebito (penale) a titolo di "colpa specifica" e una risarcibilità civilistica del danno.

La giurisprudenza di legittimità ha interpretato il concetto di responsabilità con copiose pronunce, che ne hanno consolidato l'orientamento: le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili a imperizia, negligenza e imprudenza dello stesso. Conseguenza diretta di questo principio è il fatto che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente (per l'imprenditore) all'eventuale concorso di colpa del lavoratore.

La responsabilità del datore di lavoro è esclusa solamente quando la condotta del lavoratore presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute. Un tale comportamento determinerebbe l'interruzione del nesso di causalità, che lega un evento dannoso al suo diretto responsabile.

Ci si chiede, allora, in quali termini possa essere considerata l'assunzione di cocaina da parte di un lavoratore alla luce di

quanto appena detto.

Interessante è una pronuncia della Cassazione penale del 2008 che esamina uno specifico caso di infortunio mortale e assunzione di sostanza stupefacente: la Corte ritiene esatta la decisione del giudice di merito circa l'attribuzione di un concorso di colpa al lavoratore (escludendone, contemporaneamente, la sua esclusiva responsabilità), che aveva assunto una sostanza stupefacente (nel caso di specie la cannabis). Nella sentenza si legge: «Una parte della responsabilità, infatti, era da attribuire al B. in quanto costui, quale fosse stato il momento in cui aveva assunto la droga, sapeva bene che la sostanza avrebbe influito sull'attività lavorativa in quanto alterava la sua vigilanza e l'esatta percezione spazio temporale del luogo in cui operava».

Vi sono, poi, categorie di lavoratori che, in virtù delle particolari mansioni espletate, sono soggetti a un regime di norme specifiche. Essendo, infatti, all'attenzione del legislatore da diverso tempo la stretta correlazione tra assunzione di droghe o alcol e infortuni sul lavoro, già da tempo nel nostro ordinamento vi è una norma, l'art. 125 del d.P.R. n. 309/1990 (come recentemente modificato), secondo cui i lavoratori destinati a mansioni che comportino rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici. Vi è in questo caso uno specifico obbligo di sorveglianza sanitaria

## Bollettino Adapt

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

### Bollettino ordinario

È una newsletter settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazioni di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

### Bollettino speciale

Attivo dal novembre 2005, è una newsletter di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione. Segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Si veda il sito [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

a carico del datore di lavoro (con un relativo aggravio di responsabilità), che deve vigilare, attraverso il medico competente, sullo stato di attenzione e salute dei propri dipendenti, al fine di evitare che l'assunzione di sostanze stupefacenti (o di alcol) possa provocare situazioni di pericolo e essere causa di eventi infortunistici. Scopo del predetto obbligo è la formulazione di un giudizio di inidoneità, nel caso in cui il lavoratore risulti positivo ai controlli.

La questione appare ulteriormente complicata dal fatto che, a differenza di quanto stabilito circa l'assunzione di alcol, non vi è una espressa previsione del divieto di uso relativamente all'assunzione di stupefacenti.

Determinare, quindi, aprioristicamente le attribuzioni di responsabilità tra lavoratore e datore o l'esenzione di responsabilità di quest'ultimo è una operazione che può essere fuorviante: in virtù del bilanciamento delle attribuzioni di compiti che il legislatore affida alle varie figure individuate nel Testo Unico, sarà solo l'analisi del caso concreto a permettere una corretta valutazione delle responsabilità per l'evento lesivo.

Diversa impostazione, invece, sotto il profilo dell'indennizzabilità del danno subito dal lavoratore in seguito a infortunio; in tal caso, la questione è sicuramente risolta per ciò che attiene all'infortunio *in itinere* per esplicita previsione normativa. Il legislatore, infatti, ha tipizzato il rischio elettivo, che rappresenta il limite all'indennizzabilità stessa; l'art.

12 del d.lgs. n. 38/2000 stabilisce che l'«assicurazione [a copertura degli infortuni sul lavoro] opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato. Restano, in questo caso, esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni».

In tal senso si è espressa la giurisprudenza di legittimità: nel caso in cui un sinistro sia avvenuto per deviazione dal percorso diretto, per guida senza patente o in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti e in caso di comportamenti che di per sé non sono abnormi, secondo il comune sentire, ma comunque sono contrari a importanti norme di legge o di comune prudenza, l'infortunio non è indennizzabile. Differente è il profilo della responsabilità del datore di lavoro per i danni a terzi causati da un lavoratore. L'aspetto che qui interessa è cercare di capire cosa accade nel caso in cui un lavoratore assuma cocaina e provochi un danno a terzi nell'esercizio delle sue mansioni.

Fonte normativa di tale responsabilità è l'art. 2049 c.c., la cui *ratio* è attribuire il rischio dell'attività di impresa a chi si avvale della prestazione lavorativa, in altri termini, al datore di lavoro.

Ai fini della configurabilità di questa forma di responsabilità indiretta è necessario che tra le mansioni affidate e l'evento dannoso ci sia un nesso di causalità, che la giurisprudenza definisce quale «rapporto di occasionalità

necessaria».

In termini più semplici, è sufficiente che il compito affidato al lavoratore (non necessariamente dipendente) sia tale da determinare una situazione che renda possibile (o anche soltanto più agevole) la realizzazione del danno; ciò anche se il lavoratore abbia operato oltre i limiti dell'incarico affidatogli e contro la volontà del committente, o abbia agito con dolo, purché abbia operato nell'ambito delle proprie mansioni.

In relazione ai danni causati da un lavoratore il cui stato è alterato dall'assunzione della cocaina, l'aspetto da sottolineare è che la responsabilità di cui all'art. 2049 c.c. è di tipo oggettivo, indipendente dalla colpa/dolo del soggetto (lavoratore) responsabile del danno. Ciò, se da un lato espone il datore ad ampie soglie di risarcibilità, non esonera il lavoratore da una responsabilità, quantomeno, interna al rapporto di lavoro.

In ultima analisi, dalle riflessioni fatte, emerge il dato, al limite del lapalissiano, che un ambiente di lavoro poco stressante e una buona gestione del tempo possano essere, anche solo dal punto di vista economico, un buon investimento per tutti i protagonisti del rapporto di lavoro.

**Mariagrazia Acampora**

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona  
e diritto del mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo

## Publicazioni



La nuova edizione del testo vede la luce nel decennale dalla tragica scomparsa dell'illustre giuslavorista, per ricordare e ribadire l'attualità del suo pensiero e della sua progettualità, viste le molteplici novità susseguitesi nel panorama lavoristico italiano ed europeo. L'aggiornamento del testo, poi, lo si doveva agli studenti, a cui il manuale è da sempre rivolto. Si doveva inoltre a Marco Biagi la creazione di un'opera che vedesse realizzate le riforme che erano nate dalle proprie intuizioni, ancora modernissime.

L'intero manuale è stato inoltre rivisto alla luce delle novità che hanno interessato le relazioni industriali, dal protocollo del 22 gennaio 2009 all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, fino all'art. 8 della l. n. 148/2011. Si tratta di una pubblicazione che, ribadendo la sua tradizionale duttilità, può essere utilizzata dagli studenti di qualsiasi corso, poiché la caratteristica struttura a più livelli consente al lettore uno studio diversificato a seconda del grado di approfondimento che desidera raggiungere. Un manuale per analizzare e comprendere quel quadro del diritto del lavoro che Marco Biagi, quasi dieci anni fa, aveva già tratteggiato.

# Lavoratori dopati e licenziamento?

di Marco Viola

Come visto, la cocaina può avere effetti sulle prestazioni lavorative che per alcuni possono essere, nel breve periodo, “dopanti”, ma si può dire altrettanto anche in relazione al rapporto di lavoro? In altre parole, cosa accade al lavoratore una volta che il datore di lavoro riscontra che questi fa utilizzo di sostanze stupefacenti? La questione risulta, sotto alcuni aspetti, piuttosto controversa.

Relativamente alla sorveglianza sanitaria speciale di primo grado (accertamenti c.d. di *screening*, periodici, per ragionevole dubbio, dopo un incidente o di *follow up*) si possono verificare due situazioni sintomatiche di una positività ai controlli: il rifiuto – senza giustificato motivo – da parte del lavoratore di sottoporsi agli stessi e la vera e propria positività alle analisi.

Il rifiuto ingiustificato del lavoratore di sottoporsi alle visite viene interpretato come inidoneità dello stesso a svolgere la attività per la quale era prevista la sorveglianza speciale. Tale circostanza, però, non induce automaticamente alla risoluzione del rapporto contrattuale, in quanto il lavoratore deve considerarsi sospeso dalla mansione finché non viene accertata la sua idoneità e nel tanto può essere adibito a mansioni diverse e non a rischio, altrimenti rimane in aspettativa non retribuita fino a che non risulta idoneo nei successivi accertamenti.

Situazione analoga per il lavoratore che, sottoposti ai dovuti controlli, è risultato positivo; lo stesso, infatti, verrà sospeso dalla

mansione e, se possibile, incaricato di mansioni non a rischio in attesa di effettuare i controlli di secondo livello presso la struttura sanitaria competente. Nemmeno in seguito ad esito positivo dei controlli di secondo livello il datore di lavoro potrà vedersi libero di rescindere il contratto di lavoro, bensì dovrà finanziare il percorso riabilitativo del lavoratore per poi, al termine dello stesso ed in seguito alle dovute visite di accertamento, reinserirlo nella mansione originaria. L'unico spiraglio esistente per la risoluzione del contratto, in quest'ottica, sembrerebbe, dunque, quello della dimostrazione di una oggettiva impossibilità al ricollocamento in mansioni non a rischio.

Viene, dunque, da chiedersi quando un datore di lavoro potrà licenziare un suo lavoratore che fa uso di sostanze stupefacenti al lavoro e se forse non sia il sistema dei licenziamenti – più che il lavoratore – che dovrebbe essere dopato.

Nella disciplina, in sostanza, la tossicodipendenza vera e propria è associata all'utilizzo, sporadico o abituale. Ma è veramente così? La tossicodipendenza ha certamente degli aspetti patologici e, quindi, può risultare accettabile che il datore di lavoro sostenga il lavoratore nella risoluzione del problema senza compromettere – a condizione che lo stesso collabori – il mantenimento del suo posto di lavoro.

È logico, però, che il mero utilizzo di cocaina – più o meno abituale che sia – soprattutto se riscontrato nell'ambito dello svol-

gimento di una prestazione lavorativa a rischio (e che quindi mette in pericolo, oltre che il lavoratore stesso, anche i terzi) sia affrontato come una patologia? È logico che un vizio vincoli il datore di lavoro a mantenere nel suo organico un lavoratore che non risulta più affidabile e che, inoltre, ha messo in pericolo l'incolumità sua e di terzi oltre che, di conseguenza, l'integrità economica del suo datore di lavoro? Come si può dimostrare che il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore si è rotto definitivamente? *Probatio quasi-diabolica*. È in questo modo che si applica quella politica di prevenzione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, *fil rouge* di tutto il Testo Unico?

Posizioni vagamente rigide erano già state assunte anche dalla giurisprudenza; si veda tra tutte quella assunta dal Tribunale di Bari, nella decisione del 30 giugno 2008, che individua tra i giustificati motivi oggettivi del licenziamento anche la situazione di mero pericolo potenziale nel luogo di lavoro, comprendendo in questa categoria l'accertato uso di sostanze stupefacenti da parte del lavoratore.

In molte altre realtà il problema viene affrontato con l'inserimento di un codice etico, valido per tutti i dipendenti, che chiarisce *ab origine* la posizione del datore di lavoro in merito all'utilizzo di droghe da parte dei lavoratori.

Di certo, la situazione attuale riflette in parte il trend sociale di ridotta disapprovazione nei confronti dell'utilizzo di una droga

talmente diffusa da non risultarne l'utilizzo un vizio che può mettere in pericolo vite e patrimoni, ma, nella migliore delle ipotesi, una mancanza che risulta superata non appena i controlli medici non sono più in grado di rilevarlo.

Curioso pensare come negli Stati Uniti, nel mondo dello spettacolo, da sempre patria più o meno riconosciuta dell'utilizzo di cocaina, un famoso attore, Charlie Sheen, protagonista di una serie televisiva, sia stato recentemente licenziato dalla casa di produzione, in quanto il suo livello di uti-

lizzo di cocaina lo aveva portato a tenere uno stile di vita ai limiti della depravazione sociale. Ancora più curiosa, però, l'entità del risarcimento ricevuto dall'attore, plurimilionario.

Situazione che ci spiega bene i due aspetti del problema.

L'utilizzo di cocaina porta molto facilmente alla dipendenza e alla conseguente degenerazione della persona ed inevitabilmente delle sue prestazioni. Dall'altro lato, però, la considerazione sociale del problema sta portando sempre più giudici e legislatori ad accettare e giustificare il proble-

ma fino a far passare, in certi casi limite, un lavoratore negligente come vittima del suo datore di lavoro che, venendo a mancare l'oggetto del sinallagma contrattuale – di certo non per una causa di forza maggiore – e di conseguenza il rapporto fiduciario con lo stesso, lo vuole licenziare.

*Marco Viola*

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona  
e mercato del lavoro

Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo

## “Dipendenza” al lavoro: uno sguardo al di fuori della Penisola

*di Alessandra Innessi*

Dal Regno Unito agli Stati Uniti, dal Canada all'Australia, in aziende grandi, piccole, nel settore pubblico o privato, i lavoratori che consumano droghe sul posto di lavoro per sopportare lo stress, la fatica, per essere più performanti, creativi, perché lo fa il capo oppure i colleghi, sono drammaticamente in aumento.

Il Regno Unito, è uno dei Paesi europei dove l'utilizzo di droga raggiunge i massimi livelli. Il 40% della forza-lavoro sotto i quarant'anni ha fatto uso di sostanze stupefacenti almeno una volta nella vita. Nella capitale inglese, più di un manager su 10 ha ammesso di consumare droghe sul lavoro. La cocaina rimane la droga più popolare tra i professionisti d'Oltremania, anche se, in controtendenza rispetto a quanto accade in Italia, dal periodo pre-recessione si registra una leggera riduzione del suo

consumo ed un incremento dell'uso di altre droghe più a buon mercato.

Negli Stati Uniti, secondo uno studio dell'HHS (US Department of Health and Human Services) risalente al 2007, i consumatori maggiorenni di droghe illegali erano 17,4 milioni; di questi, 13,1 milioni, ovvero il 75,3%, erano lavoratori occupati part-time o full-time, percentuale salita al 77% in uno studio analogo del 2009. I trend che si osservano sono tra loro abbastanza contrastanti: da un lato una drastica riduzione dell'uso di cocaina sul posto di lavoro, dall'altro un incremento del consumo di eroina ed antidolorifici, soprattutto nel settore dei trasporti, come risulta dai *drugtestings* che il Governo americano ha implementato, a partire dalla fine del 2010, nei settori considerati a rischio.

Anche in Canada il problema in

questione è assai diffuso: l'uso e l'abuso di sostanze stupefacenti avviene ormai indiscriminatamente in tutte le classi sociali e nei diversi settori del mercato del lavoro. Tuttavia, uno studio del CCSA (Canadian Centre on Substance Abuse) evidenzia come i principali utilizzatori siano i lavoratori maschi di età compresa tra i 18 e i 24 anni, mettendo più a rischio quei settori caratterizzati da una maggiore concentrazione di tale categoria (costruzioni, trasporti, forze armate).

Il fenomeno, seppur in aumento, appare avere dimensioni più limitate in Australia, dove i consumatori di droghe rappresentano ancora una percentuale relativamente bassa (l'ASCC, Australian Safety and Compensation Council, parla del 2,5% della forza-lavoro). È interessante notare come qui la cocaina venga utilizzata in percentuale molto inferiore-

re (2,1% della popolazione) rispetto ad altre droghe quali la cannabis (12,3%) o l'ecstasy (3%) e come i settori più colpiti siano quelli alberghiero, edile e commerciale.

Dall'analisi comparata della situazione di ciascun Paese preso in esame con quella italiana emerge che la prevenzione ed il contrasto degli effetti negativi dell'abuso di sostanze stupefacenti sul posto di lavoro – ossia la bassa produttività che si traduce in perdite economiche, l'assenteismo, l'aumento della percentuale degli incidenti e degli infortuni, l'aumento del turnover, e molti altri – sono essenzialmente combattuti mediante lo strumento del *drugtesting*.

Mentre in Italia la funzione del test è di tipo preventivo ed orientato alla sicurezza sul luogo di lavoro, in Gran Bretagna esso assume più una funzione di analisi sistematica della produttività/affidabilità lavorativa. In caso di esito positivo del test, infatti, ci sono notevoli differenze: in Italia il lavoratore viene dichiarato inidoneo a svolgere la mansione a rischio e, nella maggior parte dei casi, riassegnato ad altra mansione oppure affidato ai servizi sanitari; in Gran Bretagna sono molto più frequenti i casi in cui il datore di lavoro può arrivare fino al licenziamento, soprattutto in quei settori considerati più a rischio come quello dei trasporti (emblematica la sentenza dell'Employment Appeal Tribunal, *Roberts v. British Railways Board*, 1997).

Anche negli Usa questi test erano stati inizialmente introdotti con la finalità principale di licenziare i lavoratori che facessero abuso di droghe, ma hanno lentamente sempre più assunto una funzione

di individuazione dei soggetti con problemi di utilizzo di sostanze stupefacenti volta al reindirizzamento verso percorsi di recupero e riabilitativi, sebbene rimanga un elevato rigore in alcuni settori (in particolare quello delle Forze armate, dove vige un sistema a tolleranza zero).

In Canada la politica al riguardo si discosta di poco da quella statunitense, sebbene ponga un focus maggiore sui diritti dei lavoratori. Qui la tossicodipendenza viene infatti equiparata ad uno stato di handicap, motivo per il quale un datore di lavoro non può licenziare o rifiutarsi di assumere un cittadino canadese che dichiara di trovarsi in tali condizioni in quanto contravverrebbe il *Canadian Human Rights Act*.

L'Australia, invece, si caratterizza per una normativa stringente nei confronti del consumo di droga sul posto di lavoro, garantendo comunque una certa tutela per il singolo lavoratore: il licenziamento anche a seguito di positività del *drugtesting* avviene infatti solo nel caso in cui la policy aziendale preveda una tale fattispecie e che detta policy sia stata resa nota in maniera adeguata a tutti i dipendenti (*James Charles Debono v. Trans Adelaide*, 1998).

Alla luce degli elementi esposti è evidente come il tema dell'abuso di sostanze stupefacenti sul posto di lavoro sia un problema grave che affligge molti Paesi e che ha portato all'adozione di una serie di provvedimenti volti a contenerne la portata, tuttavia con approcci regolatori e gestionali differenti che possono arrivare fino al licenziamento in tronco.

Nonostante ciò, i passi da compiere per una maggiore sensibilizzazione e conoscenza dell'ar-

gomento sono ancora molti, tanto quanto quelli per una maggiore armonizzazione delle procedure prevenzionali e giuslavoristiche a livello internazionale che, preservando le differenti tradizioni giuridiche, pongano una base di principi e standard comuni, soprattutto nell'ottica di un luogo di lavoro sempre più globale.

**Alessandra Innessi**

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona  
e mercato del lavoro  
Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo

## Novità

### Lavoro: una riforma a metà del guado

a cura di Pierluigi Rausei  
e Michele Tiraboschi

Con il *Bollettino Speciale* n. 12/2012, viene diffuso il volume gratuito *Lavoro: una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, edito da Adapt University Press, ad appena dieci giorni di distanza dalla presentazione del disegno di legge, grazie ad uno sforzo non comune dei ricercatori e dei collaboratori di Adapt, del Centro Studi Marco Biagi e della Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promossa da Adapt-CQIA.



Si tratta di un *instant book* che, con tutti i limiti di una prima interpretazione di un testo peraltro non ancora definitivo e anzi suscettibile di rilevanti modifiche nel corso del dibattito parlamentare, raccoglie contributi volti ad offrire una prima analisi di carattere sistematico delle disposizioni contenute nel ddl n. 3249/2012.



## Rassegna stampa

# Il nuovo mercato della cocaina Ecco chi sniffa per lavorare meglio

di Paolo Berizzi

*www.repubblica.it – Le inchieste, 23 febbraio 2012*

Michele viaggia tutta la settimana in camion dalla Brianza a Monaco di Baviera. Luca è chef e prepara catering per 200 persone nelle ville venete. Giuseppe, muratore cottimista, costruisce case in Lombardia. Il problema è che tira su molto altro. Come Gaetano, infermiere strumentista in un importante ospedale di Milano: lui sniffa dieci minuti prima di entrare in sala operatoria. D'altronde lo fa anche il neurochirurgo per prepararsi a un intervento di precisione al talamo. E anche Vittorio e Enzo, 73 anni in due, autisti di autobus per un'azienda privata con appalti nel pubblico. E poi Raffaella – non è il suo vero nome – 42 anni, magistrato penalista, dopo quindici anni è ancora in balia dei suoi demoni. Sono macchine fatte di carne e vanno a cocaina. Si dopano per aumentare le prestazioni, per vincere lo stress e la fatica, e reggere i ritmi. La prendono a casa prima di uscire la mattina. O sul posto di lavoro. Magari in pausa. In cantiere. Negli spogliatoi del deposito dei tram, dell'ospedale, nella cucina del ristorante. Sulla cabina del Tir. Nei bagni del Parlamento (ricordate l'inchiesta delle "Iene"? Un parlamentare su tre positivo ai test anti droga) e dei tribunali. In taxi. Prima di

mettersi alla cloche dell'aereo. Grazie alla polvere bianca riescono a lavorare anche quindici ore senza staccare: se non per uno, o più, "richiamini". C'è chi la droga-doping è convinto di dominarla, e se ne serve a piene narici. Ma poi diventa una scimmia e ti schiaccia. È così che la droga invade il mondo del lavoro. Una categoria dopo l'altra. Chi sono i nuovi schiavi della sniffata-professionale? Quanto è diffusa?

### Effetto performance

«All'uso tradizionale della coca – quello evasivo-sociale – si è affiancato, ormai stabilmente, quello della sostanza assunta come stimolante lavorativo». Vittorio Tanzi è responsabile qualità del Crest, centro per i disturbi di personalità e tossicomania, sede e ambulatorio a Milano, due comunità in provincia di Varese. Ha pazienti imprenditori, manager, magistrati, piloti, operai, avvocati, artigiani, autisti, poliziotti. «Più è stressante il tipo di mestiere – in alcuni casi entra in gioco anche il fattore frustrazione – e più è frequente il ricorso alla cocaina. Il motivo è molto semplice: oltre ad essere un eccitante è anche un contenitore del-

lo stress, e un abbattitore della fatica». Molto caro. Perché il tempo di effetto della polvere bianca è rapido: un'ora, contro le sei ore dell'eroina. «Se sniffi per aumentare la performance devi farlo di continuo – aggiunge Tanzi – Più volte al giorno. Il che comporta costi notevoli. Dopo un po' la quantità che prima ti bastava, non ti basta più. Tutto questo fa sì che l'uso "performante" della sostanza non possa protrarsi per periodi molto lunghi».

I mestieri della coca hanno una storia millenaria. Che risale fino agli Inca. Nell'800 in Sudamerica i contadini masticavano foglie di cocaina per resistere alla fatica nei campi. Ai fini di una buona resa lavorativa le foglie venivano distribuite tre o quattro volte al giorno, durante le pause dal lavoro. Nell'area compresa tra Colombia, Perù e Bolivia – dove si producono tre quarti della cocaina del mondo – l'abitudine è ancora intatta, benché un conto sia masticare la foglia, e un altro tirare la coca in polvere, ottenuta tramite vari procedimenti chimici. Tutt'altra storia è la "bamba". La chiamano così a Milano-cocacity (il capoluogo lombardo coi suoi 125 mila consumatori è la capitale italiana e europea dell'assunzione di cocaina; tre

volte sopra la media nazionale). Nella sua nuova declinazione la “bamba” ha un po’ perso la tradizionale identità. Non più tanto o soltanto stupefacente da “estetica sociale”, da “adeguamento” allo

status sognato. Piuttosto, una specie di stampella. Per sostenersi nel mestiere, essere competitivi, ammortizzare lo stress.

sono censiti 2 milioni di cocainomani abituali, 700 mila saltuari, il 20% della popolazione l’ha provata tra i 15 e i 23 anni e il 5% dei minorenni la usa frequentemente. Ma loro, i cocainomani da lavoro, difficilmente entrano nei numeri. Si nascondono a se stessi, la “dichiarazione di consumo”, per loro, è ultima spiaggia. Più di quanto lo sia per il tipico cocainomane da sballo. Fissare percentuali è impossibile. Ma c’è chi ritiene che il rapporto di un lavoratore ogni cinque – nelle categorie più esposte – sia tutt’altro che imprudente. Esempi? I muratori a cottimo nel triangolo dell’edilizia (Milano, Bergamo, Brescia), un distretto nel quale, secondo i medici del lavoro, il consumo di sostanze è cresciuto, negli ultimi dieci anni, di quasi il 50%.

Da Nord a Sud: a Lanciano, la metà degli utenti del Sert è costituita da operai della vicina Fiat-Sevel. Racconta Fabio Rancati, amministratore delegato di Crest: «Mi chiama un grosso imprenditore. La normativa lo obbliga a sottoporre al test delle urine anche i mulettisti e lui non sa come comportarsi. Gli dico: lo devi fare. Fa fare i test, e quattro operai risultano positivi alla coca. In base alla legge avrebbe dovuto segnalarli e farli curare. E invece... C’è molta sottovalutazione del rischio di danni che un lavoratore che si droga – a prescindere che sia un manager o un operaio – può procurare all’azienda. Io il test lo estenderei a tutte e le categorie».

## Ecco i cocainomani da lavoro ma ora lo sballo non c’entra

*www.repubblica.it – Le inchieste, 23 febbraio 2012*

Come agisce la psiche di chi sniffa per lavorare? «Il periodo della coca intesa come sostanza di moda sta finendo – ragiona Riccardo Gatti, capo dell’Asl 1 di Milano, uno dei massimi esperti italiani di tossicodipendenze – La sovraesposizione iniziata con lo yuppismo e il post yuppismo ha lasciato il posto anche a usi “altri”. Utilizzi comuni, come quelli del doping sul lavoro. Nessuna categoria esclusa». Il cuoco che a forza di tirare non ricorda più gli ordini che arrivano in cucina. La baby sitter che crede di essere più vigile e attenta. Il pilota che si spara l’eroina per spegnere la fiamma della coca. Il camionista che per stare sveglio alterna le strisce bianche con le meno care anfetamine. Il campione di motociclismo che, nonostante o forse proprio a causa della fama e del successo, cede alla tentazione dell’additivo chimico. «Da una parte – continua Gatti – c’è la convinzione di potere resistere a una fatica oggettiva, o percepita come tale. Dall’altra, partendo da un’insicurezza di base, ci si illude di riuscire ad ottenere da se stessi più di quello che si è».

Dimenticate l’immagine, tanto cara al cinema, del broker di

Borsa che come i suoi colleghi “lupi” di Wall Street diventa un aspirapolvere per essere carico e seguire H-24 l’andamento dei mercati mondiali. Appare stantia anche l’idea che la coca imbianchi solo poche e ben remunerate professioni (i luoghi comuni erano abitati dai mondi della finanza, della moda, dell’arte, dello spettacolo). Dice Roberto Bertolli, direttore della casa di cura “Le Betulle” di Appiano Gentile (assieme a Furio Ravera, autore di *Un fiume di coca*): «C’è un allargamento a tutte le categorie professionali. Dopo i camionisti e i cottimisti, l’ultima novità sono gli artigiani. Idraulici, elettricisti, imbianchini. Gente che magari non ha particolari problemi ma che crede di rendere di più prendendo la sostanza. La coca promette molto, ti offre chiavi di accesso ma poi, al massimo dopo un anno, inizia a presentarti il conto».

### Trappola trasversale

Dall’autista al medico, dal pilota al giornalista, dal carpentiere al tecnico di laboratorio, i dopati della cocaina stanno sul bordo delle statistiche ufficiali. In Italia

# Maschio, over 35enne, disposto a pagare spesso affetto da insicurezze e patologie

*www.repubblica.it – Le inchieste, 23 febbraio 2012*

Maschio. Età media tra i 35 e i 50 anni. Trasversalità sociale ed economica. L'identikit del tossico che si fa per lavorare abbraccia tipologie umane e storie straordinariamente varie. A volte la coca è solo una spinta. Altre volte è un cemento che salda insicurezze e patologie. Gli abissi di Vincenzo, il ginecologo di Napoli che in nove mesi ha pagato il suo pusher mille volte, sono finiti sui giornali. Se non aveva la striscia da stendere sotto il naso, di operare non se ne parlava nemmeno. «Ehi, è passata più di mezz'ora... come te lo devo spiegare, io non posso stare fermo», protestava al telefono con lo spacciatore di fiducia. Giulio, avvocato di successo, esercita a Milano.

La coca per lui non era solo il modo per sentirsi un leone durante l'arringa. Era anche l'unica molla che gli permetteva di masturbarsi facendo fantasie erotiche sulla figlia tredicenne. Corrado faceva il poliziotto. Alto, palestrato, pieno di tatuaggi, aggressivo. Si è fatto il G8 e qualche anno di ordine pubblico. Quella che all'inizio gli sembrava una compagna di lavoro gestibile, è diventata un drago. Arrestato per spaccio, dopo un passaggio nel carcere di San Vittore, Corrado si è curato. Oggi fa l'operaio in un'azienda metalmeccanica.

Medio e lungo raggio. Erano le tratte aeree di uno dei non pochi piloti entrati nei percorsi di disintossicazione. «Per lui tirare la

cocaina era come bere un bianchino la mattina – racconta Tanzi del Crest – Si sentiva più sicuro, ma una volta atterrato, specie nei viaggi più lunghi, per cercare di conciliarsi con il fuso orario fumava eroina. Il mix era diventato devastante, alla fine ha dovuto smettere di volare».

## Un grammo 70 euro

Quanto costa il doping della polvere bianca? Settanta/cento euro al grammo. È il prezzo standard della cocaina. Una media che tiene dentro il costo di una "pallina" acquistata a Scampia con una vendita a Roma a Milano o a Verona. Ma oggi la droga più diffusa sul mercato non si vende più solo al grammo. Ci sono le mini dosi (dal mezzo grammo in giù). I pusher te le offrono a 15/20/30 euro. Dipende dalle città, dalle zone di spaccio, e anche dalle fasce orarie (nelle notti dello sballo più ci si avvicina all'alba e più la coca è in saldo). Pasquale fa il muratore cottimista nella provincia di Brescia. Racconta che la coca gli porta via quasi la metà dei soldi che guadagna: 1.200 euro è il budget mensile (su uno stipendio di 2.600 euro) destinato alle stri-

sce. «Ma la compro buona, non le schifezze che girano adesso, piene di anfetamina». Facendo una media di 70/100 euro a grammo, Pasquale sniffa tra i 15 e i 20 grammi al mese. «Un uso tutto sommato moderato – spiega un esperto – visto che, in generale, chi finisce in questo vortice ha bisogno di più di un grammo al giorno». Per abbattere i costi della spesa, molti optano per la cocaina da fumare. Meno cara. O il crack, la "base" ricavata dalla coca che si inala.

«Vanno forte anche le anfetamine – aggiunge Roberto Bertolli – Le usano soprattutto i camionisti. Costano molto meno della cocaina e hanno lo stesso effetto: nel senso che ti tengono sveglio e ti fanno passare anche la fame». Quando Michele si mette in viag-

gio con il suo autotreno per Monaco di Baviera si porta dietro una dozzina di grammi. Gli devono bastare tutta la settimana. È autotrasportatore in proprio ma lavora da due anni per una ditta.

Parte dalla Brianza, morde l'asfalto fino in Germania. Così per tutta la settimana. Gli basta mezz'ora di sosta in autogrill da sbriciolare tra andata e ritorno: il resto del tempo è sempre al volante. Dorme ogni ventiquattro ore. Come lui fanno



Foto: [www.repubblica.it](http://www.repubblica.it)

tanti. Camionisti, padroncini, autisti di autobus turistici, di tram e di mezzi pubblici. Adam Pelizzari oggi è un uomo libero (il gip di Mantova ha revocato la misura degli arresti domiciliari). Il 5 luglio dell'anno scorso, alla guida del suo camion carico di maiali, ha travolto a Mantova il Suv di Ornella Galfredi, 45 anni, uccidendo lei e la figlia, Benedetta Sinico, 9 anni. Accusato di duplice omicidio colposo, era risultato positivo alla cocaina.

### Test obbligatori

Per quali categorie sono obbligatori i test anti-droga? Funzionano? La normativa che rende obbligatori i test nelle categorie professionali più a rischio è entrata in vigore (a regime) un anno fa. In teoria – perché la pratica è un po' diversa – autisti, camionisti,

addetti ai trasporti interni alle aziende (mulettisti), conducenti di treni, piloti, dovrebbero essere sottoposti regolarmente a analisi da parte delle aziende. «Finora però i risultati sono stati poco incoraggianti – dice Piero Apostoli, presidente della Società italiana medicina del lavoro – In caso di positività le aziende sono obbligate a

segnalare il lavoratore al Sert sottoponendolo a cure. Ma siccome per tutta la durata del trattamento hanno anche l'obbligo di tenerlo in carico, finisce che molte aziende non hanno un grande interesse a stanare chi assume sostanze...». La stessa normativa presenta poi delle lacune. Il settore della sanità, per esempio, non è ancora tenuto a sottostare ai controlli. Medici e infermieri, insomma, se sniffano possono continuare a sperare di farla franca.

gittimità del licenziamento di un lavoratore che aveva patteggiato una condanna penale per detenzione di hashish (gr 47), di eroina (gr 2,5) e di due pastiglie di ecstasy.

Secondo la Corte, l'uso di stupefacenti da parte del dipendente può essere irrilevante sotto il profilo del rapporto di lavoro solo nel caso in cui tale assunzione incida unicamente sulla vita personale del lavoratore e, quindi, avvenga al di fuori del luogo di lavoro e/o comunque non in concomitanza con la prestazione lavorativa e sempreché si tratti di uso (per quantità e qualità delle sostanze stupefacenti) tale da non determinare uno stato di intossicazione e di dipendenza che possa influire direttamente o indirettamente sulla prestazione lavorativa.

Nel caso esaminato, la detenzione di quantità notevoli di sostanze stupefacenti (oggettivamente non riconducibili ad un uso meramente saltuario e sporadico), nonché pesanti (come l'eroina), che generano dipendenza e intossicazione, è stata ritenuta incompatibile con prestazioni lavorative che comportavano il pieno controllo delle facoltà mentali (circostanza peraltro comune ad ogni attività lavorativa), lucidità e rapporto diretto con l'utenza, nei confronti della quale il lavoratore incarna altresì l'immagine dell'azienda.

Conseguentemente, il licenziamento è stato ritenuto legittimo.

## Cassazione: chi fa uso non sporadico di stupefacenti anche fuori dal lavoro può essere licenziato

a cura di Luca Peron

*www.job24.ilsole24ore.com, 2 aprile 2008*

*La condizione di intossicazione e di dipendenza conseguente all'uso, non sporadico, di sostanze stupefacenti può legittimare il licenziamento del lavoratore, anche se l'assunzione avvenga al*

*di fuori dell'orario e del luogo di lavoro (Corte di appello di Brescia 1 dicembre 2007).*

La Corte di appello di Brescia, all'esito di una lunga vicenda giudiziaria, ha confermato la le-

### Bollettino speciale Adapt

12 aprile 2012, n. 11

**Professioni legali:  
la crisi viene da lontano**

in collaborazione con Confprofessioni

## Costa Crociere: «Per i marittimi che possiedano droga, licenziamento immediato»

*www.genova24.it, 2 marzo 2012*

Genova. Due ex dipendenti avevano descritto a tinte fosche l'ambiente sulle navi Costa, facendo riferimenti anche a droga e corruzione, e secondo il quotidiano *La Stampa* la testimonianza sarebbe finita negli atti depositati dalla Procura di Grosseto che indaga sul naufragio della Concordia.

Secca la risposta della compagnia di navigazione: «A bordo delle navi Costa Crociere vi sono rigide misure di sicurezza e sorveglianza per quanto riguarda il

possesso di droga. Non è consentito in alcun modo portare a bordo, possedere, commerciare o fare uso di sostanze stupefacenti, droghe o psicofarmaci. Qualsiasi lavoratore marittimo che possieda o faccia uso di sostanze stupefacenti o droghe, o che ne faccia comunque traffico, viene sottoposto ai provvedimenti disciplinari previsti e sbarcato, con conseguente licenziamento».

«A bordo vengono effettuati controlli e azioni preventive per scoraggiare simili comportamenti.

Non è consentito consumare, né a terra né a bordo, bevande alcoliche in quantità tali da pregiudicare la capacità di svolgere il proprio incarico in caso di emergenza ed il proprio lavoro a bordo. Non è consentito consumare alcool durante lo svolgimento del proprio lavoro. Il personale in turno di guardia deve astenersi dall'uso di bevande alcoliche almeno 4 ore prima dell'inizio del turno» sottolineano dalla compagnia.

## Charlie Sheen licenziato dalla CBS: da *Due uomini e mezzo* a... un uomo e mezzo?

di Claudio Mastroianni

*www.panorama.it, 8 marzo 2011*

Alla fine il calvario è terminato così come tutti si aspettavano terminasse: con il suo licenziamento.

Non che non fosse una scelta obbligata: la vita di Charlie Sheen aveva preso ormai una piega decisamente molto poco compatibile con uno "show da famiglia" come *Two and a Half Men* (in Italia *Due uomini e mezzo*, in onda sulla Rai).

Essere l'attore più pagato della televisione americana non è bastato: alla fine, la sua lunga storia personale di abuso di droghe e alcool, atti di violenza (verbale e

non) e "promiscuità sessuale" (con i suoi rapporti frequenti e continuativi con il mondo della prostituzione e della pornografia) gli è costata cara.

Questo tira e molla, c'è da dirlo, continuava da più di un anno. Già lo scorso aprile, secondo *People.com*, Charlie Sheen aveva mostrato interesse a lasciare lo show a causa della paga troppo bassa (1 milione di dollari a episodio: una miseria, vero?). E la minaccia – neanche tanto velata – di perdere una delle colonne della sit-com più seguita d'America deve aver funzionato, vi-

sto che il rinnovo del contratto per altre due stagioni (l'ottava e la nona) ha portato all'attore una paga di 1,78 milioni a episodio.

Una cifra esorbitante – pensate che il cast di *Friends* riuscì ad ottenere solo fino a milione nelle ultime due popolarissime stagioni – per un personaggio dal carattere così difficile da gestire e dalle abitudini incompatibili con la produzione seriale (negli ultimi dodici mesi Sheen è infatti entrato in riabilitazione tre volte, causando due stop alle riprese della sit-com).

Nessuno si dovrebbe stupire –

quindi – se la CBS ha deciso di “silurare” l’attore e eliminarlo dalla serie, approfittando del momento di sua assoluta impopolarità negli USA, fra dichiarazioni sopra le righe e interviste tanto violente a livello verbale da apparire deliranti.

«Sembra chiaro come lui non abbia intenzione di sottostare ai trattamenti intensivi necessari per risolvere la sua condizione. È anche chiaro come lui non riten-

ga di avere un problema e che continuerà a comportarsi in questa maniera autodistruttiva».

Questo il succo delle 11 pagine che la CBS ha mandato per lettera ai legali di Sheen, un appello accorato (e abbastanza condivisibile) affinché questi possano prendersi cura dell’attore.

Nel frattempo, il destino della serie non è chiaro. Qualcuno prenderà il posto di Charlie in *Two and a Half Men*? C’è chi fa

– a caso, forse – i nomi di Rob Lowe (ora impegnato in *Parks and Recreation*) e John Stamos (rubacuori in *Glee*), ma è difficile che qualcuno voglia imbarcarsi su una nave che affonda.

Fosse una serie corale, la scomparsa di uno dei personaggi sarebbe probabilmente più digeribile (per quanto non sempre abbia funzionato). Ma in una serie intitolata *Due uomini e mezzo*, se ne toglie uno, cosa resta?

## Dagli idraulici ai medici: un lavoratore su cinque assume cocaina contro lo stress

*www.tgcom24.mediaset.it, 24 febbraio 2012*

Dopo il boom nei locali della movida e negli ambienti più glamour, la cocaina conquista anche un nuovo mercato, diventando sempre più spesso un doping contro lo stress. Secondo i medici del lavoro, infatti, la usa un lavoratore su cinque per rendere di più. Un fenomeno trasversale e in continua crescita, che coinvolge molte categorie, compresi medici, cottimisti e idraulici.

Si dopano per combattere lo stress nelle ore di lavoro e per aumentare le performance. Sono i nuovi schiavi della sniffata-professionale. Negli ultimi anni, secondo quanto riporta *Repubblica*, sono cresciuti in maniera esponenziale, ma le dimensioni del fenomeno sono sempre più difficili da quantificare.

La cocaina, stando alle stime, è

ormai un fenomeno trasversale, che coinvolge molte categorie professionali. Si va dai muratori del triangolo dell’edilizia lombardo, che negli ultimi dieci anni ha fatto registrare una crescita nei consumi del 50%, ai chirurghi che l’assumono per prepararsi a un intervento, fino agli idraulici, che si affidano alla polvere

bianca per reggere i ritmi di lavoro.

Ma non è tutto qui. Stando a Vittorio Tanzi, responsabile qualità del Crest (Centro per i disturbi della personalità e tossicomania), la cocaina tocca molti ambienti lavorativi: imprenditori, manager, magistrati, piloti, operai, avvocati, artigiani, autisti, poliziotti, elettricisti, imbianchini. «Più è stressante il tipo di mestiere, più è frequente il ricorso alla cocaina» spiega l’esperto. «Oltre a

essere un eccitante è anche un contenitore dello stress e un abbattitore della fatica».

Alla polvere bianca, stando ai medici del lavoro, si rivolgono soprattutto uomini di età compresa tra i 35 e i 50 anni. Per abbattere i costi della spesa, molti optano per la cocaina da fumare, meno cara, o per il crac. Sempre in ambienti lavorativi sono sempre più diffuse anche le anfetamine, che tengono svegli e fanno passare la fame. Ma quanto costa il doping della polvere bianca? Settanta/cento euro al grammo. Ma oggi quello che va per la maggiore sono le mini-dosi, da mezzo grammo. I pusher le offrono a un prezzo che va dai 15 ai 30 euro, a seconda della piazza. La coca promette molto a tutti i livelli, dicono gli esperti, ma poi presenta sempre il conto. E non è solo quello economico.

# Drug use at work: Higher than we thought

by Anne Fisher

*www.money.cnn.com, 3 February 2011*

First, the good news, such as it is: The number of Americans using cocaine while at work has declined sharply in the past couple of years, falling 29% between 2008 and 2009 alone, to about .29% of the population.

Now, the more disquieting news: Since the federal government tightened testing requirements last October, drug testing of employees like pilots, airplane mechanics, and train operators has revealed that twice as many employees as previously believed are using heroin and the use of prescription painkillers on the job is soaring.

Oral fluid testing of 320,000 employees from the workforce overall, between January and June 2010, detected the heroin marker 6-acetylmorphine at a rate of 0.04%, a huge increase over the 0.008% that had been found through urine tests. Separately, from the time new federal standards went into effect last October through the end of 2010, the marker showed up in 20% more transportation workers than before.

“It’s still a low incidence rate”, says Dr. Barry Sample, who runs the employer drug testing business at Quest Diagnostics, which based its findings on the results of more than 350,000 random drug tests. “Even so, you don’t want to see anyone in a public safety role test positive. We’re also seeing dramatic increases in on-the-job use of prescription opiates like oxycodone and oxymorphone”, sold under the brand

names Vicodin and Oxycontin, among others, he says. Results from more than 5.5 million tests showed an 18% jump in opiate positives between 2008 and 2009, and a rise of over 40% since 2005.

Post-accident employee drug tests are four times as likely to show employee use of opiates than pre-employment drug screening (3.7% post-accident versus .78% pre-employment, in the case of hydrocodone), suggesting that the substances have played a role in workplace accidents.

What’s causing workers to come to work impaired?

“Stress in the workplace, which can play a role in increased substance use, has amplified in recent years due to job insecurity and a trend toward working longer hours”, says a report from the federal Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

The agency says that, of the 20.3 million adults in the U.S. classified as having substance use disorders in 2008 – the latest year for which figures are available – 15.8 million were employed either full or part-time.

To combat the problem, most employers offer employee assistance programs (EAPs), including drug and alcohol counseling. There’s just one problem: Even employees who want to get help “are often reluctant because of fears that the counseling is not really confidential”, notes Ruth Donahue, a benefits specialist in

the Chicago office of human resources consultants The Segal Company.

“That’s a particular concern in safety-sensitive jobs, where people know that even an inkling of a substance-abuse problem is grounds for immediate dismissal”, Donahue says.

The notion that seeking help from an EAP is risky is an unfortunate misperception: EAPs are designed to be truly confidential and are usually managed by outside providers who reveal nothing to employers.

“Even the billing, unlike medical-insurance claims, is completely anonymous”, says Donahue. “Employers need to convince people of that. They’re doing a better job of it recently, but we still have a long way to go”.

Novità

*E-Journal of  
International and Comparative*

**LABOUR  
STUDIES**

ADAPT  
UNIVERSITY PRESS

Di prossima pubblicazione  
[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

## Nuovo sito Adapt



[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

Il nuovo sito di Adapt raccoglie in una unica vetrina tutte le attività del Mondo Adapt

# Rise in use of drug tests to sack staff without redundancy pay

by Diane Taylor

*www.guardian.co.uk, 18 May 2009*

Employers are increasingly using drug testing to get rid of staff without having to make redundancy payouts, as a way of cutting costs during the recession, a charity has said.

Release, which focuses on drugs, the law and human rights, reported a four-fold increase in calls to its drugs team about problems with workplace testing in the first three months of 2009 compared with the same period last year.

In the first quarter of 2008, the team received 493 calls, with just 31 (6.2%) related to testing at work. In the first three months of this year, 548 calls were received with 145 (26.4%) about this issue.

In many cases callers have been getting in touch in a state of distress, having been tested for the first time after years in the same job. Often a programme of voluntary redundancies was announced, followed by workplace medicals for the remaining staff, including a drug test.

Sacking employees who test positive for illicit drugs allows employers to avoid making redundancy payouts. Cannabis, which can remain detectable for several weeks after use, is the substance causing the biggest problems for employees.

While drug testing in the workplace has been routine for many years in safety critical jobs, such as driving and machine operation, Release reports that many calls are coming from sectors they had comparatively few dealings with before such as office work, banking and commerce.

Previously the charity received regular calls from employers about how best to support staff with drug problems. These calls have dwindled to almost zero.

The expansion of drug testing into non-traditional areas could breach employees' human rights and entitlement to a private life, while offering few enhancements to workplace performance, Release said.

Forty per cent of the workforce

under 40 have used illicit drugs, according to Frank, the government's drug awareness campaign. It is unclear how many users are impaired by drugs during working hours.

Frank's literature states that while some workplaces may benefit from drug testing there are also many drawbacks, such as a negative impact on employer/employee relations.

The independent inquiry into drug testing at work in 2004 said "good management, education and support for staff is more useful, effective and less costly [than drug testing] in dealing with drug problems".

Concateno, a group of companies that between them have approximately 60% of the UK workplace drug testing market, reported a 13.2% increase in testing between 2007 and 2008. In 2007, 159,000 workplace drug tests were carried out and in 2008, 180,000 tests were done.

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Adecco Italia • Agens • AgustaWestland • Aifos • AIALOG • Ali • ANCC-Coop • ANCE • Angem • ANINSEI • Anmil Onlus • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Assomea • Assosistema • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Pensionati • Coldiretti • Confagricoltura • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcommercio Lombardia • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Bergamo • Confindustria Verona • Confprofessioni • Confsal • Conserve Italia • Consorzio Formazione&Lavoro • Coopfond-Legacoop Nazionale • Cremonini • CSQA Certificazioni • Ebinter • Electrolux Italia • Enel • Eni • ENPALS • Esselunga • Farmindustria • Federalberghi • Federdistribuzione • Federmeccanica • Federtrasporto • Fedit • Ferrovie dello Stato italiane • Fiat • FILCA-CISL • Fincantieri • FIPE • FISASCAT-CISL • FIT-CISL • FLAEI-CISL • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • GE Oil & Gas • Generazione vincente • Gi Group • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail • INAIL • Inforgroup • INPS • Isfol • Italia Lavoro • LVH-APA • Manpower • Marelli Motori • MCL • Metis • Micron Technology • Obiettivo Lavoro • Poste Italiane • Provincia di Verona • Quanta • Randstad Italia • Synergie Italia Agenzia per il Lavoro • Telecom Italia • UGL • UIL • Umana • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso • Union Labor

### Direzione

Michele Tiraboschi

### Redazione

Mariagrazia Acampora (Redattore capo), Maddalena Magni, Marco Viola (Coordinatore di redazione)

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 1 del 20 aprile 2012

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena