

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Alcol o droghe sul lavoro, basta un “ragionevole motivo” per far scattare i controlli: le novità

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Possibile di una visita medica “in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope”

19 APRILE 2026 ALLE 05:00 3 MINUTI DI LETTURA

Quali sono i lavoratori che possono esser sottoposti a controlli sull'assunzione di alcol o droghe, e con che modalità? E quali novità al riguardo?

E' l'avvocato Anna Maria Corna – studio Trifirò & Partners Avvocati – a guidarci in questo ambito dei rapporti di lavoro.

La disciplina sulla possibilità e circa le modalità per l'effettuare i controlli sullo stato di tossico dipendenza o di assunzione di altre sostanze psicotiche, da parte di lavoratori addetti a mansioni cosiddette a rischio, è contenuta nell'Accordo allegato alla Conferenza Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, attuativa della Conferenza unificata del 30 ottobre 2007, che ha dettagliato le più generiche previsioni delle norme di legge.

Le norme si limitavano, infatti, a prevedere la possibilità di sottoporre a controllo i lavoratori addetti a mansioni che comportano rischi "per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi", rinviando ad un decreto "del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità" sia per l'individuazione dei lavori a rischio, sia per le modalità dei controlli, precisando che a ciò sono abilitati i servizi sanitari pubblici territoriali, ovvero, da quando istituito, il medico competente.

Le attività a rischio sono state poi individuate come tutte quelle che comportano la guida di un automezzo di trasporto, oltre altre attività sempre di guida (muletti, carro ponte, eccetera). E le norme hanno previsto che in caso di accertata positività i lavoratori devono poter accedere a percorsi riabilitativi, istituendo una tutela specifica (sostanzialmente di due tipi, uno connesso al diritto alla privacy, e l'altro per il mantenimento del posto di lavoro con sospensione del rapporto per lo svolgimento dei programmi riabilitativi).

L'Accordo Stato-Regioni riflette, quindi, anche lo scopo di garanzia di questi lavoratori, prevedendo un iter abbastanza complesso per effettuare gli accertamenti, che possono essere sostanzialmente di cinque tipi:

- pre-affidamento: ovvero precedente all'assegnazione di una delle mansioni a rischio (precisando, comunque, il divieto di tali controlli in sede pre assuntiva);
- accertamento periodico: in genere annuale e contestuale alla verifica dell'idoneità alla mansione a rischio;

- accertamento per ragionevole dubbio: quando sussistano indizi o prove sufficienti di una possibile assunzione di sostanze illecite, su segnalazione del datore di lavoro, o suo delegato, al medico competente;
- accertamento dopo un incidente: ove sussista un ragionevole dubbio che questo possa essere dipeso dall'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope, ovvero per escluderlo;
- accertamento di follow up: monitoraggio cautelativo o dopo il rientro da un periodo di sospensione, stante un precedente accertamento positivo.

L'Accordo prevede poi nel dettaglio le modalità di effettuazione dei controlli, le procedure in caso di positività ecc., abbastanza articolate, rappresentate dallo schema allegato allo stesso Accordo che riportiamo di seguito.

Se questo è l'impianto, il D. L. n. 159/2025 ha modificato l'articolo 41 del D. Leg. 81/2008, introducendo, al 2° comma, la lettera e-quater) che stabilisce espressamente la possibilità di una “visita medica, effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope”, finalizzata ad appurare che non ricorra tale situazione e ciò “nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive”.

Questa ultima previsione porta a ritenere necessario il rispetto dell'iter previsto dal su citato Accordo Stato – Regioni, ma con la possibilità, a fronte di detta nuova norma, di effettuare un controllo molto tempestivo in ogni caso di ipotizzato utilizzo delle predette sostanze, con conseguente immediata sospensione del lavoratore dal servizio fino all'esito degli accertamenti.

Considerato che alcune Regioni hanno anche ulteriormente dettagliato le modalità dei controlli, così come alcuni accordi integrativi aziendali, rendendo più stringenti i casi del possibile controllo, il riferimento nella norma ad un “ragionevole motivo”, nonché a sostanze “psicotrope o psicoattive” potrebbe

rendere più agevole e tempestivo l'intervento del medico competente, oltre ad ampliare la sfera di controllo, che potrebbe essere effettuato anche in caso di ritenuto utilizzo di psicofarmaci (quindi sostanze legali, utilizzate per curare/limitare gli effetti di problemi psichici, come per es. la depressione), che possono, però, limitare il livello cognitivo e/o di attenzione, con i conseguenti rischi per la sicurezza.

Da segnalare che il dl ha anche introdotto varie norme a tutela dei lavoratori addetti all'edilizia, settore in cui, purtroppo, sono noti i molteplici gravi infortuni sul lavoro, nonché rinviato di nuovo a un successivo provvedimento, da emanare entro il 31 dicembre 2026 per rivedere "le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza": si intravede un percorso che renda più agevoli e costanti i controlli, oltre ad un ampliamento delle attività cosiddette a rischio, considerando che la sicurezza sul lavoro dovrebbe essere una priorità in ogni settore produttivo.