

# Dipendenze e lavoro: una revisione *critica della letteratura scientifica*



*A Cura di Monica De Angeli –*

*Consulente Dipartimento per le Dipendenze*

*A. ULSS 20 Verona*

■ Nell'ambito della tossicodipendenza a partire dalla seconda metà degli anni settanta, si è volutamente messo da parte la questione del lavoro, sostanzialmente per due motivi:

1. L'attenzione viene fortemente centrata sul percorso clinico di trattamento che ha la primaria finalità di **riabilitare da un punto di vista socio-sanitario** la persona con problemi di tossicodipendenza.
2. La persona tossicodipendente viene percepita non solo come un paziente con una patologia ma come una persona che per tanti e diversi motivi ha fatto proprio uno stile di vita **inconciliabile con l'attività lavorativa.**

■ Queste premesse, con il passare degli anni sono venute meno e sempre di più si è posta l'esigenza di ripensare al lavoro come uno degli strumenti da impiegare per sostenere il percorso riabilitativo ma anche come ambito di osservazione.

■ Noi operatori sappiamo infatti che le persone che vediamo nel corso delle nostre attività (di prevenzione, di clinica, di reinserimento, di progettazione) oltre ad avere problemi con la tossicodipendenza, e/o alcoldipendenza, riportano frequentemente altri disagi, che sono poi i cosiddetti ***problemi alcol o tossicocorrelati*** che hanno una ricaduta sull'ambito del

 funzionamento personale,

 familiare,

 sociale,

 lavorativo.

- Negli ultimi anni compare e si diffonde la figura del “tossicodipendente integrato” cioè colui che fa uso di sostanze, ma che conduce una vita “normale” che include anche un’attività professionale.
- La letteratura scientifica (seppur limitata) evidenzia che lo stato di dipendenza non crea di per sé incompatibilità con la possibilità di re-inserirsi nel mondo del lavoro e/o mantenere un’attività lavorativa.
- Tutti questi cambiamenti hanno imposto una riflessione che pone al centro del focus attento anche la questione dipendenze-lavoro.

■ L'accostamento di queste due realtà è un'operazione non facile perché la questione dipendenze e lavoro è ancora ai giorni nostri un *fenomeno sommerso*.

■ Solo recentemente si sta iniziando a conoscere in maniera sistematica l'impatto che le tossicodipendenze hanno sull'attività lavorativa e sul mondo del lavoro in generale. In questi ultimi 4-5 anni diversi sono i progetti e le sperimentazioni che vedono le parti sociali (datori di lavoro, sindacati, consigli di fabbrica, servizi della rete socio-sanitaria) impegnati a pensare e a implementare *insieme* dei percorsi di prevenzione, di cura e di reinserimento socio-lavorativo di persone che hanno o hanno avuto problemi con l'assunzione di sostanze.

- Una revisione critica della letteratura scientifica e del materiale relativo al binomio dipendenze e lavoro può costituire uno strumento pragmatico per acquisire una prospettiva di osservazione piuttosto estesa.
- Il punto di partenza di questo percorso di esplorazione può essere costituito dal seguente presupposto:



■ Se l'uso di sostanze può risultare in qualche misura compatibile (evidenze empiriche) con una vita normale che includa anche un lavoro, il fenomeno dell'abuso oltre a produrre i conosciuti e già stimati effetti a livello individuale, interpersonale e familiare, nell'ambito lavorativo, può incidere

- ⊗ *sulla produttività,*
- ⊗ *sull'assenteismo*
- ⊗ *sugli infortuni*
- ⊗ *sulle malattie e la mortalità su lavoro*
- ⊗ *può minacciare la sicurezza propria ed altrui con tutti i costi associati*



## *Le chiavi di lettura:*

- Le caratteristiche del fenomeno (epidemiologia)
- Gli effetti dell'uso di sostanze sui lavoratori e sul mondo del lavoro: l'importanza della diagnosi precoce
- Il mondo del lavoro come *ambito di vita* in cui attivare specifici programmi di prevenzione
- I programmi di assistenza ai lavoratori con problemi alcolici e droga correlati
- I programmi di reinserimento socio-lavorativo di soggetti con problemi di tossicodipendenza e alcolodipendenza
- Le implicazioni legali delle dipendenze nel mondo del lavoro
- Un esempio di ***approccio globale*** alla questione “Dipendenze e lavoro”.



- L'abuso di alcol e droghe negli ambienti di lavoro ha assunto dimensioni che non possono più essere trascurate: negli Stati Uniti un lavoratore su dieci dichiara di avere un qualche problema alcol-correlato e circa un terzo di questi fa uso anche droghe illegali. Il costo totale annuo dell'abuso di alcol e droghe negli USA supera i 250 miliardi di dollari, dei quali 102 a carico dell'industria, l'alcolismo da solo è causa di oltre 500 milioni di giornate lavorative perse ogni anno (dati macro).
- Questo dato viene replicato anche da una ricerca recente svolta a Bressanone (2002), dove l'Asl Nord ha realizzato uno studio sull'abuso di alcol sul luogo di lavoro. E' stato preso in esame un campione di 35 aziende con più di 50 lavoratori dipendenti di vari settori produttivi.

- L'indagine rivela che un lavoratore su dieci assume giornalmente alcool sul posto di lavoro e che il 30% degli infortuni sul lavoro che si verificano ogni anno sono attribuiti all'abuso di alcool. Tra i lavoratori la fascia di età nella quale si registrano più casi di alcolismo è quella sotto i 40 anni; i dipendenti con l'abitudine di esagerare con il bere sono produttivi soltanto al 75% e si assentano 2 o 3 volte rispetto agli altri colleghi.
- Questi sono dati che vengono ulteriormente confermati dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, che sta pubblicando le prime statistiche che dimostrano che il rischio di infortunio sul lavoro è doppio per chi assume sostanze psicoattive.

Si citano i dati relativi *all'abuso di alcool* perché

- le persone alcooldipendenti risultano essere più facilmente individuabili dal medico competente a cui è affidato il giudizio di idoneità al lavoro alla mansione lavorativa.
- Esiste anche una normativa specifica che stabilisce i criteri laboratoristico-tossicologici per il rilievo di assunzione di alcool, ma esiste ancora uno stato incertezza per il rilievo di altre sostanze stupefacenti.

■ Le **categorie professionali** più interessate dal fenomeno alcol e droghe sono:

- i lavoratori edili,
- il personale addetto alle vendite,
- assistenti di cucina,
- camerieri e baristi,
- manovali e aiutanti,
- addetti e ispettori all'uso di macchinari
- e trasportatori.

(che lavorano nei settori che si sono riscontrati essere a più alto rischio infortunistico)

## ■ Gli effetti dell'uso di sostanze sui lavoratori e sul mondo del lavoro: l'importanza della diagnosi precoce

I datori di lavoro, i dirigenti aziendali, i lavoratori stessi, e i supervisori possono **osservare e riconoscere** (se **opportunamente formati**) i sintomi della dipendenza da alcol e droghe:

- ◆ *i comportamenti manifesti,*
- ◆ *i segni visibili,*
- ◆ *le conseguenze personali e*
- ◆ *sociali*

sul lavoro che possono essere descritti in modo dettagliato. In particolare l'abuso di sostanze non incide negativamente soltanto sulla produttività, ma anche sull'assenteismo, gli infortuni, le malattie e la mortalità sul lavoro, con tutti i costi associati.

- E' bene ricordare, infatti, che soltanto una minoranza delle persone con tali problemi sono in trattamento; gli altri lavorano a fianco a fianco con colleghi e superiori ignari e perciò inconsapevoli dei rischi connessi al proprio luogo di lavoro.

### *L'aspetto della formazione è fondamentale*

- nell'osservazione dei segni comportamentali
- nella documentazione dei problemi prestazionali,
- nella modalità di approccio ai lavoratori con problemi droga correlati e
- nella costruzione di una rete per ottenere consulenza e trattamento nei casi più gravi.



## Il mondo del lavoro come ambito in cui attivare specifici programmi di prevenzione

- Anche il mondo del lavoro, come qualsiasi altro ambito vita, non può ritenersi estraneo ai problemi legati all'uso sostanze quali l'alcol e le droghe che assunte sia al lavoro che nel tempo libero possono mettere a rischio la tutela della salute delle persone.
- In linea generale si evidenzia che i lavoratori rientrano nella percentuale di persone che fanno uso di sostanze psicoattive.
- Una larga fascia della **popolazione giovanile** regolarmente inserita nel mondo del lavoro, si sta avvicinando ad un consumo ricreazionale di sostanze psicoattive.



- Sia in Europa che negli Stati Uniti una percentuale crescente di adolescenti sta entrando nel mondo del lavoro, pertanto le azioni di prevenzione non possono più limitarsi all'ambito scolastico ma svilupparsi anche nei luoghi di lavoro per identificare e aiutare:
  - i giovani con problemi di abuso di sostanze,
  - i giovani a rischio
  - e per garantire la salute e la produttività di quella che ben presto costituirà una quota significativa della forza lavoro.

# ■ Le sperimentazioni in ambito della prevenzione nel Veneto :

- “Fuori lavoro” progetto finanziato dalla Regione Veneto nell’ambito del Piano Regionale triennale (2003-2005) per la prevenzione dell’uso di sostanze tra i giovani lavoratori, realizzato dall’A.Ulss dell’Alta Padovana
- Guida “EBAV” :lavoro e tossicodipendenze per essere informati e prevenire (realizzato dall’Ente Bilaterale dell’Artigianato veneto)
- Prevenzione delle dipendenze nel mondo del lavoro: tre realtà a confronto e una ricerca empirica “Giovani e lavoro” a cura di Sorgato e Trotta (A. Ulss 16)
- “Mantieni l’equilibrio” progetto di prevenzione sull’uso di sostanze realizzato nello scorso triennio su tutto il territorio veronese (A. Ulss 20-21-22)

## I Programmi di assistenza ai lavoratori con problemi alcol e drogati correlati

- Nel contesto statunitense, esiste una vasta gamma di programmi che considerano la tossicodipendenza e l'alcol dipendenza come un grave rischio professionale che colpisce i lavoratori e i luoghi di lavoro. I primi programmi aziendali drug-free sono stati introdotti dalla **FORD nel 1914**.
- Esiste una normativa dettagliata (Legge per un Ambiente Drug-Free) del 1988 che stabilisce che tutte le organizzazioni e gli individui che stipulano un contratto federale o godono di finanziamenti federali sono obbligati a realizzare un **programma drug-free**. La violazione delle prescrizioni implica l'immediato annullamento del contratto e del finanziamento.
- Esiste un'altra normativa del 1991 imposta dal Dipartimento Statunitense per i Trasporti (legge DOT) che interessa in modo dettagliato le aziende di trasporto e che prevede l'obbligatorietà di adottare programmi drug-free.

■ Un ambiente di lavoro drug free è un ambiente professionale:

- *Che comprende una politica scritta esplicita contro le droghe*
- *Formazione ed aggiornamento dei supervisori*
- *Educazione e sensibilizzazione dei lavoratori*
- *Programmi di assistenza ai lavoratori con problemi droga e alcool correlati*
- *Effettuazione di drug-test*

■ Nel corso degli anni molte ricerche e sperimentazioni negli Stati Uniti e nel Canada (sono state elaborate le linee guida dall'ILO International Labour Organization in materia di gestione di problemi droga e alcol correlati nei luoghi di lavoro) hanno evidenziato che i lavoratori che ricevono informazioni e documenti su tali programmi riportano delle percentuali inferiori di consumo di sostanze illegali e di abuso di alcolici.

- Per quanto riguarda l'Europa, si segnala un rapporto delle Nazioni Unite (Drug Control Programme) presentato al summit internazionale sullo Sviluppo Sociale di Copenhagen che analizza l'impatto sociale ed economico dell'abuso di droghe da un punto di vista internazionale. C'è una sezione dedicata a lavoro e occupazione che denuncia una non chiarezza sulle reali dimensioni del problema e sulle conseguenze.
- Il consenso internazionale che si è sviluppato sull'approccio proposto dalle Linee guida elaborate dall'ILO (International Labour Organization) in materia di gestione dei problemi droga e alcol correlati nei luoghi di lavoro e per un ambiente drug-free si è concretizzato nella Dichiarazione delle Nazioni Unite sui **Principi guida della riduzione della domanda di droghe del giugno 1998**: “un approccio partecipatorio e concertato è cruciale per una valutazione accurata del problema, per l'identificazione di soluzioni praticabili e per la elaborazione e l'implementazione di programmi e politiche appropriate”. Sebbene non vi sia un riferimento specifico agli ambienti di lavoro, è chiaro il loro ruolo cruciale in un processo che deve coinvolgere tutte le componenti sociali.
- La Carta Europea sull'alcol e il Piano d'Azione Europeo 2000-2005 indicano la necessità di promuovere ambienti pubblici, privati e di lavoro protetti da incidenti, violenze e altre conseguenze negative dovute al consumo di bevande alcoliche. Attualmente nel nostro paese non esistono norme specifiche che tutelino i lavoratori rispetto ai rischi legati all'assunzione di bevande alcoliche, a parte poche situazioni regolate da leggi generali in materia di lavoro, mirate a particolari mansioni. Per lo più queste leggi intervengono nel momento di valutazione di idoneità, dell'assunzione e della prosecuzione dell'attività lavorativa specifica, attraverso misure sanzionatorie di carattere amministrativo.



## ■ I programmi di reinserimento socio-lavorativo di soggetti con problemi di tossicodipendenza e alcooldipendenza

- Il complesso legame tra inoccupazione, disoccupazione e abuso di sostanze determina un circolo vizioso che si inasprisce progressivamente. Le persone dipendenti da droghe e/o alcol hanno enormi difficoltà a riuscire nella vita, senza parlare del mondo del lavoro. Aiutare le persone rimaste disoccupate per i problemi legati alle dipendenze e le persone che non hanno mai potuto accedere per lo stesso motivo a occupazioni stabili e gratificanti è molto impegnativo e si fonda necessariamente su programmi riabilitativi individualizzati. Tuttavia, i diversi programmi di trattamento possono essere necessari per un reinserimento nel mondo del lavoro, ma possono non essere sufficienti per assicurarvi la permanenza, in quanto il mantenimento del posto di lavoro richiede un sostegno psicologico individuale e un ambiente sociale favorevole. È in questo ambito che diventano fondamentali i programmi aziendali “Drug Free” che in Italia ancora non esistono e progetti riabilitativi di inserimento che prevedono un continuo supporto psicologico e sociale che va oltre il processo di cura. (Rif. Articolo Altafini)

## Le implicazioni legali delle dipendenze nel mondo del lavoro

- Le normative in materia di salute, sicurezza sul posto di lavoro, tossicodipendenza e alcolismo variano sensibilmente. Una questione controversa soprattutto in materia di tutela della privacy è il drug-testing, adottato in numerosi paesi. Probabilmente il problema principale di molti programmi di drug-test è che **sono centrati sull'uso di sostanze** piuttosto che sulle **inabilità personali e professionali** che ne derivano. Un ulteriore problema è che tali programmi sono centrati soltanto sulla rilevazione di alcol e droghe illegali e di conseguenza molti programmi possono rilevare un precedente uso di droghe che non ha alcun effetto sull'attuale abilità del lavoratore di compiere il proprio lavoro in maniera sicura e produttiva.



## *Per un approccio globale alla questione “dipendenze e lavoro”*

■ Le linee guida dei programmi preventivi statunitensi possono rappresentare un esempio fondamentale per lo sviluppo di un **approccio globale** alla questione “dipendenze e lavoro”, che sia in grado di affrontare in **maniera integrata** la prevenzione delle dipendenze nei luoghi di lavoro, l’assistenza ai lavoratori con problemi alcol e/o droga correlati e il reinserimento lavorativo delle persone dipendenti da sostanze d’abuso. Le linee guida statunitensi sono elaborate a livello governativo, ma attuate dagli imprenditori con l’intento di diminuire l’assenteismo, di evitare gli incidenti e/o i bassi rendimenti sul lavoro dovuti all’assunzione di sostanze psicoattive. In generale, è possibile sintetizzare gli aspetti comuni alla maggior parte dei programmi preventivi attuati nella realtà lavorativa statunitense nei seguenti punti:

## **1. POLITICA SCRITTA**

- Il primo passo consiste in un'indagine sui principali tipi di problemi legati all'uso di sostanze tra i lavoratori al fine di comunicare in maniera chiara ed esaustiva il pensiero dell'azienda a tal riguardo. Si approfondiscono i seguenti punti:
  1. le motivazioni che spingono l'azienda ad intraprendere il programma di prevenzione;
  2. le caratteristiche dei programmi di prevenzione attuati;
  3. la descrizione chiara dei comportamenti correlati all'uso di sostanze che non sono ammessi in ambito lavorativo (solitamente l'uso, il possesso, e la vendita di sostanze illegali);
  4. le conseguenze legate alla non adesione al programma da parte del lavoratore.

## **2. FORMAZIONE DEI SUPERVISORI**

1. La formazione dei supervisori prevede l'organizzazione di training che forniscano competenze nell'identificare e documentare l'uso di sostanze, nel segnalare eventuali cali del rendimento e nell'indirizzare il lavoratore con problemi di dipendenza verso gli opportuni servizi di diagnosi e di assistenza.

### **3. CORSI PER LAVORATORI**

I corsi per i lavoratori si propongono di raggiungere i seguenti obiettivi:

- informazione sui pericoli connessi all'uso di sostanze e sugli effetti negativi che tale uso ha sull'individuo e sulla sua famiglia;
- informazione sugli effetti che l'abuso di sostanze ha sulla salute, sulla sicurezza nel lavoro, sulla produttività e sull'assenteismo;
- presentazione degli interventi di aiuto, di presa in carico e delle modalità di accesso ai servizi disponibili nella comunità;
- descrizione delle componenti principali del programma, inclusi i Programmi di Assistenza al Lavoratore (EAP).

#### ■ **4. PROGRAMMI DI ASSISTENZA**

- I programmi d'assistenza EAP forniscono al lavoratore e ai suoi familiari una vasta gamma di risorse: programmi di prevenzione e rieducazione, counselling, terapie di sostegno, interventi per le crisi e sostegno economico. Sono proposti come una risorsa strettamente privata e personale, in modo da tutelare la *privacy* del lavoratore che in questo modo, non mette a rischio il proprio impiego e/o le future opportunità di lavoro.

#### ■ **5. DRUG E ALCOOL TEST**

- Il *drug test* è del tutto legale nella politica di prevenzione degli USA ed è applicato dalla maggioranza delle aziende anche se con modalità diverse. Può essere applicato in maniera casuale, in seguito ad un incidente, a chi si propone per un impiego, come test periodico o dietro segnalazione dei supervisori. In molti programmi, poi, può essere uno strumento considerato utile per identificare i lavoratori che hanno bisogno d'aiuto. In generale, il *drug test* s'inserisce all'interno di una politica preventiva in cui non è escluso il coinvolgimento attivo dei lavoratori e la tutela della loro *privacy*.