



# Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro.

Sussidi didattici con lucidi da copiare.

**suvaPro**  
sicurezza sul lavoro



In collaborazione con l'Istituto svizzero di prevenzione  
dell'alcolismo e altre tossicomanie, Losanna

# Note concernenti questi sussidi didattici

Questa unità di corso vi permette, in una riunione informativa di circa due ore, di sensibilizzare i dipendenti della vostra azienda alla prevenzione delle sostanze generanti dipendenza (= droghe) sul luogo di lavoro, di presentare le misure adottate dalla direzione e di promuovere la discussione su questo tema. La lezione può essere moderata dal titolare dell'azienda oppure da un membro dei quadri o del servizio del personale.

## Sommario

La cartella contiene:

- a) il piano della lezione
- b) 24 lucidi da copiare, di cui uno a colori
- c) degli elementi d'informazione relativi ai lucidi
- d) 3 ricette per allettanti drink analcolici
- e) l'opuscolo «Integrare invece di emarginare. Alcol e altre sostanze che generano dipendenza sul posto di lavoro» (codice SBA 156.i)
- f) il bollettino «Da una parte. D'altra parte. Tutto quello che si deve sapere sull'alcol e sulle sostanze che generano dipendenza nel posto di lavoro» (codice 44052.i)
- g) il piccolo affisso con modulo d'ordinazione: «12 motivi per non bere alcolici oggi» (codice 77040.i)
- h) Opuscolo «Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro: aspetti giuridici (codice 66095.i)

I lucidi da copiare contengono in modo succinto tutte le principali informazioni. Potete presentarli nell'ordine e commentarli con l'aiuto degli elementi d'informazione. Troverete altre informazioni e illustrazioni negli allegati d) ed e) come anche nell'opuscolo concernente il video.

Oltre ai documenti della lezione vi occorrono:

- a) i regolamenti e le prescrizioni aziendali sul tema, la dichiarazione d'intenti della direzione (se esiste già)
- b) il video «A tutta birra», codice V 294.i.  
Prezzo fr. 30. —
- c) un videoregistratore + schermo
- d) una lavagna luminosa

## Struttura della lezione

Lucido 0.1 + 0.2

Questi lucidi presentano il programma della riunione informativa. I lucidi sono numerati secondo questa strutturazione.

Suva  
Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni  
Tutela della salute  
Casella postale, 6002 Lucerna  
Tel. 041 419 51 11  
Fax 041 419 59 17 (per ordinazioni)  
[www.suva.ch](http://www.suva.ch)

**Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro.  
Sussidi didattici con lucidi da copiare.**

Autore: dott. Ruedi Rüeggsegger, Settore informazione  
in collaborazione con Heinz Buchmann, ISPA Losanna

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.  
1ª edizione – novembre 1997  
2ª edizione rielaborata – ottobre 2002 – 1000 fino 1500

**Codice: 88132.i**

# Elementi d'informazione

## 1. Obiettivo

L'obiettivo della riunione dovrebbe essere presentato da un membro della direzione: Quali regole vigono nell'azienda in relazione alle sostanze generanti dipendenza? Quali possibilità ci sono di aiutare gli interessati? Perché la prevenzione dalle droghe sta a cuore all'azienda (vedi pure cap. 7)? Le due check list «Sostanze che generano dipendenza sul posto di lavoro» (codice 67011.i) e «Fumare» (codice 67034.i) possono servire per rispondere a tali interrogativi. Non si tratta assolutamente di fare pressioni e di licenziare collaboratrici e collaboratori malvisti, bensì:

### Perché prevenire le tossicomanie nell'azienda?

Lucido 1.1

Il movente attuale per la lezione è diverso da azienda ad azienda:

- introduzione di un regolamento chiaro per il comportamento nei confronti delle sostanze generanti dipendenza (droghe)
- casi attuali di abuso di sostanze generanti dipendenza (p. es. comportanti un infortunio)
- introduzione di un programma di prevenzione aziendale
- riduzione dei «costi occulti» (i problemi di tossicomania aumentano tra l'altro la predisposizione alle malattie, esigono un investimento accresciuto da parte dei quadri e pregiudicano il clima nell'azienda).

Vorremmo incitarvi a parlare di questo tema e a sfruttare le possibilità d'aiuto esistenti. Per appoggiare l'azione si possono senz'altro impiegare anche mezzi moderni orientati ai metodi della pubblicità: concorso, supporti diversi (manifesto dell'azienda con logo della campagna, omaggi promozionali come portachiavi, buoni per bevande analcoliche gratuite ecc.).

## 2. Introduzione

La dipendenza è un tema complesso che è discusso in parte in maniera appassionata, ma anche unilaterale: eroina, mania del gioco, troppa televisione e consumo, colpa e punizione, fallimento e morale. Il tempo non basta qui per illustrare tutti gli aspetti del problema. Vorremmo limitarci alle dipendenze da sostanze psicotrope e ai problemi che ne derivano sul luogo di lavoro. Una dipendenza da una sostanza psicotropa è un bisogno fisico e psichico di una sostanza che si assume in una forma qualsiasi. Le dipendenze non legate a sostanze, come la mania del gioco o della televisione, non hanno praticamente nessun ruolo sul posto di lavoro.

### Che cosa è una droga?

Lucido 2.1

Qui vengono riassunte le caratteristiche principali di una droga. Di importanza determinante è l'azione alterante l'umore, per la quale si assume in fin dei conti la droga. La voglia di droga può rendere dipendenti sul piano psichico. Certe sostanze (eroina, alcol) comportano anche una dipendenza fisica. Alla loro soppressione il corpo reagisce con sintomi spiacevoli che scompaiono a una nuova assunzione della sostanza; molte sostanze esigono che si aumenti la dose per ottenere l'effetto desiderato.

## Quattro tesi sul tema dipendenza

Lucido 2.2

Alle nostre latitudini l'alcol, con la nicotina, è la sostanza psicotropa più diffusa. Fa parte della nostra cultura, p. es. un bicchiere di vino in occasione di pasti in compagnia. Altri popoli hanno altre sostanze che sono altrettanto parte delle loro abitudini di vita, delle loro feste o rituali, p.es. la foglia di coca per i popoli delle Ande (da non confondere con la cocaina integralmente modificata sul piano chimico).

Con il nostro programma di prevenzione non vogliamo eliminare o proibire l'alcol, bensì combattere l'abuso secondo il noto detto: il troppo stroppia. E in più: sul lavoro, alla guida di un veicolo il consumo di alcol e di altre droghe è pericoloso e quindi da evitare. Da un lato, le «4 tesi» riflettono questa filosofia, dall'altro rimuovono pregiudizi ostinati:

- **La possibilità di divenire dipendente da una sostanza è una predisposizione biologica in ogni persona.** Anche in presenza delle migliori premesse, di una fantastica infanzia, di un successo professionale e di un matrimonio riuscito si può diventare dipendenti da una sostanza. Se nel corso della sua vita una persona non diventa dipendente, oltre a buone premesse per la vita ha avuto anche po' di fortuna. Nei ceti più elevati la tossicomania è altrettanto diffusa quanto negli strati sociali più bassi. Il confrontarsi con il pericolo della tossicomania rientra nelle sfide che la vita pone a ognuno di noi!
- **La legalità o meno di una droga non ha nulla a che fare con la sua pericolosità.** Si tratta di decisioni politiche. Ci sono stati tempi in cui il caffè era proibito, e i consumatori venivano duramente perseguiti proprio come gli eroinomani attuali. A cavallo degli ultimi due secoli la morfina era una droga di moda e del tutto legale! Sul piano medico l'alcol è d'altronde considerato molto dannoso e ha un grande potenziale di dipendenza. Molti specialisti

lo ritengono più pericoloso dell'hashish. I costi sociali derivanti dal suo abuso sono enormi. Eppure malgrado ciò non viene proibito. Ha una lunga tradizione e una potente lobby (viticoltori, distillerie, commercio, albergheria e ristorazione ecc.). Prima di unirsi alle diffuse geremiadi sugli eroinomani ci si dovrebbe ricordare di questo: i costi sociali causati dall'alcol sono un multiplo di quelli delle droghe!

- **Una droga accresce il rischio d'infortunio e può essere nociva alla salute** (vedi anche lucido 4.2): tra il 1963 e il 1996 il numero dei morti in seguito a incidenti stradali dovuti all'alcol è salito dal 14 al 19 %. In Svizzera il 20 % dei pazienti ricoverati al pronto soccorso in seguito a infortuni sul lavoro è sotto influsso alcolico. Non si tien conto qui di un gran numero di casi non annunciati per paura di subire una punizione (riduzione delle prestazioni assicurative) e di pregiudicare la reputazione (perdere la faccia e l'immagine).
- **La dipendenza è una malattia e può essere curata.** La dipendenza è associata molto in fretta a «mancanza sul piano morale», a «debolezza» e a «colpa propria». È sbagliato. La dipendenza è una malattia come un'altra. Va presa sul serio, ma non drammatizzata: chi sollecita aiuto ha buone chances di guarigione.

### 3. Diffusione delle droghe: alcune cifre

#### Ripartizione percentuale della dipendenza grave sulle diverse droghe

Lucido 3.1

Le percentuali indicano chiaramente dove si situano i problemi principali: la dipendenza da alcol, nicotina o farmaci è molto più diffusa della dipendenza da droghe illegali.

#### Consumo di alcol in Svizzera 1

Lucido 3.2

#### Consumo di alcol in Svizzera 2

Lucido 3.3

In Svizzera il consumo annuale è attualmente di circa 10 litri di alcol puro per abitante. La bottiglia riprodotta sul lucido 3.3 contiene la quantità totale di alcol consumato. La metà di questa bottiglia viene bevuta dal 10 % della popolazione: alcolisti e superbevitori a forte rischio. Dall'altro lato il 12 % della popolazione non beve nulla, il 38 % di rado e il 40% regolarmente.

#### Quanto è troppo?

Lucido 3.4 + 3.5

L'alcol presenta tre rischi:

- rischio acuto d'infortunio
- rischio di «prendervi gusto» e divenire dipendente
- rischio di danni alla salute in seguito ad abuso cronico

A lungo andare, il troppo è nocivo alla salute anche se non vi è dipendenza. Ma quanto è troppo? Il calcolo può variare leggermente da una persona all'altra, però ci sono valori indicativi (vedi lucido). Chi consuma regolarmente più dei valori indicati danneggia con ogni probabilità la propria salute e corre un grosso rischio di diventare dipendente. Tale rischio lo si ha anche se si beve 1 o 2 bicchieri di vino rosso al giorno per prevenire un infarto cardiaco. Rischio che non sussiste, invece, se si segue una dieta equilibrata e se si fa molto movimento.

### 4. Effetti dell'abuso nell'azienda

#### Effetti dell'abuso nell'azienda

Lucido 4.1

#### Altre ripercussioni

Lucido 4.2

Ci limitiamo qui per il momento all'alcol. Le droghe illegali producono effetti analoghi (ad eccezione della cocaina che può accrescere momentaneamente la prestazione). La dipendenza dai medicinali è una dipendenza molto subdola, i cui effetti non sono così chiaramente osservabili, ma dovrebbero andare tendenzialmente nella stessa direzione.

#### Influsso dell'alcol su efficienza e sicurezza sul lavoro

Lucido 4.3

L'alcol abbassa le soglie d'inibizione, diventiamo più coraggiosi e amanti del rischio. Ma nello stesso tempo diminuisce la nostra capacità di percezione e di reazione, diventiamo più lenti e non vediamo i pericoli: due tendenze i cui effetti fatali si rinforzano a vicenda. L'importante è sapere che le alterazioni sono comprovabili già a partire dallo 0,3 ‰. Lavorare e guidare l'auto non sono quindi pericolosi solo a partire dallo 0,8 ‰!

## 5. Video «A tutta birra»

Un caso assolutamente normale in un'azienda del tutto usuale il quale ha un decorso del tutto tipico: un infortunio relativamente poco spettacolare fa sì che non si possa più fingere di non vedere il problema. Dopo il ricovero in ospedale si ritorna all'inizio del film. Ora si presenta il modo migliore di comportarsi con Hans Keller. Se il superiore avesse tenuto il colloquio come mostrato, l'infortunio presentato nel film non sarebbe successo.

Nota per la proiezione: fermate il film dopo la scena in ospedale (arrivo dell'ambulanza, con le didascalie) e chiedete al pubblico:  
«Avete visto: ogni personaggio nel film sapeva che Hans Keller ha un problema d'alcol. Perché nessuno parla con l'alcolista? Che ne è nella nostra azienda?»  
Raccogliete alla lavagna luminosa i contributi alla discussione: completateli eventualmente con i punti figuranti sul lucido 5.1

### La reazione errata.

#### Rapporti con l'interessato

Lucido 5.1 + 5.2

Normalmente tutti coloro che si trovano nell'ambiente dell'interessato sanno del problema ma nessuno ne parla con lui. Hanno scrupoli, il tema è tabù. Ha parimenti un ruolo la paura di ferire l'altro parlandogli delle sue debolezze. Per noi è imbarazzante varcare una certa sfera d'intimità. Aiutiamo perfino a nascondere «verso l'alto», abbiamo pietà e non parliamo - anche per non essere diffamati dall'interessato («Proprio tu devi parlare, tu che ieri sera giocando a carte hai bevuto come una spugna! Bada prima ai fatti tuoi!»). Sovente si hanno anche sensi di colpa: effettivamente si è trincato in compagnia.

Per via di questo «co-alcolismo» dell'ambiente in cui vive, l'interessato non deve porsi il problema. Così si va di male in peggio. Fino a quando le mancanze diventano veramente gravi, e il gruppo non può e non vuole più coprirlo. Ora le colleghe e i colleghi cominciano a disprezzarlo. E poi, da un giorno all'altro viene licenziato. In tal modo va perso

un grosso stimolo a cercare finalmente aiuto: poter conservare il posto di lavoro! Da parte sua l'azienda ha perso un impiegato ben impraticato.

Dopo la discussione continuate con il video: il film mostra come si sarebbe potuto condurre il delicato colloquio. Se lo si fa per tempo, non occorre nemmeno menzionare l'alcol (l'hashish o i medicinali). Ne va della prestazione in azienda che deve ridiventare quella di prima. Solo in occasione di un secondo colloquio si può manifestare la supposizione che il problema potrebbe essere legato al consumo di sostanze generanti dipendenza.

La fine con il pesceccane simboleggia che il problema è stato riconosciuto ma non ancora risolto. Il paziente si immette sulla via relativamente lunga della guarigione.

## 6. Pausa

Lucido 6

Offrite alle collaboratrici e ai collaboratori un allettante drink analcolico (vi presentiamo 3 ricette), decoratelo in modo attraente (bordo dei bicchieri zuccherato, ombrellino di carta, ciliegina ecc.), in altre parole: dimostrate che analcolico non è sinonimo di noioso (l'eterno succo d'arancia!), bensì è perfino più allettante dell'eterno vino bianco. Distribuite le ricette.





## 7. Che fare?

Il «principio» è il seguente: con l'aiuto del pegno «garanzia del posto di lavoro» e con una procedura strutturata (vedi lucido 7.2), l'azienda deve indurre l'interessato a far ricorso all'aiuto di uno specialista e a farsi curare (servizi medico-sociali, consultori per problemi legati ad alcol e droghe, medici, cliniche).

Nota: i temi affrontati sui lucidi 7.1, 7.2, 7.5 e 8.2 si prestano meglio per manifestazioni informative con i quadri. Per le collaboratrici e i collaboratori bastano la presentazione del suddetto principio di trattamento e le informazioni complementari secondo i lucidi 7.3, 8.1 e 9.1.

### Come riconosco i collaboratori con problemi di dipendenza?

Lucido 7.1

Quale primo passo il superiore diretto osserva il comportamento dell'interessato e annota per iscritto i fatti insoliti. Nel successivo «primo colloquio» l'interessato cercherà di negare i fatti. Per questo ci vuole qui un elenco degli eventi e delle osservazioni con indicazione del luogo e dell'ora/data.

### Schema d'azione

Lucido 7.2

Dopo il primo colloquio va fissato un termine da uno a tre mesi per il secondo colloquio. In tale periodo si raccolgono nuovamente i fatti. Se il comportamento si è normalizzato, la faccenda è in ordine e liquidata, il che è comunicato all'interessato durante un colloquio. Altrimenti si tiene il secondo colloquio con il cosiddetto «confronto costruttivo», in cui l'interessato è posto davanti alla seguente alternativa: o affrontare il suo problema con l'aiuto di specialisti o, in presenza di altri eventi e ammonimento scritto, perdere il posto. Al colloquio prendono parte il capo diretto e quello immediatamente superiore e/o un rappresentante del servizio del personale o del servizio sociale. Se l'interessato accetta l'offerta d'aiuto, viene effettuato un accertamento specialistico seguito da un trattamento (ambulatorio, clinica, assistenza successiva) i

cui dettagli vengono regolati (ulteriore pagamento del salario, contributo cassa malati ecc.). Solo il medico è abilitato a porre la diagnosi (p.es. alcolismo).

### Leggi determinanti

Lucido 7.3

Il datore di lavoro non ha solo il diritto ma anche il dovere di intervenire se un salariato compromette la sicurezza sul lavoro consumando sostanze generanti dipendenza. Se incontra un collaboratore in stato d'ubriachezza, deve decidere se questi è ancora in grado di svolgere il proprio lavoro in modo conforme alla sicurezza. Se non lo è, lo deve trasferire in un posto di lavoro senza pericoli o mandarlo a casa. Il superiore non può costringere nessuno a sottoporsi a un alcoltest (prova del palloncino o del sangue). Ma se un impiegato rifiuta questa proposta, non appare ovviamente proprio degno di fiducia e il superiore non può sapere se l'interessato è ancora in grado di lavorare. Nel dubbio lo deve allontanare dal posto di lavoro. Per maggiori informazioni si veda l'allegato opuscolo: «Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro: aspetti giuridici».

### Consumo di sostanze generanti dipendenza: fattori di rischio

Lucido 7.4

Il datore di lavoro dovrebbe però anche evitare le condizioni di lavoro che favoriscono la dipendenza, p.es. mettendo a disposizione gratuitamente del tè nei luoghi di lavoro che danno sete (calore). Una grande libertà d'azione aiuta a evitare lo stress. Una mensa senz'alcol consolida la buona intenzione e rende credibile la prevenzione.

### Regola di condotta «droghe illegali»

Lucido 7.5

In linea di principio per le droghe illegali occorre procedere come per l'alcol. Siccome però l'eroina rende dipendenti molto in fretta, si deve reagire subito: non si può osservare e raccogliere fatti ancora a lungo. Per chi spaccia droga si deve prevedere il licenziamento in tronco, visto che a causa dell'ille-

galità l'azienda può incorrere in problemi giuridici. Nell'allegato opuscolo «Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro: aspetti giuridici», pubblicato dalla Suva, troverete alcuni consigli che riguardano l'impiego di persone che seguono un programma di distribuzione di metadone.



## 8. Prevenzione a livello aziendale

### Principi di un programma di prevenzione

Lucido 8.1

**Togliere il tabù:** va spezzato il circolo vizioso del co-alcolismo. Un clima aziendale aperto permette di affrontare un collega per dirgli: «Negli ultimi tempi bevi molto. Hai problemi? Posso aiutarti?»

**Sdrammatizzare:** la malattia da dipendenza non significa la fine del mondo. È un problema che può essere risolto.

**Corresponsabilizzare e non compatire:** la compassione non giova a chi è dipendente. Corresponsabilizzare significa: mostrare all'altro che il suo benessere non ci è indifferente e che sentiamo i suoi problemi. Deve notare che abbiamo notato!

**Aiutare e non punire:** offerta di aiuto sotto forma di partecipazione, disponibilità al colloquio, propaganda di cure specialistiche, pazienza, tolleranza in caso di ricaduta, ma anche guida sistematica verso l'obiettivo di ridiventare senza dipendenze.

### Programma di prevenzione aziendale

Lucido 8.2

Un programma di prevenzione aziendale richiede cinque elementi. Se tutti procedono insieme, guadagnano tutti: collaboratrici e collaboratori più contenti e più sani, meno perdite per l'azienda.

A dipendenza delle dimensioni dell'azienda, l'introduzione di un tale programma dura da 6 mesi a un anno. Nelle aziende molto grandi con numerosi quadri la formazione può richiedere un periodo anche più lungo. Le esperienze fatte con programmi del genere sono molto positive, nessuna azienda si è finora pentita di aver compiuto questo passo! Per avere altre informazioni potete rivolgervi a uno specialista dell'ISPA (Istituto svizzero di prevenzione dell'alcolismo e altre tossicomanie), casella postale 870, 1001 Losanna, tel. 021 320 29 79, fax 021 321 24 40.

## 9. Fumare

### Fumare sul luogo di lavoro

Lucido 9.1

La dipendenza da nicotina è un problema speciale: in genere non si mette in pericolo la sicurezza sul lavoro (salvo se si fuma in locali con rischio d'esplosione). Chi fuma non si fa nemmeno notare sul piano sociale, il suo rendimento non cala e sul piano morale non viene condannato così severamente come chi beve alcol o consuma droghe illegali. Il fumare sul luogo di lavoro è però legato a due problemi: i fumatori pregiudicano la loro salute e danno fastidio ai colleghi. In effetti, è provato che anche il fumo passivo provoca danni alla salute! Per evitare conflitti, è meglio attenersi ai seguenti principi:

- con un divieto assoluto di fumare non si è mai liberato un fumatore dalla sua dipendenza. Si elude semplicemente il divieto fumando p.es. nei WC o in luoghi nascosti (pericolo d'incendio). È meglio motivare attraverso incentivi, p.es. con un contributo a un corso di disassuefazione.
- i non fumatori hanno la precedenza! Se nello stesso luogo lavorano fumatori e non fumatori, in quel posto di lavoro non si può fumare. Chi fuma deve tuttavia disporre di angoli per fumatori. Va tenuto presente che i fumatori, semplicemente grazie alla loro dipendenza, non abbiano più pause dei non fumatori!

Nei locali accessibili a tutti come sale di conferenze, corridoi, sale di proiezione, WC ecc. non si deve fumare. In mensa o nel locale pause va allestito un angolo per i fumatori.

## 10. Note, altre domande

Prima di chiudere la riunione, si può brevemente richiamare l'attenzione sugli aiuti offerti nella regione, sugli opuscoli d'informazione ecc.

dott. Ruedi Rügsegger

# Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro

Struttura della lezione

1. Obiettivo (DA\*, 10 min.)  
Regole e offerta di aiuto nella propria azienda
2. Introduzione (rel.\*, 10 min.)  
Che cos'è una droga?  
Dipendenza e politica
3. Diffusione delle droghe (rel., 10 min.)  
Alcune cifre
4. Ripercussioni dell'abuso nell'azienda (rel., 10 min.)  
Diminuzione del rendimento, malattia, cattivo clima aziendale, co-alcolismo
5. Video «A tutta birra» (20 min.)  
E come vanno le cose da noi?

\* DA = direzione aziendale, rel. = servizio personale/sociale

## Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro

---

6. Pausa (20 min.)

Distribuzione di cocktail analcolici con ricette

---

7. Discussione del video: Che fare? (rel., 15 min.)

Colloquio, confronto costruttivo, procedura da seguire per le droghe illegali

---

8. Perché la prevenzione a livello d'azienda?  
(rel., 15 min.)

Motivi economici ed etici

---

9. Fumare

---

10. Osservazioni, domande, chiusura  
(rel. & DA, 10 min.)

\* DA = direzione aziendale, rel. = servizio personale/sociale

# Perché la prevenzione delle tossicomanie nell'azienda?

**La prevenzione delle tossicomanie**

riduce i costi occulti

**La prevenzione delle tossicomanie**

accresce la sicurezza sul lavoro

**La prevenzione delle tossicomanie**

favorisce un clima di lavoro positivo

**La prevenzione delle tossicomanie**

è un obbligo etico

# Che cosa è una droga?

---

Una droga non è necessaria per assicurare le funzioni biologiche vitali.

---

Una droga non è utilizzata a fini medico-terapeutici.

---

Una droga ha effetti psicoattivi che almeno all'inizio sono vissuti come gratificanti.

---

Una droga provoca sintomi di astinenza in caso di arresto del suo consumo.

## Quattro tesi sul tema dipendenza

---

Ogni persona può diventare tossicodipendente.

---

Il fatto che una droga sia legale o no non ha nulla a che vedere con la sua pericolosità.

---

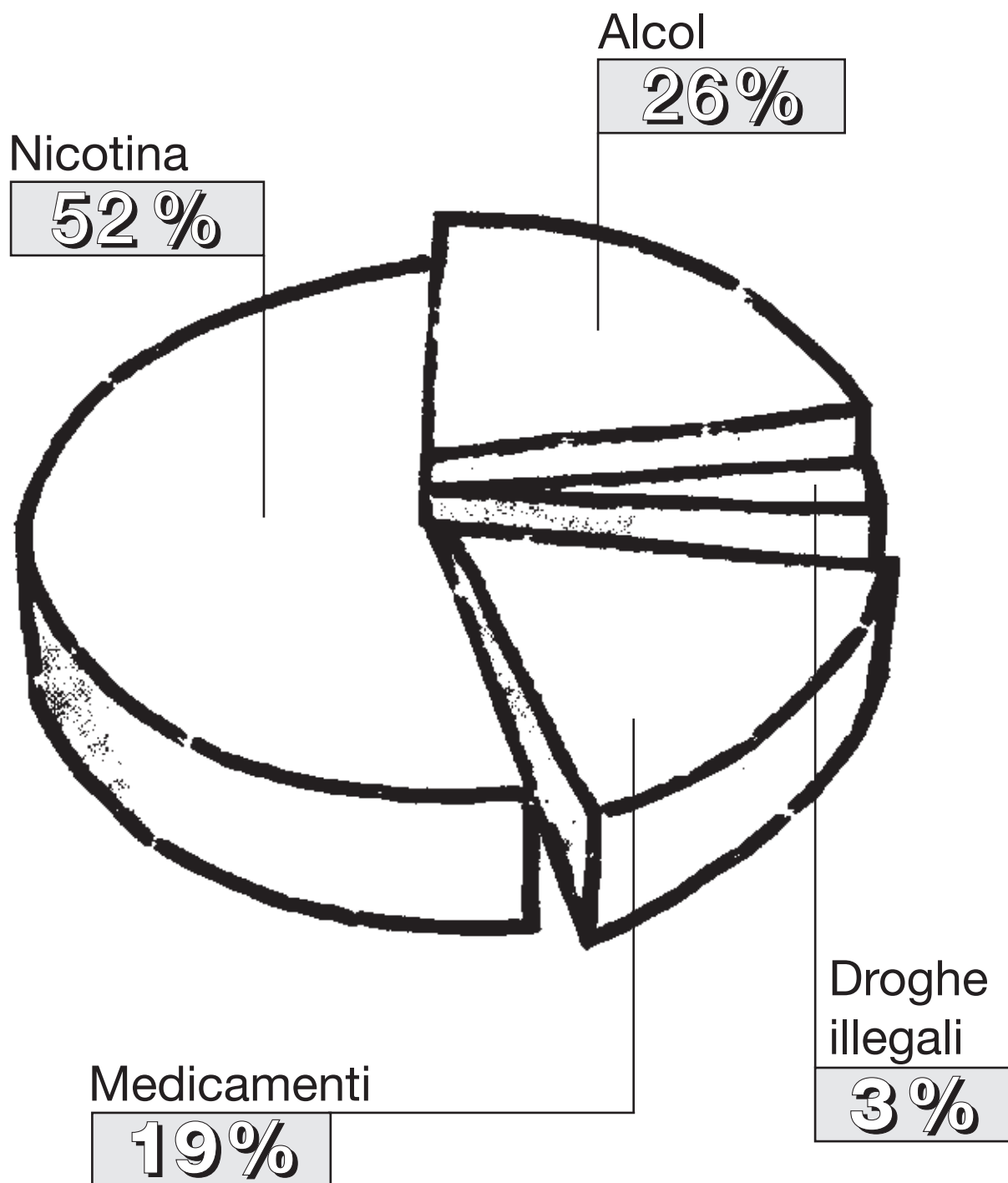
Una droga (alcol) aumenta il rischio d'infortunio e può essere nociva alla salute.

---

La tossicomania è una malattia e può essere guarita.



# Ripartizione percentuale della dipendenza grave sulle diverse droghe



# Consumo di alcol in Svizzera (1)

Consumo di alcol dei 15 - 74enni:

**646'000**

non bevono praticamente alcol

**3'750'000**

bevono un bicchiere di tanto in tanto  
(rischio ridotto)

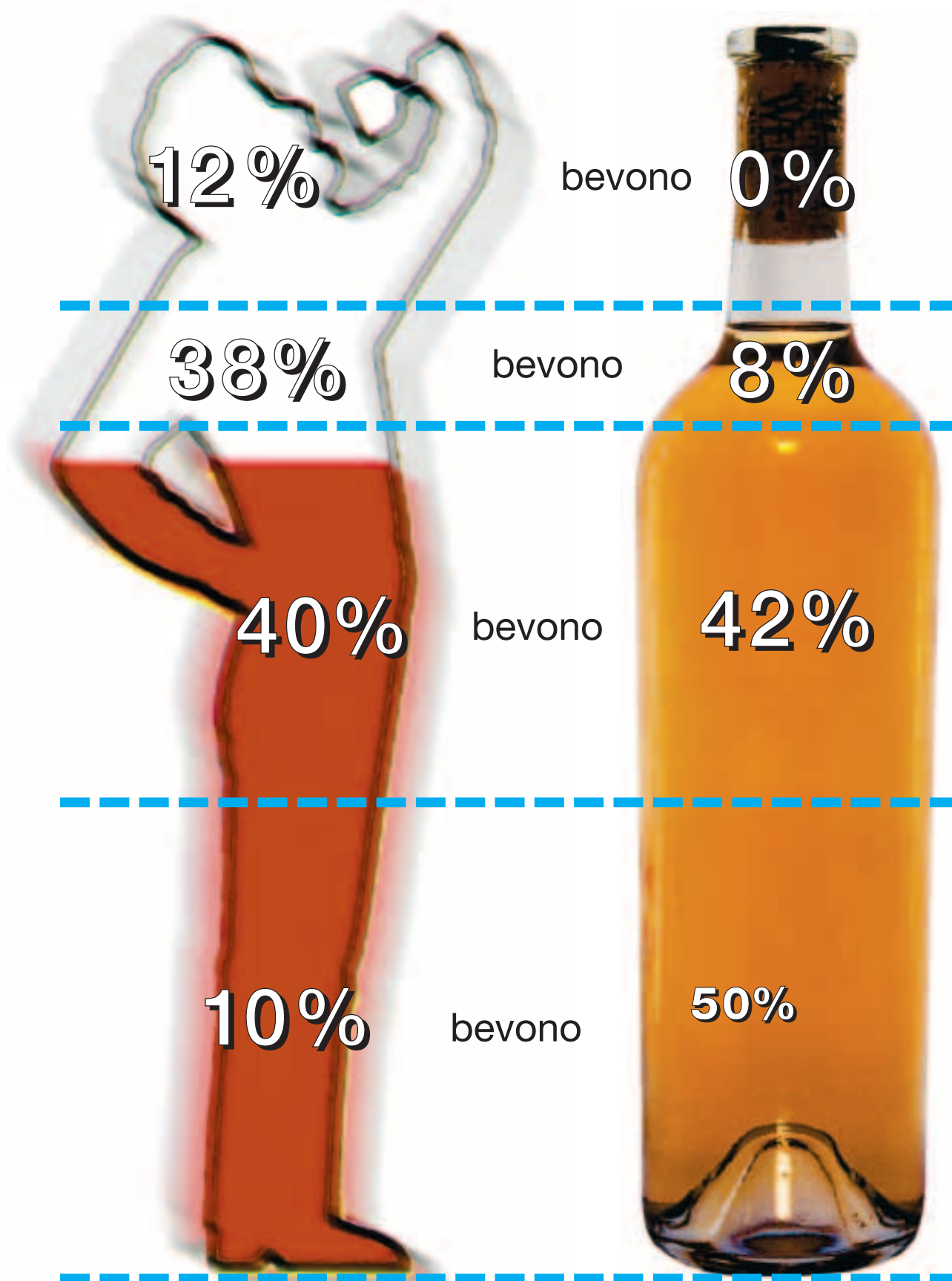
**561'000**

bevono alcol regolarmente o di  
frequente (rischio medio)

**268'000**

bevono alcol in misura nociva per  
la salute

## Consumo di alcol dei 15 - 74enni in Svizzera (2)



# Uso consapevole delle bevande alcoliche

Le regole da seguire per consumare alicolici senza correre rischi

Un adulto sano che osserva le seguenti regole elementari nel bere non mette a repentaglio la propria salute né quella di altre persone:

---

non bere più di 2 bicchieri standard al giorno

---

in occasioni particolari: gustare fino a 4 bicchieri standard

---

gustare significa: non più di un bicchiere in un'ora

---

per le donne si raccomanda particolare cautela

# Che cosa è una bibita standard?



**1 grappa**

(0,2 dl)  
= 7 grammi



**1 grappa grande**

(0,4 dl)  
= 14 grammi



**vino rosso**

(1dl)  
= 10 grammi



**vino bianco**

(1 dl)  
= 10 grammi



**1 birra**

(3 dl)  
= 12 grammi

# Effetti dell'abuso nell'azienda

**Le inchieste mostrano che le collaboratrici e i collaboratori alcolodipendenti...**

...si ammalano più spesso

...sono assenti più sovente e più a lungo

...cagionano infortuni sul lavoro più frequenti e particolarmente gravi

...forniscono al massimo il 75 % del loro rendimento potenziale

## Altre ripercussioni di un consumo eccessivo di alcol sono:

---

insufficiente qualità del lavoro

---

decisioni errate

---

messa in pericolo della sicurezza dell'azienda

---

accresciuto carico per i capi

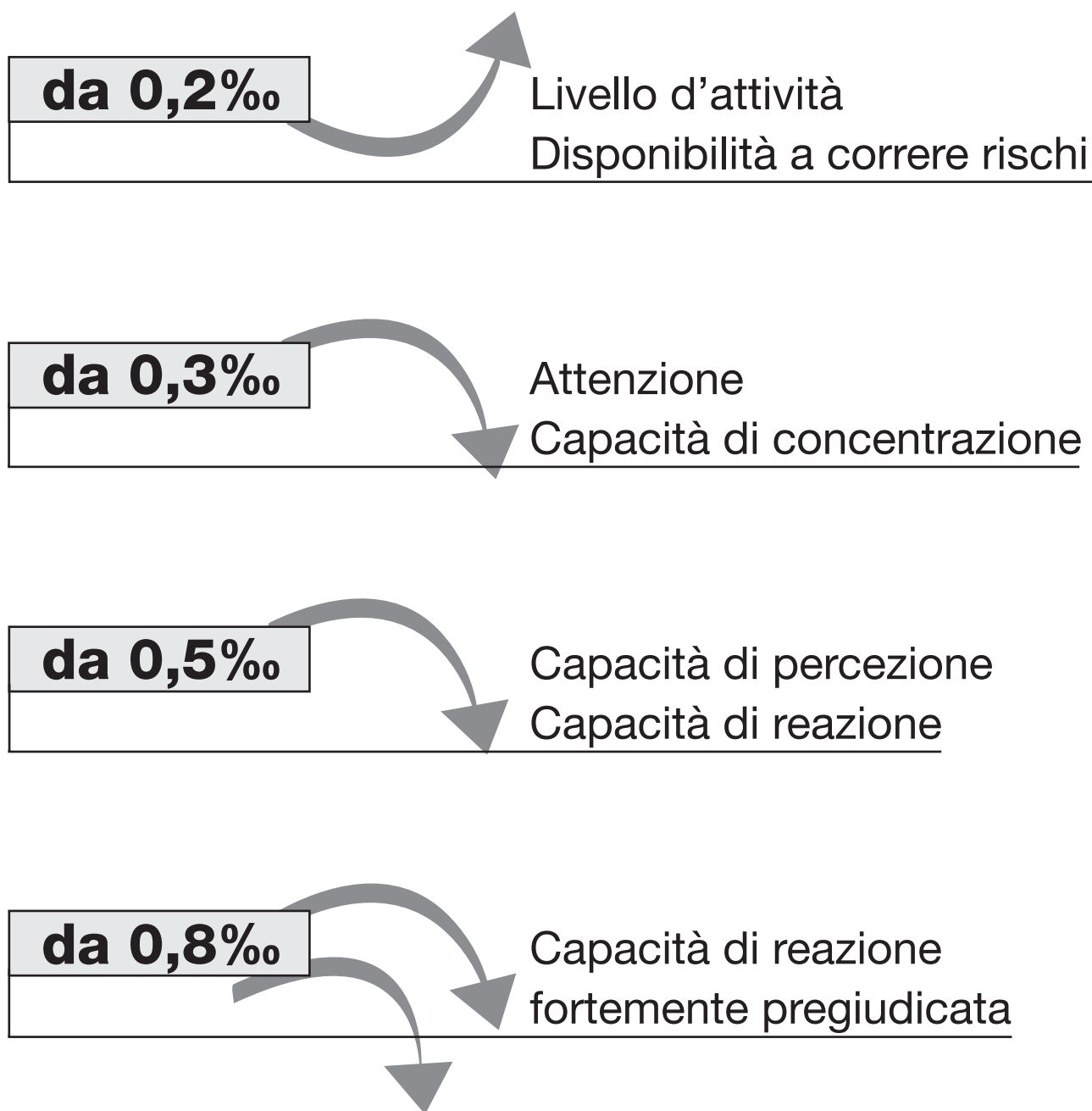
---

influsso negativo sul clima nell'azienda

---

immagine negativa dell'azienda nell'opinione pubblica, p.es. attraverso il personale in contatto con i clienti

# Influsso dell'alcol su efficienza e sicurezza sul lavoro





# La reazione errata

## Rapporti con l'interessato

### Reazione «ufficiale»:

disagio, reticenze  
tacere  
occultare, scusare  
lasciar fare  
camerateria  
non responsabilizzare

### Reazione «dietro la schiena»:

sparlare, fare dello spirito  
deridere  
disprezzare  
ostilità  
sensi di colpa

## La reazione errata Rapporti con l'interessato (2)

### Risultato:

Si sta a guardare fino a quando non va veramente più, e poi si lascia semplicemente cadere l'interessato (licenziamento)

# Ricette dei drink

## Suva Libre, per un bicchiere:

1 cl di sciroppo di cassis (ribes nero)  
2 dl di succo d'ananas  
 $\frac{1}{2}$  cucchiaino da tè di succo di limone  
fetta di limone  
Shakerare lo sciroppo e il succo, servire con tre cubetti di ghiaccio e una fetta di limone.

## Peach Shake, per 8 bicchieri:

1 scatola grande di pesche  
1 cucchiaio di succo di limone  
8 dl di latte  
6 cubetti di ghiaccio  
noce di cocco grattugiata  
Frullare le pesche con il succo, aggiungere latte, succo di limone e ghiaccio, poi continuare a frullare per circa 2 minuti. Cospargere poi con la noce di cocco grattugiata.

## Cat Killer, per un bicchiere:

1 cl di sciroppo di granatina  
6 cl di succo d'ananas  
6 cl di succo d'arancia  
6 cl di succo di pompelmo  
Mescolare i succhi e agitarli bene, infilare delle ciliegine da cocktail su stecchini e decorare così i bicchieri.

# Come riconosco i collaboratori con problemi di dipendenza?

---

Capacità di prestazione e di resistenza irregolare

---

Fasi attive seguite da cadute di rendimento

---

Mancanza di concentrazione e vuoti di memoria

---

Limitata disponibilità ad assumere responsabilità

---

Peggioramento dell'abilità manuale

---

Frequenti assenze di breve durata

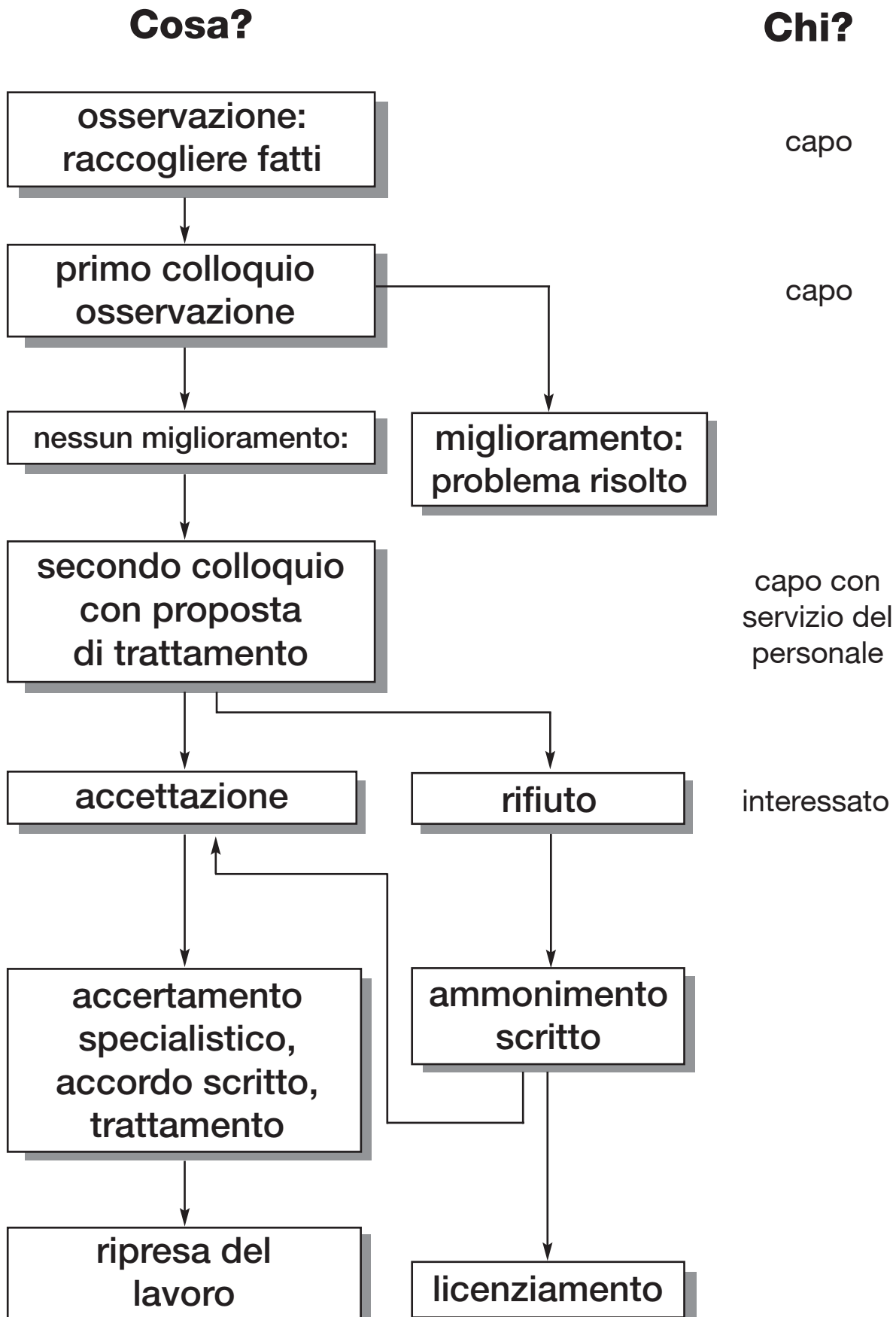
---

Coinvolgimento sproporzionato in infortuni sul lavoro o in itinere

---

Astensione dalle discussioni sulle sostanze comportanti dipendenza

# Rapporti con l'interessato



# Leggi determinanti Sostanze generanti dipendenza sul posto di lavoro

Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni,  
articolo 11 capoverso 3:

«Il lavoratore non deve mettersi in stato che possa esporre lui stesso o altri lavoratori a pericolo. Questo divieto vale in particolare per il consumo di bevande alcoliche o di altri prodotti inebrianti.»

Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro,  
articolo 35:

«Il datore di lavoro può imporre una limitazione o un divieto del consumo di bevande alcoliche.»

# Fattori di rischio nella professione

---

Esigenze troppo / troppo poco elevate

---

Scarse possibilità di comprendere e influenzare il lavoro (p.es. sorvegliare una macchina)

---

Possibilità di rinviare dei lavori

---

Nessun controllo sociale (ufficio individuale, viaggi di servizio, servizio esterno)

---

Accesso facile all'alcol o a medicinali in seguito all'attività professionale

---

Orari di lavoro irregolari/lavoro a turni

---

Prospettive economiche e professionali poco sicure

# Regola di condotta «droghe illegali»

## Base:

Legge federale sugli stupefacenti

## Procedura in caso di sospetto di droghe:

- Affrontare subito il tema
- L'azienda non tollera nessuna infrazione alla legge
- Eventualmente far firmare una dichiarazione
- In caso di spaccio: licenziamento in tronco

## Programmi metadone-eroina:

Accordo complementare al contratto di lavoro



# Principi di un programma di prevenzione

---

■ Togliere il tabù

---

■ Sdrammatizzare

---

■ Corresponsabilizzare invece di compatire

---

■ Aiutare invece di punire

# Programma di prevenzione aziendale

---

Regola di condotta (direzione):  
In che modo la nostra azienda affronta il problema «droghe»?  
Regole e offerte di aiuto

---

Formazione dei superiori

---

Sensibilizzazione del personale  
Pubblicazione dell'offerta di aiuto  
Campagne, prospetti, settimana «analcolica»  
manifestazioni informative, concorsi

---

Attuazione della regola di condotta  
trattamento dei casi problematici,  
appoggio ai superiori

---

Controllo dei risultati

# Fumare

---

il fumo passivo fa male alla salute

---

nessun divieto generale di fumare,  
ma zone per fumatori

---

aiutare, non punire (corsi di disassuefazione)

---

imporre regole chiare

---

tolleranza, però: priorità ai non fumatori

---

divieto di fumare se vi è pericolo d'esplosione