REGIONE DEL VENETO
ULSS5 POLESANA

AREA TEMATICA 4
ALCOL E DIPENDENZE

Il Programma WHP prevede l'attuazione graduale di Pratiche, raccomandate e sostenibili, suddivise per sei Aree Tematiche

Buona pratica 4.1 | Definire e attuare una Policy aziendale di “Contrasto ai comportamenti additivi (alcol, droghe, gioco d’azzardo)” attraverso (una o più delle seguenti) attraverso un adeguato percorso aziendale che preveda:

- La condivisione e la preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc)
- L’attivazione di iniziative di informazione e promozione con i lavoratori
- Il monitoraggio periodico della politica aziendale
- L'applicazione della policy che deve:
  - Richiamare le normative vigenti in materia
  - Prevedere il divieto esplicito di vendita, somministrazione e di consumo di alcolici sul posto di lavoro e nella mensa aziendale oppure, ove non via sia mensa interna, buoni pasto con esplicita esclusione di alcolici
  - Prevedere procedure scritte per la gestione dei casi di alterazione franca o sospetta per assunzione di alcol o droghe
  - Individuare formalmente e formare figure preposte alle procedure adottate
  - Prevedere sanzioni o conseguenze in caso di violazioni

Una policy aziendale per il contrasto ai comportamenti additivi, definita con l‘obiettivo più ampio di promuovere la salute dei lavoratori, rappresenta un elemento chiave per ottenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo. Per costruire una policy efficace occorre considerare le specifiche caratteristiche dell’azienda e dei suoi lavoratori, focalizzandosi su quei fattori di contesto che possono aumentare la probabilità di incorrere in comportamenti additivi (es. facilità di accesso all’alcol, condizioni di lavoro precarie o disagiate, alto livello di stress, cultura aziendale che rinforza l’uso di sostanze, ecc.).Gli elementi essenziali che una policy dovrebbe includere sono: 1) Il riferimento a normative vigenti/regolamenti aziendali/codici comportamentali (es. codice etico) 2) Le conseguenze per eventuali violazioni della policy (es. richiami disciplinari) 3) Le indicazioni per eventuali possibilità di aiuto e sostegno (es. offerta di risorse interne all’azienda, riferimenti ai servizi del territorio) 4) Le procedure per proteggere la privacy e il diritto alla riservatezza dei lavoratori. Una volta definita, la policy deve essere comunicata a tutti i lavoratori attraverso i canali abituali (es. brochure, rete intranet) e le sessioni formative ai nuovi assunti, ai capisquadra, ecc.

Buona pratica 4.2 | Formazione generale:

- Attivare iniziative di formazione finalizzate ad aumentare la conoscenza dei rischi legati ai comportamenti additivi, rinforzare la resilienza, migliorare la comprensione della policy aziendale e acquistare familiarità con le procedure per ottenere supporto (per esempio corsi per i lavoratori, corsi per dirigenti e figure di sistema – datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di P.S. –, per figure professionali che ricoprono un ruolo intermedio tra direzione e lavoratori – capi squadra, capi-turno, project leader, coordinatori di team –

La formazione generale per il contrasto alle dipendenze ha il duplice obiettivo di promuovere una diversa cultura rispetto ai comportamenti di uso/abuso di sostanze o ad altri comportamenti a rischio (es. gambling) e ad acquisire familiarità con le procedure necessarie per ottenere aiuto, in caso di bisogno, per sé stessi, per un collega, per la propria famiglia. Il tema dei comportamenti additivi è una questione che attiene alla salute (oltre che alla sicurezza), da trattare al di là degli adempimenti legislativi, nell'ambito di un percorso con contenuti ad hoc: ad esempio, definizione delle dipendenze, fattori di rischio e fattori di protezione, normativa di riferimento e policy aziendale, rete dei servizi di aiuto. Oppure all'interno di percorsi formativi già presenti: ad esempio, è possibile trattare le dipendenze nei programmi che lavorano su alcune dimensioni trasversali che dovrebbero favorire l'adozione di stili di vita sani (es. come rafforzare lo spirito di gruppo, come gestire lo stress, come comunicare in modo efficace coi propri figli/nipoti in tema di sostanze, come migliorare la propria dieta, ecc.)

Buona pratica 4.3 | Altro

- Altra pratica validata dall'ASL
- Attività di informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche

I capi intermedi/figure di sistema possono svolgere un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente che promuova effettivamente pratiche di lavoro sane e sicure, assumendo il ruolo di agenti di cambiamento e motivando tutti i lavoratori al sostegno della policy aziendale. Ogni azienda definisce il ruolo delle figure intermedie diversamente, sulla base di fattori quali la natura del lavoro, le modalità organizzative, il contesto in cui si svolge. Con la formazione, queste figure dovrebbero apprendere a: conoscere la policy aziendale drug-free e gli strumenti a supporto dei lavoratori, tenere aperti buoni canali di comunicazione, riconoscere i segnali di allerta che possono rivelare un potenziale consumo di sostanze/comportamento additivo da parte dei lavoratori, documentare i fatti, gestire i lavoratori problematici e, al bisogno, accompagnarli nella ricerca di aiuto.

EQUITÀ. La realizzazione delle pratiche deve tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, diversa sensibilità culturale rispetto alle tematiche trattate, ecc.