

Focus sul tema:

L'alcol sul posto di lavoro
Un progetto nel territorio di Bressanone

L'ALCOL SUL POSTO AL LAVORO

MANUALE PER I QUADRI DIRIGENTI E I RESPONSABILI DEL PERSONALE DEL DISTRETTO DI BRESSANONE

I n d i c e

1.	Premessa	3
2.	Indicazioni per riconoscere tempestivamente i problemi causati da dipendenza	3
	2.1 note sul piano aziendale	3
	2.2 mutamenti della persona	4
	2.3 mutamenti nel comportamento sociale	5
3.	Colloqui in casi clamorosi di dipendenza	5
	3.1 cosa si può ottenere con i colloqui	5
	3.2 cosa non si può ottenere con i colloqui	6
	3.3 preparazione dei colloqui	6
	3.4 indicazioni sulla conduzione dei colloqui	7
4.	Il rapporto con i casi più acuti	8
5.	Considerazioni sulla prevenzione dell'abuso dell'alcol sul lavoro	11

1. Premessa

Il presente manuale si propone di fornire indicazioni a superiori e responsabili del personale, all'interno dell'azienda, per la realizzazione di una „guida al piano di azione“ e del *piano strutturato a più livelli* in esso contenuto volto a fornire strumenti di assistenza utili nei singoli casi. Ciò comprende:

- ✓ informazioni per riconoscere tempestivamente i problemi causati dalla dipendenza;
- ✓ indicazioni per la preparazione e gestione di colloqui in casi evidenti di dipendenza;
- ✓ raccomandazioni per la gestione dei rapporti con persone interessate in modo grave;
- ✓ considerazioni generali sulla prevenzione dell'abuso di sostanze che danno assuefazione sul posto di lavoro.

Il manuale si occupa in primo luogo dell'alcol non solo da un punto di vista sociale, ma anche come sostanza, della quale spesso si fa abuso nel contesto aziendale; le indicazioni possono però valere anche per l'abuso di altre sostanze (medicinali, sostanze stupefacenti illegali).

Per „abuso“ si intende l'uso non conforme alle disposizioni (p. es. assunzione di farmaci senza prescrizione e/o indicazione degli effetti sullo stato generale) oppure l'uso in occasioni improprie (p. es. l'alcol durante la guida o sul lavoro).

2. Indicazioni ...

le indicazioni fornite sono volte a riconoscere quanto prima possibile i sintomi che causano problemi e che possono derivare da una dipendenza. Il verificarsi di molti sintomi in un periodo piuttosto lungo, può essere indicativo di dipendenza dall'alcol o di un potenziale rischio. Dovreste pertanto tenere un colloquio con il dipendente, nel quale avete notato questi atteggiamenti (v. il piano strutturato a livelli nella guida al piano d'azione).

2.1 Note sul piano aziendale

- mancanza di puntualità
- assenze brevi, ma frequenti, dal lavoro prima o dopo il week-end; frequenti giustificazioni da parte di terzi (p.es. il partner)
- crescente frequenza di incidenti (sul lavoro o sulla strada)
- capacità produttiva e di resistenza non costante
- dimenticanze (p. es. incarichi di lavoro, appuntamenti, occasioni varie)
- isolamento dai colleghi/e, evitare il contatto con i propri superiori
- lamentele da parte di colleghe/i e lavoratori/trici
- alitosi alcolica già all'inizio della giornata lavorativa

2.2 Mutamenti della persona

- evidente mancanza di concentrazione
- sottostima/superstima di sé stessi, mancanza di scrupolosità
- continui sbalzi di umore dalla suscettibilità al nervosismo, euforia, depressione, riservatezza
- aumento del senso dell'umorismo (leggerezza?), spavalderia
- trascuratezza della propria immagine
- alitosi alcolica – spesso nascosta da odore di menta piperita, collutorio o lozione dopo barba
- tempi di reazione prolungati, peggioramento della capacità motoria
- frequenti stati ansiosi
- sintomi visibili come tremore delle mani e sudore, aspetto gonfio, viso arrossato.

2.3 Mutamenti nel comportamento sociale

- eccesso d'alcol in occasione di feste, il cosiddetto „uscire dagli schemi“
- fama di capacità di reggere bene l'alcol
- consumo d'alcol in occasioni improprie
- ricerca di alibi per giustificare il costante consumo
- cercare nascondigli per le „scorte“ d'alcol
- glissare discorsi sul tema „alcol“
- bugie sul proprio rapporto con il bicchiere
- trascuratezza della famiglia e dei contatti sociali

3. Colloqui in casi clamorosi di dipendenza

3.1 Cosa si può ottenere con i colloqui

Per poter progettare e svolgere dei colloqui è fondamentale sapere se si tratta di reale dipendenza o di sporadico abuso di alcol. Colleghe/i e superiori non possono e non devono giudicare. E' comunque importante sapere se la dipendenza si è sviluppata seguendo la dinamica „*piacere-abitudine-abuso-dipendenza*“ dato che i confini fra questi comportamenti sono alquanto labili.

E' opportuno comunque parlare *con la/il diretta/o interessata/o piuttosto che su di lei/lui con terzi.*

Anche se nel presente manuale è posto in primo piano il problema individuale, non bisogna comunque perdere di vista il fatto che i problemi causati da una dipendenza coinvolgono indirettamente anche terzi e devono essere considerati sempre in relazione ad abitudini sociali, aziendali oppure atteggiamenti. L'alcolismo è una malattia da cui solo pochi riescono a liberarsi con le proprie forze. Dunque, proprio per questo, la responsabilità dei superiori assume una grandissima importanza nel predisporre misure assistenziali per gli interessati (anche contro il loro interesse a persistere nella dipendenza). Spesso, infatti, essi le valutano diversamente dopo aver effettuato la terapia oppure (qualora non intercorra alcun intervento) si rammaricano in seguito di non aver ricevuto risposte adeguate.

Conformemente alla guida al *piano d'azione*, nei casi più clamorosi di dipendenza, i superiori hanno il compito di tenere dei colloqui con i dipendenti, seguendo una procedura ben precisa.

Questi colloqui si pongono l'obiettivo di:

- ❖ inviare gli interessati alle istituzioni competenti, prima che il problema peggiori e che la/il lavoratrice/ore diventi anche un onere per l'azienda;
- ❖ produrre una „pressione costruttiva“;
- ❖ mostrare ai diretti interessati che i problemi non vengono ignorati, ma affrontati apertamente.

Pressione costruttiva

- significa anzitutto favorire la presa di coscienza dei diretti interessati sulla loro condizione, mostrandola loro chiaramente;
- indicare loro anche la possibilità di come possano cambiare qualcosa;

- offrire loro aiuto ed indicare loro dove possono trovare un aiuto competente

ma significa anche

- assumere un atteggiamento coerente proprio quando non sono disposti ad accettare l'aiuto offerto o a cambiare qualcosa.

I diretti superiori assumono perciò un ruolo particolare, in quanto:

- sono a stretto contatto con i loro dipendenti e possono registrare tempestivamente eventuali defaillances nell'atteggiamento;
- dispongono di mezzi di pressione, a differenza delle/i colleghe/i;
- a differenza dei familiari non sono coinvolti dalle/i dirette/i interessate/i sul piano emozionale e finanziario.

Naturalmente i superiori, da soli, non possono convincere le/gli interessate/i e spesso neanche con un colloquio sono in grado di far accettare una consulenza o l'inizio di un trattamento. Al contrario, se l'intero ambiente sociale e aziendale attuano un procedere unitario e coerente, possono assumere un grande significato: superiori, consiglio del personale, dipartimento del personale, colleghe/i e familiari dovrebbero mirare cioè ad un unico scopo, senza mettersi l'uno contro l'altro.

3.2 Cosa non si può ottenere con i colloqui

- non è possibile, né sensato tracciare una diagnosi (alcolismo, etc.);
- una discussione sulle quantità bevute è controproducente;
- non possono essere tirati in ballo i problemi personali degli interessati (in questo caso bisognerebbe fare riferimento a strutture competenti).

L'obiettivo primario resta dunque l'aiuto professionale!

3.3 Preparazione dei colloqui

Il colloquio dovrebbe essere preparato per iscritto, se possibile.

Le seguenti domande relative all'abuso delle sostanze che danno assuefazione, potrebbero fornire un valido aiuto nella stesura del colloquio:

- Qual'è la mia personale motivazione per questo colloquio?
- Che tipo di rapporto ho con l'interessata/o? (superiore, collega, familiare)
- Se avete dei rapporti amichevoli con il diretto interessato o se si tratta di un ex collega è consigliabile che sia il diretto superiore a condurre il colloquio.
- Che tipo di obiettivi posso raggiungere con questo colloquio? Bisogna porsi obiettivi realistici, poiché nessuno mostra un quadro completo di malattia già al primo colloquio. In questo caso può aiutare la stesura degli obiettivi e la loro formulazione sintetica in una frase.
- Quali fatti posso affrontare? Dove sono quelle defaillances del comportamento che mi preoccupano o che sono motivo di contestazione?
- Dove ritengo che ci siano delle relazioni con un atteggiamento di dipendenza?
- Che tipo di aiuto posso offrire? (indirizzo per contattare il Ser.T. di Bressanone)
- Quali obblighi e conseguenze sono necessari? Vanno chiarite le conseguenze relative ad ulteriori defaillances comportamentali ed eventuali imposizioni che ne derivano (nella misura in cui siete preposti a questo in qualità di superiori). E' necessario sentire preventivamente il consiglio ed il dipartimento del personale.

3.4 Indicazioni per lo svolgimento dei colloqui

- Decidendo di effettuare un colloquio, assicuratevi che la/il lavoratrice/ore non si trovi in uno stato alterato (di ebbrezza) e che sia in grado di accettare la proposta;
- fate in modo di instaurare un clima piacevole, privo di paure;
- assicuratevi che il luogo e l'orario prescelto consentano un colloquio indisturbato;
- dimostrate al/la lavoratore/trice che vi preoccupate di loro;
- la persona interessata dovrebbe avvertire la sensazione di non essere respinta, ma che al contrario il motivo del colloquio è dettato dal Vostro desiderio di aiutarla. Sarebbe utile prendere a pretesto del colloquio un fatto capitato di recente.

Per i superiori

- dite chiaramente al/la lavoratore/trice che cosa viene reclamato del suo comportamento sul lavoro;
- quali atteggiamenti Vi hanno colpito in particolare;
- che tipo di conseguenze e problemi ne risultano;
- che possibilità di cambiamento e di aiuto si possono dare;

- cercate di non rimproverare la/il lavoratrice/ore (di rimproveri ne riceve già da tempo) ed evitate di dare „buoni consigli“. Nel caso in cui sia affetto da dipendenza, nemmeno gli appelli lo aiuteranno a liberarsene;
- evitate di convincere la/il vostra/o dipendente del suo problema, in quanto non siete degli specialisti per poter tracciare una diagnosi del genere e inoltre rischiate di rafforzare l'atteggiamento di resistenza;
- invitate la/il vostra/o dipendente a prendere posizione sul problema;
- non fatevi sfuggire di mano il colloquio!
- Non indugiate su lunghe discussioni riguardanti quantità e cause del bere. Non distraetevi e cercate di non parlare d'altro.
- Terminate il colloquio con intese e richieste precise e parlate chiaramente dei controlli messi a punto per farle rispettare. Le intese e le imposizioni possono essere, ad esempio: la ricerca di un servizio di consulenza cui rivolgersi o di un gruppo di autoaiuto, sobrietà assoluta durante il lavoro, notificazione dello stato di malattia dal primo giorno, nessuna concessione di permessi brevi o supplementari.

4. Il Rapporto con i casi più acuti

La disposizione più decisiva per l'azienda riguardante le sostanze che provocano dipendenza sul posto di lavoro, è contenuta nel § 4 delle „*indicazioni per un piano d'azione*“:

„I dipendenti che assumono alcol o altre sostanze nel periodo precedente l'inizio del lavoro, durante l'orario di lavoro e/o durante le pause dello stesso, non devono poi trovarsi in uno stato tale

- a) da poter costituire un rischio per sé e per gli altri;*
- b) che non possa essere più garantito l'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa.*

I dipendenti che a causa dell'assunzione di alcol o di altre sostanze non siano più in grado di eseguire il lavoro senza arrecare pericolo a sé e agli altri, non devono essere occupati per tutta la durata del periodo in questione.”

Il § 4 delle „*indicazioni per un piano d'azione*“ è stato formulato come sostegno alle disposizioni generali sulla prevenzione di incidenti, ma in esso si fa espresso riferimento, oltre all'alcol, ad altre sostanze pericolose per la sicurezza e l'attività lavorativa e si precisa inoltre, che un pericolo del genere può aversi anche in seguito all'assunzione delle medesime al di fuori del regolare orario di lavoro. Si calcola che per ogni ora, circa lo 0,1 ‰ di alcol viene eliminato dall'organismo; molti medicinali con effetti rischiosi per la sicurezza, presentano poi un tempo di eliminazione maggiore (per esempio 4 giorni per il „*valium*“).

Chi si assume l'onere di controllare e rilevare se il/la lavoratore/trice non è più in grado di portare a termine il suo lavoro e costituisce un eventuale pericolo per sé e per gli altri?

A questo devono provvedere i diretti superiori.

Perchè sono i superiori a dover prendere i giusti provvedimenti contro l'abuso di sostanze?

Il motivo risiede soprattutto nel fatto che essi sono responsabili della sicurezza dei loro dipendenti e devono perciò fare tutto il possibile per ovviare a pericoli ed incidenti.

Quando prendere provvedimenti?

Ogni qualvolta l'aspetto esteriore del dipendente suggerisca che ella/egli non sia sobria/o.

I sintomi dai quali si può desumere questo stato sono per esempio: repentini mutamenti dell'atteggiamento, confusione nel parlare, andatura insicura, e nel caso di consumo di alcol, la tipica alitosi. Già piccole quantità di alcol possono influenzare le capacità fisiche e psichiche necessarie per svolgere il proprio lavoro con sicurezza: si stima infatti che già con una concentrazione di alcol nel sangue pari allo 0,2‰ si instaura un comportamento non conforme agli standard di sicurezza! Per maggiori informazioni sugli effetti specifici delle sostanze che danno assuefazione (alcol, medicinali, droghe) rivolgetevi all'Istituto Soffi.

Utilizzate eventualmente anche le informazioni di terzi su colleghe/i in stato di ebbrezza. Non consideratela una denuncia, ma piuttosto una legittima preoccupazione sullo stato di salute e sulla sicurezza sul lavoro delle/i vostre/i dipendenti.

In qualità di superiori avete l'obbligo di dimostrare lo stato di ebbrezza di un/a vostro/a dipendente o che si trovi sotto l'effetto di sostanze da assuefazione?

Il vostro compito in un primo momento è, molto genericamente, quello di osservare se l'interessata/o è in condizione di eseguire la sua attività senza arrecare pericoli. In tal caso vale principalmente l'impressione esterna come superiore. Pertanto dovrete registrare quei comportamenti che vi hanno indotto a sospettare un abuso quali ad esempio „puzza d'alcol“, „parla sbiassicando“, andatura insicura“. Generalmente è possibile avere dei colloqui con le/gli interessate/i della durata di 10-15 minuti per osservare se la concentrazione cede o se parlano in modo confuso o poco chiaro. Sarebbe opportuno, inoltre, assicurarsi anche la testimonianza di una terza persona.

Com'è questa testimonianza?

Meglio coinvolgere un membro del consiglio del personale, oppure – se non è possibile – un'altra persona. In un verbale, il superiore dovrebbe spiegare le cause della momentanea sospensione dal lavoro della/l dipendente, descrivendone attentamente i comportamenti! Il verbale viene firmato dal superiore e l'interessata/o deve essere informato sul contenuto. Se l'interessata/o continua a contestare il fatto di essere sotto l'azione dell'alcol o di un'altra sostanza stupefacente, il superiore, a dimostrazione del contrario e su propria richiesta, può fare ricorso ad un servizio medico (eventualmente al medico aziendale). In ogni caso però questo non può avvenire senza il suo consenso. In caso di riscontrata positività da parte del medico, sarà l'interessata/o a dover sostenere i costi della prestazione medica.

Cosa succede con lavoratrici/ori ubriachi o in stato di ebbrezza?

Il divieto di occupazione in base all' § 3 della „*indicazione al piano d'azione*“ non porta necessariamente ad un allontanamento dal posto di lavoro. Questa è una decisione che spetta al superiore, dopo aver considerato caso per caso.

In caso di persone fortemente ubriache è comunque bene rivolgersi ad un medico che potrebbe essere:

- il medico di famiglia;
- il medico d'urgenza dell'ospedale;
- la guardia medica.

A seconda delle situazioni, gli/le interessati/e possono:

- restare in azienda sotto sorveglianza;
- essere portati a casa dai familiari;
- essere accompagnati a casa con l'auto di servizio o in caso di emergenza con l'auto privata di un/a collega; in questo caso oltre all'autista deve essere presente un'altra persona, seduta sul sedile posteriore dell'auto;
- essere portati a casa con un taxi a proprie spese.

Se possibile, il superiore dovrebbe sostenere un colloquio con l'interessata/o già il giorno immediatamente successivo.

Se si sospetta uno stato di ebbrezza, il superiore deve provvedere a ritirare le chiavi dell'auto nel caso in cui l'interessata/o volesse guidarla. La responsabilità del superiore per la sicurezza non si riferisce solamente all'ambito lavorativo, bensì anche al percorso che porta ad esso. Anche in caso di difficoltà personali le/i lavoratrici/ori affetti da alcolismo non devono essere occupati da mansioni che richiedano una sicurezza elevata. Il principio che vale è:

In dubio pro securitate!

5. Considerazioni sulla prevenzione dell'abuso di sostanze che danno assuefazione sul posto di lavoro

Nell'ambito dell'azione preventiva è bene tenere presenti alcuni dati, quali ad esempio.

- Il 25 % degli incidenti sul lavoro sono presumibilmente riconducibili all'alcol;
- l'alcol provoca almeno un licenziamento su sei;
- gli alcolisti si assentano 2,5% volte in più rispetto ad altri lavoratori;
- secondo stime internazionali, almeno il 5% di tutti i lavoratori è alcolista ed un ulteriore 5% è a rischio, tanto che insorgono già disturbi del comportamento, di salute e per quanto riguarda le prestazioni;
- circa un decimo di tutti i lavoratori assume giornalmente alcol sul posto di lavoro.

Se queste cifre riguardano anche la Vostra azienda, non si possono esprimere giudizi generici; d'altra parte non si può accettare la giustificazione secondo la quale nella Vostra azienda esistono differenze sostanziali dalle altre imprese e organizzazioni. Le cifre esprimono chiaramente il fatto che i problemi posti dalla dipendenza sul posto di lavoro sono di entità tale che possono essere sì arginati dall'aiuto individuale, ma non completamente superati. Se non si vuole aspettare fino a che si verifica l'irreparabile (che cioè si consolidino i problemi legati alla dipendenza) è opportuno inserire il lavoro sulle dipendenze sul luogo di lavoro all'interno delle misure preventive e di quelle volte a promuovere la salute. Sia i quadri dirigenti che i superiori svolgono un ruolo centrale per la realizzazione efficace di queste misure nella Vostra azienda.

Ecco come potete sostenere la prevenzione della dipendenza in qualità di dirigenti o di responsabili del personale:

- prendete sul serio la Vostra responsabilità, formulata nell'ambito delle „indicazioni al piano d'azione“, in modo da poter intervenire tempestivamente nel caso insorgano problemi legati alla dipendenza;
- siate consapevoli della Vostra funzione di esempio relativamente al problema dell'alcol sul posto di lavoro. interrogateVi criticamente riguardo al Vostro comportamento legato al bere e alla dipendenza;
- collaborate a togliere il marchio di tabù dal quel rapporto con l'alcol cosiddetto „normale“. Osservate attentamente le abitudini ad esso correlate presenti nella Vs. azienda e fate in modo di favorire alternative „no alcol“ anche all'interno delle feste aziendali;
- impegnateVi a ridurre l'offerta di bevande alcoliche;
- fate ricorso alle iniziative di formazione offerte (reperibili sul sito www.praevention.it oppure rivolgeteVi telefonicamente all'Istituto SOFFI : 0043 -512-562 061-0)
- partecipate all'azione di miglioramento delle condizioni lavorative che risultano pesanti;
- cercate di pervenire alla soluzione di conflitti esistenti sul posto di lavoro, possibilmente anche con l'aiuto di un consulente esterno;
- sostenete la partecipazione dei dipendenti ad iniziative di formazione mirate a promuovere la salute;
- informate delle Vs. esperienze con problemi di dipendenza, o inoltrate le Vostre richieste nonché le Vostre critiche all'Istituto SOFFI oppure al Ser.T. – Servizio per le dipendenze di Bressanone.