Dipendenza

Se una persona in formazione nella sua azienda dimostra segni di dipendenza o di comportamenti di consumo ad alto rischio, in qualità di formatrice o formatore ha la responsabilità di reagire immediatamente. Il promemoria «Dipendenza» comprende le informazioni più importanti al riguardo e illustra cosa si intende per comportamento di dipendenza, come procedere e quali misure preventive è possibile adottare.



Le persone giovani sono particolarmente a rischio di dipendenza

Perché?
Crescendo per raggiungere l'età adulta, le ragazze e i ragazzi attraversano diversi cambiamenti a livello fisico, psichico e sociale.

Lo sviluppo del cervello si completa soltanto intorno ai 25 anni. Durante la fase di crescita, la capacità di autoregolarsi è ancora limitata. Ragazze e ragazzi adolescenti hanno quindi maggiori difficoltà, rispetto alle persone di età superiore ai 25 anni, a controllarsi, a valutare le conseguenze a lungo termine o a gestire le proprie emozioni.

Inoltre, le ragazze e i ragazzi adolescenti sono alla ricerca del proprio «io», della propria identità. E cresce il loro bisogno di riconoscimento sociale. Per ottenere questo riconoscimento, si può finire per fare ciò che fanno gli altri; che può indurre a comportamenti rischiosi (ad es. il consumo di sostanze).

Questi momenti di transizione che sfociano in nuove esigenze, ruoli e aspettative, possono rivelarsi molto impegnativi e causare stress. Se a ciò si aggiungono i processi di maturazione cerebrale e le crescenti pressioni che l'ambiente esercita sulle ragazze e sui ragazzi, aumenta il rischio di sviluppare disturbi psichici, come ad esempio la depressione o i disturbi d'ansia e di panico.

Il consumo di sostanze psicoattive – sostanze che alterano il funzionamento del cervello e influenzano la coscienza, la percezione e le emozioni – o l'uso incontrollato dei media digitali, che agiscono anch'essi sul sistema di ricompensa del cervello, può alleviare lo stress e i sintomi psicologici nel breve termine.

© 2025 CSFO, Berna

In che modo si differenziano il consumo ricreativo e quello problematico?

Il consumo di sostanze psicoattive o di media digitali di per sé, non deve necessariamente costituire un problema. Tuttavia, non è sempre facile stabilire a partire da quando un comportamento di consumo diventa critico.

Il seguente confronto fornisce indicazioni su quando il consumo diventa problematico:

Consumo occasionale e di assaggio	Possibile consumo problematico
– Occasionalmente – Scoprire lo stato d'ebrezza – In compagnia della cerchia di amici – Piccole quantità – Il consumo non ha una grande importanza – Investimenti di tempo e finanziari piccoli	– Regolarmente, con sempre maggiore frequenza – Crescente consumo in solitudine, ritiro sociale – Forte desiderio della sostanza / del comportamento – Aumento del dosaggio – Crescente perdita di controllo – Gli interessi vengono trascurati – Il consumo è parte integrante della vita quotidiana – Consumo misto e consumo di più sostanze – Consumo come strategia di superamento

Il consumo problematico non significa che qualcuno sia dipendente.

Lo sviluppo di una dipendenza è un processo graduale e, all'inizio, è spesso difficile da riconoscere, sia per la persona interessata che per chi le sta vicino.

La dipendenza è una malattia caratterizzata da alterazioni nella struttura e nella funzione cerebrale. Si manifesta con un bisogno impulsivo e una perdita di controllo e può essere diagnosticata solo nel corso di un colloquio medico o psicoterapeutico approfondito.

La dipendenza può colpire persone di qualsiasi età e provenienti da ogni contesto sociale o culturale.

Radicare in azienda le misure di prevenzione relative alle dipendenze

Se non è già stato fatto, si raccomanda di inserire il tema della prevenzione delle dipendenze in ambito lavorativo nel piano aziendale o di integrarlo nel sistema di gestione della salute in azienda (GSA) già esistente. A tal fine, i centri di prevenzione delle dipendenze possono fornire un contributo specialistico.
Si veda il link a pagina 8/9.

L'obiettivo della prevenzione aziendale delle dipendenze è quello di riconoscere e ridurre i fattori di rischio e di rafforzare i fattori di protezione.

Qui trovate una panoramica dei possibili fattori di rischio:

Mansioni lavorative
- Carico di lavoro eccessivo o insufficiente, mansioni poco chiare
- Mancanza di sostegno sul lavoro
- Compiti monotoni e privi di senso

Clima lavorativo
- Mancato riconoscimento, ostilità
- Concorrenza e conflitti
- Rabbia e insoddisfazione
- Solitudine e isolamento sul posto di lavoro

Cultura del consumo
- Modelli negativi
- Assenza di linee guida
- Accesso facile ad alcol o medicamenti

Possibili fattori di protezione che vanno rafforzati
In che modo le aziende, le e i superiori, le formatrici e i formatori e le collaboratrici e i collaboratori possono contribuire a creare condizioni che favoriscono la salute sul posto di lavoro?

Fattori di protezione

Promuovere compiti di lavoro soddisfacenti
- Definire le competenze
- Colloqui di feedback regolari, di modo che le persone in formazione siano in grado di valutare in modo realistico il proprio sviluppo e i propri progressi
- Stretta collaborazione tra scuola professionale e azienda formatrice
- Permettere l'esperienza di poter fare la differenza
- Promuovere l'iniziativa personale permettendo di organizzarsi autonomamente nel quotidiano lavorativo

Creare un clima lavorativo positivo
- Cultura aziendale: definire le cose in comune e trasmettere valori positivi
- Fairness (tra collaboratrici e collaboratori e persone in formazione, ma anche tra l'azienda e le persone in formazione, ad esempio orari di lavoro regolamentati in maniera equa)
- Promuovere rapporti sociali, ad esempio con uno spazio comune per le pause, attività comuni come giornata del team, ecc.
- Focalizzarsi sui punti forti delle persone in formazione
- Riconoscere il buon rendimento delle persone in formazione, esprimere la propria stima

Cultura del consumo consapevole
- Piano di prevenzione delle dipendenze già esistente e integrato nel piano aziendale
- Offerte per la riduzione del consumo individuale
- Accesso limitato a sostanze stupefacenti (ad es. alcol, medicinali)
- Offerta di alternative analcoliche durante gli aperitivi e l'istruzione chiara sul fatto che alle persone minorenni non è concesso il consumo di alcolici e di tabacco

– Accesso a elenchi di indirizzi di uffici di consulenza sulle dipendenze e offerte con ulteriori informazioni
– Linee guida sull'uso di sostanze psicoattive e media digitali sul posto di lavoro trasparenti e comunicate in modo chiaro
– Dare il buon esempio: persone giovani prendono spesso spunto dalle persone di riferimento, anche per quel che concerne il comportamento nei confronti delle sostanze ricreative, di quelle che creano dipendenza o dei farmaci

---

Riconoscimento e intervento precoci

Quanto prima si individuano e si affrontano comportamenti di consumo a rischio o una dipendenza, tanto maggiori sono le possibilità di un cambiamento positivo.

Riconoscimento precoce
Quali sono gli aspetti particolari del comportamento della persona in formazione a cui può prestare attenzione?
Aspetti per il riconoscimento precoce:

Assenze	Qualità e rendimento	Comportamento	Modo di presentarsi e aspetto
Assenze ingiustificate	Calo della qualità del lavoro	Difficoltà a concentrarsi	Trascuratezza nell'igiene
Assenze brevi e frequenti	Errori	Sbalzi d'umore	Caratteristiche inerenti alla sostanza (ad es. odore di alcol)
Pause prolungate	Calo del rendimento	Isolamento sociale	Stanchezza
Ritardi	Dimenticanze / scadenze non rispettate	Calo dell'interesse e della motivazione	Aumento o calo di peso
Assenze dopo le giornate libere	Aumento di inconvenienti / incidenti		Passo insicuro, anomalie della motricità fine
Mancanza di puntualità	Reclami da parte di colleghe o colleghi, superiori e clienti		Igiene del corpo

Tutti questi aspetti non dimostrano un consumo a rischio o una dipendenza, potrebbero infatti avere anche altre origini.

Se si notano anomalie o cambiamenti comportamentali nelle persone in formazione, è importante parlarne durante un colloquio.

Intervento precoce
Qualora esista un piano interno o delle linee guida sulla prevenzione delle dipendenze, la procedura va adeguata al documento esistente.

Come procedere nel caso di cambiamento del comportamento

Se nota che una persona in formazione si presenta in modo diverso, si comporta in modo diverso o il suo rendimento sul lavoro cala, in quanto formatrice o formatore, deve tenere d'occhio la situazione.

Reagisca tempestivamente. Documenti tutti i cambiamenti e le anomalie mettendole per iscritto, in modo da poterli illustrare nel modo più concreto possibile durante un colloquio. Eviti però di violare la sfera privata della persona interessata (ad es. frugando tra gli effetti personali).

Come procedere in un caso concreto

Se una persona in formazione, durante il lavoro, è sotto l'effetto acuto di sostanze è necessario intervenire immediatamente. L'obiettivo principale è evitare di mettere in pericolo sé stessi o altre persone.

Affronti immediatamente la persona in formazione, chiedendole come sta. Annunci un colloquio approfondito e, se possibile, fissi una data precisa. Se la persona in formazione non è in grado di lavorare è necessario garantire che arrivi a casa in sicurezza. Nel caso la persona in formazione sia minorenne, è necessario informare immediatamente i genitori o la rappresentanza legale.

Svolgimento del colloquio

Preparazione del colloquio

Se suppone un consumo problematico (sostanze psicoattive, uso eccessivo di videogiochi, ecc.), si prepari bene al colloquio.

Consigli per la preparazione dei colloqui

Riflessioni sul colloquio:

- Annoti cosa apprezza della persona in formazione.
- Quali sono i comportamenti o i fatti che la preoccupano?
- Qual è l'obiettivo del colloquio?
- In che modo affronta le possibili reazioni: minimizzazione, negazione, giustificazione, rifiuto del dialogo, rabbia, tristezza, lacrime…?
- Quali sono le conseguenze a cui la persona in formazione andrà incontro se non cambia il suo comportamento?
- Quali servizi di consulenza / di assistenza consiglia?

Consigli per lo svolgimento dei colloqui

Consideri i seguenti punti per organizzare il colloquio in modo mirato:

- Conduca il colloquio con benevolenza ed esprima il suo riconoscimento.
- Durante il colloquio, l'attenzione si concentra soprattutto sulla preoccupazione per la persona in formazione, sul rendimento al lavoro e sul comportamento in ambito professionale. Se la persona in formazione non menziona la tematica del «consumo», questa va affrontata soltanto in caso di episodi concreti.
- Se il sospetto di un consumo problematico è molto concreto (ad es. odore di alcol), la questione va affrontata. Se è possibile parlare apertamente sul comportamento del consumo ad altro rischio, va sempre considerata la situazione generale della persona in formazione. Offra il suo aiuto.

- Si concentri sulle anomalie e sui cambiamenti osservati.
- In caso di problemi con il rendimento sul lavoro: dica chiaramente cosa va migliorato.
- Dia spazio al punto di vista della persona in formazione e a eventuali sue preoccupazioni o richieste.
- Chieda alla persona in formazione come percepisce i compiti di lavoro, l'ambiente lavorativo e la cultura del consumo in azienda, e quali miglioramenti desidera.
- Chieda alla persona in formazione in che modo possa sostenerla nel lavoro.
- Esponga le offerte di aiuto (ad es. consulenza esterna).
- In conclusione, vanno riassunti i punti principali del colloquio. Dica ancora una volta in modo esplicito cosa deve cambiare la persona in formazione. Si metta d'accordo con la persona in formazione per un altro colloquio a distanza di due o tre settimane e le dica chiaramente che osserverà attentamente il suo comportamento.
- Se la persona in formazione si difende, torni ai cambiamenti osservati nel comportamento e nel rendimento.
- Concluda il colloquio con parole di stima e ribadisca il suo sostegno.

Principi

Per migliorare le possibilità di un colloquio costruttivo, segua questi principi:

1 Trasparenza

Fin dall' inizio, comunichi in maniera trasparente cosa si aspetta dalla persona in formazione. Instauri un clima di fiducia comunicando apertamente la situazione e la procedura da seguire. Si assicuri che la persona in formazione sappia esattamente a che punto si trova. Le informazioni chiare e sincere favoriscono un dialogo costruttivo.

2 Affidabilità e coerenza

Gli accordi sono da formulare in modo chiaro e vanno rispettati. La coerenza nelle azioni dimostra alla persona in formazione che viene presa sul serio sia lei che la tematica.

Segnali che l'azienda è aperta a suggerimenti di miglioramento in merito ai compiti, all'ambiente lavorativo e a una cultura del consumo responsabile. Prenda sul serio i riscontri. Gli adeguamenti alle esigenze delle persone in formazione non hanno solo un effetto immediato, ma anche preventivo per le future persone in formazione.

3 Continuità

Colloqui regolari e un accompagnamento costante sono fattori decisivi per osservare gli sviluppi e instaurare un rapporto di fiducia. Inoltre, creano un rapporto stabile e un sostegno costante.

4 Capire la situazione

Cerchi di capire le sfide personali e professionali della persona in formazione. L'empatia e la comprensione facilitano il contatto e favoriscono l'apertura.

5 Mettere la preoccupazione al centro
Il bene della persona in formazione deve sempre essere al centro dell'attenzione. Incoraggi la persona in formazione a chiedere aiuto in caso di difficoltà e le conceda il tempo necessario.

6 Consapevolezza del proprio ruolo
Sia consapevole del fatto che, in qualità di modello e accompagnatrice o accompagnatore, lei svolge un ruolo importante. Il suo atteggiamento e il suo comportamento hanno un grande impatto sulle persone in formazione.

7 Evitare l'abbandono della formazione
L'obiettivo dovrebbe sempre essere quello di assicurare il proseguimento della formazione e evitare l'abbandono della formazione professionale. Un sostegno precoce aiuta a superare le situazioni difficili.

8 Conoscere i propri limiti
È importante essere consapevoli dei propri limiti e capire quando è necessario ricorrere a un aiuto interno o esterno. Non tutte le sfide possono essere superate in autonomia.

9 Coinvolgere persone esperte
Se la situazione si complica, non esiti a rivolgersi a persone esperte. Queste le forniranno il loro sostegno e la aiuteranno a trovare delle buone soluzioni.

Procedura successiva

Rimanere in contatto
Organizzi regolarmente degli incontri con la persona in formazione, per valutare insieme gli sviluppi. Si assicuri che la persona in formazione ottenga il sostegno di cui ha bisogno (ad es. sostegno psicologico e simili in ambito lavorativo o scolastico), con un accompagnamento costante. Qualora il rendimento, la qualità del lavoro o i comportamenti sul posto di lavoro non migliorino, vanno applicati con coerenza gli accordi stipulati per iscritto.

Coinvolgimento della rete di sostegno
Se gli obbiettivi concordati non vengono raggiunti entro il termine stabilito, è opportuno coinvolgere le altre figure di riferimento della persona in formazione (superiori, rappresentanza legale, ufficio della formazione professionale).

Procedere in maniera strutturata
Elenchi i problemi dal punto di vista di tutte le persone coinvolte.
- Definisca delle misure graduali (requisiti minimi per la persona in formazione e sostegno da parte dell'azienda formatrice).
- Stabilisca le conseguenze in caso di mancato rispetto degli accordi (segnalazione alla direzione, trasferimento a un posto di lavoro meno pericoloso, scioglimento del contratto di tirocinio).
- Si assicuri che le misure vengano valutate regolarmente insieme alla persona in formazione.

Obiettivo principale
Se possibile, la formazione professionale andrebbe proseguita.

Situazione legale

La Legge sul lavoro (art. 32 cpv. 1 LL) stabilisce che l'azienda è tenuta a tutelare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori; se la salute di una persona in formazione minorenne dovesse essere a rischio, vanno avvertiti i genitori o la rappresentanza legale.

Ai sensi della Legge sul lavoro (artt. 29-32 LL) e del Codice delle obbligazioni (art. 328 CO) è compito della persona responsabile per le persone in formazione, tutelare la salute fisica e psichica delle ragazze e dei ragazzi.

La lavoratrice o il lavoratore non deve mettersi in uno stato che possa esporre lui/lei o altre persone a pericolo. Questo divieto vale in particolare per il consumo di bevande alcoliche o di altri prodotti inebrianti (art. 11 cpv. 3 OPI).

Basi legali

Art. 32 cpv. 1 LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

Art. 29 e ss. LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

Art. 328 CO, Codice delle obbligazioni (Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero - Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, RS 220)

Art. 11 cpv. 3 OPI, Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (Ordinanza del 19 dicembre 1983 sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, RS 832.30)

(Con il numero RS le leggi possono essere consultate su: → *fedlex.admin.ch*)

Link importanti

→ *formazioneprof.ch/indirizzi*
Elenco degli uffici cantonali della formazione professionale. Punto di riferimento per le prime informazioni e gli indirizzi di servizi specialistici.

→ *formazioneprof.ch/lessico*
La terminologia della formazione professionale descritta in brevi testi informativi.

→ *aspi.ch*
Fondazione della Svizzera italiana per l'aiuto, il sostegno e la protezione dell'infanzia. Giovani e Internet, quando un comportamento diventa una dipendenza

→ *dipendenza-e-mondo-del-lavoro.ch*
Sito dedicato al tema della dipendenza nella formazione professionale

→ *dipendenza-e-mondo-del-lavoro.ch*
Servizi di prevenzione per Cantone

→ *dipendenzesvizzera.ch*
Dipendenze Svizzera

→ *dipendenzesvizzera.ch*
Pubblicazioni su dipendenza e formazione professionale

→ *indexdipendenze.ch*
Offerte di aiuto in Svizzera

→ *infodrog.ch*
Centrale nazionale di coordinamento delle dipendenze

→ *ingrado.ch*
Ingrado, servizi per le dipendenze

→ *promozionesalute.ch*
Gestione della salute in azienda

→ *Prev@Work*
Un programma rivolto agli apprendisti e al loro ambiente professionale.

→ *safezone.ch*
Consulenza online su dipendenze e droghe

→ *radixsvizzeraitaliana.ch*
Radix Svizzera Italiana: Prevenzione dalla dipendenza

Approfondimenti

→ *dipendenzesvizzera.ch*
Intervento precoce nel mondo del lavoro. Una guida per le aziende

→ *promozionesalute.ch*
Gestione dei problemi psichici durante la formazione professionale di base in azienda Parte 1: risultati dello studio, 2023

→ *promozionesalute.ch*
Gestione dei problemi psichici durante la formazione professionale di base in azienda Parte 2: raccomandazioni per la prassi, 2023

Fonte

Schmocker, B. et al. (2022). Come rapportarsi con gli studenti affetti da disturbi psichici – Un'indagine tra i formatori professionali della Svizzera tedesca. Binningen: WorkMed. → *edudoc.ch*

Suchtprävention in der Lehre, Erfolgreich durch die Lehrzeit, Zurigo, Seconda edizione 2024, Suchtfachstelle Zürich → *bgm-zh.ch*

Elaborato da Team Fachbereich Prävention, Suchtfachstelle Zürich → *suchtfachstelle.zuerich*
Edizione, gennaio 2026
Questo e altri promemoria si trovano su:

→ *formazioneprof.ch/promemoria*

© CSFO Berna
È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.