



Consumo di alcol e di altri prodotti stupefacenti

Direttiva

Campo di applicazione	Unità	Implenia Group
	Paesi	CH
Autore		Isabell Schäuble / Sabrina Bänninger

Indice

1	Scopo e obiettivi.....	3
2	Obblighi e responsabilità.....	3
3	Contenuto della direttiva.....	3
4	Deroghe al divieto di mescolta, consumo e/o vendita di alcol	4
5	Sospetto / misurazioni di controllo	4
6	Misure di sostegno	4
7	Cronologia delle modifiche	4

1 Scopo e obiettivi

La sicurezza e la salute dei nostri collaboratori e di terzi ha per noi la massima priorità. La presente direttiva mira ad assicurare buone condizioni di lavoro e a evitare lesioni e infortuni nell'interesse dei collaboratori, dell'azienda e di terzi. Siamo tenuti a garantire la salute e la sicurezza di tutti coloro che lavorano con Implenía. Ci impegniamo anche per la salute e la sicurezza dei visitatori dei nostri locali e cantieri.

La presente direttiva si basa sulla direttiva *Global Directive on Alcohol and Substance Consumption* emanata dalla direzione del gruppo di Implenía.

La presente direttiva disciplina il consumo di alcol, droghe e altre sostanze stupefacenti che potrebbero pregiudicare la capacità dei collaboratori di Implenía o di terzi di svolgere in modo sicuro ed efficace il loro lavoro all'interno degli spazi di Implenía durante l'orario di lavoro, e le relative conseguenze. Implenía si impegna ad applicare una politica di tolleranza zero nei confronti del consumo di alcol, droghe e altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro.

Per orario di lavoro s'intende il tempo durante il quale il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro, fermo restando che anche le pause sono considerate tempo di lavoro, indipendentemente dal fatto che il collaboratore lasci il luogo di lavoro durante le pause o meno.

2 Obblighi e responsabilità

Le disposizioni della presente direttiva si applicano a tutto il personale di Implenía. Esse sono parte integrante di ogni contratto di lavoro individuale tra Implenía e il singolo collaboratore. La presente direttiva prevale su eventuali altri documenti, come ad es. il regolamento interno, il regolamento aziendale, appendici al regolamento aziendale, ecc.

3 Contenuto della direttiva

È vietato lavorare sotto l'influsso di alcol e/o droghe e/o altre sostanze stupefacenti. I lavoratori che sono sotto l'influsso di farmaci (prescritti o non prescritti) che compromettono la loro prestazione, la loro reazione, la loro concentrazione e/o la loro consapevolezza o il loro stato di veglia non possono lavorare. I collaboratori sotto l'influsso di alcol, droghe e/o altre sostanze stupefacenti sono invitati a cessare immediatamente il lavoro e a lasciare il luogo di lavoro. L'assenza dal lavoro a causa del consumo di alcol, droghe e/o altre sostanze stupefacenti è considerata assenza non retribuita.

È vietato servire, consumare e/o vendere bevande alcoliche, droghe e/o altre sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro, nei locali di Implenía o in occasione di manifestazioni di Implenía.

Tutte le violazioni, le lesioni, gli infortuni o le situazioni che potrebbero costituire un pericolo per i collaboratori di Implenía e/o per terzi devono essere immediatamente comunicati alla direzione, affinché possano essere adottate le relative misure.

4 Deroche al divieto di mescita, consumo e/o vendita di alcol

Deroche al divieto di mescita e/o consumo e/o vendita di alcol nei locali di Implenia (incl., ad esempio, officine, cantieri, magazzini, stabilimenti di produzione) possono essere concesse dal diretto superiore solo per eventi particolari (eventi di Natale, di reparto, ecc.).

Una deroga può essere concessa alle seguenti condizioni cumulative:

- Gli eventi con bevande alcoliche si svolgono dopo la fine del lavoro. È vietato qualsiasi tipo di lavoro notturno. L'alcol è consumato in quantità moderata.
- Dopo l'evento i partecipanti possono servirsi dei trasporti pubblici oppure è stato organizzato un servizio di trasporto.
- Le bevande alcoliche sono tenute sotto chiave e i vuoti sono eliminati immediatamente dopo l'evento.

Non può essere concessa alcuna deroga al divieto di mescita, consumo e/o vendita di alcol durante l'orario di lavoro.

5 Sospetto / misurazioni di controllo

Qualora sussista il fondato sospetto che siano stati consumati alcol, droghe e/o altre sostanze stupefacenti in violazione delle prescrizioni vigenti, il superiore è tenuto ad adottare misure, tra cui l'allontanamento dal luogo di lavoro, l'impedimento di ulteriori pericoli (ad es. trasporto a domicilio a spese del collaboratore), la segnalazione al diretto superiore gerarchico, la disposizione di misure di sostegno.

In caso di sospetto di infrazione possono essere ordinate misurazioni di controllo. Le misurazioni di controllo sono eseguite solo da personale formato e solo con il consenso del relativo collaboratore / terzo e quindi su base volontaria. Non sussiste alcun obbligo di eseguire un test.

Si veda anche la [A&D Process](#) su come procedura in caso di sospetta di lavoraro sotto l'effetto sostanze intossicanti.

6 Misure di sostegno

I superiori affrontano eventuali problemi di dipendenza e, se possibile, cercano insieme al collaboratore e al HR Business Partner una misura adeguata per risolvere gli stessi, all'occorrenza, con il sostegno di ulteriori specialisti interni o esterni.

7 Cronologia delle modifiche

Data	Versione	Modifiche	Approvato da
19.02.2021	1.0	Produzione iniziale	CEC Svizzera
