

Questo progetto è realizzato all'interno di

Reti di Welfare



con il supporto di



SEGNALI DA ASCOLTARE, RISPOSTE DA COSTRUIRE

Gioco d'azzardo ed impatto sull'ambiente lavorativo



CONFINDUSTRIA CUNEO
Unione Industriale della Provincia



A.S.I. CN1



PREVENZIONE
PIEMONTE



Indice

1. Introduzione

2. Il fenomeno del gioco d'azzardo

- Tipologie di gioco

3. Rischi e impatti in ambito lavorativo

4. Segnali di rischio e comportamenti da osservare

5. Il ruolo del datore di lavoro

- Limiti del ruolo (privacy e autonomia del lavoratore)

6. Creare un ambiente di lavoro sano e preventivo

7. Aspetti normativi e legali

- Tutela della privacy (GDPR)
- Obblighi e limiti del datore di lavoro
- Responsabilità in caso di danni o incidenti
- Approccio raccomandato

8. Supporto e strumenti di aiuto

1. Introduzione

Il gioco d'azzardo rappresenta un fenomeno sempre più diffuso e accessibile, grazie anche alla crescente presenza di piattaforme digitali e **modalità di gioco online**. Se da un lato può costituire una forma di intrattenimento, dall'altro può evolvere in comportamenti problematici con conseguenze rilevanti sulla vita personale, sociale e lavorativa degli individui.

Negli ultimi anni, l'attenzione verso il gioco d'azzardo non si è limitata al solo ambito sanitario o sociale, ma ha coinvolto anche il **mondo del lavoro**. Le aziende, infatti, possono trovarsi direttamente o indirettamente esposte agli effetti di comportamenti di gioco a rischio o patologico da parte dei propri dipendenti. Tali effetti possono manifestarsi sotto forma di calo della produttività, aumento dell'assenteismo, difficoltà relazionali, errori operativi e, nei casi più gravi, problematiche legali o finanziarie.

In questo contesto, il **datore di lavoro** non è chiamato a svolgere un ruolo terapeutico, ma può rivestire una funzione importante in termini di **prevenzione**, riconoscimento precoce e orientamento verso adeguati percorsi di supporto. Promuovere un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone significa anche affrontare in modo consapevole e responsabile tematiche delicate come quella del gioco d'azzardo.

Attraverso una panoramica del fenomeno, l'analisi dei rischi in ambito lavorativo e la proposta di buone pratiche, questo documento intende **supportare le aziende** nell'integrare politiche e interventi efficaci, contribuendo così alla **tutela del benessere individuale e collettivo**.

2. Il fenomeno del gioco d'azzardo

Il gioco d'azzardo rappresenta un fenomeno diffuso e **in crescita in Italia**, con una raccolta complessiva che nel 2024 ha raggiunto **circa 157 miliardi di euro**. Il settore è caratterizzato da una forte espansione del canale digitale: il **gioco online** ha ormai superato quello fisico, grazie alla maggiore accessibilità, alla disponibilità continua e all'utilizzo di dispositivi mobili.

Si stima che circa **18 milioni di italiani** abbiano giocato almeno una volta nell'ultimo anno. Tra questi, oltre **3 milioni** presentano **comportamenti a rischio** o problematici, con possibili ricadute non solo sulla sfera personale e familiare, ma anche su quella lavorativa.

A livello territoriale, il **Piemonte** registra una raccolta superiore ai **9,5 miliardi di euro**, con una spesa media annua di circa **2.200 euro per abitante**. Anche in questo contesto il gioco online rappresenta la componente prevalente e in maggiore crescita. Nella **provincia di Cuneo** il fenomeno, pur con valori inferiori rispetto ad altre aree regionali, è in **costante aumento**: la spesa nel gioco online supera i **540 milioni di euro**, con una **spesa pro capite di circa 1.300 euro annui**.





Il gioco d'azzardo è un fenomeno strutturale, in espansione e diffuso anche a livello locale. La crescita del digitale e la presenza di una quota importante di popolazione a rischio rendono il tema particolarmente rilevante per il contesto lavorativo, in relazione ai possibili effetti su salute, sicurezza e performance dei lavoratori.

Le tipologie di gioco

Il gioco d'azzardo si articola in due principali modalità:

- **Gioco fisico (offline):** slot machine, videolottery (VLT), gratta e vinci, lotterie e scommesse presso punti vendita autorizzati;
- **Gioco online:** scommesse sportive, casinò virtuali, poker e altre piattaforme accessibili tramite internet.

Il gioco online costituisce oggi il principale fattore di crescita del settore, anche per la sua maggiore discrezione e facilità di accesso.

È fondamentale inoltre distinguere tra:

- **Gioco ricreativo**, praticato in modo occasionale e controllato, senza conseguenze negative rilevanti;
- **Gioco problematico**, caratterizzato da perdita di controllo, aumento della frequenza e delle somme giocate, con impatti negativi sulla vita quotidiana.

Nei casi più gravi, il comportamento può evolvere in **disturbo da gioco d'azzardo**, con effetti significativi sul benessere della persona e sul suo **funzionamento sociale e lavorativo**.

3. Rischi e impatti in ambito lavorativo

Il gioco d'azzardo problematico non riguarda solo la sfera personale: può avere ricadute concrete sull'organizzazione, spesso in modo graduale e poco visibile

Il coinvolgimento nel gioco può determinare una **riduzione di concentrazione** ed **aumento degli errori**, una difficoltà a mantenere l'attenzione su compiti complessi, un **calo della qualità del lavoro** e della **capacità decisionale** (il pensiero può essere frequentemente occupato dal gioco o dal recupero delle perdite, con un impatto diretto sull'efficienza).

Il lavoro può diventare secondario rispetto al gioco con **assenze** brevi e ripetute, ritardi, uscite anticipate, richieste di permessi non pianificate, presenza fisica ma scarsa efficienza.

La **disattenzione** e l'**impulsività** aumentano, con maggiori probabilità di errori, incidenti (soprattutto in ruoli operativi) e ridotta capacità di valutare rischi e conseguenze. Nei contesti ad alta responsabilità questo può avere effetti rilevanti anche su terzi.

Il clima aziendale può deteriorarsi in modo progressivo e silenzioso perché possono aumentare **tensioni tra colleghi** (anche relative a richieste di prestiti di denaro) con una **perdita di fiducia**, tendenze a conflittualità o isolamento di alcuni e - aspetto rilevante - un sovraccarico di lavoro per alcuni dipendenti a causa della "forzata" redistribuzione dei compiti.

4. Segnali di rischio e comportamenti da osservare

Il comportamento di gioco non è solo “una scelta”, ma spesso un tentativo di gestione dello stress, di ansia, emozioni difficili da contenere o altre difficoltà personali, per questo un approccio efficace è precoce, non giudicante ed orientato al supporto.

Intercettare questi segnali non significa “controllare” ma prendersi cura del benessere organizzativo.

Un ambiente attento ed informato riduce i rischi, favorisce la prevenzione, sostiene le persone prima che la situazione diventi critica.

Possiamo orientarci a cogliere segnali di iniziale disagio prestando attenzione a:

- Indicatori comportamentali come ritardi, assenze frequenti, disattenzioni, difficoltà a rispettare scadenze;
- Indicatori economici e finanziari come richieste di anticipi o prestiti;
- Cambiamenti emotivi e relazionali come isolamento ed irritabilità.

Questi elementi riscontrabili non sono etichette nè diagnosi, ma tracce che possono aiutarci a cogliere cambiamenti della persona all'interno del contesto lavorativo.

5. Il ruolo del datore di lavoro

Il datore di lavoro riveste un ruolo cruciale nella promozione del benessere dei lavoratori e nella prevenzione dei comportamenti a rischio, inclusa la patologia da gioco d'azzardo. Pur non essendo responsabile della vita privata dei dipendenti, il datore di lavoro ha una responsabilità etica e organizzativa nel creare condizioni lavorative che riducano i fattori di rischio e favoriscano comportamenti sani.

In particolare, il datore di lavoro è chiamato a promuovere una cultura aziendale basata su salute, sicurezza e benessere.

A tal proposito può:

- Integrare la prevenzione delle dipendenze nei programmi di welfare aziendale;
- Formare dirigenti e responsabili per riconoscere segnali precoci di disagio (es. calo delle prestazioni, assenteismo, difficoltà economiche);
- Adottare politiche aziendali chiare su comportamenti a rischio e supporto ai lavoratori in difficoltà.

Un approccio responsabile non è solo eticamente corretto, contribuisce anche alla produttività, alla riduzione dei rischi organizzativi e al miglioramento del clima aziendale.

Limiti del ruolo (privacy e autonomia del lavoratore)

L'intervento del datore di lavoro deve sempre rispettare i diritti fondamentali del lavoratore, in particolare:

- Il diritto alla privacy;
- La libertà personale e l'autonomia nelle scelte individuali;
- La tutela dei dati sensibili.

Il datore di lavoro:

- Non può indagare direttamente sulla vita privata del lavoratore o sulle sue abitudini di gioco;
- Non può imporre percorsi terapeutici;
- Deve evitare atteggiamenti stigmatizzanti o discriminatori.

Eventuali azioni devono essere:

- Basate su comportamenti osservabili in ambito lavorativo (es. errori frequenti, ritardi, problemi relazionali);
- Gestite con discrezione e riservatezza;
- Orientate al supporto e non al controllo.

È fondamentale che ogni intervento sia proporzionato e rispettoso, eventualmente coinvolgendo figure competenti (es. medico competente, HR, servizi territoriali), nel rispetto della normativa vigente.

6. Creare un ambiente di lavoro sano 1/2

Il datore di lavoro non è un soggetto terapeutico, ma un attore fondamentale nella prevenzione: può intercettare segnali di rischio, promuovere consapevolezza e creare un contesto lavorativo che riduca la probabilità di sviluppare comportamenti problematici legati al gioco d'azzardo.

Un ambiente di lavoro sano rappresenta il principale strumento di prevenzione. Il datore di lavoro può agire su più livelli:

1. Informazione e sensibilizzazione

- Promuovere campagne informative sui rischi del gioco d'azzardo;
- Diffondere materiali educativi e contatti utili per chiedere aiuto;
- Organizzare incontri formativi o workshop.

2. Politiche aziendali e regolamenti

- Definire policy interne sull'uso di strumenti aziendali per attività non lavorative (es. gioco online);
- Prevedere codici di comportamento chiari;
- Integrare il tema nelle politiche di salute e sicurezza.

6. Creare un ambiente di lavoro sano 2/2

3. Supporto e ascolto

- Favorire un clima di fiducia in cui i lavoratori possano chiedere aiuto senza timore;
- Attivare sportelli di ascolto o programmi di assistenza ai dipendenti (EAP);
- Formare i manager all'ascolto attivo e alla gestione del disagio.

4. Organizzazione del lavoro

- Ridurre fattori di stress e carichi eccessivi;
- Garantire equilibrio tra vita lavorativa e personale;
- Monitorare situazioni di isolamento o marginalizzazione.

5. Collaborazione con il territorio

- Costruire reti con servizi sanitari e sociali;
- Indirizzare i lavoratori verso strutture specializzate quando necessario.

7. Aspetti normativi e legali 1/4

La gestione di situazioni connesse al gioco d'azzardo in ambito lavorativo richiede particolare attenzione al quadro normativo italiano ed europeo. Il datore di lavoro deve agire bilanciando obblighi di tutela, limiti legali e diritti del lavoratore.

Un ambiente di lavoro sano rappresenta il principale strumento di prevenzione. Il datore di lavoro può agire su più livelli:

Normativa italiana sul gioco d'azzardo

In Italia il gioco d'azzardo è regolamentato e consentito entro specifici limiti stabiliti dallo Stato, con un sistema di concessioni pubbliche. La normativa distingue tra:

- Gioco legale, autorizzato e regolato;
- Gioco illegale, vietato e sanzionato.

Negli ultimi anni sono state introdotte misure per prevenire il gioco patologico, tra cui:

- Limitazioni alla pubblicità del gioco (es. Decreto Dignità);
- Obblighi informativi sui rischi del gioco;
- Strumenti di autoesclusione e controllo.

Dal punto di vista lavorativo:

Il comportamento di gioco del dipendente rientra nella sfera privata, finché non incide sull'attività lavorativa; eventuali conseguenze (ritardi, errori, distrazioni) possono invece diventare rilevanti per il datore di lavoro.

7. Aspetti normativi e legali 2/4

Tutela della privacy (GDPR)

Il trattamento dei dati personali dei lavoratori è disciplinato dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), inoltre dallo Statuto dei Lavoratori art.8

Principi fondamentali:

- Liceità, correttezza e trasparenza nel trattamento dei dati;
- Minimizzazione: raccogliere solo i dati strettamente necessari;
- Limitazione della finalità: uso dei dati solo per scopi legittimi;
- Riservatezza e sicurezza.

Implicazioni operative:

- Il datore di lavoro non può raccogliere dati sul comportamento di gioco del dipendente al di fuori di quanto emerga legittimamente nel contesto lavorativo;
- Eventuali informazioni su condizioni di salute (es. dipendenza) sono dati particolari e richiedono tutele rafforzate;
- La condivisione delle informazioni deve essere limitata e autorizzata.

7. Aspetti normativi e legali 3/4

Obblighi e limiti del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha obblighi precisi, ma anche limiti chiari.

Obblighi principali:

- Garantire la salute e sicurezza dei lavoratori (anche rispetto a comportamenti che possono aumentare il rischio);
- Intervenire in presenza di situazioni che compromettono l'attività lavorativa;
- Applicare correttamente contratti, regolamenti e policy aziendali;
- Prevenire rischi organizzativi e produttivi.

Limiti:

- Non può interferire nella vita privata del lavoratore;
- Non può imporre trattamenti sanitari o percorsi terapeutici;
- Non può adottare misure discriminatorie;
- Deve rispettare le procedure disciplinari previste dalla normativa e dal contratto collettivo.

Ogni azione deve essere:

- Proporzionata;
- Giustificata da fatti concreti;
- Documentabile.

Approccio raccomandato:

- Prevenire attraverso policy e formazione;
- Intervenire tempestivamente sui segnali di rischio;
- Documentare le azioni intraprese;
- Coinvolgere le figure competenti nei casi più complessi.

7. Aspetti normativi e legali 4/4

Responsabilità in caso di danni o incidenti

Se il comportamento di un lavoratore (anche potenzialmente legato al gioco d'azzardo) provoca danni o incidenti, si possono configurare diverse responsabilità.

Responsabilità del lavoratore:

- Per condotte negligenti o non conformi alle regole aziendali;
- Per violazione di obblighi contrattuali.

Responsabilità del datore di lavoro:

può emergere se indipendentemente dalla causa dell'incidente o della problematica che si presenta:

- Non ha adottato misure adeguate di prevenzione;
- Ha ignorato segnali evidenti di rischio;
- Non ha garantito un ambiente di lavoro sicuro.

In particolare, in ambito di sicurezza, se un lavoratore in stato di alterazione o forte distrazione causa un incidente, è fondamentale dimostrare che l'azienda ha:

- Adottato procedure adeguate;
- Formato il personale;
- Vigilato in modo proporzionato.

In sintesi:

Il quadro normativo impone al datore di lavoro un equilibrio delicato: da un lato la tutela della sicurezza e dell'organizzazione, dall'altro il rispetto rigoroso dei diritti individuali. Una gestione consapevole e conforme alla normativa riduce i rischi legali e favorisce interventi efficaci e sostenibili.

8. Supporto e strumenti di aiuto 1/3

Prendersi cura della salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro non può prescindere dalla rete di Servizi presenti sul territorio, nessun ente o Servizio o operatore da solo è sufficiente.

Nel nostro territorio, **presso le A.S.L.**, sono presenti i **Servizi per le Dipendenze Comportamentali** inseriti nei Servizi per le Dipendenze che lavorano in collaborazione con enti privati, pubblici, di volontariato e con centri specialistici accreditati e convenzionati.

Questi servizi garantiscono la privacy e sono ad accesso diretto, senza necessità di impegnativa medica, previa prenotazione anche telefonica.

Le equipe prevedono la presenza di più figure professionali: educatore professionale, assistente sociale, medico, psicologo. Dopo una prima accoglienza (anche dei familiari, qualora l'interessato non sia ancora disponibile ad affrontare il problema) vengono effettuati:

- Colloqui finalizzati all'individuazione del problema;
- Percorsi di counseling/orientamento;
- Psicoterapia;
- Sostegno nella gestione debitoria economica.

La **Regione Piemonte** è presente con la proposta di linee guida, servizi dedicati, formazione agli operatori e campagne di sensibilizzazione. On line possiamo trovare siti che ci offrono informazioni ed orientamento con mappature dettagliate di risorse rintracciabili sul territorio.

Sul **territorio nazionale** troviamo inoltre alcuni siti che offrono Programmi di assistenza ai dipendenti.

Includono l'intercettazione ed orientamento relativamente alla salute mentale, alle dipendenze, a difficoltà economiche a problemi familiari ed a questioni legali.

8. Supporto e strumenti di aiuto 2/3

L'Assistenza Sociale d'Impresa

Il servizio di Assistenza sociale d'impresa offre alle aziende un **supporto qualificato** nella gestione di situazioni personali, familiari e sociali che possono incidere sul benessere dei lavoratori e sull'organizzazione aziendale. **Affianca l'ufficio del personale** nelle attività di orientamento e consulenza su temi quali pensioni, prestazioni sociali, disabilità, genitorialità, conciliazione vita-lavoro e accesso ai servizi del territorio. La presenza dell'assistente sociale permette all'azienda di offrire ai dipendenti un **punto di ascolto professionale e riservato**, alleggerendo al tempo stesso l'ufficio HR nella gestione di pratiche complesse e di situazioni che richiedono competenze specifiche.

L'assistente sociale d'impresa **facilita il dialogo tra azienda e lavoratore**, individua i bisogni emergenti e orienta la persona verso le misure, gli enti e le opportunità più adeguate. Nel rispetto del segreto professionale, restituisce alla direzione aziendale una lettura complessiva dei principali bisogni rilevati nell'organizzazione, utile a progettare iniziative di welfare mirate.

Il servizio è organizzato attraverso uno **sportello periodico** direttamente in azienda, con la possibilità di organizzare incontri da remoto. Lo sportello consente ai dipendenti di confrontarsi con un professionista su questioni previdenziali, familiari, assistenziali o sociali, ricevendo indicazioni qualificate e supporto nelle procedure.

Contattando gli assistenti sociali del servizio d'impresa, le aziende possono inoltre attivare uno **sportello psicologico** on-line per lavoratori o in presenza per la gestione di situazioni particolari, grazie a un team di psicologi dedicati.

8. Supporto e strumenti di aiuto 3/3

L'amministrazione di sostegno

L' amministrazione di sostegno (AdS) è una misura di **protezione giuridica**, introdotta dalla Legge 6/2004, destinata a persone che, per infermità o menomazione fisica/psichica, si trovano nell'impossibilità, anche parziale o temporanea, di gestire i propri interessi. Nominato dal Giudice Tutelare, l'amministratore affianca il beneficiario preservandone la capacità di agire per quanto possibile. Punti chiave dell'Amministrazione di Sostegno:

- **Finalità:** Tutelare il beneficiario con la minore limitazione possibile della sua capacità di agire.
- **Destinatari:** Persone con limitata autonomia, come anziani, disabili, malati terminali, alcolisti o tossicodipendenti.
- **Procedura:** Si avvia con ricorso al Giudice Tutelare presso il tribunale del luogo di residenza o domicilio del beneficiario.
- **Chi può richiederla:** Il beneficiario stesso, coniuge, convivente, parenti entro il 4° grado (es. cugini), affini entro il 2° grado (es. fratelli del coniuge), tutori o PM.
- **Ruolo del Giudice:** Nomina l'amministratore e specifica nel decreto gli atti che richiedono la sua rappresentanza o assistenza.
- **Atti di Straordinaria Amministrazione:** Per operazioni importanti (vendita immobili, accettazione eredità), l'amministratore deve chiedere l'autorizzazione al Giudice Tutelare.
- **Rendicontazione:** L'amministratore ha l'obbligo di rendicontare periodicamente al giudice la gestione del patrimonio.
- **Differenza:** A differenza di interdizione e inabilitazione, è una procedura meno restrittiva e più flessibile.

Riferimenti e contatti utili

Ser.D. Cuneo corso Francia 10, Cuneo Tel. 0171 450128

Ser.D. Mondovì presso Ospedale - Mondovì Tel. 0174 676175

Ser.D. Saluzzo via del Follone n. 4 - Saluzzo Tel. 0175 215270

Ser.D. Savigliano via Torino n. 137 - Savigliano Tel. 0172 240612

Spresal ASL CN1 Rete WHP-Luoghi di lavoro che promuovono Salute-via del Follone, 4 - Saluzzo Tel. 0175 215615

Motiva cooperativa sociale corso Michele Coppino 48/C-B Alba Tel 0173440054

Servizio di Assistenza Sociale d'Impresa del C.S.I. di Confindustria Cuneo:

Barbara Barale 0171/455487 - Francesca Pesci 0171/455486 - Milena Scirè 0171/455485 - Matteo Salvagno 0171/455420

Ufficio Provinciale Pubblica Tutela Corso Nizza, 21- Cuneo Tel. 0171 445 863

Numero verde nazionale 800558822

Numero verde Regionale 800333444

La Scialuppa CRT -ETS Fondazione antiusura 0119410104
info@lascialuppacrt.it

Progetto Sgarbuglio- ASL TO3 (accesso tramite Serd di territorio)

Sito : "Puntasuditeduepuntozero" ASL Cn1, ASL Cn2

Sito: "Noneunbelgioco.it" Regione Piemonte, ASL Città di Torino

Sito: "Associazione ALEA" per lo studio del gioco d'azzardo e dei comportamenti a rischio

Questo progetto è realizzato all'interno di

Reti di Welfare



con il supporto di



SEGNALI DA ASCOLTARE, RISPOSTE DA COSTRUIRE

Gioco d'azzardo ed impatto sull'ambiente lavorativo

Con l'auspicio che questo opuscolo vi sia utile



CONFINDUSTRIA CUNEO
Unione Industriale della Provincia



A.S.I. CN1

