

Newsletter

numero zero

Numero Due

“Numero Zero” - Newsletter del Progetto Agricoltura Sicura

Novembre 2012



editoriale

Salute e Sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere.

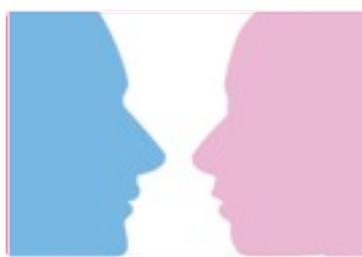
a cura di
Domenico Falcone
Presidente CIA Abruzzo

La Confederazione Italiana Agricoltori d'Abruzzo in linea con le scelte del proprio nazionale, è da tempo impegnata nel promuovere, fra le proprie imprese associate, una cultura diversa della qualità, della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo importante obiettivo impone, di fatto, un nuovo approccio alle problematiche che questi temi pongono alle imprese ed ai loro conduttori e che, al tempo stesso, comporta anche il dover ripensare la metodologia di analisi ed i processi di valutazione dei rischi se non l'organizzazione stessa del lavoro. Dunque se queste sono le premesse, le azioni di sistema che la

Confederazione sta intraprendendo con il progetto “Agricoltura Sicura” stanno tendendo a far affermare, nelle imprese e nei loro conduttori, che il cambiamento in essere deve significare una inversione di tendenza radicale che può portare a dover rivedere completamente la “mission” e la “vision” delle aziende stesse e delle Organizzazioni in merito a tali tematiche. Questo cambiamento è sicuramente legato “all'innovazione” che sta da tempo interessando tutte le filiere produttive e che è la leva primaria della competitività, che vuol dire anche efficacia ed efficienza, qualità del prodotto e/o dei servizi, riduzione dei costi, miglioramento

continua a pag. 2

in primo piano



Formazione in
ottica di genere pag. 3



Sicurezza, lavoro e
qualità pag. 8



Comunicare salute
sicurezza sul lavoro pag. 14

Il glossario delle pari opportunità'

Un utile ed efficace mezzo per sintetizzare concetti e parole chiave che attengono alla cultura delle Pari Opportunità, per facilitarne la conoscenza e la comprensione da parte di tutti. A pag. 5

delle condizioni di lavoro. Naturalmente l'elenco potrebbe continuare. Il concetto di innovazione presuppone comunque che si inneschino dei processi di cambiamento e di miglioramento continuo che si snodano lungo tre direttrici molto precise quali:

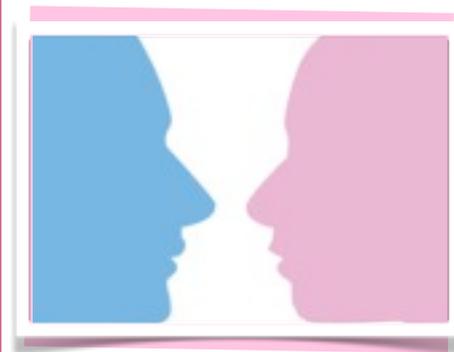
- Conoscenza quindi formazione;
- Realizzazione di nuovi prodotti, processi o servizi;
- Diffusione dell'innovazione, anche attraverso l'introduzione di nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Tra le leve che consentono di creare sviluppo, vi è sicuramente la conoscenza dei metodi gestionali ed organizzativi mediante i quali è possibile raggiungere risultati tangibili se gli stessi ci conducono verso un "cambiamento culturale" che significa adottare una **nuova visione della sicurezza anche in ottica di genere**. Mai come ora, in agricoltura, è importante guardare ai cambiamenti di comportamenti organizzativi e gestionali (della qualità, della sicurezza, etc) come un'opportunità di crescita. Occorre dunque, rivedere "i valori" e "ripensare" l'approccio al mercato dell'impresa, in generale, e delle PMI, in particolare. E' in ottica di questa nuova auspicata cultura d'impresa che si colloca la necessità di rivedere l'approccio alla sicurezza per trasformarla da conoscenza di pochi tecnici con logiche di vertice, ad una cultura diffusa, ricca di competenze. **La sicurezza che serve** deve ricevere impulso dal basso e deve interessare tutte le componenti interessate, in questo modo anche la cultura della sicurezza diventerà una scelta per l'innovazione che permetterà di considerare e valorizzare il diverso ruolo degli individui, siano essi uomini o donne, all'interno delle organizzazioni. In questo numero della newsletter daremo molto spazio alla "sicurezza di genere" legandola a filo doppio ai processi di competitività, di miglioramento continuo, di cambiamento e di crescita che stanno connotando sempre più le imprese condotte da imprenditrici e questo per aprire in maniera seria una riflessione ed un dibattito che abbiano il carattere della continuità e non della episodicità. In questo spazio vogliamo ospitare un confronto aperto e proficuo sui temi della sicurezza e della salute in ottica di genere e questo perché, per attuare "quel cambiamento e quel nuovo atteggiamento" di cui si è fatto cenno appena sopra, sarà davvero strategico centrare importanti obiettivi quali:

- Creare motivazioni all'adozione di buone pratiche sensibili al genere in tema di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Sviluppare conoscenza sulle peculiarità individuali nell'ambito del processo di attuazione di politiche in materia di salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali di salute;
- Garantire condizioni, appropriatezza ed efficacia degli interventi basati sul principio di equità tra i generi.

Vale la pena non dare per scontato che il concetto di genere qui utilizzato sia sufficientemente conosciuto in modo condiviso. L'interpretazione che ne diamo è quella che il genere (gender), infatti, rappresenta una costruzione culturale, un concetto - rappresentazione di comportamenti che a partire dalla dimensione biologica danno vita allo status di uomo/donna, ed è opportuno sottolineare come sesso e genere non siano due dimensioni contrapposte, ma piuttosto interdipendenti. Il genere è un costrutto culturale e si modifica quotidianamente attraverso una serie di interazioni che tendono a definire le differenze tra uomini e donne. Il genere quindi è un carattere appreso e non innato. Il rapporto tra sesso e genere varia secondo l'epoca e la cultura come i concetti di mascolinità e femminilità, concetti dinamici da storicizzare e contestualizzare. Concludendo questo editoriale voglio sottolineare che porre adeguata attenzione sulle tematiche ed il rapporto che lega la sicurezza e la salute alla "questione di genere" significa, anche, occuparsi di temi cruciali quali: il "miglioramento della condizione di lavoro e la conciliabilità con la vita di non lavoro", la promozione di interventi volti a contrastare forme di segregazione orizzontale negli ambiti professionali sia delle donne che degli uomini, la valorizzazione della risorsa femminile in contesti imprenditoriali ed organizzativi.

Il dibattito è molto stimolante e sarà importante avere la capacità di coniugare al meglio tutti i suggerimenti e le idee mettendoli in rete così da favorire quel difficile percorso che ci porta a passare dalla sperimentazione alla sostenibilità e continuità.



formazione

Da una formazione neutra ad una formazione in ottica di genere.

a cura di
Paola Mosca
Coordinatrice CIPAT Abruzzo

Voglio aprire questo contributo, alla discussione che il Presidente Falcone ha sollecitato nel suo editoriale, partendo da una storica frase pronunciata da Nelson Mandela “l’educazione è l’arma più potente che può cambiare il mondo” e questo per sottolineare quanto importante sia la formazione intesa come processo educativo attraverso il quale trasferire a lavoratrici e lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale tutte quelle competenze e conoscenze atte a contribuire al processo di riduzione e prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro. Fatta questa premessa voglio entrare subito nel cuore di questo contributo dicendo che la formazione su cui è importante discutere non dovrà essere più quella che gli addetti ai lavori definiscono “neutra”, ma dovrà svilupparsi in ottica di genere. Dunque l’**appropriatezza** nella formazione dovrà generare e sviluppare “**competenze non neutre**”. L’approccio alla formazione e, quindi, allo sviluppo delle competenze in materia di salute e sicurezza in ottica di genere promuove l’adeguatezza del sistema di prevenzione, valutazione e riduzione dei rischi ma per fare questo occorre modulare i contenuti della formazione tenendo maggiormente in conto le variabili di genere e le peculiarità di lavoratrici e lavoratori. Appropriatezza significa anche “progettare” al meglio

l’erogazione della formazione che dovrà tenere conto delle variabili di genere nella progettazione dei contenuti, nelle modalità didattiche, nel linguaggio, negli stili di comunicazione “sensibili al genere”. Tale approccio sicuramente genera effetti positivi in termini di “salute organizzativa” come la riduzione degli stereotipi di genere, rafforzamento delle capacità di “**coping di empowerment**” di **auto-riflessività sul proprio lavoro**, capacità di riconoscere le discriminazioni sul lavoro. Nel settore agricolo questi aspetti non sono ancora molto presenti, ma è in atto un processo di miglioramento che sta generando ed innalzando il potenziale “di salute” della comunità lavorativa nel suo complesso. Il percorso si completa nel momento in cui i soggetti erogatori e proponenti riescono a raggiungere l’**equità di genere** ovvero la capacità di garantire condizioni di accesso e partecipazione alla formazione che tengano conto dei relativi ruoli sociali di donne e uomini. L’esperienza che CIPAT Abruzzo ha maturato nei tanti anni di attività testimonia che l’obiettivo sopra richiamato, l’equità di genere, nonostante i progressi e le corrette letture dei bisogni, non è stato ancora perfettamente centrato e nel comparto agricolo queste “**differenze**” sono molto più marcate e spesso sono

continua a pag. 4



connaturate alla stessa tipologia di organizzazione delle aziende agricole condotte soprattutto quelle non condotte da donne. Approfondendo ancora di più queste criticità pensiamo che una soluzione al problema possa essere rappresentata dal favorire un approccio partecipativo alla formazione di **“competenze legate al genere”** ed utili ai diversi attori del sistema salute e sicurezza. Questo percorso che è molto complesso presuppone che la persona interessata deve poter comprendere meglio la propria posizione lavorativa adeguando i propri schemi cognitivi di partenza alle esigenze del proprio ruolo/compito, riflettendo sulla propria attività, cercando di mettersi nella condizione migliore per accedere a conoscenze generali ed attuare risposte efficaci rispetto ad una eventuale situazione problematica. Lo sviluppo delle competenze in una **“organizzazione in salute”**, quindi, presuppone due condizioni fortemente intrecciate:

- scelte organizzative tendenti a promuovere la riflessione sull'azione da parte dei singoli;
- una cultura di impresa come organizzazione che apprende fatta di donne e uomini.

Se la nostra analisi e le nostre riflessioni sono condivisibili, il passo successivo che si chiede di validare come modello, è quello che i progetti ed i percorsi formativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dovranno essere incentrati sullo sviluppo di **“competenze chiave per la**

salute”, in altre parole significa lavorare sulla capacità individuale di essere attivi nella gestione della salute personale e nell'orientarsi in un sistema di salute più complesso. Le **“competenze chiave per la salute”** accrescono la capacità di operare delle scelte importanti che influiscono favorevolmente lungo una direttrice che va dalla salute personale al luogo di lavoro e che vanno a ridurre anche le disuguaglianze e delle differenze individuali poiché maggiore sarà la capacità di elaborazione di informazioni ed idee trasformando le stesse in azioni di sistema. E' evidente che si è solo agli inizi di un progetto ed un percorso che ci sentiamo di sposare in toto, ma crediamo che il lavoro più importante sia quello di costruire, con il contributo di tutti gli attori, una serie di **“linee guida di buone prassi”** nello sviluppare azioni di prevenzione e rimozione dei rischi per la salute delle donne imprenditrici e degli uomini imprenditori. Di fronte ai rischi ed agli avvenimenti, di fronte alla complessità delle situazioni **“alla donna imprenditrice”** è richiesto non solo di saper eseguire ma soprattutto di saper innovare se necessario scelte e metodologie che tutelino la propria salute e quella di coloro che in azienda lavorano ed operano. Dunque tutti gli attori del progetto **“Agricoltura Sicura”** dovranno costruire, con una intelligente azione organizzativa, metodologie e prassi che favoriscano al massimo, fra le imprenditrici una maggiore consapevolezza del proprio empowerment e di tutto ciò che a questo si lega.



Il valore della formazione: “in un sistema in evoluzione non sopravvive la specie più forte, ma quella capace di adattarsi al cambiamento”...

Charles Darwin



Il glossario delle pari opportunità

“Mi sembra che il linguaggio venga usato in modo approssimativo, causale, sbadato, e ne provo un fastidio intollerabile”. Italo Calvino

a cura del

Dr. Filippo Rubei

*Esperto CIA Gruppi di
approfondimento tematico*

Il glossario rappresenta un utile ed efficace mezzo per sintetizzare concetti e parole chiave che attengono alla cultura delle Pari Opportunità, non solo per favorire la circolazione delle informazioni, ma soprattutto per facilitarne la conoscenza e la comprensione da parte di tutti. Sul tema delle pari opportunità spesso le parole che vengono utilizzate hanno bisogno di essere decifrate, tradotte, riconnesse con i percorsi culturali, storici e politici che le hanno generate. Sono parole e linguaggi che hanno in sé un valore di rappresentazione di mondi simbolici che soprattutto le nuove generazioni, raramente riescono a comprendere. Troppo frequentemente si dà per scontato che le parole, come la lingua che usiamo, costituiscono un codice condiviso che permette di comunicare dando per assodato il lungo processo storico, culturale, sociologico e politico che ne ha definito il significato ed il senso. Purtroppo non è così, soprattutto, quando si parla di pari opportunità e delle differenze di

Analisi di genere: Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

Barriere invisibili: Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità e la piena partecipazione alla società.

Buone prassi: Progetti, iniziative o esperienze che hanno messo in atto nuove azioni o interventi finalizzati alla realizzazione di obiettivi coerenti con le politiche di pari opportunità. Sono spesso trasferibili in altri contesti o settori.

Azione positiva: Misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

Banca del tempo: Sistema di rete di solidarietà fra persone fondata sullo scambio alla pari di prestazioni, attività, servizi e saperi, capaci di soddisfare bisogni legati alla vita quotidiana e al lavoro di cura. Come in una “banca” viene aperto un conto corrente dove si cumulano ore: chi aderisce alla banca specifica qual è il servizio che può offrire e accende il proprio “conto corrente” delle ore; nel momento in cui offrirà il servizio acquisirà un “credito” di ore, che potrà spendere usufruendo delle ore depositate dagli altri aderenti alla banca.

Conciliazione di vita professionale e vita familiare: Introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

Discriminazione: Comportamento o atto che direttamente o indirettamente porti a distinguere, escludere, limitare o preferire una persona sulla base di diversi fattori (sesso, orientamento sessuale, età, religione, convinzioni personali, razza o origine etnica, diversa abilità).

Disparità tra generi Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

Diversità: Le differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

Empowerment: Si definisce empowerment il processo in base al quale si realizza la crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità dell'individuo che si accompagna ad un corrispondente aumento dell'autonomia ed assunzione di responsabilità nel mondo economico, sociale e politico. E' una parola inglese che significa "acquisire potere" nel suo significato più positivo e costruttivo e riguarda l'ambito personale e di gruppo e della società. L'acquisizione di empowerment a livello individuale mette in moto un processo a più dimensioni che riguarda lo sviluppo del sé in rapporto al mondo, la comprensione critica delle forze presenti nella propria vita, la capacità di costruire strategie per reperire le risorse necessarie per raggiungere obiettivi. In riferimento all'empowerment delle donne all'interno del mercato del lavoro si intende la rimozione del "soffitto di cristallo" che impedisce il raggiungimento dei livelli apicali nella progressione di carriera. Integrazione e partecipazione delle donne all'interno dei processi decisionali intesi in senso lato. Il termine richiama una visione del potere come processo dinamico e non come blocco statico e svela che esistono possibilità di decisione laddove non lo si riteneva possibile. Questa forma di potere e responsabilità delle donne passa attraverso processi di autostima, autovalorizzazione, rafforzamento dell'identità personale, capacità di espressione di sé, sviluppo dell'armonia con se stesse e con gli altri e consapevolezza della possibilità di realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale.

Networking di genere: Termine (dall'inglese "mettersi in rete") usato per indicare la creazione di una rete di contatti rivolti a scambiarsi informazioni e conoscenze e ad intraprendere iniziative comuni per promuovere, sostenere e valorizzare le pari opportunità.

Crystal Ceiling: Significato letterale "soffitto di cristallo". La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Discriminazione diretta: Quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso. Decreto legislativo n.145/2005

Discriminazione indiretta: Quando una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi. Decreto legislativo n.145/2005 gione del suo sesso.

Eguaglianza di genere: Principio che considera le donne e gli uomini uguali e liberi di sviluppare le proprie capacità e determinare le proprie scelte di vita senza distinzioni o limitazioni dovute all'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Essa è, anche, il trattamento equo in base al genere, inteso come eguaglianza di trattamento o trattamento differente ma equivalente in termini di diritti, benefici, obblighi e opportunità.

Family friendly: Politiche e misure "amichevoli per la famiglia", che si propongono di favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Gender (genere): Traduzione sociale del sesso biologico, il 'genere' fa riferimento alla identità sociale e culturale di uomini e donne che varia nel tempo e nello spazio; è la definizione culturale della femminilità e mascolinità rispetto a ruoli, sistemi di relazioni, compiti, funzioni e valori.

Mainstreaming di genere: Letteralmente il termine inglese mainstreaming significa "stare in mezzo alla corrente principale". Il mainstreaming di genere è una strategia sollecitata dalla UE ed adottata dagli Stati membri, finalizzata "all'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di realizzare una reale parità e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale affinché tengano conto, nella fase dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini nelle fasi di attuazione, monitoraggio e valutazione". (Comunicazione della Commissione del 26/2/1996). Ponendo l'accento sulla qualità degli impatti e sulla considerazione e valorizzazione delle differenze di genere, è una strategia che può essere adottata nei diversi ambiti politici e sociali, nelle organizzazioni pubbliche e private e richiede l'utilizzo di metodologie e strumenti dedicati così come di competenze specifiche sulle tematiche relative al genere

Ostacoli invisibili: Insieme di atteggiamenti (e assunzioni, pregiudizi, norme e valori su cui si basano) che impediscono la piena partecipazione delle donne (o degli uomini) in alcune aree della vita sociale ed economica.

Pari Opportunità: Locuzione usata per indicare l'assenza di barriere, basate sul sesso, che impediscono o limitano la partecipazione delle donne o degli uomini alla vita economica, politica e sociale. Essa richiede: a) che ad ogni persona, indipendentemente dal genere, vengano offerte le stesse opportunità (intese come situazioni di partenza); b) che le possibilità di scelta relative all'organizzazione della propria vita non subiscano limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere (ad esempio: possibilità per donne di raggiungere una posizione dirigenziale; possibilità per gli uomini di assumere la responsabilità del lavoro di cura e di assistenza). Pensare, lavorare e programmare in una prospettiva di pari opportunità significa riconoscere le differenze, valorizzarle e imparare a gestirle.

Sex gender system (Sistema fondato sul genere): Sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e le donne.

Uguaglianza: Concetto per cui tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e in base al quale i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale (uguaglianza dei sessi). Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità (uguaglianza di genere)

Ruoli di genere: Insieme di modelli e di comportamenti inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini che si perpetuano secondo i meccanismi descritti dal contratto sociale in base al sesso.

Segregazione occupazionale: Termine usato per indicare una maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati tipi o livelli di attività e occupazione. A causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, le donne si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini (segregazione orizzontale) e ai livelli di responsabilità più bassa (segregazione verticale).

Stereotipi di genere: Insieme rigido e strutturato di convinzioni condivise e trasmesse socialmente per secoli che attribuiscono caratteristiche predeterminate alle persone. Questo processo ordina gli individui in ragione del loro sesso e costruisce ruoli maschili e femminili nell'ambito dell'istruzione, formazione, cultura, mercato del lavoro e comunicazione per cui alle donne viene attribuito lo spazio privato e familiare ed agli uomini quello pubblico e professionale. Si tratta di una visione semplificata dei generi che ha soprattutto penalizzato le donne limitandone le prospettive formative e professionali e che non favorisce la parità ed il pieno inserimento nella vita lavorativa, sociale e familiare.

Vispo - Valutazione di Impatto Strategico di Pari Opportunità. Il modello VISPO - Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità - è stato elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle linee guida europee, per assistere la valutazione dei Programmi Operativi regionali e provinciali. Nello specifico tale modello indica: un criterio di metodo, con l'intento di non limitare gli interventi di pari opportunità alla realizzazione di misure specifiche; una strumentazione, cioè una metodologia di valutazione dell'impatto di genere e strumenti.

Per maggiori informazioni ed approfondimenti suggeriamo:

Commissione Europea : ec.europa.eu/social

Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento delle Pari Opportunità : www.pariopportunita.gov.it

Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento delle Pari Opportunità - Rete per le Pari Opportunità : www.retepariopportunita.it

ministero del Lavoro e delle politiche Sociali - Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro : www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/comitatonazionaleparita

ministero del Lavoro e delle politiche Sociali - Consigliera nazionale di parità : www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale



approfondimento

Sicurezza, lavoro, qualità : per le imprese in rosa in agricoltura sono scelte innovative e sinonimo di ricerca di buone prassi.

a cura del

Dr. Roberto Furlotti

Coordinatore

Progetto Agricoltura Sicura

Nell'analizzare il fenomeno dell'imprenditoria agricola al femminile non si può non notare la diversa motivazione ed organizzazione nel fare impresa. Le donne, in primis, devono integrare la gestione dell'impresa, ad esempio, con i problemi di conciliazione. C'è chi ha ereditato l'azienda di famiglia, che si è trovata a gestirla per avere un'altra fonte di reddito, chi ha scelto di fare impresa per sperimentare nuove idee come ad esempio la multifunzionalità. C'è, naturalmente, anche chi ha avuto la vera e propria voglia di svolgere una attività in agricoltura preservando le tradizioni, recuperando antiche metodologie colturali, valorizzando la qualità e la sicurezza dei prodotti, scegliendo nuovi sistemi e metodologie di commercializzazione dei propri prodotti, investendo sulla capacità di fare rete ed organizzare nuovi sistemi di commercializzazione quali filiere corte e vendita diretta. Oggi nel settore agricoltura le imprese "al femminile" risultano molto più attente, per quanto possibile, nel conservare le tradizioni, preservando il territorio e l'ambiente, utilizzandoli in modo adeguato e rispettoso. Nei fatti questa è la mission storica dell'agricoltura e dei suoi protagonisti. A questi processi virtuosi se ne sta aggiungendo un altro molto importante che quello afferente la prevenzione, la sicurezza e la salvaguardia della salute nei luoghi di lavoro. Non esiste impresa virtuosa e competitiva se non vi sono adeguate strategie che siano in grado di preservare e salvaguardare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per chi in questi ogni giorno opera con passione e costanza. Donne e impresa agricola sono, quindi un binomio da leggere con occhi diversi rispetto ad un passato neanche troppo lontano. La nuova realtà imprenditoriale agricola al femminile costituisce, oggi, un nuovo modello di "fare impresa", dove sono presenti connotati non solo di natura economica, ma anche sensibilità, attitudini, attenzioni verso le tematiche della sostenibilità ambientale, della salute delle persone, della cura del territorio. I valori di "tale modello" costituiscono un patrimonio immateriale che risponde in pieno ai nuovi bisogni della società in cui viviamo che possono essere identificati, per grandi linee, nella qualità della vita, il benessere, l'identità, il tempo della natura ed i suoi ritmi, la responsabilità sociale. Prima di aprire una finestra di

riflessione sul perché l'attenzione alle differenze di genere è diventata una "questio" molto importante e su cui i sistemi e le organizzazioni del lavoro devono porre grande attenzione e capacità progettuale, ci sembra importante sottolineare alcuni dati che Istat ha diffuso in merito all'occupazione femminile. Dai dati emerge che ad agosto l'occupazione femminile è in calo e purtroppo cresce anche il numero delle donne inattive, ma emerge, con buona soddisfazione del mondo agricolo, che vi è un settore in cui la "presenza rosa" continua a salire e questo senza bisogno di quote. In agricoltura infatti, un'azienda su tre, oggi, è "condotta da una lei". Tantissimi sono i fattori che stanno ed hanno determinato un risultato molto importante e che è quello che nel settore si è passati dal 30,4% al 33,3% trasformando l'agricoltura nel comparto con il tasso di femminilizzazione più elevato insieme al terziario. Oggi le imprenditrici delle filiere agricole" rappresentano un "piccolo esercito" che conduce quasi 540.000 aziende su tutto il territorio nazionale. Lo abbiamo detto appena sopra, sono aziende creative, efficienti, orientate alla qualità ed alla cura della persona e della salute, che fanno schizzare a 9 miliardi di euro il contributo delle donne al valore aggiunto dell'agricoltura (circa 26 miliardi. Interessante vedere i settori di riferimento in cui le moderne imprenditrici investono le proprie competenze e le proprie capacità gestionali e progettuali e sono settori individuati attraverso un nuovo atteggiamento che è quello di "leggere ottimalmente" le potenzialità di tutto il comparto agricolo e degli indotti collegati. Dunque il biologico, le produzioni di nicchia DOP e IGP, la vitivinicoltura e tutte quelle attività legate al sociale ed all'arte dell'accoglienza risultano essere i settori in cui "le agricoltrici" hanno concentrato le proprie scelte ed i propri progetti. Importante osservare che le loro imprese sono aperte non solo ai consumatori, ai turisti, agli altri attori del mercato ma anche alle scolaresche, ai portatori di disabilità ed a chi è in una condizione di svantaggio e lo fanno "creando e costruendo" progetti animati fortemente dal concetto della multifunzionalità che, per essere ancora più chiari, significano agriturismi, fattorie didattiche e sociali, agri-asili ed agri-nidi. A questo scenario che ci testimonia il dinamismo delle imprese agricole condotte da donne possiamo affiancare anche alcuni dati importanti che ci vengono dall'Unione

continua a pag. 9

Europea dove il settore agricolo è un “importante datore di lavoro” sia per gli uomini che per le donne (il settimo per “le lei” pari al 3% delle donne attive) ed in alcuni paesi l’agricoltura è proprio la primaria fonte di occupazione. Un’altra riflessione importante e legata alla posizione lavorativa stessa delle donne in agricoltura, infatti moltissime di loro vi contribuiscono in veste di mogli o compagne degli agricoltori ed il lavoro temporaneo, occasionale e stagionale sono tipici della loro attività nel settore. Questa cornice così complessa dove convivono dinamismo imprenditoriale, con status organizzativi atavici, con atteggiamenti di sottovalutazione delle competenze delle donne sul lavoro, ci porta a riflettere su alcune domande importanti che attengono la problematica della salute e sicurezza per le donne nei luoghi di lavoro. Partendo proprio dalle diverse situazioni e forme di collaborazione delle donne in agricoltura ci si accorge che le stesse potrebbero restare escluse dal campo di applicazione delle normative in materia di sicurezza e salute. In molti casi, infatti, le valutazioni del rischio non differenziano tra uomini e donne quando invece sarebbe importante essere molto più attenti alle differenze di genere. In alcuni paesi UE come il Regno Unito sono state fatte scelte importanti che hanno fatto sì che le lavoratrici agricole (coadiuvanti, occasionali etc) vengano trattate come dipendenti ai fini dell’applicazione del diritto in materia di sicurezza e salute ed hanno affrontato e trattato l’argomento negli orientamenti per il settore. E’ evidente che già quanto riconosciuto nell’art. 28 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza, sottolinea l’importanza delle differenze di genere e supera le concezioni tradizionali della tutela del lavoro femminile (stato di gravidanza, allattamento etc) conformandosi al Piano Strategico 2007/2012 dell’Unione Europea, ma crediamo che per migliorare lo “status attuale” della problematica sia importante in primis migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne che degli uomini, ma al tempo stesso avviare delle azioni di sistema e delle scelte importanti che tengano, veramente conto della dimensione di genere. Questa, che consideriamo una scelta molto virtuosa, significa, per tutti gli attori coinvolti, :

- impegnarsi positivamente ed affrontare seriamente i problemi legati alla dimensione di genere;

- esaminare la reale situazione lavorativa ed i rischi che sono presenti nelle imprese;

- coinvolgere tutti i protagonisti in tutte le fasi che attengono la valutazione dei rischi;

- evitare idee preconcepite in merito alla natura ed ai soggetti a rischio

Questi semplici quanto importanti impegni da prendere presuppongono che il lavoro, la sua organizzazione e le attrezzature impiegate dovrebbero essere meglio studiati per rispondere alle esigenze delle persone e non il contrario. Con il progetto “Agricoltura Sicura” e le sue azioni di sistema si vuole provare a porre in essere una azione congiunta fra INAIL e organizzazioni delle imprese e dei lavoratori affinché la dimensione di genere diventi una “questione centrale” ed alla quale applicare azioni di sistema efficaci e significative. Proviamo a suggerire alcuni punti importantissimi a cui incardinare tutta la strategia e che sono rappresentati da scelte non più derogabili quali:

- rivedere le politiche di sicurezza, prevedendo specificatamente un impegno per l’integrazione del genere nonché i corrispondenti obiettivi e procedure;

- garantire che i servizi per la salute sul lavoro, sia interni che esterni, di cui ci si avvale applichino un approccio sensibile alla dimensione di genere;

- offrire informazioni e formazione pertinenti in merito alle problematiche legate al genere per quanto concerne i rischi per la sicurezza e la salute a tutti gli attori interessati;

- integrare la sicurezza e la salute sul lavoro compresi i piani per le pari opportunità;

- garantire maggiori opportunità di partecipazione ed accesso nei processi di decisione e applicare politiche e scelte ispirate alla buona governance.

Bene il dibattito è aperto, spetta ora a tutti gli attori di dare e mettere il proprio importante contributo per fare in modo che i livelli di sicurezza di prevenzione e di tutela nei luoghi di lavoro crescano di efficacia e soprattutto cresca sempre più la capacità di partecipazione delle imprenditrici a mettere in campo progetti che da semplici sperimentazioni si tramutino in solide buone prassi.



L'associazione

facciamo il punto...

a cura di

Beatrice Tortora

Presidente Reg. le

Donne in Campo Abruzzo

Le donne che operano in agricoltura possono essere esposte ai medesimi rischi e pericoli cui sono esposti gli uomini. Ma sono soggette anche ad altri rischi, soprattutto in riferimento alla salute riproduttiva, per esempio rischi derivanti da pesticidi e agenti biologici. Inoltre le donne possono essere maggiormente a rischio di disturbi al collo e agli arti superiori associati al lavoro.

L'Associazione Donne in Campo è una componente della Confederazione italiana agricoltori.

In linea con le direttive europee è convinta che l'integrazione della dimensione di genere nel settore rurale costituisca una strategia chiave per la crescita economica e lo sviluppo rurale sostenibile. Attraverso imprenditrici e funzionarie promuove l'imprenditorialità femminile, sostiene reti imprenditoriali di donne, assiste e forma modelli o alleanze di imprenditrici e idea iniziative miranti a migliorare le abilità e le capacità delle donne nelle zone rurali e a favorirne l'inserimento negli organi direttivi di imprese e associazioni.

Si impegna inoltre a mantenere le tradizioni rurali, a preservare il territorio e l'ambiente, la biodiversità e a sviluppare i servizi sociali

Fattori	Esempi di fattori di rischio e problemi di salute per le donne in agricoltura
Biologici	malattie infettive, ad es. trasmesse da animali e provocate da muffe, spore e polveri organiche
Fisici	manipolazione manuale, posizioni faticose, attrezzature da lavoro e abbigliamento protettivo inadeguati, condizioni di clima caldo, freddo, umido
Chimici	pesticidi

Se sei un'imprenditrice agricola ricorda che come datore di lavoro sei responsabile della sicurezza e della salute tua e dei tuoi dipendenti, anche stagionali.

Hai quindi l'obbligo di: valutare i rischi aziendali ed elaborare il Piano di Valutazione Rischi; individuare le misure di prevenzione e protezione; ridurre i rischi alla fonte; migliorare la sicurezza dei macchinari con dispositivi adeguati; informare i lavoratori dei rischi inerenti alla mansione e mettere a loro disposizione i mezzi di protezione e prevenzione; assicurare il controllo sanitario dei lavoratori; frequentare un corso di formazione i cui contenuti siano conformi al D. Lgs. 81/2008. **Se sei dipendente di un'azienda agricola hai diritto ad essere informata su tutti i rischi inerenti alla tua mansione e a disporre di mezzi di protezione e prevenzione.** Se collabori all'esercizio di un'azienda agricola a conduzione familiare, ad esempio sei la moglie dell'imprenditore, ricorda che il settore agricolo è particolare perché spesso il luogo di lavoro è lo stesso in cui vive la famiglia.

Se hai dei bambini fai un'attenta e continua valutazione dei rischi presenti in azienda, perché possono essere a rischio di infortuni legati al luogo di lavoro. Oppure può capitare che l'azienda agricola venga visitata da persone con bambini che non si rendono conto di entrare in un luogo di lavoro.

Sono esempi di pericoli potenziali per i bambini: i veicoli e le macchine agricole, le vasche dei liquami, tutti gli oggetti pesanti non ancorati (es. balle), le sostanze chimiche pericolose, il rumore. Dopo averli valutati considera le misure di prevenzione esistenti e i miglioramenti potenzialmente introducibili. Per ulteriori approfondimenti e contatti visita il sito dell'Associazione Donne in Campo: www.donneincampo.it

INFOGRAFICA

CONTENUTO MINIMO DI UNA CASSETTA DI PRIMO SOCCORSO

IN BASE ALL' ALLEGATO 1 DEL DM 16/7/03

LA CASSETTA DI PRIMO SOCCORSO DEVE ESSERE TENUTA PRESSO CIASCUN LUOGO DI LAVORO, IN POSIZIONE FACILMENTE ACCESSIBILE ED INDIVIDUABILE DA SEGNALETICA APPROPRIATA.



GUANTI STERILI
MONOUSO (5 PAIA)

VISIERA PARASCHIZZI

FLACONE DI SOLUZIONE CUTANEA
IDROPOVIDONE AL 10% DI IODIO DA 1L

FLACONI DI SOLUZIONE FISIOLÓGICA
SODIO CLORURO (0,9%) DA 500ML

PINZETTE DA MEDICAZIONE STERILI
MONOUSO (2 CONF)

ROTTOLI CEROTTO
ALTO 2,5 CM (2 CONF)

LACCI EMOSTATICI
(3 CONF)

TERMOMETRO

SACCHETTI MONOUSO
PER RIFIUTI SANITARI (3 CONF)

APPARECCHIO PER LA MISURAZIONE
DELLA PRESSIONE ARTERIOSA

TELI STERILI
MONOUSO (2 CONF)

COTONE IDROFILO
(1 CONF)

GHIACCIO
(2 CONF)



IL CONTENUTO DELLA CASSETTA DI PRIMO SOCCORSO DEVE ESSERE COSTANTEMENTE CONTROLLATO IN MODO DA GARANTIRNE LA COMPLETEZZA ED IL CORRETTO STATO D'USO.

COMPRESSE DI GARZA STERILE
10 X 10 (10 CONF) E 18 X 40 (2 CONF)

RETE ELASTICA
MISURA MEDIA (1 CONF)

CEROTTI VARIE MISURE
PRONTI ALL'USO (2 CONF)



l'appuntamento

*Convegno Regionale: salute e sicurezza sul lavoro,
una questione anche di genere.*

*Sabato 1 Dicembre 2012,
Sala Multifunzionale Casa Onna, Onna (AQ)*

a cura di
Claudio Sarmiento
*Esperto CIA Gruppi di
approfondimento tematico*

Introdurre un nuovo approccio al tema della salute e sicurezza in ottica di genere rappresenta un sensibile passo in avanti nel difficile percorso di costruzione di buone prassi e nuove attenzioni in materia di sicurezza che non siano esclusivamente "neutre". Il convegno vuole evidenziare il bisogno di sperimentare strategie importanti ed utili alla costruzione di una seria e condivisa cultura della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro e della salute di operatrici ed operatori. Per conseguire elevati livelli di attenzione e risultati tangibili su questo tipo di problematica occorre indirizzare gli sforzi verso la necessità di un "cambiamento culturale" che significa adottare una "nuova visione della sicurezza anche in ottica di genere" sui luoghi di lavoro, occorre trasformarla da conoscenza di pochi ad una cultura diffusa, ricca di competenze. Tutti gli attori di questo processo dovranno ridisegnare nuovi comportamenti e modelli di gestione della sicurezza affinché risulti un asset strategico per le aziende che la perseguono. La sinergia tra l'Inail, parti sociali ed Istituzioni dovrà consolidarsi ulteriormente ed avere sempre più attenzioni alla "questione di genere" andando a migliorare le condizioni di lavoro e la conciliabilità con la vita di non lavoro.

Programma dei lavori

9,00 Registrazione dei partecipanti

9,30 Saluto delle autorità

9,40 Domenico Falcone, Presidente Regionale Cia Abruzzo: "La cultura della sicurezza un impegno confederale su tutti i fronti".

10,00 Dr.ssa Claudia Merlino, Dirigente Nazionale Cia "La promozione della salute sul luogo di lavoro, trasformare gli obblighi in risorse per affermare migliori pratiche di gestione".

10,30 Dr.ssa Letizia Marinelli, Consigliera Regionale di Parità, "Promuovere un corretto equilibrio vita/lavoro: strumenti, politiche, servizi e strumenti per costruire un sistema di buone prassi".

11,00 Esperto Inail "Comunicare la salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere... una leva strategica per il cambiamento".

11,30 Paola Mosca Esperta Cipat Abruzzo metodologie di formazione "L'appropriatezza nella formazione: Sviluppare competenze non neutre"

12,00 Dr.ssa Teodora Tomassi, Dir. Medico 1° livello, Sovr. Medica Reg.le Inail Abruzzo "Evidenza di genere nella casistica delle malattie professionali in Agricoltura nella Regione Abruzzo: un focus al femminile".

12,30 Dibattito ed interventi programmati

13,15 Dr. Enrico Susi Direttore Reg.le Inail Abruzzo Conclusione dei lavori

Moderatore

Dr. Filippo Rubei, Presidente Cia L'Aquila

Ore 13,30 Colazione di lavoro e degustazione prodotti tipici.

L'ABC della sicurezza

Dispositivo di protezione individuale DPI



Qualsiasi attrezzatura, destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciare la sua sicurezza e la sua salute. I DPI devono: essere conformi alle norme del D.Lgs. 4 dicembre 1992 n. 475; essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore; essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro; tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore; poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

Preposto

E' colui che sovrintende ovvero vigila affinché siano correttamente applicate le direttive del proprio superiore gerarchico e che ha l'obbligo di effettuare la sorveglianza sulla applicazione delle misure di sicurezza e di igiene previste nell'ambito della propria attività lavorativa.



Triangolo del fuoco



Figura geometrica rappresentante le condizioni necessarie affinché si possa realizzare una combustione e cioè, che siano presenti contemporaneamente i tre lati del triangolo indicanti: il combustibile; il comburente (cioè l'ossigeno); la temperatura di accensione.

Sicurezza di una macchina

Capacità di una macchina di svolgere la sua funzione, di essere trasportata, installata, regolata, mantenuta, smantellata ed eliminata nelle condizioni d'uso previsto specificate nel manuale di istruzioni (e, in alcuni casi, in un dato periodo di tempo indicato nel manuale stesso) senza provocare lesioni o danno alla salute.





approfondimento

Comunicare la salute e sicurezza sul lavoro in Ottica di Genere.

a cura di

Luca De Fabritiis e Massimiliano Natale

Esperti in comunicazione e componenti gruppi di approfondimento tematico del Progetto Agricoltura Sicura

Nelle accezioni più comuni informazione e comunicazione rappresentano due termini i cui significati coincidono. In realtà, sebbene tra essi vi sia una stretta relazione, non si tratta di azioni della stessa natura. L'informazione, come tra l'altro riscontrabile all'art. 2 del decreto 81/2008, consiste nel "complesso di attività dirette a fornire conoscenze", la comunicazione è, invece, quell'insieme di strategie, tecniche e processi messi in atto per ottenere un mutamento nei comportamenti. Si tratta di flussi comunicativi bi-direzionali che implicano, affinché l'azione sia efficace, il coinvolgimento e la partecipazione dei destinatari. Tutto questo sta a significare che mentre l'informazione rappresenta un processo lineare ed unidirezionale, sicuramente mirato a fornire notizie, dati, informazioni, implementando le nozioni di conoscenza sul destinatario, la comunicazione è, invece, un processo interattivo a più livelli che interviene in modo trasversale sui sistemi aziendali e coinvolge tutti i soggetti interessati. Continuando lungo questa falsa riga è possibile dire che i processi comunicativi aiutano ad "ottenere scelte consapevoli" verso il rispetto di "nuove regole e buone prassi" piuttosto che queste vengano accettate passivamente. Se nei luoghi di lavoro la salute e la sicurezza rappresentano una condizione imprescindibile, per garantirla, non solo deve essere disciplinata, ma va saputa comunicare. Un semplice riferimento alle norme, seppur fondamentali, rischia di restare inosservato e, quindi, circoscritto alla semplice indicazione. Nel comparto agricoltura questo stato di cose assume dei caratteri ancora più evidenti. Per questo motivo, informazione e comunicazione sono attività che devono viaggiare in parallelo, sia per fornire conoscenze utili alla identificazione, riduzione e gestione dei rischi, e sia per ottenere un vero e proprio cambiamento culturale e di comportamento su quelle che dovrebbero e sono le "buone prassi" finalizzate a promuovere la salute negli ambienti di lavoro. Fra gli obiettivi prioritari del progetto "Agricoltura Sicura" vi è quello di investire in comunicazione ed informazione perché sono strumenti che aiutano ad aumentare la consapevolezza e le strategie necessarie a quel cambiamento culturale appena sopra richiamato. Il decreto 81/2008 non si ferma ad un aspetto neutro del problema, ma innesca un processo importantissimo che è quello di porre in essere azioni di sistema che in fatto di prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tengano sempre più in

considerazione la dimensione psico-sociale di lavoratori e lavoratrici, di imprenditrici ed imprenditori, il genere (uomo-donna) nonché l'età anagrafica ed i paesi di provenienza. Questa attenzione ci porta ad essere in perfetta linea con la strategia UE che raccomanda di coniugare al meglio la valutazione dei rischi con le specificità di imprenditori e lavoratori ed ancora di più in ottica di genere. Si tratta di un vero e proprio mutamento di paradigma che rovescia l'idea di una sicurezza "neutra" e dà un nuovo senso e valore al concetto di salute, aumentando il grado di efficacia ed efficienza di un'azienda rendendola sempre più competitiva ed innovativa rispetto al mercato di riferimento. La comunicazione stessa, dunque, esige un cambiamento, perché per promuovere l'innovato concetto di salute occorre adottare un nuovo linguaggio che valorizzi e promuova le differenze di genere, le molteplici condizioni psico-sociali degli imprenditori e dei lavoratori. Serve, dunque, un nuovo approccio comunicativo che sia sempre più attento alle differenze. Purtroppo nonostante si stia rafforzando la consapevolezza che comunicazione, informazione e formazione sono strumenti efficaci per la promozione di una cultura attenta alle differenze, nell'ambito delle imprese agricole, degli indotti collegati e delle Istituzioni sono davvero ancora pochi gli interventi che prendono in considerazione l'ottica di genere. Una comunicazione istituzionale orientata a valorizzare le differenze è quanto di meglio le istituzioni/le Organizzazioni/le aziende possono e devono offrire per rispondere ai bisogni crescenti di informazioni aggiornate, puntuali e su misura, dei lavoratori e lavoratrici, degli imprenditori ed imprenditrici e dei cittadini in generale perché parti attive di tutto il sistema sociale. Il messaggio chiave che con questo focus tematico si vuole lanciare è che "comunicare le differenze significa mettere in atto compiutamente un processo culturale di cambiamento, significa intervenire concretamente nella promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Il contributo ed il lavoro di tutti gli attori interessati dovrà garantire la piena affermazione non più di un "modello trasmissivo" ma di quello "inferenziale" fondato sulla cooperazione e partecipazione di uomini e donne dove ciascuno ha l'opportunità di assumere il duplice ruolo di "produttore" e "consumatore" della comunicazione, ovvero il ruolo di "prosumer" è la chiave di volta per comunicare la Salute e la Sicurezza attenta alle specificità e soggettività dell'intera

Dr. Carmine Masoni

*Esperto CIA Gruppi di
approfondimento tematico*

In questa brevissima rubrica vogliamo informare coloro che, a vario titolo, sono e saranno interessati e coinvolti nel progetto "Agricoltura Sicura", su alcuni dei prossimi appuntamenti che lo stesso andrà a sviluppare. Vediamoli insieme nel dettaglio. Nel mese di novembre prenderà il via la campagna "la sicurezza...partecipa per conoscerla meglio" che interesserà tutta la nostra regione. Verranno predisposti dei corner informativi che cittadini ed imprenditori potranno rintracciare nelle sedi della Confederazione Italiana Agricoltori d'Abruzzo in quelle dell'INAIL, in quelle degli Ispettorati Provinciali dell'Agricoltura, in quelle degli Uffici del lavoro delle città capoluogo di provincia, in quelle di due Assessorati regionali quali l'agricoltura e la Formazione e Lavoro. Lungo le pareti del colorato parallelepipedo saranno applicati dei contenitori a tasca in cui saranno resi disponibili materiali informativi, modulistica etc afferenti i temi della prevenzione, salute e sicurezza, saranno completamente gratuiti e per gli eventuali chiarimenti verranno rese disponibili informazioni ed azioni di accoglienza/consulenza da parte di personale qualificato. Ad ogni visitatore verrà presentata una brevissima check list

informativa, anonima, mediante la quale verranno raccolti tutti i suggerimenti atti a migliorare gli standard dei servizi, della consulenza e della comunicazione sia di INAIL, che della Confederazione Italiana Agricoltori e di altri portatori di interesse ed interlocutori privilegiati. Sempre in questo mese verrà effettuata azione di promozione, attraverso le newsletter di progetto, rispetto alla realizzazione di cinque interventi di formazione sperimentali (uno per provincia ed uno dedicato a sole donne) su quanto disposto e sancito dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano in fatto di formazione sull'uso di attrezzature da lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori e nel caso di specie ci riferiamo al "corso di formazione per addetto all'uso di trattori e trattrici agricoli e forestali" della durata variabile compresa tra le otto e le tredici ore. La formazione verrà sviluppata congiuntamente da INAIL e CIPAT e localizzata in sedi logisticamente fruibili ed attrezzate. Per le adesioni e le informazioni sarà possibile contattare le sedi territoriali della Confederazione Italiana Agricoltori e la sede Regionale dell'agenzia formativa CIPAT Abruzzo. Mediante i siti e social

continua a pag. 17





- Agricoltura Sicura è un progetto di durata biennale, finanziato da Inail Abruzzo e cofinanziato dalla Cia d'Abruzzo.
- Svilupperà le proprie azioni di sistema sull'intero territorio regionale, rivolgendosi a: imprenditori e lavoratori di tutti i comparti agricoli ed agroalimentari, operatori e addetti ai lavori, i portatori di interesse e le altre parti sociali, gli attori pubblici.
- Avrà una gestione partecipata (cabina di regia) ed una partnership attiva (CON.T.A.R.P. Inail, Ist, Agr. Cuppari di Alanno).

- Miglioramento delle condizioni di lavoro, nel senso di una maggiore sicurezza e rispetto degli imperativi di salute nell'organizzazione del lavoro;
- Miglioramento della conoscenza delle cause delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro, per individuare e valutare i rischi e varare metodi di controllo, autocontrollo e prevenzione più efficaci;
- Miglioramento del comportamento umano per sviluppare e promuovere uno spirito "propizio" alla salute ed alla sicurezza.



- Sensibilizzazione, Comunicazione, Informazione;
- Realizzazione dell'indagine territoriale (600 aziende/200 lavoratori);
- Formazione degli operatori, azioni di front e back office;
- Sviluppo di nuovi canali di informazione;
- Implementazione dell'utilizzo delle ICT (Tecnologie della comunicazione e delle informazioni);
- Sviluppo di "reti collaborative e dialoganti" fra attori pubblici e privati.

- Concorrere a radicare in Imprenditori ed Imprese del settore un processo di cultura della sicurezza;
- Aumentare il livello di scambio di informazioni, di buone prassi, strumenti e metodologie fra attori pubblici e privati sulle tematiche oggetto del progetto;
- Aumentare il livello della qualità della consulenza e dei servizi verso i target group;
- Fare in modo che la sperimentazione posta in essere diventi buona prassi.



network saranno disponibili e moduli di iscrizione. Le azioni formative saranno interamente gratuite. Nel mese di dicembre verrà realizzato un seminario tematico molto importante che si occuperà di pari opportunità, di riduzione delle differenze di genere e della sicurezza al femminile. Il tema del convegno sarà "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere" e verrà realizzato nella città dell'Aquila, ha una dimensione regionale e vedrà la partecipazione di tutti quegli attori pubblici e privati che possono contribuire ad aumentare il livello di pari opportunità nel contesto socio economico della nostra regione. Analizzare la sicurezza e correlarla al lavoro femminile in agricoltura può rappresentare l'abbrivio di una sperimentazione da consolidare in buona prassi. Riflettere, ragionare e costruire azioni positive in tal senso non significa solo garantire i percorsi di pari opportunità, ma sarebbe interessante approfondire le cause e gli effetti dei rischi, degli infortuni e delle malattie professionali sull'universo donna in agricoltura e valutarne le ricadute anche, in termini sociali, per il ruolo che la donna svolge in agricoltura, non solo nell'ambito dell'impresa ma anche in quello familiare. Sempre nel mese di dicembre vi sarà la diffusione e stampa del rapporto di ricerca che ha visto coinvolte ben 600 imprese e 200 lavoratori della nostra

regione. Questi hanno risposto a differenti questionari strutturati, che sono stati elaborati ed hanno permesso alla Confederazione Italiana Agricoltori di elaborare una importante indagine sullo stato della sicurezza in agricoltura, sulle cause dei tanti infortuni e sulle malattie professionali. Il rapporto di ricerca sarà disponibile sia su supporti multimediali che in versione cartacea e sarà presentato pubblicamente alla stampa, ai portatori di interesse ed agli imprenditori agricoli. Sul sito della Confederazione od attraverso le sedi territoriali della stessa sarà possibile venire a conoscenza della data definitiva dell'evento. Sempre in questo mese di dicembre verranno attivati dei gruppi di approfondimento tematico composti da esperti della Confederazione Italiana Agricoltori e dalle strutture specialistiche di INAIL Abruzzo che avranno il compito di studiare congiuntamente le diverse problematiche che attengono la salute, la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per chi in questi opera ogni giorno. Da questo approccio metodologico dovranno scaturire delle "indicazioni guida da applicare nei diversi iter procedurali e che da sperimentazione si tramutino presto in buone prassi. I tavoli di lavoro saranno coordinati, per la Confederazione Italiana Agricoltori dal Direttore INAC Donato Colasante.

Hanno collaborato a questo numero:

La presente newsletter è stata realizzata con il finanziamento previsto da Inail Abruzzo per il Progetto Agricoltura Sicura, presentato dalla Confederazione Italiana Agricoltori d'Abruzzo.

Si ringraziano per la fattiva collaborazione: Domenico Falcone, Presidente Regionale Cia Abruzzo; Dr. Roberto Furlotti, Coordinatore Progetto Agricoltura Sicura; Dr. Carmine Masoni, Dr. Filippo Rubei, e Claudio Sarmiento, Esperti CIA Gruppi di Approfondimento Tematico, Paola Mosca, Coordinatrice Cipat Abruzzo; Beatrice Tortora, Presidente Regionale Donne in Campo Cia Abruzzo; Massimiliano Natale e Luca De Fabritiis, Esperti in Comunicazione e componenti gruppi di approfondimento tematico del Progetto Agricoltura Sicura.

Si ringraziano altresì tutto lo staff di Inail, le Consigliere di Parità Regionale e Provinciali e la Confederazione Italiana Agricoltori Nazionale, nella persona della Dr.ssa Claudia Merlino

Hanno curato il progetto grafico e l'impaginazione telematica i componenti lo staff Cipat Abruzzo (Massimiliano Natale, Federica Venditti, Luca De Fabritiis). Testi e elaborazioni a cura della Confederazione Italiana Agricoltori d'Abruzzo.

Si ringrazia Inail Abruzzo per la fiducia accordata e l'attenzione verso il progetto ed i suoi temi.

LA NEWSLETTER DEDICATA AGLI APPROFONDIMENTI DI GENERE AVRA' CONTINUITA' ANCHE OLTRE IL TERMINE DELLE ATTIVITA' PROGETTUALI. ALLA REDAZIONE SARANNO GRADITI TUTTI I CONTRIBUTI UTILI A COSTRUIRE BUONE PRASSI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE IN OTTICA DI GENERE.