

**Sicurezza attiva: formazione integrata
per la gestione dei rischi e della
manodopera straniera**

MANUALE OPERATIVO

***Prevenzione delle molestie, delle
violenze e dei rischi psicosociali nelle
aziende agricole.***

***Guida pratica per imprese agricole,
imprenditori, dirigenti, preposti e
lavoratori***

INDICE

1. Premessa
2. Obiettivi del manuale
3. Il quadro normativo
4. Cosa sono molestie, violenze e rischi psicosociali
5. I fattori di rischio nel settore agricolo
6. Organizzare il lavoro in modo sicuro e inclusivo
7. Gestione della manodopera straniera
8. Prevenzione dello stress lavoro-correlato
9. Prevenzione delle molestie e delle discriminazioni
10. Ruoli e responsabilità
11. Procedure operative
12. Gestione delle segnalazioni
13. Formazione e informazione
14. Monitoraggio e miglioramento continuo
15. Check-list aziendale

1. Premessa



Il presente Manuale Operativo è strutturato come documento da distribuire alle aziende agricole. È pensato per essere pratico, conforme alla normativa italiana (D.Lgs. 81/2008, D.Lgs. 198/2006, D.Lgs. 216/2003, normativa antidiscriminatoria e Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato) ed è facilmente adattabile alle diverse realtà aziendali.

L'agricoltura rappresenta uno dei settori produttivi maggiormente esposti a rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Oltre ai rischi fisici tradizionali, assumono crescente rilevanza i rischi di natura organizzativa, relazionale e psicosociale.

Le aziende agricole si trovano oggi ad affrontare nuove sfide:

- crescente utilizzo di lavoratori stranieri
- stagionalità delle attività
- elevato turnover
- differenze linguistiche e culturali
- condizioni climatiche sempre più gravose
- aumento delle responsabilità normative

La prevenzione delle molestie, delle violenze e dei rischi psicosociali costituisce un elemento essenziale per garantire ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi della dignità delle persone.

2. Obiettivi del manuale

Il presente manuale intende supportare le aziende agricole nel:

- migliorare l'organizzazione interna del lavoro
- favorire una gestione efficace della manodopera, con particolare attenzione ai lavoratori stranieri
- prevenire infortuni, stress lavoro-correlato, molestie, discriminazioni e altri rischi psicosociali
- promuovere un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e rispettoso
- incrementare la consapevolezza degli obblighi normativi
- ridurre il rischio di sanzioni civili, amministrative e penali
- migliorare la sostenibilità sociale dell'impresa agricola

3. Il quadro normativo

Le principali disposizioni di riferimento comprendono:

- D.Lgs. 81/2008 (Tutela della salute e sicurezza sul lavoro)
- Codice Civile, art. 2087
- D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)
- D.Lgs. 215/2003 e 216/2003 (parità di trattamento)
- Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato (2004)
- Accordo europeo sulle molestie e violenza sul lavoro (2007)
- Convenzione ILO n.190 contro violenza e molestie
- normativa sulla tutela della dignità della persona e contro ogni forma di discriminazione

4. Cosa sono molestie, violenze e rischi psicosociali

Molestie

Le molestie sono comportamenti indesiderati che hanno lo scopo o l'effetto di ledere la dignità della persona e di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante o offensivo. Possono manifestarsi in forma verbale, fisica, psicologica o sessuale e possono avvenire anche attraverso strumenti digitali, come messaggi, e-mail o social network. Qualsiasi forma di molestia compromette il benessere del lavoratore e deve essere prevenuta e contrastata.

Violenza sul lavoro

Per violenza sul lavoro si intende qualsiasi forma di aggressione fisica, verbale, psicologica o intimidatoria che si verifichi durante l'attività lavorativa o in relazione ad essa. Tali comportamenti possono provenire da colleghi, superiori, clienti, fornitori o altri soggetti esterni e rappresentano un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Rischi psicosociali

I rischi psicosociali derivano da fattori organizzativi, relazionali e gestionali che possono compromettere il benessere psicologico dei lavoratori. Tra i principali rientrano carichi di lavoro eccessivi, ritmi elevati, turni poco organizzati, carenza di comunicazione, conflitti, isolamento, incertezza dei ruoli e discriminazioni. Se non adeguatamente gestiti, possono favorire l'insorgenza di stress lavoro-correlato e aumentare il rischio di errori e infortuni.

5. I fattori di rischio nelle aziende agricole

Le aziende agricole presentano caratteristiche organizzative che possono favorire l'insorgenza di rischi psicosociali. Tra i principali fattori **organizzativi** vi sono la stagionalità delle lavorazioni, i picchi produttivi, gli

orari prolungati e il lavoro svolto in condizioni di isolamento. A questi si aggiungono i **fattori ambientali**, come l'esposizione al caldo, al freddo, al rumore e agli agenti atmosferici.

Dal punto di vista **sociale**, la presenza di lavoratori provenienti da contesti culturali, linguistici e religiosi differenti rappresenta una ricchezza, ma richiede un'adeguata gestione dell'integrazione e della comunicazione. Anche i **fattori relazionali**, quali incomprensioni, scarsa comunicazione e conflitti, possono incidere negativamente sul clima aziendale e sul benessere dei lavoratori.

6. Organizzare il lavoro in modo sicuro

Una buona organizzazione del lavoro costituisce la principale misura di prevenzione dei rischi psicosociali. È importante pianificare le attività, distribuire equamente i carichi di lavoro, definire chiaramente compiti e responsabilità e garantire pause adeguate, evitando situazioni di sovraccarico.

Anche una comunicazione efficace è fondamentale: le informazioni devono essere semplici, comprensibili e accessibili a tutti i lavoratori, utilizzando, quando necessario, immagini, pittogrammi e materiale informativo multilingue, verificando sempre l'effettiva comprensione delle istruzioni.

7. Gestione della manodopera straniera

La presenza di lavoratori stranieri rappresenta un'importante risorsa per il settore agricolo. Per favorirne l'integrazione e garantire condizioni di lavoro sicure è necessario prevedere un'adeguata accoglienza, illustrando l'organizzazione aziendale, le regole di sicurezza e i rischi specifici dell'attività.

La comunicazione deve essere supportata da materiale tradotto, cartellonistica multilingue e dimostrazioni pratiche, così da superare eventuali difficoltà linguistiche. Allo stesso tempo, l'azienda deve promuovere il rispetto reciproco, le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze culturali, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo.

8. Prevenzione dello stress lavoro-correlato

Lo stress lavoro-correlato è legato principalmente all'organizzazione del lavoro e non alle caratteristiche individuali del lavoratore. Alcuni segnali, come l'aumento degli errori, i conflitti, l'assenteismo, il calo della produttività o il verificarsi di frequenti infortuni, possono indicare la presenza di situazioni di disagio.

La prevenzione richiede una corretta pianificazione delle attività, una chiara definizione dei compiti, pause adeguate, ascolto dei lavoratori e un costante supporto da parte di dirigenti e preposti.

9. Prevenzione delle molestie

L'azienda deve adottare una politica di **tolleranza zero** nei confronti di qualsiasi forma di molestia, violenza o discriminazione. È necessario definire regole di comportamento chiare, garantire la riservatezza delle segnalazioni e intervenire tempestivamente per tutelare le persone coinvolte.

Sono inaccettabili comportamenti quali insulti, offese, battute discriminatorie, intimidazioni, minacce, contatti fisici indesiderati, ricatti, isolamento intenzionale e molestie sessuali. Al contrario, devono essere promossi il rispetto reciproco, la collaborazione, l'ascolto, l'utilizzo di un linguaggio appropriato e l'inclusione di tutti i lavoratori.

10. Ruoli e responsabilità

La prevenzione dei rischi psicosociali coinvolge tutte le figure aziendali. Il datore di lavoro è responsabile della valutazione dei rischi, dell'organizzazione del lavoro, dell'adozione delle procedure e della formazione del personale. Dirigenti e preposti devono vigilare sull'applicazione delle misure di prevenzione, gestire eventuali conflitti e monitorare il clima lavorativo. I lavoratori sono tenuti a rispettare i colleghi, collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e segnalare eventuali situazioni di rischio o comportamenti inappropriati.

11. Procedure operative

L'azienda deve mettere a disposizione dei lavoratori procedure semplici e riservate per la segnalazione di molestie, discriminazioni, violenze, comportamenti aggressivi o situazioni di stress. Le segnalazioni possono essere effettuate verbalmente o per iscritto e devono essere gestite con riservatezza.

Una volta ricevuta la segnalazione, l'azienda deve registrarla, verificare i fatti, ascoltare le persone coinvolte, adottare le eventuali misure correttive e monitorare nel tempo l'efficacia degli interventi.

12. Formazione

La formazione rappresenta uno strumento fondamentale di prevenzione e dovrebbe riguardare non solo la sicurezza sul lavoro, ma anche la comunicazione, la gestione dei conflitti, il rispetto reciproco, l'inclusione e la prevenzione delle molestie. Per i lavoratori stranieri è opportuno utilizzare materiali tradotti, immagini ed esercitazioni pratiche, verificando sempre la comprensione delle informazioni fornite.

13. Monitoraggio

Per valutare l'efficacia delle misure adottate, l'azienda dovrebbe monitorare periodicamente alcuni indicatori, quali il numero delle segnalazioni, gli infortuni, le assenze, il turnover del personale, il clima aziendale e i risultati delle attività formative. Il monitoraggio consente di individuare eventuali criticità e di programmare interventi di miglioramento continuo.

14. Benefici per l'impresa

La prevenzione delle molestie, delle violenze e dei rischi psicosociali produce benefici concreti sia per i lavoratori sia per l'impresa. Un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo contribuisce a ridurre gli infortuni e le assenze, migliorare la produttività e la qualità del lavoro, contenere la conflittualità, favorire la fidelizzazione del personale e ridurre il rischio di sanzioni. Inoltre, rafforza la reputazione aziendale e promuove una maggiore sostenibilità sociale dell'attività agricola.

15. Check-list aziendale

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| È presente una politica contro molestie e discriminazioni? | SI ☐ | NO ☐ |
| È stata effettuata la valutazione dello stress lavoro-correlato? | SI ☐ | NO ☐ |
| I lavoratori stranieri ricevono informazioni comprensibili? | SI ☐ | NO ☐ |
| Sono disponibili istruzioni multilingue? | SI ☐ | NO ☐ |
| È individuato un referente per le segnalazioni? | SI ☐ | NO ☐ |
| Sono previste procedure riservate? | SI ☐ | NO ☐ |
| I preposti sono formati? | SI ☐ | NO ☐ |
| Il clima aziendale viene monitorato? | SI ☐ | NO ☐ |
| Sono pianificate pause adeguate? | SI ☐ | NO ☐ |
| È presente un sistema di miglioramento continuo? | SI ☐ | NO ☐ |

16. ALLEGATI

Allegato A – Modulo di segnalazione

 Nome (facoltativo): _____

 Data: _____

 Luogo: _____

 Cosa è successo?

 Firma (facoltativa): _____

Allegato B – Contatti utili

 Responsabile: _____

 Telefono: _____

 Email: _____

17. DIFFUSIONE DEL MANUALE

Il manuale:

- Viene consegnato a tutte le aziende e i lavoratori tramite il sito web di Agri.Bi e Agricoltori Verona Servizi srl
- È spiegato durante la formazione
- È disponibile in più lingue
- È affisso nei luoghi di lavoro