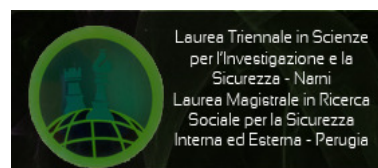


DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA,  
SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE



Laurea Triennale in Scienze  
per l'Investigazione e la  
Sicurezza - Narni  
Laurea Magistrale in Ricerca  
Sociale per la Sicurezza  
Interna ed Esterna - Perugia



Ergolab-Unitus

Ergonomia e Sicurezza del Lavoro

Dipartimento di Agraria



Via Nizza, 154 - 00198 Roma  
Tel. 06.844041218 - Fax 06.8551128  
E-mail: [info@uimecuil.it](mailto:info@uimecuil.it)

Sindacato di Settore della UILA



Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori Diretti

# ***META-RLS*** ***(MEnTore in Agricoltura)***

***Coltiva la Sicurezza: Le buone pratiche al servizio del  
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in  
Agricoltura***

**MENTORE IN AGRICOLTURA PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

**Acronimo: “META - RLS”**

**Soggetto proponente (Coordinamento progetto):**

Università degli Studi di Perugia  
Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della  
Formazione  
Corso di laurea in Scienze per l'Investigazione e la sicurezza  
Piazza Galeotto Marzio, 1 - Palazzo Sacripanti  
05035 NARNI (TR)  
www.spies.it

**Durata progetto:12 mesi**

**Costo totale del progetto:358.000,00 euro**

**Finanziamento richiesto: 179.000,00 euro**

**Cofinanziamento enti partecipanti:179.000,00 euro**

**Soggetti partners – Università:**

- **Università degli Studi di Viterbo - Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali – Laboratorio di Ergonomia e Sicurezza sul lavoro**
- **Università degli Studi di Sassari - Dipartimento di Scienze Agrarie**
- **Associazione AllevatoriFVG – Codroipo, Udine**
- **UILA-UIL Nazionale**
- **UCIMET (Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori Diretti)**

## STATO DELL'ARTE

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito RLS) rappresenta il momento di confronto tra l'organizzazione aziendale in tema di sicurezza e prevenzione e i lavoratori per verificare l'efficacia dei provvedimenti individuati per il miglioramento dell'ambiente di lavoro. ***Il rappresentante dei lavoratori deve quindi possedere cognizione di base sui rischi che possono essere presenti nell'ambiente di lavoro e sui loro effetti, essere in grado di evidenziare e sistematizzare punti critici e di confrontarsi con i lavoratori e gli altri soggetti che svolgono attività di prevenzione***, essere a conoscenza delle principali norme di legge di riferimento e degli organismi preposti alla vigilanza in materia<sup>1</sup>.

All'interno di questo contesto l'agricoltura è un settore poco studiato in Italia in cui le criticità ed i punti di incertezza sono ancora numerosi: solo nel 2008 gli infortuni mortali nel settore sono stati 121 - dato che pone l'agricoltura al secondo posto dopo l'edilizia.

I più recenti dati INAIL relativi agli infortuni in agricoltura registrano circa 40 mila denunce nel 2013; risultano indennizzati il 49% degli addetti (contro il 24,33% di industria e servizi); Il 20% circa delle denunce di infortuni riguarda le donne; il 12% circa gli stranieri. Risultano tra le lavorazioni più rischiose quelle legate alla coltivazione del terreno con 1/3 degli infortuni dovuti a cadute (soprattutto da strutture), 1/4 a perdita di controllo di mezzi, veicoli terrestri e attrezzature portatili. Dai dati del 2014 dell'Osservatorio INAIL sugli infortuni agricoli, risulta che il trattore agricolo comporta il 56,6% del totale degli infortuni<sup>2</sup>. Inoltre si registra un andamento crescente delle malattie professionali, con un aumento, rispetto agli anni precedenti. Il settore agricolo rappresenta, infatti, ancora oggi, un comparto ad alto rischio di infortuni e malattie professionali. Il comparto agricolo (incluse le attività forestali) deve inoltre fronteggiare una serie di aspetti strutturali negativi quali: senilizzazione, frammentazione aziendale, obsolescenza del parco macchine, scarsità di capitali, organizzazione approssimativa, scarsa sensibilità e resistenze a introduzione della cultura della sicurezza. Tali aspetti ostano all'introduzione di un corretto modello di organizzazione, di valutazione e di gestione dei rischi in grado di affrontare correttamente la problematica in essere e l'impatto della nuova normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza durante il lavoro (D.Lgs. 81/2008). Ulteriore problema è costituito dalle difficoltà che hanno le aziende agricole ad affrontare gli obblighi di formazione e informazione dei lavoratori: i principali motivi di ciò possono essere individuati nel frequente ricorso a manodopera stagionale, straniera e/o di ridotta scolarizzazione.

Ad oggi non risulta possibile una stima puntuale del numero di RLS operanti in agricoltura: l'INAIL (ente preposto alla raccolta delle comunicazioni relative ai nominativi degli RLS) non ha disponibilità di tali dati.

L'art. 2135 c.c. definisce l'imprenditore agricolo come "colui che esercita un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento del bestiame e all'esercizio delle attività connesse alle precedenti, quali la trasformazione o l'alienazione di prodotti agricoli".

Il quadro imprenditoriale italiano nel settore agricolo presenta una frammentazione dell'insieme in piccole e medie imprese (PMI)\*, in buona parte con forma di impresa familiare e con addetti prossimi all'età pensionabile.

---

<sup>1</sup> La figura del RLS è descritta dall'art.47 del D.Lgs 81/2008 e prevede l'obbligo di nomina di tale figura all'interno delle aziende. I designati R.L.S. devono obbligatoriamente frequentare un corso di formazione necessario al fine dell'espletamento delle funzioni assegnate. Il momento formativo rappresenta, quindi, un obbligo per i datori di lavoro, essendo previsto dagli art.18 e 37 del D.Lgs 81/2008

<sup>2</sup> Gli eventi infortunistici con conseguenze gravi coinvolgono il trattore in una percentuale pari al 49%; eventi con conseguenze mortali in una percentuale pari al 51%. Alla voce ribaltamento/rovesciamento coincidono il 77% dei casi. Riguardo i luoghi di accadimento si osservano le seguenti percentuali sul totale: in campo 48%; su strada 13%; nel bosco 2%. Vittime sono prevalentemente uomini da 50 anni e oltre.

Tipo	Occupati		Fatturato (Millioni di €)		Totale di bilancio (Millioni di €)
Media impresa	< 250	e	≤ 50	oppure	≤ 43
Piccola impresa	< 50	e	≤ 10	oppure	≤ 10
Micro impresa	< 10	e	≤ 2	oppure	≤ 2

*L'Unione Europea ha uniformato recentemente il concetto di PMI come segue e pertanto laddove si farà riferimento a "piccole" aziende si intenderanno realtà così composte (www.wikipedia.it 10/2010):*

Stando ai dati del 2008 le aziende agricole sono 1.628.000 e occupano 1.272.000 unità di lavoro<sup>3</sup>. Di queste aziende solo 199.000 hanno lavoratori dipendenti, le altre sono in maggioranza imprese familiari. Le piccole aziende rappresentano circa i tre quarti del totale e occupano il 35% degli addetti e solo l'11% dei dipendenti. Le aziende medie rappresentano un quarto del totale occupano il 60% degli addetti in generale e il 60% dei dipendenti. Le grandi aziende costituiscono solo lo 0,2% delle aziende: occupano circa il 5% degli addetti e quasi il 30% dei dipendenti. Per quanto concerne l'allevamento, il Nord è principalmente dedicato all'allevamento dei suini (85% del totale) e dei bovini soprattutto in Lombardia, Emilia-Romagna, Piemonte e Veneto; ovini e caprini sono più diffusi nelle regioni meridionali e principalmente in Sardegna.

Considerando quindi il numero elevato di lavoratori presenti nel comparto agricolo, la percentuale dei RLS, risulta essere esigua e non del tutto accertata (molte aziende trascurano questa figura non ritenendola importante).

Infine, un ulteriore aspetto non trascurabile è l'estensione della responsabilità da reato degli enti - introdotta con il Decreto Legislativo n. 231/2001 - alla salute e sicurezza sul lavoro, ha ampliato enormemente il numero delle imprese interessate, a causa delle pesanti sanzioni economiche e interdittive previste. Il DL 231 - che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche come società, associazioni ed enti - stabilisce che non solo i singoli individui, ma anche gli enti, possono rispondere in sede penale di fatti illeciti materialmente compiuti da una persona fisica legata all'ente stesso<sup>4</sup>. La responsabilizzare diretta degli enti comporta dunque una maggiore vigilanza sull'operato dei singoli dipendenti, e la necessità di adottare strategie atte e a prevenire, per quanto possibile, tali reati. Il decreto offre infatti una possibilità di esenzione per gli enti che si impegnino volontariamente nella prevenzione di tali reati predisponendo al proprio interno un modello adeguato di organizzazione, gestione e controllo<sup>5</sup>. Anche se i principali reati previsti dal decreto sono quelli verso le Pubbliche Amministrazioni (truffa

<sup>3</sup>ULA - in agricoltura, una unità di lavoro corrisponde a 280 giornate lavorate nell'azienda, le giornate sono da intendersi come effettivamente lavorate e della durata di almeno 8 ore - il numero degli operai impiegati a tempo determinato, stagionali, a part-time iscritti a libro matricola dell'impresa, con esclusione di quelli posti in CIGS, si computa per frazioni di unità lavorative anno

<sup>4</sup> Se prima del decreto citato solo la persona fisica rispondeva penalmente per l' illecito compiuto - e l'ente di appartenenza continuava a svolgere regolarmente le proprie attività - dopo la sua approvazione, sia l'autore del fatto illecito - come persona fisica - che l'ente di appartenenza ne rispondono penalmente, e l'ente può essere soggetto a una serie di sanzioni, pecunarie e interdittive.

<sup>5</sup> La prevenzione dei reati-presupposto, commessi da parte di soggetti che si trovano in un rapporto funzionale con l'ente, nel suo interesse o vantaggio, avviene attraverso l'adozione di modelli - c.d. 'modello 231' - che rappresenta un insieme organico di azioni, strumenti, responsabilità e funzioni che interagiscono fra loro

concussione, corruzione, indebita percezione di erogazioni pubbliche, ecc, più di recente sono stati inseriti anche reati in materia ambientale, di sicurezza sul lavoro e sfruttamento della manodopera. La Legge n. 123 del 3 agosto 2007 ha introdotto nel DL231 l'art. 25-septies, che estende la responsabilità amministrativa degli enti ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

In considerazione di ciò, la figura dell'RLS è di fondamentale importanza sia per la sensibilizzazione della prevenzione dei rischi in ambiente di lavoro, sia per gli aspetti comunicativi e sociali che tale figura ricopre in azienda. A volte il solo percorso formativo (32 ore), non risulta essere sufficiente a fronteggiare problematiche tecniche e comunicative nell'ambito della sicurezza; tra cui: interfacciarsi con i lavoratori e la direzione e con Il Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), ancora di più con gli Organismi Ispettivi (ASL, Ispettorato del lavoro e l'INAIL).

Il progetto proposto intende rispondere alle carenze e criticità che sussistono per gli RLS del comparto agricolo, promuovendo la ricerca, analisi e valutazione delle buone pratiche nel settore agricolo al fine di realizzare un curricula formativo, un "percorso formativo innovativo" rispondente alle sfide e criticità che gli RLS delle aziende agricole devono affrontare, coinvolgendo una rappresentanza nazionale (FVG, Sardegna, Lazio e Umbria) di partner per la valorizzazione e la garanzia della sicurezza.

## **OBIETTIVI DEL PROGETTO**

Il progetto intende perseguire un concetto di formazione innovativa che funga da “*best practices*” per la creazione di un META-RLS, un *rappresentante* dei lavoratori per la sicurezza in agricoltura, un mentore efficace e performante nella comunicazione e nella sensibilizzazione alla cultura della sicurezza e del benessere aziendale.

Il Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali e Umane e della Formazione dell'Università di Perugia, ed in particolare il Centro di Ricerca in Sicurezza Umana (CRISU), ente preposto alle indagini nel campo della sicurezza sul lavoro, che ha sede a Narni, presso il Corso di Laurea Triennale in Scienze per l'Investigazione e la Sicurezza, intende collaborare con l'Università degli Studi della Tuscia – Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali, l'Università degli Studi di Sassari, la UILA-UIL, UCIMET Nazionale e L'Associazione Italiana Allevatore della Regione Friuli Venezia Giulia, al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

---

supportandosi reciprocamente e integrando le modalità di gestione e controllo già in adozione. Viene dunque esclusa la responsabilità dell'ente in seguito ad uno dei reati previsti dal decreto se lo stesso riesce a dimostrare:

- di aver nominato e reso esecutivo l' Organismo di Vigilanza, di fondamentale importanza per un modello di organizzazione e gestione e indispensabile perché l'ente si veda riconosciuta l'efficacia esimente;
- che chi ha commesso il reato lo ha fatto in maniera intenzionale eludendo fraudolentemente il sistema di controllo;
- che non vi è stata omessa vigilanza da parte dell'Organismo.

- 1- Contribuire alla crescita e alla consapevolezza della 'cultura' della sicurezza nel settore agricolo, intesa come tutela del singolo e dell'ambiente;
- 2- Contribuire alla migliore definizione del profilo professionale del RLS;
  - 2.1 Sperimentare metodologie didattiche di "learning on job" promuovendo un percorso innovativo di formazione come valore aggiunto;
- 3- Sviluppare la creazione di un network nazionale costituito da Università, imprese, enti bilaterali, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, imprese agricole, partner e network europei;
- 4- Diffondere e condividere buone pratiche nel campo agricolo per gli RLS.

**Ob. 1: Contribuire alla crescita e alla consapevolezza della 'cultura' della sicurezza nel settore agricolo, intesa come tutela del singolo e dell'ambiente**

Pur rappresentando una delle componenti fondamentali della nostra vita, il concetto di sicurezza non sempre viene considerato nella sua importanza. In realtà più che di sicurezza in senso stretto, sarebbe più opportuno parlare di una 'cultura della sicurezza', con riferimento a tutte quelle indicazioni, norme, leggi, precauzioni, procedure alle quali fare riferimento nelle azioni e negli atteggiamenti della nostra vita. Leggi e regolamenti, dunque, non servono per imporre sicurezza e relative norme di comportamento, ma esclusivamente per dare precisi indirizzi a chi è convinto di applicarli per la propria e l'altrui sicurezza. La complessità delle società più sviluppate, inoltre, fa sì che gli individui non possano essere pienamente consapevoli dei rischi cui sono soggetti: il rischio è qualcosa di reale e concreto, ma la sua percezione dipende dal contesto culturale complessivo attraverso il quale ciascuna comunità riesce a darsi una giustificazione di se stessa. Con il crescere della complessità dei sistemi sociali, è inevitabile che si corrano rischi maggiori, rischi che non è possibile evitare neppure collegandoli a pericoli definiti in modo univoco, e che rendono problematica ed estremamente vaga la questione della sicurezza. Anzi, il futuro è sempre più compenetrato con il concetto di rischio, con conseguenze molto diverse per i singoli sistemi funzionali (la politica, il diritto, la scienza o l'economia). I processi di differenziazione culturale del rischio sono di grande importanza soprattutto in ambito lavorativo, se si considera che l'infortunio si verifica, in genere, nei punti deboli delle articolazioni del sistema, oppure quando si utilizzano procedure o strumenti per funzioni diverse da quelle previste.

Con il recepimento delle direttive europee, fondamentali nel campo della sicurezza e della salute dei lavoratori e rappresentate sul territorio nazionale a partire dal D.Lgs 626/94 (ad oggi D.Lgs. 81/08), cambia la metodologia di gestione del rischio: dal rischio 'presunto' si passa infatti al rischio 'indagato', e dalla prevenzione oggettiva a quella soggettiva.

Anche a livello europeo, essendo i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori sostanzialmente simili nei vari paesi dell'UE, l'azione dell'Unione in materia di salute e sicurezza sul lavoro si è svolta, nel corso degli anni, nell'ambito di un quadro strategico comprendente due elementi chiave:

- la produzione di un corpus legislativo riguardante i rischi professionali più importanti e che fornisce definizioni, strutture e regole comuni che sono adattate dagli Stati membri alle circostanze nazionali;
- una serie di programmi d'azione pluriennali, cui hanno fatto seguito strategie europee (2002-06 e 2007-12) per individuare le priorità e gli obiettivi comuni, fornire un quadro di riferimento per coordinare le politiche nazionali e promuovere un approccio olistico alla cultura della prevenzione.

Migliorare la qualità e le condizioni di lavoro, oltre a rispettare diritti costituzionalmente garantiti, significa anche promuovere la competitività. Mantenere in salute i lavoratori consente infatti di ottenere effetti positivi sulla produttività e contribuisce a migliorare la sostenibilità dei sistemi di sicurezza sociale. Per consentire ai lavoratori di lavorare più a lungo è fondamentale prevenire gli incidenti gravi e le malattie professionali e promuovere la salute durante tutto l'arco della vita lavorativa, anche per controbilanciare gli effetti a lungo termine dell'invecchiamento demografico. Le sfide principali lanciate all'UE si riferiscono essenzialmente a migliorare l'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, in particolare rafforzando la capacità delle piccole imprese di mettere in atto misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti; migliorare la prevenzione delle malattie legate al lavoro affrontando i rischi attuali, nuovi ed emergenti; far fronte al cambiamento demografico.

In questo contesto l'obiettivo principale è la promozione della cultura della sicurezza attraverso degli obiettivi specifici quali:

- Realizzare un'analisi del contesto lavorativo e dei rischi connessi nel settore agricolo
- Realizzare una serie di “*Focus Group*” per gli RLS allo scopo di individuare le dimensioni di indagine al fine del miglioramento della cultura e percezione della sicurezza

### **Ob. 2: Contribuire alla migliore definizione del profilo professionale del RLS;**

Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza è il soggetto, scelto dai lavoratori di un'azienda (RSL) o di un territorio (RSLT) secondo le modalità previste dalla legge, al quale è demandato il compito, in generale, di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro. Alla figura così brevemente definita, infatti, sono attribuiti alcune fondamentali prerogative, che, in via astratta, sono riassumibili nei seguenti diritti: all'informazione, alla formazione, alla partecipazione e al controllo, comunicazione con le principali figure della Sicurezza sul lavoro.

Per promuovere e diffondere la sicurezza, il premiare i comportamenti sicuri piuttosto che sanzionare i comportamenti scorretti è prioritario. Secondo il metodo “*Behavior Based Safety*”, per diffondere comportamenti sicuri è necessaria l'osservazione e il rinforzo dei comportamenti corretti attraverso la creazione di “*checklist*” con adeguati “*feedback*”, specialmente se positivi.

Le potenzialità del coinvolgimento per lo sviluppo della sicurezza aziendale e dei vantaggi di impostare una politica aziendale che motivi concretamente ad attuare **comportamenti sicuri**.

Il sistema del “rinforzo” funziona perché è costituito dall'attenzione che viene data alle persone e dalla considerazione con cui vengono accolte le loro segnalazioni.

## **2.1 Sperimentare metodologie didattiche di “learning on job” promuovendo un percorso innovativo di formazione come valore aggiunto;**

Ad oggi, il percorso formativo degli RLS consta di una durata minima di 32 ore. L'elezione del RLS avviene tramite nomina dei lavoratori, non tenendo conto delle competenze e attitudini personali al ruolo. Il progetto presentato intende ampliare l'argomento di nozioni di tecnica della comunicazione, al fine di raggiungere la piena consapevolezza del ruolo di interfaccia tra Datore di lavoro.

Il percorso formativo innovativo che si vuole sperimentare inserirà dei moduli specifici sulla comunicazione che si occupino di:

- Comunicazione interpersonale.
- Miglioramento dell'approccio all'utente, attraverso la conoscenza e la sperimentazione di tecniche di comunicazione efficace.
- Sviluppo della capacità di gestire in maniera performante emergenze, stress e conflitti.
- Acquisire familiarità con gli strumenti più comuni che rendono la comunicazione efficace (ascolto attivo, tecnica delle domande , consapevolezza del linguaggio non verbale, toni di voce, gestione della tensione e dei conflitti).
- Capire l'importanza delle relazioni nel mondo del lavoro e abituarsi a seguire una strategia comunicativa per renderli più efficaci.
- Stimolare il senso di iniziativa nella sicurezza del lavoro e la disponibilità ad accettare e vivere positivamente i cambiamenti.
- Capire l'importanza della diffusione delle proprie informazioni e formazione ai colleghi.
- Valutare la propria rappresentanza come leadership e trovare gli strumenti comunicativi per rafforzarla.
- Prendere coscienza degli strumenti e delle tecniche per rendere le riunioni SPP più efficaci, tramite una migliore pianificazione e conduzione.
- Migliorare la relazione con i superiori attraverso una comunicazione ascendente più efficace.

Per approfondire lo studio e la ricerca della Sicurezza sul Lavoro, il percorso formativo prevede un approfondimento di nozioni di natura medico-legale, focalizzato sull'acquisizione delle conoscenze in merito agli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e le relative criticità, con particolare riguardo all'individuazione di strumenti adeguati per la prevenzione e gestione dei rischi nei vari ambienti di lavoro.

Nella prima giornata di corso formativo verrà somministrato un test psico-attitudinale e saranno mostrati dei video creati ad hoc con situazioni a rischio crescente, al fine di verificare la percezione del rischio del futuro RLS.

A fine corso, insieme ai docenti, si rivedranno i video, verificando la corretta acquisizione del “knowhow” con il relativo aumento della percezione del rischio.

Si elaboreranno metodologie efficaci per l'eliminazione di criticità pervenute, feedback negativi sulla comprensione del rischio, per mezzo di discussione e verifiche ulteriori. L'osservazione che, in questo caso, trae vantaggio dal utilizzo di un supporto video, diviene un modus operandi per costruire contesti formativi dove è già si palesa l'intento di lavorare in maniera collaborativa dei futuri RLS.

Ulteriore punto di innovazione è l'inserimento, nel percorso formativo, di una fase di valutazione “ex-post”, quindi a corso ormai terminato (su un orizzonte temporale di breve, medio e lungo periodo).

Gli aspetti sui quali il processo formativo deve principalmente focalizzarsi sono:



- i percorsi lavorativi e più in generale professionali e personali dei formati (sia in termini quantitativi che qualitativi);
- il grado di applicazione concreta nel contesto lavorativo delle abilità acquisite (trasferibilità);
- la variazione (nel senso desiderato) dei parametri di prestazione, di funzionamento, di stato (organizzativi, individuali, ecc.), sui quali si intendeva incidere tramite l'attività di formazione;
- gli eventuali effetti non attesi (sempre presenti nella formazione e spesso, altrettanto importanti di quelli attesi: ad esempio la partecipazione ad un corso può motivare i partecipanti, può far aumentare la loro autostima o il desiderio di migliorarsi, ma può anche produrre sfiducia nel momento in cui si sperimentano delle difficoltà, in sede formativa o lavorativa).

Durante i corsi ci si soffermerà sugli aspetti critici relativi anche alle attività di controllo, per consentire di comprenderne non solo le caratteristiche fondamentali e le richieste in termini di adempimenti rispetto ad una legislazione continuamente in continuo aggiornamento, ma anche le valenze che tali passaggi procedurali hanno nei confronti dell'intera attività di monitoraggio.

**Ob. 3. Sviluppare la creazione di un network nazionale costituito da Università, imprese, enti bilaterali, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, imprese agricole, partner e network europei**

Il processo che si attiva intende giungere alla costituzione di una modello pilota operativo per un "META RLS" sperimentando ed attuando nel progetto tutta una serie di metodi, attività ed approcci, tra i quali possono proporsi:

- a) costituzione di work team formato da università, imprese, ed associazioni
- b) workshops scientifici tra Università e Imprese sul tema della sicurezza
- c) partenariati con altre associazioni, network, istituti di ricerca Europei

**Ob. 4. Diffondere e condividere buone pratiche nel campo agricolo per gli RLS**

Con il concetto di *best practices* o buone prassi si intende caratterizzare soluzioni che migliorano le condizioni di lavoro nelle aziende, soprattutto in quei settori che difficilmente si prestano ad un approccio di tipo normativo. Una più efficace politica di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro non può che avvenire attraverso l'adozione di buone pratiche, finalizzate ad orientare i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati. Le buone pratiche possono definirsi come esempi di innovazione riuscita, di procedure, di soluzioni, di servizi e processi che riescono ad imprimere un reale miglioramento nella gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di efficacia, efficienza e sostenibilità.

Il progetto prevede di realizzare:

- linee guida (*best practices*) per migliorare la capacità comportamentale e comunicativa di tale figura ai fini di gestire gli aspetti connessi alla promozione, divulgazione del "saper fare" sicurezza anche tramite la realizzazione di percorsi formativi specifici innovativi per il settore agricolo e nella disseminazione dei risultati tramite le principali media comunicativi.
- RLS data base in agricoltura, e piattaforma web (virtuale) con presentazione di buone pratiche innovative per gli RLS che contengano modelli-esperienze di formazione professionale per RLS

## **METODOLOGIE E APPROCCI DI LAVORO**

Gli approcci metodologici di lavoro si baseranno su tecniche e metodi di ricerca sia quantitativi sia qualitativi. A partire dagli obiettivi principali individuati nella proposta, verranno identificati e definiti ulteriori obiettivi specifici relativi al miglioramento dell'efficacia comunicativa e comportamentale degli RLS, utilizzando metodi e strumenti di 'progettazione condivisa' e 'apprendimento collaborativo'.

Per quanto riguarda i metodi qualitativi, che verranno usati particolarmente nella fase di analisi del contesto lavorativo e dei rischi connessi nel settore agricolo e di individuazione dei punti critici per la gestione delle attività previste dai RLS, ci si avvarrà di strumenti quali lo 'studio partecipato' e i "focus group" (in particolare per le attività di ricerca sul campo che verranno sviluppate presso i luoghi di lavoro, aziende agricole ecc.). Relativamente allo studio partecipato l'approccio di lavoro sarà quello di definire preliminarmente alcuni "soggetti di riferimento/stakeholders" con i quali confrontarsi per acquisire informazioni e valutazione dirette. Particolare importanza verrà data alle esperienze delle aziende agricole come modelli di buone pratiche per RLS. Lo strumento che viene utilizzato è il questionario – intervista semi strutturato.

Allo scopo di promuovere e diffondere i risultati del progetto verranno realizzati Convegni/Workshops che intendono promuovere l'azione di "learning/knowledge brokerage" e la definizione di "learning areas" favorendo altresì il più possibile la diffusione di informazioni su opportunità, prospettive formative, d'apprendimento, collaborazione e lavoro e stimolando in particolare le opportunità di mobilità nell'ambito degli RLS.

Infine, la filosofia di lavoro che caratterizzerà la realizzazione delle attività è quella della 'valorizzazione delle esperienze e delle *best practices* e degli strumenti e modelli sviluppati in altre iniziative simili e di cui si intende verificare la trasferibilità ed adattabilità allo specifico contesto di progetto. Nello sviluppo del progetto si analizzeranno precedenti esperienze ed attività in modo da contestualizzare il progetto nel quadro di attività ed iniziative già sviluppate a sostegno delle strategie per l'apprendimento permanente. La logica e l'approccio è quella di una "progettualità di sviluppo nella continuità" che valorizzi e promuova anche il know how acquisito e le best practices consolidate.

## FASI DEL PROGETTO

I soggetti che devono essere coinvolti e che aderiscono all'iniziativa siglando un apposito accordo, in seguito ad ammissione del finanziamento sono:

- Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della Formazione dell'Università degli Studi di Perugia.
- Il Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali dell'Università degli Studi della Tuscia;
- Dipartimento di Agraria dell'Università degli Studi di Sassari
- UCIMET –Nazionale Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori Diretti
- Associazione Allevatori del FVG, di seguito AAFVG
- UILA-UIL di Viterbo

Le fasi del progetto saranno suddivise per U.O. e di seguito riassunte nella seguente tabella.

Ente (U.O.)	Ruoli capofila e partner
Università di Perugia	Capofila: Coordinamento– Comunicazione nazionale e locale (disseminazione) – Monitoraggio del progetto– I ruoli del capofila sono i seguenti: 1. Coordinamento generale del progetto in termini gestionali e scientifici 2. Partecipazione alla definizione operativa degli “outcomes” di progetto 3. Collaborazione alle attività di studio e analisi del contesto della sicurezza nell'ambito agricolo: analisi del contesto lavorativo e dei relativi rischi connesso al comparto agricolo 4. Realizzazione del percorso formativo innovativo per RLS 5. Supporto alla realizzazione di una piattaforma web per il trasferimento dei risultati. 6. Organizzazione workshops e seminari 7. Collaborazione alla promozione, diffusione e disseminazione in particolare nell'ambito delle imprese e delle professioni del settore agricolo. 8. Realizzazione di linee guida per la gestione dei punti critici da un punto di vista comunicativo e sociale.
Università della Tuscia	
Università di Sassari	
UCIMET	
UILA-UIL Associazione Allevatori FVG	

### Fase 1 di Coordinamento e Monitoraggio.

Questa fase sarà realizzata dal Capofila e nello specifico dall'Università degli Studi di Perugia, coordinando sia a livello nazionale che locale le UU.OO. partecipanti. A questa fase è strettamente connessa la fase di Monitoraggio delle attività e del perseguimento dei risultati attesi, tramite riunioni e relazioni intermedie.

## **Fase 2 di Analisi del contesto lavorativo e dei rischi connessi nel settore agricolo.**

Con questa fase si valuteranno gli aspetti legati alla Valutazione dei Rischi “vista” dal RLS per il settore agricolo, considerando la capacità di questa figura di interagire con il DL, RSPP, MC per una corretta analisi metodologica per la valutazione dei rischi. Questa fase prevede il coinvolgimento degli RLS nel settore agricolo (agro-industriale- agro-zootecnico, agricolo), tramite interviste adeguatamente redatte per valutare la comprensione dell’RLS di fronte alla valutazione dei rischi presenti. L’obiettivo sarà quello di produrre un report con l’individuazione dei punti di criticità, nel coinvolgimento dell’RLS e nella redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (4 mesi). Questa azione sarà svolta dall’U.O. DAFNE-UNITUS con il supporto dell’Università di Sassari per gli aspetti connessi all’individuazione dei punti critici da un punto di vista tecnico. Mentre il Capofila, sempre in sinergia con le suddette UU.OO. gestirà gli aspetti di criticità comunicativi e sociali. Di fondamentale importanza è il supporto della UILA-UIL e UCIMET per il coinvolgimento dell’RLS del settore agricolo (6 mesi). In questa fase sarà prevista anche il supporto non come partner ma come servizio (voce di costo) da parte dell’ASL RMD – Dipartimento di Prevenzione. Quest’ultimo realizzerà, in sinergia con le sopracitate UU.OO. un’attività di “audit e monitoraggio” per valutare gli aspetti connessi ai risultati delle visite ispettive e il ruolo del RLS nella promozione della sicurezza sul lavoro.

## **Fase 3 Individuazione dei punti critici per la gestione delle attività previste dai RLS.**

In questa Fase, in funzione dei principali compiti dell’RLS, si identificheranno i punti critici per le seguenti attività: confronto con gli organi ispettivi, comunicazioni scambi di informazioni efficaci con il RSPP, il MC e il DL e LAVORATORI, durante la riunione periodica e nelle fasi di infortunio e/o malattia professionale. Questa fase verrà svolta dal UU.OO.: UNITUS-UNISS e UNIPG con il supporto esterno (come servizio) dell’ASL-RMD dipartimento di prevenzione.

## **Fase 4 Realizzazione Percorso formativo "Coltivare la Sicurezza": organizzazione di 4 corsi innovativi sulla gestione delle criticità e della comunicazione per gli RLS**

Si realizzeranno schede con le procedure, comportamentali, tecniche e comunicative per permettere all’RLS di svolgere a pieno i propri compiti, interagendo in maniera efficace e propositiva con tutte le figure previste della sicurezza sul lavoro per il settore agricolo. Tutte le UU.OO. parteciperanno a questa fase sempre con il supporto esterno (come servizio) dell’ASL-RMD e nello specifico il servizio SPRESAL (4 mesi). In seguito alla realizzazione delle linee guida (schede), si realizzeranno quattro corsi innovativi (una per regione delle UU.OO.), tenuto dai docenti universitari, per valutare l’efficacia delle schede in termini di apprendimento delle conoscenze e incremento delle capacità comunicative dei soggetti interessati.

I due corsi verranno realizzati presso la sede di Viterbo e Narni con un numero minimo di partecipanti almeno di 10 RLS del settore agricolo. La prima parte prevedrà la valutazione delle criticità e risoluzione dei principali aspetti tecnici, la seconda parte curerà gli aspetti comunicativi.

In particolar modo, in relazione alle esperienze di diffusione delle “*best practices*”, si vuole:

- realizzare un’analisi approfondita dei casi di buona pratica già individuati, presso tutte le altre regioni italiane;
- raccogliere, approfondire e formalizzare le esperienze di miglioramento più significative in termini di risultati ed impatti ottenuti nei confronti delle realtà sociali ed economiche locali (anche con appropriate analisi controfattuali), così come di metodiche di realizzazione, al

fine di modellizzare casi di miglioramento (contesto, condizioni, modalità di applicazione in altri uffici/territori) per diffondere in ambito regionale ciò che via via sta emergendo nel contesto nazionale;

- ricavare, dalle esperienze realizzate, indicazioni per impostare in futuro nuovi interventi a supporto del ruolo degli RLS
- sviluppare una costante attività diretta alla individuazione e approfondimento analitico di buone pratiche a livello nazionale

**Fase 5 Divulgazione dei risultati e la realizzazione di una piattaforma WEB per la consultazione gratuita delle linee guida.**

Attraverso i principali canali multimediali verranno divulgati i risultati, cercando di realizzare una piattaforma WEB per la massima divulgazione dei risultati e delle linee guida realizzate. Si prevede anche l'organizzazione di un convegno iniziale e di uno finale.

## CRONOPROGRAMMA

Azioni/mesi			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Fase 1</b> Coordinamento e monitoraggio	Coordinamento nazionale	UNIPG												
	Coordinamento locale	UNITUS-UNISS												
	Monitoraggio	UNIPG												
<b>Fase 2</b> Analisi del contesto lavorativo e dei rischi connessi nel settore agricolo	Realizzazione schede per interviste per procedure tecniche	UNITUS-UNISS-ASS ALL												
	Realizzazione schede per interviste per procedure sociali e comunicative	UNITUS-UNISS-ASS ALL												
	Coinvolgimento del personale RLS del settore agricolo	UCIMET - UIL - ASS ALL												
	Realizzazione report intermedio	UNITUS-UNIPG-UNISS												
<b>Fase 3</b> Individuazione dei punti critici per la gestione delle attività previste dai RLS.	Valutazione delle criticità per le attività di: confronto con gli organi ispettivi, DL, MC, RSPP, e durante gli infortuni	RMD – UNIPG e UNITUS(con il supporto esterno dell’ASL												
<b>Fase 4</b> Realizzazione percorsi formativi innovativi "Coltiva la Sicurezza" sulla gestione delle criticità e della comunicazione per gli RLS	Realizzazione schede con le procedure, comportamentali, tecniche e comunicative per permettere all’RLS di svolgere a pieno i propri compiti e realizzazione di n. 2 aule	UNITUS-UNIPG-UNISS – ASS ALL – UILA - UCIMET(con il supporto esterno dello ASL												
<b>Fase 5</b> Divulgazione dei risultati	Divulgazione dei risultati e la realizzazione di una piattaforma WEB per la consultazione gratuita delle linee guida.	UNITUS-UNIPG-UNISS – EBAT												

## **RISULTATI ATTESI E BENEFICI**

I risultati attesi saranno:

- Promuovere e sensibilizzare la figura del RLS per il settore agricolo attraverso una maggiore conoscenza degli aspetti tecnici e comunicativi.
- Permettere all'RLS di essere da supporto alla Valutazione dei Rischi in sinergia con le principali figure, compresi i consulenti esterni della Sicurezza sul lavoro sia per gli aspetti tecnici che formativi, migliorando la consapevolezza di fare sicurezza e di essere parte attiva alla promozione della cultura prevenzionistica.
- Permettere all'RLS di poter valutare con coscienza le soluzioni e gli adeguamenti tecnici che vengono suggeriti dalla direzione e dalle ditte di consulenza, con la finalità di tutelare il lavoratore
- Realizzazione di linee guida utili allo svolgimento dei compiti previsti dal TUSL e alla continua promozione della prevenzione della sicurezza sul lavoro in agricoltura.

Inoltre i principali prodotti di progetto saranno:

- uno studio sulle buone pratiche per gli RLS nel settore agricolo;
- un set di curricula di 4 corsi pilota e la successiva realizzazione di 4 corsi nelle 4 regioni del Progetto: Friuli Venezia Giulia, Lazio, Sardegna e Umbria.
- linee guida per gli RLS
- 2 workshop di promozione e disseminazione
- 1 web Platform

Per gli aspetti connessi alla divulgazione, verranno organizzati:

- 2 Workshops: un seminario iniziale di presentazione dell'iniziativa e un seminario conclusivo in cui verranno presentati i risultati di progetto
- Formazione: 1 corso pilota e 4 percorsi innovativi
- 1 piattaforma web

## **DISSEMINAZIONE DEI RISULTATI**

In questo senso le metodologie e gli approcci vengono internalizzati e promossi dai partner nelle loro attività in ambito educativo, formativo e di apprendimento permanente. Si sottolinea che queste attività sono spesso promosse in forma consortile e/o in associazione temporanea di scopo con altri soggetti operanti nel settore educazione e formazione. I curricula elaborati e sperimentati nelle edizioni pilota sono promossi come piani formativi nell'offerta formative dei partner (ad es nei percorsi universitari, ecc.).

Allo stesso tempo, viene curata una validazione dei prodotti e dei risultati ed una loro presa in considerazione sui tavoli istituzionali.

## BIBLIOGRAFIA

Bartoli V. (2013), "Rischio di malattie professionali in Italia. Un'analisi comparativa tra agricoltura e restanti settori". Rivista di agraria.org, n. 174, <http://www.rivistadiagraria.org/>

D'Angelo R., Lama G., Russo E. (2007), "Caratterizzazione dei rischi di natura biologica nel settore agricolo e loro prevenzione". Le Giornate di Corvara

Dati 2014 Osservatorio INAIL Infortuni agricoli

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo, G. U. n. 101 del 30 aprile 2008.

Federici M.C., La sicurezza umana: un paradigma sociologico, FrancoAngeli, Milano, 2012

Garzi R. - Fornito M.C., Il laboratorio Sicur.Lav.- " Officina per la Sicurezza e il Lavoro": esperienza di multidisciplinarietà nella sicurezza sul lavoro. Rendere sicuro il lavoro attraverso un approccio multidisciplinare, Rivista "Sicurezza e Scienze Sociali", Franco Angeli, Milano, 2014

INAIL (2004-2012), "Rapporto annuale". <http://www.inail.it/>

INAIL (2014), "Relazione annuale". <http://www.inail.it/>

ISTAT (2004-2012), "Rilevazione sulle forze di lavoro". <http://www.istat.it/>

ISTAT (2012), "Conti economici regionali". <http://www.istat.it/>

Monarca D. Cecchini M. Dispense delle lezioni di Ergonomia e Fisica Tecnica D.Lgs Testo Unico 81/2008

Monica P. Le malattie muscolo scheletriche correlate al lavoro

Pasqualini Salsa C., Bianchi F. (2008) Nuovo testo unico salute e sicurezza sul lavoro, Progetto Sicurezza 3-2008, pp. 48-54.

Programma Nazionale di Prevenzione in Agricoltura e Selvicoltura, PNPAS 2010-2012

Smuraglia C. (2008), "Le malattie da lavoro". Ediesse, Roma

VerdelU., Iotti A., Piccioni R. (2000) I dati sui danni professionali da rumore e vibrazioni nell'esperienza dell'INAIL. Atti del Convegno dB(A) 2000, Ambiente Lavoro, Modena, 20-23 settembre 2000, pp. 7-18.

[www.ausl.mo.it](http://www.ausl.mo.it)

[www.epmresearch.org](http://www.epmresearch.org)

[www.inail.it](http://www.inail.it)



[www.enama.it](http://www.enama.it)

<http://www.psicologi-italia.it/>

<https://www.healthy-workplaces.eu/it>

[www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it)

[www.spisal.it](http://www.spisal.it).

<http://www.iso.org>.

<http://www.uni.com/it/>.

## IL PROPONENTE - CAPOFILA

### Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della Formazione, Università di Perugia

Il Dipartimento dell'Università di Perugia ha istituito nel 2006 il primo corso di laurea triennale in *Scienze per l'investigazione e la sicurezza* nato nello spirito che da decenni propone con successo percorsi formativi per figure professionali corrispondenti alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione. L'intento è quello di creare una nuova figura "interattiva" che possa operare efficacemente, come esperto di sistemi investigativi per la sicurezza dei cittadini, impiegato sia in contesti nazionali che stranieri, nell'organizzazione di grandi eventi, nella sicurezza dei siti industriali, negli aeroporti, nei porti e nei centri strategici delle vie di comunicazione. Il corso si propone il trasferimento di conoscenza della messa in sicurezza di dati sensibili di imprese pubbliche e private, collaborando con le organizzazioni statali per la difesa, l'investigazione e la sicurezza, dimostrando di essere un competente interlocutore tra le Forze armate, le Forze di polizia e la società civile. Il Corso di Narni si basa sulle discipline sociologiche con particolare riferimento allo studio delle dinamiche per la sicurezza, delle scienze investigative e della loro applicazione sia dal punto di vista metodologico che normativo, sulla capacità di inserimento in lavori di gruppo, aggiornate conoscenze delle tecnologie per la ricerca, trattamento dei dati, e l'investigazione informatica, buone cognizioni per il collegamento con le discipline mediche e biologiche, anche per i rischi del bioterrorismo. Tirocini, laboratori, seminari e incontri con i massimi esperti di settore, garantiscono una professionalità altamente operativa, come oggi richiede il mercato del lavoro, soprattutto in settori strategici per il futuro e lo sviluppo della società globalizzata.

Per quanto riguarda la ricerca nell'ambito della sicurezza umana, è stato istituito il Centro di Ricerca in Sicurezza Umana (CRISU) che ha sede presso il Corso di Laurea in Scienze per l'investigazione e la sicurezza sito a Narni. E' stato fondato nel 2009 col fine di meglio organizzare le ricerche nel settore della sicurezza umana, che si configura come uno degli snodi cruciali dei processi culturali, politici ed economici del XXI secolo e non può essere affrontato che in un quadro e con un'ottica interdisciplinari. Si sono quindi riunite le forti competenze scientifiche presenti nell'Ateneo, in particolare nei settori sociologici, della geopolitica, del diritto, dei rischi sanitari e delle applicazioni di tecnologie innovative. L'attività del CRISU si dispiega su diversi fronti: dalla progettazione e realizzazione di ricerche mirate ai diversi aspetti del tema della sicurezza all'organizzazione di convegni che raccolgono studiosi italiani e internazionali per un confronto aperto e innovativo; dalla pubblicazione dei risultati di ricerche individuali e collettive attraverso una collana di volumi e una rivista online alla valorizzazione dei percorsi più significativi degli studenti dei Corsi di laurea triennale e magistrale.

Inoltre, al fine di approfondire lo studio e la ricerca della Sicurezza sul Lavoro è stato istituito il laboratorio Sicur.Lav.– Officina per la “Sicurezza e il Lavoro”, che ha l’obiettivo di diffondere una cultura della sicurezza nel e del lavoro. Le finalità specifiche di carattere didattico-scientifico che si propone di perseguire sono orientate all’erogazione di seminari di studio, di tirocini formativi nonché di momenti e luoghi di approfondimento tematico sul tema della sicurezza e del lavoro. Il laboratorio si propone come luogo di confronto e di collaborazione con il mondo accademico e scientifico, con gli enti locali, con le istituzioni e le aziende del territorio che intendano strutturare una partnership proficua e una condivisione degli obiettivi didattico-formativi. Tale condivisione è orientata alla preparazione di profili professionali che abbiano una maggiore spendibilità nel mondo delle professioni della sicurezza rispondenti ai fabbisogni del mercato del lavoro. Con questo obiettivo il laboratorio opera con spirito di

apertura e di ascolto alle esigenze del territorio strutturando approfondimenti tematici sulle problematiche della contemporaneità in materia di lavoro e sicurezza. Il laboratorio si avvale della collaborazione di docenti interni e di professionisti esterni esperti nel settore. L'équipe è stata pensata fornendo un taglio multidisciplinare al tema della sicurezza e del lavoro.

Nel 2015 il laboratorio ha ottenuto il finanziamento dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Terni per la realizzazione di un'indagine che ha lo scopo di analizzare il Benessere organizzativo e il suo impatto economico sociale nella Provincia di Terni. La ricerca, della durata di 12 mesi, provvederà ad analizzare la dimensione della sicurezza e la sua percezione nei luoghi di lavoro del territorio ternano al fine di migliorare lo sviluppo organizzativo e del personale delle pubbliche amministrazioni.

### **I Responsabili dell'U.O. Scienze per l'Investigazione e la Sicurezza (segue breve CV).**

**Prof.ssa Maria Caterina Federici:** Professore ordinario a tempo pieno e onorario di Sociologia presso il Dipartimento di Filosofia, Scienze sociali, Umane e della Formazione dell'Università degli Studi di Perugia. Coordinatore del Comitato di Coordinamento intercorso del C.d.L. triennale in Scienze per l'Investigazione e la Sicurezza e del C.d.L. magistrale in Ricerca Sociale per la Sicurezza Interna ed Esterna; Direttore del CRISU (Centro di Ricerca in Sicurezza Umana); Membro del CEAQ- Francia (Centre d'Études sur l'Actuel et le Quotidien) e presidente del CEAQ-Italia; è direttore delle collane "Sociologica-mente", Morlacchi Editore, "Anfiaree", Margiacchi-Galeno, "CRISU" (Centro di Ricerca in Sicurezza Umana), O.G.E, Milano. È autrice di numerose monografie, saggi, articoli tra cui "Quant'è bella sicurezza che si fugge tuttavia...", in «Sicurezza e scienze sociali», 2/2014, num. mon. in *Insicurezza e sicurezza tra le persone e per le persone nei sistemi globali e locali*, e *La sicurezza come paradigma sociologico*, in M.C. Federici (a cura di), *La sicurezza umana : un paradigma sociologico*, FrancoAngeli, Milano 2013.

**Rosita Garzi:** Ricercatore confermato del Settore Scientifico Disciplinare SPS/09 - Sociologia economica e del lavoro. Ha iniziato la sua attività di collaborazione scientifica e di ricerca nell'anno 2000 presso la cattedra di Sociologia della Facoltà di Scienze della Formazione. Dal 2005 collabora anche come ricercatore con il CEAQ - Centre d'Études sur l'Actuel et le Quotidien, dell'Académie de Paris Sorbonne (Université René Descartes Paris V). La sua attività di interesse di studio e di ricerca è incentrata sulle tematiche relative a: la sicurezza del lavoro, formazione delle risorse umane, le politiche di welfare e del lavoro, la sociologia della salute.

**Marina Dobosz:** Professore associato di Medicina Legale, ruolo confermato nel 2009, presso il Dipartimento di Ingegneria Civile e Ambientale. È autrice di monografie, articoli e saggi in volumi e riviste.

**Marta Picchio:** è ricercatore confermato in Sociologia generale presso il Dipartimento di Filosofia, Scienze sociali, Umane e della Formazione dell'Università degli Studi di Perugia. È docente di Metodologia della ricerca sociale presso il Corso di Laurea in Scienze per l'Investigazione e la Sicurezza dell'Ateneo Perugino. I suoi interessi di ricerca riguardano le metodologie per la ricerca sulla sicurezza e la sua percezione, la sociologia della cittadinanza e dello straniero, e lo sviluppo locale.

**Raffaele Federici** è ricercatore confermato in SPS/08 sociologia dei processi culturali e della comunicazione presso il Dipartimento di Ingegneria Civile e Ambientale. E' risultato idoneo nel 2012 nel concorso nazionale per la posizione di docente di II fascia (professore associato). E' autore di diverse monografie e articoli e saggi in volumi e riviste. Collabora con la TurkishMilitary Academy di Ankara; è Advisor presso il Journal of Defense Sciences di Ankara; collabora con il Centre Interdisciplinaire d'Analyses des Processus Humains et Sociaux dell'università di Rennes, Alta Bretagna.

## **I PARTNER DEL PROGETTO**

### **Università degli Studi della Tuscia – Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali (DAFNE)**

Il DAFNE è un Dipartimento moderno, dotato di numerose e qualificate strutture didattiche e di ricerca, collegato con l'Azienda Agraria Didattico-Sperimentale, l'Orto Botanico, i laboratori didattici e la Biblioteca ed ha in atto numerosi accordi con Università e centri di ricerca europei ed extraeuropei per favorire la mobilità studentesca ed arricchire le possibilità di scambi culturali. All'interno del DAFNE vi è il Laboratorio di Ergonomia e Sicurezza del Lavoro, è una struttura di rilevante importanza didattica, di ricerca e di servizi offerti all'interno dell'Ateneo e del Territorio. Si occupa dello studio dell'ergonomia delle macchine e dei luoghi di lavoro, della rilevazione di agenti fisici, chimici e biologici negli ambienti lavorativi, con particolare riferimento ai luoghi di lavoro agricoli, agroindustriali e forestali. Un'ampia parte della attività di ricerca è dedicata ad aspetti ergonomici ed in particolare alla analisi dei principali carichi da lavoro in ambiente agricolo. Tale tematica è divenuta di estrema attualità alla luce delle direttive comunitarie sulla protezione dei lavoratori negli ambienti di lavoro (89/391/CEE) e sulle macchine ed attrezzature di lavoro (89/392/CEE Direttiva macchine), direttive che sono state recepite in Italia (D.Lgs. 81/2008...)

**Il Responsabile dell'U.O. DAFNE-UNITUS sarà il Dott. Andrea Colantoni e Prof. Massimo Cecchini (segue breve CV).**

#### **Dott. Andrea Colantoni**

Ricercatore universitario confermato per il settore disciplinare AGR09 (Meccanica agraria) presso la ex Facoltà di Agraria dell'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo, dal 30° dicembre 2010 con Decreto Rettorale n. 982/10 del 26.10.2010. Ora afferisce, a seguito della riforma GELMINI, al DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE E FORESTALI dell'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo.

In possesso dell'abilitazione scientifica nazionale come Professore di II Fascia per il macrosettore concorsuale 07/C1 – INGEGNERIA AGRARIA, FORESTALE E DEI BIOSISTEMI. Membro del Collegio Docenti del Corso di Dottorato per "ECOSISTEMI E SISTEMI PRODUTTIVI" attivato presso il medesimo Dipartimento. Membro del Collegio dei Docenti dei Corsi di dottorato in Ingegneria dei sistemi agrari e forestali attivati presso l'Università degli Studi della Tuscia (XXIII e XXV ciclo). Dottore Forestale laureato presso l'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo, con indirizzo Gestione dell'ambiente e conservazione del suolo, il 07 novembre 2000, con votazione 108/110. Dottore di ricerca in Meccanica Agraria XIX° ciclo con tesi "Studio e sviluppo di tecnologie innovative applicabili a piccole e medie imprese, per l' utilizzo di risorse energetiche rinnovabili". Conseguito il 26 aprile 2006 Abilitazione all'esercizio della professione di Dottore Forestale. Iscritto come socio individuale all'Associazione Italiana di Ingegneria Agraria aderente alla EurAgEng – European Society of Agricultural Engineers, alla CIGR - International Commission of Agricultural Engineering, ed alla AISSA - Associazione Italiana Società Scientifiche Agrarie, per la 3a Sezione "Meccanizzazione e tecnologie per le produzioni agricole" e la 5a Sezione "Ergonomia ed organizzazione del lavoro ". Accesso tramite valutazione del Curriculum. Iscritto come socio ordinario alla Società Italiana di Ergonomia sezione Regione Lazio. Accesso tramite valutazione Curriculare.

#### **Prof. Massimo Cecchini**

Massimo Cecchini è professore associato per il settore concorsuale 07/C1 "Ingegneria Agraria, Forestale e dei Biosistemi" presso l'Università degli Studi della Tuscia ove afferisce al Dipartimento DAFNE (già Istituto di Genio Rurale, poi GEMINI).

Dal 2000 al 2011 ha prestato servizio come ricercatore universitario presso lo stesso Ateneo per il settore scientifico disciplinare AGR/09 “Meccanica agraria”. Ha conseguito l’idoneità a professore di seconda fascia il 14 ottobre 2010 presso l’Università di Perugia.  
Dal 2012 è coordinatore del corso di Dottorato di Ricerca in “Ingegneria dei Sistemi Agrari e Forestali” (già “Meccanica Agraria”) dell’Università della Tuscia. Direttore del Master on-line di secondo livello in “Qualità e sicurezza nelle produzioni alimentari”.  
Direttore del Master di primo livello in “Management dell’impresa agrituristica” (INPS ex INPDAP “Master J”). Responsabile Tecnico del “Laboratorio di Ergonomia e Sicurezza del Lavoro”.

### **Partecipanti**

Prof. Ing. Danilo Monarca (professore Ordinario di Meccanica Agraria e Meccanizzazione Forestale)  
Prof. Paolo Biondi (professore ordinario di Meccanica Agraria)  
Sig. Francesco Colopardi (tecnico di laboratorio)  
Dott. Francesco Mazzocchi (dottorando di ricerca sulle tematiche in oggetto)  
Dott. Filippo Cossio (dottorando di ricerca sulle tematiche in oggetto)  
Dott. Roberto Rapiti (tecnico di laboratorio)

## **UILA-UIL ROMA – RIETI –VITERBO**

Sindacato che segue le aziende agricole per i seguenti obiettivi: promuovere il benessere sociale perseguendo il pieno impiego, il miglioramento delle condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, delle giovani e dei giovani e la costante elevazione del loro livello professionale e culturale; consolidare il progetto del Sindacato dei Cittadini perseguendo la ricomposizione degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori dentro e fuori i luoghi di lavoro; realizzare l'unità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro rafforzando la loro coscienza associativa per renderli effettivamente partecipi delle lotte in difesa dei loro interessi collettivi ed individuali; rafforzare la coesione sociale affermando i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, delle giovani e dei giovani oltre che al lavoro, alla salute, alla sicurezza, all'istruzione ed alla formazione permanente, alla casa, alla pensione ed alla tutela degli interessi larghi e diffusi; favorire l'integrazione civile e sociale e combattere ogni forma di violenza, di discriminazione, di razzismo e di xenofobia; favorire la coesione internazionale del mondo del lavoro e i diritti delle lavoratrici, dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati italiani all'estero, sviluppare la solidarietà e la cooperazione con i sindacati, le lavoratrici ed i lavoratori degli altri Paesi; perseguire il pieno raggiungimento delle pari opportunità tra donne e uomini, contrastando ogni forma di sperequazione sui luoghi di lavoro e nella società, promuovendo azioni coerenti e favorendo la presenza delle donne nella vita del sindacato; favorire l'integrazione sociale delle nuove generazioni, delle lavoratrici e dei lavoratori, anche immigrati, rappresentarne i bisogni fondamentali – a partire da quelli relativi alla istruzione ed al lavoro – raccogliendo le istanze di cambiamento anche in relazione alle nuove forme di lavoro non riconducibili a categorie già costituite e promuovendo forme associative ai fini del coordinamento della loro azione, per sviluppare ed organizzare la loro presenza e per acquisirne il contributo allo sviluppo della linea politica della UIL.

**Il Responsabile ed unico partecipante per la UILA-UIL Roma-Lazio-Viterbo per il progetto sarà il Sig. Dino De Angelis (segue breve CV).**  
Dal 2008 svolge presso la UILA-UIL sede di Viterbo, attività di consulenza nell'ambito del sindacato di gestione tecnico-amministrativa per le aziende agricole e per i lavoratori.

## **UCIMEC – Nazionale- Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori Diretti**

L'Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori Diretti (UIMEC) è l'organizzazione sindacale professionale agricola a vocazione generale, democratica ed unitaria dei produttori agricoli di ogni convinzione religiosa e politica, associati per la difesa dei comuni interessi professionali, economici, sociali e morali, nel rispetto dei principi di democrazia e libertà. L'azione sindacale di rappresentanza della UIMEC è mirata a realizzare le aspirazioni dei produttori agricoli, promuovendo il progressivo miglioramento delle condizioni di vita, rafforzando la coscienza associativa, proseguendo nell'impegno per il raggiungimento delle pari opportunità tra donne e uomini nel mondo del lavoro agricolo autonomo e imprenditoriale. La UIMEC si propone di sviluppare la solidarietà e la cooperazione fra i produttori agricoli e con le organizzazioni similari degli altri Paesi. La UIMEC - pur avendo piena autonomia statutaria, di definizione dei gruppi dirigenti, di rappresentanza dei Soci, di definizione delle politiche organizzative ed economico-finanziarie - è un Sindacato di Settore della UILA (Unione Italiana del Lavoro Agroalimentare) che, con questa articolazione, associa i lavoratori autonomi ed i produttori del settore agricolo. Mediante la UILA, la UIMEC aderisce alla UIL (Unione Italiana del Lavoro). La UIMEC, assieme ad altre Associazioni di produttori agricoli, ha costituito la Confederazione Produttori Agricoli (COPAGRI). In sede internazionale la UIMEC aderisce all'EFFAT (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions*).

### **Il Responsabile UIMEC per il progetto sarà il Sig. Massimo Nervi (segue breve CV).**

Funzionario presso la UIMEC (Unione Italiana Mezzadri e Coltivatori Diretti). Responsabile del II Pilastro della PAC (PSR) e Politiche formative, Dal gen. 1990 al 2007: Funzionario presso la sede di Roma dell'Ong Progetto Sud ricoprendo i seguenti incarichi: - Coordinatore della Campagna "Solidarietà Kosovo", "Solidarietà Balcani" e "Stop Mich" promossa da CGIL CISL UIL e ISI (Istituto Sindacale per la Cooperazione Internazionale); - Responsabile dei programmi inseriti nella Convenzione stipulata col Ministero Affari Esteri Italiano per la realizzazione di Iniziative di Promozione Sociale e Sindacale nei Pvs e nel Centro-Est Europa; - Capo Progetto in Italia del Programma Integrato di appoggio ad una comunità di campesinos del centro agricolo "La Maquina" - Guatemala - finanziato dalla Dgcs del Mae; - Capo Area per L'Europa e il Bacino del Mediterraneo; - Delegato per i programmi di formazione sindacale e di aiuto ai processi di democratizzazione alla CISL Internazionale di Bruxelles.

### **Elenco partecipanti**

Juilia Claudia Antonucci (tecnico UIMEC)



### **Dipartimento di Agraria dell'Università degli Studi di Sassari (descrizione)**

Il Dipartimento di Agraria dell'Università di Sassari, unico nell'ambito regionale, è stato istituito nel corso dell'anno 2012 in applicazione della legge 240/2010 subentrando alle Facoltà nella organizzazione e gestione delle attività didattiche. L'attuale ordinamento didattico è formulato secondo le norme della legge 270/2004 e prevede 4 corsi di laurea (triennali) e 6 corsi di laurea magistrale. Il Dipartimento si trova a Sassari in viale Italia 39, angolo via E. De Nicola. Dal 1995-96 è entrato in vigore il Corso di Laurea quinquennale in Scienze e Tecnologie Agrarie. Nell'a.a. 1993-94 è stato istituito, nella sede gemmata di Nuoro, il Corso di Scienze Forestali di durata quinquennale, poi modificato, dall'a.a. 1995-96, nel Corso di Scienze Forestali e Ambientali. Nel 1996-97 è stato attivato a Sassari il Diploma Universitario in "Gestione Tecnica e amministrativa in Agricoltura orientamento in Ingegneria del Territorio", di durata triennale; mentre dall'a.a. 1999-00 sono stati avviati ad Oristano i DD.UU. in "Viticoltura ed Enologia" e "Tecnologie Alimentari", sempre di durata triennale poi diventati lauree triennali.

### **Il Responsabile dell'U.O. Sassari sarà il Dott. Filippo Gambella (segue breve CV).**

Ricercatore confermato per il settore disciplinare AGR09 (Meccanica agraria) presso il Dipartimento di Agraria dell'Università degli Studi di Sassari. Dottore di ricerca (Ph.D.) dal 2002. Dal 1 Novembre 2010 è Ricercatore confermato presso la Facoltà di Agraria dell'Università degli Studi di Sassari. Dallo stesso anno è titolare dei corsi di "Meccanizzazione Vitecola" e di "Macchine ed impianti per l'industria Agroalimentare" presso la sede gemmata di Oristano. L'attività scientifica può essere ricondotta agli aspetti teorici e sperimentali della meccanica agraria, della meccanizzazione agricola ed in particolare: a) introduzione dell'agricoltura di precisione in ambito viticolo; b) applicazione di modelli geostatistici allo studio della variabilità spaziale e temporale nei vigneti della Sardegna; c) aspetti generali dell'organizzazione del lavoro meccanizzato in campo viticolo e olivicolo; d) Uso di macchine agevolatrici elettriche innovative nella raccolta delle olive da mensa; e) sviluppo di nuovi prototipi nella meccanizzazione della raccolta di piccoli frutti della macchia mediterranea (*Myrtus communis* L). Ha collaborato a diversi progetti di ricerca su temi a carattere nazionale ed internazionale. Recentemente ha portato a termine due progetti relativi alla meccanizzazione della raccolta delle bacche di mirto dalla pianta e della mondata del fiore di zafferano, per quest'ultimo è in corso di definizione il prototipo. L'attività di ricerca e sperimentazione è stata concretizzata dalla pubblicazione di oltre 40 lavori su riviste nazionali, internazionali e su atti di congresso.

### **Partecipanti**

Prof. Antonio Luigi Pazzona (professore Ordinario di Meccanica Agraria e Meccanizzazione Agro-zootecnica)

Prof.ssa Murgia Lelia (professore Associato di Energetica, Sicurezza sul lavoro ed Ergonomia in Agricoltura)

## **AAFVG**

L'Associazione Allevatori del Friuli Venezia Giulia ad oggi conta circa 1.000 soci, prevalentemente aziende zootecniche. Raggruppa al suo interno competenze che spaziano dalla nutrizione, al benessere degli animali, dalla corretta gestione dell'impresa, alla qualità delle produzioni. L'Associazione, mediante i suoi Servizi Tecnici ed il suo Laboratorio di Analisi accreditato, monitora e supporta il livello qualitativo delle produzioni primarie di latte e carni, garantendo la Sicurezza Alimentare dei prodotti trasformati: latticini e salumi. Negli ultimi anni, ha aggiunto ai tradizionali settori di intervento oggetto delle proprie attività, bovino e suino, i comparti avicolo, cunicolo, e fauna selvatica.

Da anni dedica alla diffusione della cultura per la sicurezza del lavoro nelle aziende agricole due tecnici laureati appositamente formati, organizzando incontri individuali e meeting tra responsabili di aziende agricole. Nel luglio 2014 si è resa artefice dell'allestimento presso la propria sede, di un Convegno di respiro nazionale per illustrare la normativa vigente e, nel dettaglio, le particolarità del settore zootecnico, realizzando dei video illustrativi ed altro materiale divulgativo. Punto di forza dei tecnici operativi è la profonda conoscenza delle procedure di lavorazione (attrezzatura, strutture, routine), comprensione della normativa, collaborazione con ditte esterne e ASL per quanto concerne i controlli ispettivi, tanto che questa competenza è stata richiesta e potrebbe essere divulgata in tutto il territorio nazionale nell'ambito del circuito dell'Associazione Italiana Allevatori.

### **Responsabile Operativo AAFVG:**

**Dott. Bassi Marco**, Perito Agrario e Laureato in Scienze della Produzione Animale presso la facoltà di Medicina Veterinaria – UNIUD.

Responsabile dello sviluppo di diversi progetti come dipendente Nestlé Purina nel periodo 2006-2008. Dipendente AAFVG dall'ottobre 2008, assunto come coordinatore del progetto Regionale “Qualificazione Genetica dei suini nati e allevati in Friuli Venezia Giulia” con compiti di sviluppo, coordinamento, monitoraggio e presentazione dei dati di tutte le fasi di sviluppo del progetto di durata quinquennale. Responsabile di un servizio innovativo sull'analisi dei dati della classificazione delle carcasse suine con collaborazioni a livello nazionale. Nel 2012 segue un corso di formazione per “sensibilizzatori alla sicurezza sul posto di lavoro nelle aziende agricole” e diventa, assieme al collega dott. Baret Renato, responsabile di questa attività che negli anni ha portato a divulgare le conoscenze in maniera diretta in oltre venti aziende zootecniche, alla produzione di diversi articoli divulgati tramite newsletter ai circa 1'000 soci dell'AAFVG, e ad organizzare nel luglio 2014 un convegno di respiro nazionale per l'aggiornamento degli RSPP delle aziende zootecniche, in collaborazione con AIA, Regione Friuli Venezia Giulia, Coldiretti, CIA, Confagricoltura, ANAS e Ordine dei Dottori Agronomi e Forestali del FVG.

## CALCOLO DEL COSTO ORARIO PER IL COFINANZIAMENTO

Il calcolo del costo orario è stato effettuato secondo le indicazioni della nota del M.I.U.R. n. 391 del 3 Aprile 2007, modificate poi successivamente dalla Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (Legge Gelmini) in vigore dal 29/1/2011. La retribuzione annua viene determinata sommando voci tabellari e personali comprensive di tredicesima quando prevista. Con riferimento alla L.240/2010 il costo orario dei docenti e ricercatori di ruolo per la rendicontazione di progetti di ricerca finanziati da enti esterni, per attività non inerenti alla didattica, è così determinato:

$$\text{costo orario} = \frac{\text{COSTO ANNUO LORDO}}{1500 \text{ ORE (TEMPO PIENO)} / 750 \text{ ORE (TEMPO DEFINITO)}}$$

I costi giornalieri sono determinati considerando il costo totale annuo tabellare in funzione della qualifica, si divide questo per le ore di lavoro annue (pari a 1.500), si determina così il costo orario, successivamente si moltiplica questo per 8 ore di lavoro per calcolare il costo giornaliero.

Per i calcoli successivi si è fatto riferimento ai costi tabellari pubblicati sul sito dell'Ateneo\_ voce "personale\_" "costi tabellari" (anni 2011-2012)", tenuto conto che nel corso dell'anno 2013 i costi stipendiali sono stati i medesimi. E' evidente che qualora gli stipendi nel corso del 2014 subissero delle modifiche, le stesse saranno tenute in considerazione in fase di rendicontazione.

Questa formula verrà utilizzata per il calcolo del costo orario lordo per i partecipanti delle Università Italiane.

## PIANI FINANZIARI SINGOLI

<b>UNIPG</b>			
<b>Risorse</b>	<b>Razionale della spesa</b>	<b>Finanziamento assegnato</b>	<b>Cofinanziamento</b>
<i>Personale strutturato</i>	Lavoro dipendente dei ricercatori e professori universitari	Non ammesso	€56.000,00
<i>Personale da acquisire</i>	Assegni di ricerca e/o Borse di studio per personale non strutturato, ec.	€40.000,00	
<i>Beni e servizi</i>			
<i>Missioni</i>	Riunioni intermedie con i partner	€5.000,00	
<i>Materiale di consumo</i>	Materiale per il progetto	€1.000,00	
<i>Trasferimento risultati</i>	convegno iniziale e finale e workshop, ecc.	€8.000,00	
<i>Spese generali</i>		€2.000,00	
	<b>Totale</b>	€56.000,00	€56.000,00

<b>DAFNE UNITUS</b>			
<b>Risorse</b>	<b>Razionale della spesa</b>	<b>Finanziamento assegnato</b>	<b>Cofinanziamento</b>
<i>Personale strutturato</i>	Lavoro dipendente dei ricercatori e professori universitari	Non ammesso	€50.000,00
<i>Personale da acquisire</i>	Assegni di ricerca e/o Borse di studio per personale non strutturato, ec.	€28.000,00	
<i>Beni e servizi</i>	Supporto ente esterno e Applicativo APP e sviluppo piattaforma WEB	€16.000,00	
<i>Missioni</i>	Riunioni intermedie con i partner	€3.000,00	
<i>Materiale di consumo</i>	Materiale per il progetto	€1.000,00	
<i>Trasferimento risultati</i>			
<i>Spese generali</i>		€2.000,00	
<b>Totale</b>		<b>€50.000,00</b>	<b>€50.000,00</b>

<b>UNISS</b>			
<b>Risorse</b>	<b>Razionale della spesa</b>	<b>Finanziamento assegnato</b>	<b>Cofinanziamento</b>
<i>Personale strutturato</i>	Lavoro dipendente dei ricercatori e professori universitari	Non ammesso	€ 33.500,00
<i>Personale da acquisire</i>	Assegni di ricerca e/o Borse di studio per personale non strutturato, ec.	€25.000,00	
<i>Beni e servizi</i>		€-	
<i>Missioni</i>	Riunioni intermedie con i partner	€5.000,00	
<i>Materiale di consumo</i>	Materiale per il progetto	€1.500,00	
<i>Trasferimento risultati</i>			
<i>Spese generali</i>		€2.000,00	
<b>Totale</b>		<b>€33.500,00</b>	<b>€-</b>

<b>UIMEC</b>			
<b>Risorse</b>	<b>Razionale della spesa</b>	<b>Finanziamento assegnato</b>	<b>Cofinanziamento</b>
<i>Personale strutturato</i>	Lavoro dipendente dei ricercatori e professori universitari	Non ammesso	€15.000,00
<i>Personale da acquisire</i>	contratti a tempo determinato	€6.000,00	
<i>Beni e servizi</i>	Amministrativo	€3.000,00	
<i>Missioni</i>	riunioni e partecipazione a seminari	€3.500,00	
<i>Materiale di consumo</i>	materiale vario	€1.500,00	
<i>Trasferimento risultati</i>		€-	
<i>Spese generali</i>		€1.000,00	
<b>Totale</b>		€15.000,00	€15.000,00

<b>UILA</b>			
<b>Risorse</b>	<b>Razionale della spesa</b>	<b>Finanziamento assegnato</b>	<b>Cofinanziamento</b>
<i>Personale strutturato</i>	Lavoro dipendente dei ricercatori e professori universitari	Non ammesso	€10.000,00
<i>Personale da acquisire</i>	contratti a tempo determinato	€-	
<i>Beni e servizi</i>	Amministrativo	€2.500,00	
<i>Missioni</i>	riunioni e partecipazione a seminari	€4.000,00	
<i>Materiale di consumo</i>	materiale vario	€2.000,00	
<i>Trasferimento risultati</i>		€-	
<i>Spese generali</i>		€1.500,00	
<b>Totale</b>		€10.000,00	€10.000,00

## ASSOCIAZIONE ALLEVATORI

Risorse	Razionale della spesa	Finanziamento assegnato	Cofinanziamento
<i>Personale strutturato</i>	Lavoro dipendente dei ricercatori e professori universitari	Non ammesso	€14.500,00
<i>Personale da acquisire</i>	Contratti co.co.co. e/o tempo determinato	€6.000,00	
<i>Beni e servizi</i>			
<i>Missioni</i>	riunioni e partecipazione a seminari	€4.000,00	
<i>Materiale di consumo</i>	Materiale vario	€3.000,00	
<i>Trasferimento risultati</i>		€-	
<i>Spese generali</i>		€1.500,00	
	<b>Totale</b>	€14.500,00	€14.500,00

**PIANO FINANZIARIO TOTALE**

<b>PIANO DI SPESA TOTALE</b>			
<b>Voci di spesa</b>	<b>Finanziamento richiesto</b>	<b>Cofinanziamento</b>	<b>TOTALE</b>
<i>Personale strutturato</i>	Non ammesso	€179.000,00	
<i>Personale da acquisire</i>	€105.000,00	€-	
<i>Beni e servizi</i>	€21.500,00	€-	
<i>Missioni</i>	€24.500,00	€-	
<i>Materiale di consumo</i>	€10.000,00	€-	
<i>Trasferimento risultati</i>	€8.000,00	€-	
<i>Spese generali</i>	€10.000,00	€-	
<b>TOTALE</b>	<b>€179.000,00</b>	<b>€179.000,00</b>	<b>€ 358.000,00</b>