

AGRIMENTAL

Manuale per i coach



Agrimental

Cultivating Well-being

2025-1-FR01-KA220-VET-000357068



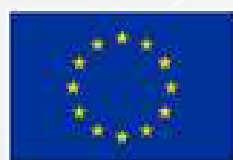
Co-funded by
the European Union

Consorzio



Disclaimer

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per esse.



Co-funded by
the European Union



Sommario

04	Panoramica Rapporto Agrimental UE Capitolo 1: Psicologia della
05	sicurezza sul lavoro in agricoltura Capitolo 2: Modello di psicologia
28	sociale per l'efficacia del team in agricoltura Capitolo 3: Contrastare
56	l'impatto psicologico dei cambiamenti climatici sulle economie agricole
69	Routine mattutina per la cura della pelle Capitolo 4: Stress e resilienza
	psicologica per gli agricoltori Dietro le quinte di un progetto creativo
101	Capitolo 5: App mobili e tecnologia indossabile per la gestione dello
	stress Allegato 1: Strumenti pratici per i coach Allegato 2: Protocollo
116	degli esercizi Allegato 3: Micro-credenziali
147	
176	
196	



Panoramica

Il Manuale di Coaching AgriMental si distingue come strumento essenziale per la formazione e il coaching nell'ambito dell'agricoltura sostenibile. Sviluppato dal progetto europeo AgriMental, con il codice 2025-1-FR01-KA220-VET-000357068, il presente manuale riconosce la complessità della questione e sottolinea come l'agricoltura sostenibile vada oltre gli aspetti ambientali ed economici, avendo una natura profondamente umana. Il documento evidenzia come il processo agricolo comporti numerose pressioni, quali elevati livelli di stress, affaticamento fisico, imprevedibilità climatica, mancanza di relazioni sociali, carico di lavoro eccessivo e problematiche psicologiche, tutte influenti sul benessere, sul processo decisionale e sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Integrando un background teorico, strategie di coaching, spunti dalla psicologia comportamentale e casi pratici tratti dal settore agricolo, il manuale consente a formatori, educatori, consulenti e coach di fornire supporto al proprio pubblico di riferimento. Offre una prospettiva psicologica sul lavoro agricolo, dimostrando che i comportamenti pericolosi e i problemi di benessere sono associati non solo a condizioni tecniche, ma anche a pregiudizi, emozioni, fatica, vincoli di tempo e norme sociali.

Nell'ambito del manuale, il Rapporto AgriMental EU fornisce il contesto strategico e politico del documento, riconoscendo le crescenti problematiche di salute mentale riscontrate nel settore agricolo europeo. Sottolinea l'importanza del benessere psicologico, della resilienza e della sostenibilità umana come questioni chiave da affrontare per garantire il futuro dell'agricoltura e della formazione professionale. In altre parole, il documento dimostra che, alla luce dei cambiamenti climatici, dell'incertezza economica, della carenza di manodopera e dell'isolamento rurale, sono necessarie soluzioni innovative per sostenere la salute mentale e la capacità lavorativa degli agricoltori in modo da garantire la sostenibilità a lungo termine.



Rapporto AGRIMENTAL europeo



Co-funded by
the European Union

1. Introduzione

Oggi, l'agricoltura continua a rappresentare un settore importante dell'economia europea, contribuendo al raggiungimento della sicurezza alimentare, alla sostenibilità ambientale, alla conservazione della biodiversità e allo sviluppo socio-economico delle comunità rurali (Commissione europea, 2024). Oltre alla sua importanza economica, il settore agricolo è utilizzato come strumento per la tutela del patrimonio culturale e lo sviluppo regionale in Europa. Tuttavia, l'agricoltura ha subito profonde trasformazioni negli ultimi decenni a causa delle crescenti pressioni economiche, ambientali, tecnologiche e normative a cui sono sottoposti gli agricoltori.

È noto che il lavoro agricolo è estremamente impegnativo a causa dello sforzo fisico, dell'instabilità economica e climatica, dell'instabilità dei mercati, delle pressioni amministrative e dell'isolamento sociale (ILO, 2023; WHO, 2022). Tutti questi fattori aumentano la vulnerabilità degli agricoltori allo stress lavorativo e ad altri problemi psicologici come disagio psicologico, burnout, ansia e depressione. Recentemente, numerosi studi condotti in Europa hanno dimostrato che il benessere psicologico delle persone è un fattore importante che può influenzare l'agricoltura sostenibile, il processo decisionale degli agricoltori e la produttività (Commissione europea, 2023).

Secondo una ricerca condotta nell'ambito del progetto AgriMENTAL, queste problematiche si riscontrano a Cipro, in Francia, Grecia, Italia e Turchia, sebbene i paesi partecipanti differiscano per le dimensioni dei loro settori agricoli. I settori agricoli più estesi in Europa appartengono a Francia e Italia, mentre Grecia, Cipro e Turchia sono caratterizzate da una popolazione agricola che invecchia, dalla predominanza di aziende agricole a conduzione familiare e da una forte dipendenza dell'economia dall'agricoltura. In tutti i paesi partecipanti si osserva una predominanza maschile nel settore, con un numero crescente di agricoltori di età superiore ai 55 anni e una mancanza di ricambio generazionale.

Sebbene le politiche europee riconoscano l'importanza del benessere psicologico degli agricoltori, da una ricerca preliminare emerge che i servizi specializzati di salute mentale rivolti a questa categoria professionale sono sottosviluppati in tutti i paesi partecipanti. I servizi di salute mentale sono integrati nell'assistenza sanitaria generale sul lavoro, nell'assistenza sanitaria rurale e nei servizi per il benessere. Inoltre, lo stigma legato alla salute mentale, la mancanza di servizi di salute mentale nelle aree rurali e la scarsa attenzione alla prevenzione sono tra le ragioni per cui gli agricoltori rifiutano l'aiuto professionale.

In questa situazione, la resilienza psicologica diventa un concetto importante per promuovere l'agricoltura sostenibile. Gli approcci incentrati sulla resilienza non solo affrontano i problemi psicologici, ma sviluppano anche la capacità degli individui di far fronte a situazioni difficili (Southwick et al., 2014).



Nel settore agricolo, la resilienza aiuta le persone a gestire meglio lo stress, ad adattarsi all'instabilità climatica ed economica, a prendere decisioni e a migliorare il proprio benessere a lungo termine (Fraser et al., 2020).

In questo contesto, il progetto AgriMENTAL si propone di migliorare il benessere psicologico degli agricoltori europei attraverso lo sviluppo di un modello di coaching basato su evidenze scientifiche che tenga conto delle peculiarità del lavoro agricolo. L'obiettivo di questo Rapporto di Ricerca Europeo è identificare tendenze comuni, sfide, strutture di supporto esistenti, buone pratiche e lacune nell'offerta di servizi di salute mentale in cinque paesi partecipanti (Cipro, Francia, Grecia, Italia e Turchia). A differenza dei rapporti nazionali, questo documento adotta un approccio europeo alla questione in esame. Le informazioni raccolte dovrebbero essere utili per lo sviluppo del modello di coaching AgriMENTAL, di materiali didattici e di programmi di formazione professionale.

2. Forza lavoro agricola europea e salute mentale

2.1 Forza lavoro agricola nei paesi partecipanti

Nonostante alcuni paesi europei presentino economie agricole diverse (che differiscono significativamente in termini di forza lavoro, sviluppo economico, modelli di produzione e geografia), esistono comunque una serie di caratteristiche tipiche dell'agricoltura europea che hanno un forte impatto sul benessere psicologico degli agricoltori.

Ad esempio, tra i paesi studiati, la Francia ha la forza lavoro agricola più numerosa, con 1,26 milioni di persone impiegate nel settore (tra lavoratori dipendenti e agricoltori indipendenti). L'Italia ne conta 1,43 milioni. In Grecia, la forza lavoro agricola è composta da 492.000 persone, pari al 12% del totale dell'occupazione. Cipro, pur essendo un piccolo paese, ha una forza lavoro agricola di 10.000-12.000 persone, che rappresenta il 2-3% dell'occupazione totale. Sebbene la Turchia non faccia parte dell'UE, possiede comunque una delle forze lavoro più numerose, composta da diversi milioni di persone e fortemente dipendente dall'agricoltura per l'occupazione e la produzione alimentare.



Allo stesso tempo, tutti i paesi presentano una situazione demografica molto simile. Innanzitutto, l'agricoltura è un settore prevalentemente maschile, dato che solo il 62-75% della forza lavoro agricola totale è composta da uomini. Il tasso di partecipazione femminile varia notevolmente a seconda del tipo di agricoltura, ma, in generale, è molto inferiore rispetto a quello maschile, soprattutto per quanto riguarda le donne proprietarie o gestrici di aziende agricole. Questo dato può essere spiegato dalle tradizioni organizzative della produzione agricola nell'Europa meridionale.

La seconda caratteristica tipica dell'agricoltura europea è l'invecchiamento degli agricoltori. Ad esempio, la Grecia ha una delle popolazioni agricole più anziane (il 62-65% degli agricoltori ha più di 55 anni). In Francia, la maggior parte dei proprietari di aziende agricole ha più di 50 anni, mentre in Italia e a Cipro questa situazione è altrettanto rilevante, poiché il ricambio generazionale degli agricoltori non è attivo e i giovani preferiscono dedicarsi ad altre professioni.

Tabella 1. Panoramica comparativa della forza lavoro agricola

Country	Agricultural workforce	Share of national employment	Predominant characteristics
France	~1.26 million	~4–5%	Large professional agricultural sector
Italy	~1.43 million	~5%	Mixed salaried and family farming
Greece	~492,000	~11.8%	Ageing workforce, family farms
Cyprus	~10,000–12,000	~2–3%	Small-scale rural agriculture
Türkiye	Several million	~14–15%	Family farming and seasonal labour

2.2 Sfide relative alla salute mentale tra gli agricoltori europei

Dalle ricerche effettuate, si può affermare che esiste una varietà di fattori interconnessi che influenzano lo stato psicologico degli agricoltori. Più specificamente, nei paesi studiati emergono cinque principali fattori di stress, tra cui:

- Instabilità finanziaria e fluttuazioni del reddito derivante dall'attività agricola;
- Cambiamenti climatici e disastri naturali;
- Carico di lavoro pesante e lavoro straordinario;
- Burocrazia;
- Isolamento sociale dovuto all'ambiente rurale.

Tra tutti i fattori menzionati, le problematiche finanziarie possono essere considerate quelle principali e la causa più comune di stress. Fattori come l'aumento dei costi di produzione, le variazioni dei prezzi dei beni, l'inflazione, l'incremento dei costi delle risorse energetiche e l'incertezza sui sussidi rappresentano un costante onere economico per gli agricoltori. I problemi finanziari sono solitamente correlati ai debiti e ai rischi di investimento.

Il cambiamento climatico può essere considerato la seconda principale fonte di stress psicologico per gli agricoltori. Siccità prolungate, inondazioni, ondate di calore, incendi e cambiamenti stagionali imprevedibili si verificano a Cipro, in Grecia, in Italia, in Francia e in Turchia. Oltre al calo della produzione agricola, questi fenomeni climatici aumentano anche lo stress dovuto all'incertezza sul futuro.

Un carico di lavoro eccessivo e orari prolungati sono un'ulteriore causa di stress per gli agricoltori. Il lavoro nei campi dura più a lungo del normale orario lavorativo ed è concentrato principalmente nelle fasi di semina e raccolta. Inoltre, nelle aziende agricole a conduzione familiare dell'Europa meridionale non si fa distinzione tra vita lavorativa e vita privata, il che può causare un forte esaurimento emotivo.

La complessità burocratica e la regolamentazione giocano un ruolo importante nella vita degli agricoltori. Il rispetto di diverse norme riguardanti l'ambiente, i processi lavorativi, i sussidi e altri aspetti diventa indispensabile per i proprietari delle aziende agricole. L'adesione alla Politica Agricola Comune (PAC) rappresenta una delle principali sfide per gli agricoltori.

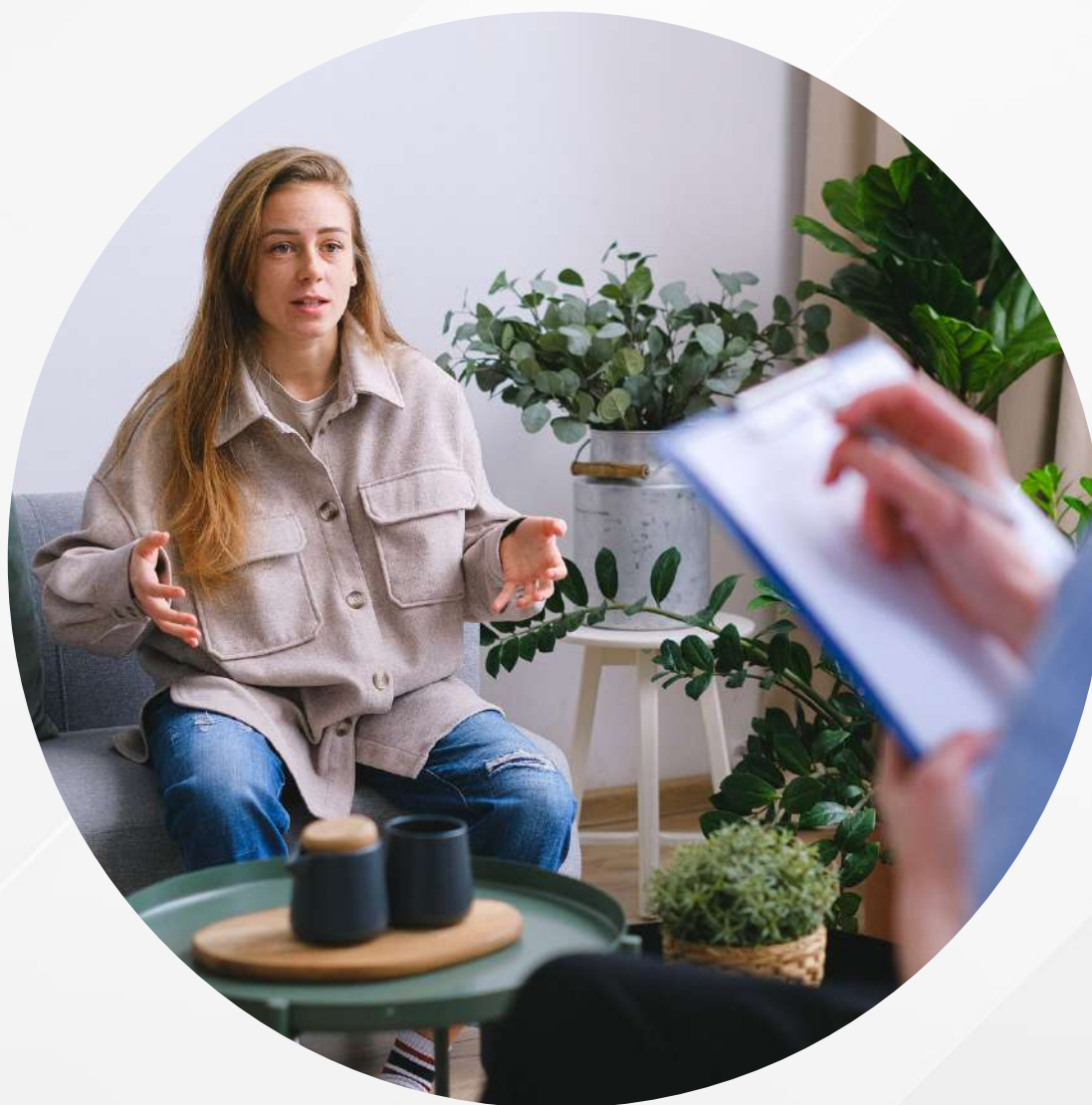
Infine, l'isolamento sociale è una caratteristica distintiva della vita degli agricoltori. Molti di loro gestiscono le proprie attività come ditte individuali o aziende familiari situate in zone rurali dove l'accesso ai servizi medici e al supporto psicologico è limitato. Ciò contribuisce ad alimentare lo stigma legato ai problemi di salute mentale.

2.3 Sistemi di supporto alla salute mentale in Europa

Nonostante l'esistenza di sistemi sanitari che forniscono assistenza per la salute mentale a tutte le persone in tutti i paesi coinvolti nella ricerca, una revisione della letteratura suggerisce che al momento non esiste alcun paese con un programma nazionale per la salute mentale degli agricoltori. Sebbene vari programmi generici di assistenza sanitaria e benessere siano sempre offerti nell'ambito del sistema sanitario generale, come programmi di medicina del lavoro, nel contesto dello sviluppo rurale o nel quadro dei programmi dell'Unione Europea, non esiste alcun paese con un programma nazionale specifico per la salute mentale degli agricoltori.

I progetti UE menzionati, come la campagna UE-OSHA, la PAC, i progetti di sviluppo rurale e quelli relativi al benessere sul lavoro, hanno un certo impatto indiretto sul benessere e sulla sicurezza degli agricoltori. Tuttavia, è necessario sottolineare che non includono mai misure esplicite volte ad affrontare i problemi psicologici degli agricoltori.

In sintesi, si può affermare che esiste una palese contraddizione tra il crescente riconoscimento della salute mentale degli agricoltori come problema di salute pubblica e la disponibilità di programmi di supporto psicologico per questo gruppo di persone.



Politiche, sistemi di supporto e modelli di coaching esistenti in materia di salute mentale

3.1 Quadro politico europeo a sostegno del benessere mentale degli agricoltori

Secondo un'analisi documentale, si sta diffondendo una maggiore consapevolezza dell'importanza del benessere mentale degli agricoltori come elemento fondamentale dell'agenda politica europea. Tuttavia, è essenziale sottolineare che attualmente sono relativamente poche le iniziative che affrontano direttamente i problemi di salute mentale degli agricoltori.

La questione della salute mentale in Europa è principalmente legata a iniziative e politiche a livello europeo, come l'approccio globale alla salute mentale (PAC 2023-2027) della Commissione europea, il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le azioni dell'EU-OSHA. Tali iniziative sottolineano l'importanza del miglioramento delle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, compresi quelli agricoli (Commissione europea, 2023; Commissione europea, 2024; EU-OSHA, 2023). Sebbene questi documenti riconoscano la rilevanza dei problemi di salute mentale degli agricoltori, si concentrano principalmente sulle minacce fisiche, unitamente agli aspetti di sostenibilità e sviluppo rurale.

Le analisi condotte a livello nazionale a Cipro, in Francia, Grecia, Italia e Turchia confermano quanto affermato in precedenza. Ogni Paese dispone di una serie di provvedimenti legislativi in materia di salute pubblica e salute sul lavoro, utilizzati per affrontare diversi aspetti del benessere degli agricoltori. Tuttavia, nessuno di questi Paesi ha sviluppato iniziative specifiche per la salute mentale degli agricoltori. Gli eventuali programmi di salute mentale per gli agricoltori sono solo parte di iniziative più ampie che riguardano la salute rurale, la sicurezza sul lavoro, la salute mentale della comunità o la consulenza agricola.

3.2 Sistemi di supporto esistenti

Attraverso un'analisi comparativa sono state individuate diverse tipologie di sostegno per gli agricoltori.

Il primo tipo di assistenza per gli agricoltori è rappresentato dai servizi sanitari. Quando si trovano ad affrontare problemi di salute mentale, gli agricoltori di solito si rivolgono al proprio medico di base, al centro sanitario locale, allo psicologo o allo psichiatra all'interno del sistema sanitario del paese in cui vivono. Tuttavia, tali servizi non sempre possiedono competenze specialistiche nel campo delle problematiche psicosociali rilevanti per l'agricoltura.

Un altro tipo di assistenza può essere fornito dai servizi di salute e sicurezza sul lavoro, che si occupano principalmente di infortuni e sicurezza sul luogo di lavoro. Sebbene oggi i rischi psicosociali siano diventati uno degli elementi considerati nella legislazione in materia di salute sul lavoro, il problema della prevenzione dei disturbi mentali degli agricoltori riceve ancora meno attenzione rispetto ad altre problematiche di salute sul lavoro.

Tra le fonti informali di sostegno agli agricoltori si possono annoverare anche i servizi di consulenza agricola, i sindacati degli agricoltori, le cooperative e le organizzazioni di produttori. Sebbene queste organizzazioni offrano supporto finanziario e formazione, sono pochissime quelle che forniscono consulenza su questioni psicologiche.

È opportuno sottolineare che i programmi finanziati dall'UE hanno contribuito notevolmente a dare visibilità al benessere degli agricoltori. Molti progetti nell'ambito di Erasmus+, Horizon Europe, CAP Network e EU-OSHA contribuiscono alla creazione di servizi di salute sul lavoro e allo sviluppo sostenibile del settore agricolo. Allo stesso tempo, questi progetti hanno carattere temporaneo e di solito non si integrano nei sistemi di sostegno nazionali.

3.3 Modelli di coaching esistenti

Uno degli obiettivi dello studio a tavolino era quello di individuare metodi di coaching che potessero fornire una base di comprensione per lo sviluppo della metodologia AgriMENTAL. Come indicato dalla revisione comparativa, esistono molti modelli di coaching e mentoring diversi in agricoltura e nei settori correlati; tuttavia, pochi di essi affrontano specificamente la resilienza psicologica.

I modelli di coaching esistenti nei paesi partecipanti possono essere generalmente raggruppati in quattro ampie categorie:

Consulenza tecnica e agricola

In questo caso, l'accento è posto sul miglioramento delle prestazioni degli agricoltori in termini di produttività, agricoltura sostenibile, digitalizzazione, gestione ambientale e pianificazione aziendale. Questo tipo di coaching viene solitamente fornito tramite servizi di divulgazione agricola, istituti di formazione professionale, cooperative o società di consulenza.



Coaching aziendale e imprenditoriale

Diversi progetti aiutano gli agricoltori ad acquisire competenze in ambito commerciale, imprenditoriale, di innovazione, di pianificazione della successione e di diversificazione. Sebbene queste iniziative possano contribuire alla riduzione dello stress attraverso la creazione di imprese resilienti, il benessere psicologico non viene spesso considerato un aspetto importante.

Programmi di benessere e promozione della salute

Esistono alcune iniziative che integrano la gestione dello stress, l'equilibrio tra vita professionale e privata, il benessere sul lavoro o programmi di assistenza alla comunità. Questi programmi sono generalmente sviluppati per gruppi professionali generici, ma non per gli agricoltori.

Programmi di apprendimento tra pari e di tutoraggio

Alcuni paesi hanno sviluppato programmi di mentoring che incoraggiano lo scambio di conoscenze tra agricoltori esperti e giovani. Queste reti di mentoring contribuiscono a creare capitale sociale, a mitigare l'isolamento professionale e a migliorare la collaborazione nella risoluzione dei problemi. Tuttavia, le metodologie di coaching orientate allo sviluppo della resilienza emotiva sono piuttosto rare.

Dall'analisi complessiva dei risultati dello studio a tavolino, emerge che il coaching in agricoltura si concentra ancora principalmente sulle competenze tecniche e sui risultati aziendali, mentre il benessere emotivo viene preso in minore considerazione.

3.4 Sintesi comparativa SWOT

L'analisi SWOT condotta in tutti i paesi ha fornito un quadro preciso dei punti di forza e di debolezza del sistema di supporto esistente.

Punti di forza

In Europa esistono sistemi di divulgazione agricola altamente sviluppati, che comprendono elementi quali consulenti agricoli qualificati, istituti di formazione professionale e solide comunità rurali. Il finanziamento dell'agricoltura si è orientato sempre più verso l'innovazione, la sostenibilità e l'apprendimento permanente, creando così le condizioni ideali per l'integrazione del benessere nella formazione agricola.



Punti deboli

Una delle principali criticità emerse in tutti i paesi partecipanti è la mancanza di servizi specializzati di salute mentale per gli agricoltori. Tali servizi sono frammentari, reattivi anziché proattivi e ancora di difficile accesso nelle aree rurali a causa dello stigma, della carenza di specialisti e della scarsa cooperazione tra il settore agricolo e quello sanitario.

Opportunità

La crescente consapevolezza dei responsabili politici riguardo ai problemi di salute mentale degli agricoltori, unitamente alla digitalizzazione, al coaching virtuale, alla collaborazione in Europa e alla creazione di programmi di formazione professionale, offre numerose opportunità di innovazione per rafforzare la resilienza. Le tecnologie di apprendimento digitale consentono di raggiungere anche gli agricoltori che vivono lontano dalle aree urbanizzate.

Minacce

Tra le minacce che potrebbero compromettere il benessere degli agricoltori europei si annoverano i cambiamenti climatici, l'instabilità economica, l'instabilità del mercato agricolo, la carenza di manodopera, l'invecchiamento della popolazione agricola e la regolamentazione del settore agricolo. Tali fattori, se non affrontati, possono aumentare il rischio di problemi psicologici per gli agricoltori.

3.5 Lacune nella ricerca e motivazioni per AgriMENTAL

L'analisi degli approcci comparativi mostra che attualmente in Europa non esiste un quadro di coaching completo che si concentri specificamente sul miglioramento della resilienza psicologica degli agricoltori. Nella maggior parte degli studi esaminati, l'attenzione si concentra sull'acquisizione di competenze tecniche, sull'apprendimento di tecniche di gestione aziendale o sull'espansione delle attività, mentre la questione del benessere emotivo degli agricoltori viene relativamente trascurata.

Un altro punto debole evidenziato da questo confronto è la mancanza di un supporto preventivo integrato nei programmi di istruzione e formazione professionale destinati alla formazione di professionisti nel settore agricolo. Sebbene i paesi menzionati dispongano di servizi che si occupano di problemi di salute mentale in generale, non esistono programmi specifici incentrati sulle esigenze degli agricoltori, tenendo conto delle loro condizioni di lavoro e della natura stessa dell'attività.

I risultati descritti costituiscono una solida base per il programma AgriMENTAL. Questo programma riunisce diversi approcci e tecniche di coaching associati allo sviluppo della resilienza, alla gestione dello stress e alla regolazione emotiva all'interno di un unico percorso formativo.



4. Analisi comparativa della ricerca sul campo europea

4.1 Panoramica della ricerca sul campo europea

L'indagine sul campo ha rappresentato la seconda fase della valutazione dei bisogni per il progetto AgriMENTAL ed è stata condotta in cinque paesi partecipanti: Cipro, Francia, Grecia, Italia e Turchia. L'obiettivo principale di questa fase era la conferma dei risultati della revisione della letteratura attraverso l'analisi delle opinioni degli agricoltori in merito a stress lavorativo, benessere psicologico, resilienza, supporto e necessità formative.

Complessivamente, sono stati ricevuti 107 questionari dai paesi partecipanti. I partecipanti erano professionisti agricoli esperti che operavano in diverse condizioni.

Tabella 4.1 Distribuzione dei partecipanti

Country	Valid responses (n)	Percentage of sample
Cyprus	20	18.70%
France	22	20.60%
Greece	20	18.70%
Italy	25	23.40%
Türkiye	20	18.70%
Total	107	100%



4.2 Caratteristiche demografiche

La struttura demografica corrisponde alle caratteristiche strutturali dell'agricoltura in Europa, come emerso dalla ricerca bibliografica.

In tutti i paesi partecipanti all'indagine, la maggior parte degli intervistati era costituita da agricoltori esperti. In Francia, il rapporto tra uomini e donne era piuttosto equilibrato, con il 50,0% degli intervistati di sesso femminile, il 45,5% di sesso maschile e il 4,5% che non ha indicato il proprio genere. La maggior parte degli intervistati (54,5%) era costituita da agricoltori autonomi. Il gruppo più numeroso era formato da agricoltori di età compresa tra 31 e 45 anni (59,1%), seguito da quelli di età compresa tra 46 e 60 anni (36,4%).

In Turchia, l'età media degli intervistati era più alta rispetto ad altri Paesi, dato che l'80% degli intervistati aveva più di 46 anni.

Tabella 4.2 Indicatori demografici selezionati

Indicator	France	Türkiye	European interpretation
Female respondents	50.00%	n/r	Participation of women remains
Male respondents	45.50%	n/r	Agriculture remains predominantly male
Self-employed farmers	54.50%	Majority	Family farming dominates
Respondents aged ≥46 years	36.4% (46–60 only)	80.00%	Ageing agricultural workforce

Questi risultati sono coerenti con i dati Eurostat che indicano come l'agricoltura europea continui a dipendere da una forza lavoro invecchiata, con un ricambio generazionale relativamente limitato (Eurostat, 2024).

4.3 Stress lavorativo

Lo stress lavorativo è il problema comune a tutti e cinque i casi studio condotti in diversi paesi. Sebbene le pratiche agricole varino notevolmente tra i diversi paesi, sono stati riscontrati gli stessi fattori di stress.

Tabella 4.3 Principali fattori di stress lavorativo

Occupational stressor	Countries identifying
Financial uncertainty	5/5 (100%)
Rising production costs	5/5 (100%)
Climate variability	5/5 (100%)
Administrative burden	5/5 (100%)
Long working hours	5/5 (100%)
Labour shortages	5/5 (100%)

La principale preoccupazione in termini di esposizione professionale deriva dall'instabilità finanziaria. Nel caso degli agricoltori intervistati, l'instabilità finanziaria è il risultato della volatilità dei mercati, degli alti tassi di inflazione, dell'aumento dei costi di produzione e dell'incertezza sui redditi futuri.

Un'altra preoccupazione emersa riguarda il cambiamento climatico. Questo fattore è la seconda fonte di preoccupazione più citata in relazione allo stress lavorativo. Tra i fattori che contribuiscono allo stress lavorativo in questo ambito si annoverano siccità, instabilità meteorologica, alluvioni e condizioni meteorologiche estreme.

Inoltre, l'onere amministrativo è un altro fattore che contribuisce ad aumentare lo stress. L'aumento degli oneri amministrativi, dei sussidi e delle normative comporta una diminuzione della produttività e dello stress. Va aggiunto che si è riscontrato un elevato livello di coerenza tra i cinque paesi esaminati.

4.4 Benessere psicologico

I risultati suggeriscono una forte correlazione tra benessere psicologico e stabilità economica, resilienza e ottimismo riguardo alle prospettive del settore.

Un dato fondamentale emerso dall'analisi quantitativa nel contesto turco è che il 65% delle persone si dichiara preoccupato per il futuro del settore agricolo, mentre il 10% non condivide questa opinione.

Nel caso del campione italiano, i cambiamenti climatici, la burocrazia e l'instabilità del mercato sono stati identificati come le principali cause di stress tra gli intervistati.

Per i ciprioti, i fattori che più influivano sul loro benessere psicologico includevano la mancanza di stabilità finanziaria e l'accesso a specialisti.

Uno dei risultati emersi dallo studio sul campione francese è la necessità di un giusto equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Lo stesso approccio è stato adottato dai partecipanti greci.

Tabella 4.4 Risultati relativi al benessere mentale

Finding	Countries reporting
Financial stress affects wellbeing	All
Climate anxiety	All
Future uncertainty	All
Insufficient specialised services	All
Psychological resilience considered important	All

4.5 Analisi statistica dei sistemi di supporto esistenti

L'analisi comparativa dimostra una notevole uniformità per quanto riguarda la disponibilità di supporto per la salute mentale nei paesi partecipanti.

Indicator	Cyprus	France	Greece	Italy	Türkiye	Total (%)
General mental health services available	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Farmer-specific mental health programme	✗	Partial	✗	Partial	✗	20%
Agricultural advisory services	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Mental health integrated into agricultural advisory services	Limited	Moderate	Limited	Limited	Limited	0% fully integrated
Farmers rely primarily on informal support	✓	✓	✓	✓	✓	100%

Dal confronto emerge chiaramente che tutte le nazioni coinvolte nello studio (n = 5; 100%) offrono servizi di assistenza sanitaria generale e di salute mentale nei rispettivi sistemi sanitari nazionali. Tuttavia, solo una nazione (20%) dispone di una struttura nazionale adeguata per il benessere psicologico degli agricoltori, mentre un'altra (l'Italia) ha avviato diverse iniziative senza tuttavia istituire una struttura nazionale specifica. Le restanti nazioni non prevedono alcun programma per il benessere psicologico degli agricoltori, oltre ai servizi di assistenza sanitaria generale.

Tutte e cinque le nazioni (100%) hanno affermato che gli agricoltori si affidano alle loro famiglie e ad altri agricoltori per il supporto psicologico, anziché cercare aiuto professionale.

4.6 Sintesi statistica dei risultati europei

In Francia, il 50,0% degli intervistati erano donne e il 45,5% uomini, mentre gli agricoltori autonomi costituivano il 54,5% degli intervistati. La fascia d'età dominante era quella tra i 31 e i 45 anni, che comprendeva il 59,1% degli intervistati. D'altra parte, in Turchia, l'80% degli intervistati erano.

Tabella 4.6 Indicatori comparativi europei

Indicator	Result
Participating countries	5
Total respondents	107
Countries reporting financial stress	5/5 (100%)
Countries reporting climate-related stress	5/5 (100%)
Countries reporting bureaucracy as a stressor	5/5 (100%)
Countries reporting insufficient mental health services	5/5 (100%)
Countries recommending resilience coaching	5/5 (100%)
Countries recommending stress management training	5/5 (100%)
Countries identifying peer support as important	5/5 (100%)
Countries reporting positive attitudes toward coaching	5/5 (100%)

Sulla base dei dati ottenuti dai cinque paesi partecipanti, il livello di coerenza è particolarmente elevato. Tutti e cinque i paesi (100%) hanno individuato gli stessi fattori chiave che causano stress psicologico tra i lavoratori agricoli, tra cui la mancanza di stabilità del reddito, i cambiamenti climatici, le complicazioni amministrative e l'aumento dei costi di produzione. Allo stesso tempo, tutti i paesi partecipanti hanno riscontrato carenze nell'erogazione dei relativi servizi di assistenza per la salute mentale e si sono mostrati chiaramente favorevoli al coaching per la resilienza e all'educazione alla prevenzione.

Ciò dimostra che la presenza di tali similitudini nei risultati si basa su una situazione ancora più generale: i problemi psicologici degli agricoltori non riguardano solo singoli paesi, ma tutte le nazioni europee. Pertanto, la creazione del programma di coaching AgriMENTAL si fonda sulle esigenze comuni di tutti i paesi partecipanti, giustificando un approccio formativo internazionale.



5. Discussion

5.1 Conclusioni generali

Il progetto di ricerca europeo AgriMENTAL si propone di fornire una valutazione completa dei problemi di salute mentale, delle esigenze di resilienza e delle possibili fonti di aiuto specifiche per gli agricoltori di Cipro, Francia, Grecia, Italia e Turchia. Sulla base dei risultati ottenuti dalla ricerca bibliografica e dallo studio sul campo, il progetto AgriMENTAL getta le basi per la valutazione dello stato attuale degli aspetti psicosociali dell'agricoltura moderna e per la definizione delle priorità nelle aree correlate.

Dalla ricerca emerge chiaramente che l'agricoltura rimane una delle professioni più stressanti in Europa, influenzata da una serie di fattori quali insicurezza, cambiamenti climatici, aumento dei costi di produzione, carenza di manodopera, burocrazia e invecchiamento della popolazione agricola. Le dimensioni e la natura dei settori agricoli nei paesi selezionati possono variare; tuttavia, le difficoltà strutturali menzionate sembrano essere i principali fattori determinanti per il benessere mentale degli agricoltori. Inoltre, nella maggior parte dei paesi europei sembra esserci una carenza di servizi di salute mentale specifici per i lavoratori agricoli, il che implica che gli agricoltori si rivolgano al sistema sanitario generale.

La ricerca sul campo conferma i risultati sopra menzionati. 107 agricoltori hanno partecipato all'indagine europea, fornendo informazioni utili sulle loro condizioni di lavoro, il benessere, le capacità di adattamento e le esigenze formative. È emerso che l'analisi comparativa mostra un livello molto elevato di somiglianza tra i cinque paesi presi in esame. Fattori di stress lavorativo come l'insicurezza finanziaria, la variabilità climatica, la burocrazia, gli orari di lavoro prolungati e l'aumento dei costi di produzione sono stati menzionati da tutti (100%) gli intervistati di tutti e cinque i paesi, il che significa che questi problemi sono comuni a tutta Europa e non sono peculiarità di singoli paesi.

In genere, gli agricoltori non si avvalgono di alcuna forma di supporto formale, compresi i servizi psicologici, e si affidano esclusivamente al sostegno informale, costituito dalla famiglia, da altri agricoltori e dalla comunità agricola locale. Tuttavia, va notato che i partecipanti mostrano un atteggiamento positivo nei confronti del coaching per la resilienza, delle campagne di sensibilizzazione sulla salute mentale, della formazione sulle strategie di coping e del supporto tra pari, elementi che potrebbero essere utilizzati dagli istituti di istruzione e formazione professionale.

5.2 Principali risultati europei

Sintesi dei risultati:

Lo studio, condotto a livello europeo, ha coinvolto un totale di 107 agricoltori provenienti da cinque diverse nazioni.

- L'instabilità finanziaria è risultata essere la causa principale dello stress lavorativo in tutti i paesi partecipanti (100%).
- Tutti gli intervistati (100%) hanno indicato le problematiche ambientali come il fattore che causa stress psicologico.
- Le pressioni amministrative e burocratiche sono state menzionate da tutti i partecipanti (100%) come un ulteriore fattore di stress.
- L'assenza di un servizio professionale di consulenza psicologica per gli agricoltori è stata riconosciuta da tutti gli intervistati (100%).
- Tutti gli intervistati hanno espresso parere favorevole all'utilizzo di programmi di coaching per la resilienza e di gestione dello stress (100%).
- Il sostegno familiare e sociale è risultato essere il meccanismo di adattamento più utilizzato in tutti i paesi presi in esame.

In Turchia, il 65% degli intervistati ha espresso timori riguardo al futuro delle imprese agricole e l'80% di tutti i partecipanti aveva 46 anni o più.

5.3 Implicazioni per il progetto AgriMENTAL

I risultati ottenuti da questo studio forniscono validi motivi per la creazione di una metodologia di coaching AgriMENTAL, corredata da materiali didattici. Gli attuali modelli di formazione e consulenza agricola si concentrano principalmente sullo sviluppo delle competenze tecniche, ambientali e imprenditoriali degli agricoltori, trascurando però la loro forza psicologica, il benessere emotivo, la gestione dello stress e la prevenzione dei disturbi mentali.

Per colmare questa lacuna, il progetto AgriMENTAL crea una metodologia di coaching innovativa specifica per l'agricoltura. Secondo il progetto, è importante utilizzare un modello preventivo di benessere mentale che includa la regolazione delle emozioni, strategie di coping adattive, resilienza, equilibrio tra vita professionale e privata e supporto tra pari. Pertanto, l'utilizzo di questo metodo nell'ambito della formazione professionale migliorerà il benessere personale e contribuirà a un'agricoltura sostenibile in Europa.

Infine, l'aspetto transnazionale della ricerca dimostra che una metodologia di coaching comune è in grado di risolvere i problemi europei e di adattarsi a ciascun paese. La coerenza dei risultati osservati in diversi paesi rende la metodologia AgriMENTAL applicabile in tutta Europa.

5.4 Raccomandazioni

Tutte le seguenti raccomandazioni sono state formulate sulla base dell'integrazione dei risultati della revisione della letteratura e del lavoro sul campo:

Per i responsabili politici europei/nazionali

- Includere gli aspetti del benessere mentale nelle politiche agricole e nelle politiche di sviluppo rurale.
- Fornire maggiori risorse finanziarie per l'erogazione di servizi specializzati di salute mentale agli agricoltori.
- Avviare l'introduzione di misure preventive per la salute mentale finanziate dall'Unione europea.
- Promuovere la collaborazione tra le organizzazioni che operano nei settori dell'agricoltura, della sanità e dell'istruzione.

Per le organizzazioni agricole

- Tenere conto della resilienza e del benessere nei servizi di consulenza e divulgazione.
- Creare programmi di supporto tra pari e di tutoraggio.
- Condurre campagne che contribuiscano a ridurre lo stigma legato alla salute mentale.
- Garantire un maggiore accesso ai servizi di coaching e di supporto psicologico per gli agricoltori.

Per i fornitori di istruzione e formazione professionale

- Insegnare tecniche di coaching per la resilienza e nozioni di alfabetizzazione sulla salute mentale.
- Progettare programmi di formazione incentrati sulla gestione dello stress, la regolazione emotiva e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
- Utilizzare strategie didattiche quali l'apprendimento esperienziale, la pratica riflessiva e l'apprendimento tra pari.

Per gli agricoltori

- Comprendere l'importanza del benessere mentale per la sostenibilità professionale.
- Partecipare a percorsi di coaching per lo sviluppo della resilienza e alla formazione continua.
- Creare reti di supporto informali e cercare aiuto professionale quando necessario.
- Adottare un approccio proattivo al benessere psicologico, parallelamente alle competenze tecniche agricole.



5.5 Considerazioni finali

La ricerca europea AgriMENTAL dimostra che il benessere mentale è una componente cruciale per comunità agricole sostenibili e resilienti, e non una questione secondaria nel contesto agricolo. La similarità dei risultati registrati a Cipro, in Francia, Grecia, Italia e Turchia dimostra che le difficoltà psicologiche affrontate dagli agricoltori non sono un problema limitato a singoli Paesi, ma richiedono azioni congiunte a livello europeo.

La combinazione di dati ottenuti da ricerche a tavolino e sul campo fornisce una solida base scientifica per la creazione di approcci di coaching unici, volti a rafforzare la resilienza degli agricoltori, a migliorarne il benessere psicologico e la sostenibilità professionale. Di conseguenza, l'approccio di coaching AgriMENTAL apporta un importante contributo alla formazione professionale europea, basato su evidenze scientifiche.



6. Bibliografia

European Agency for Safety and Health at Work. (2023). Healthy workplaces campaign: Safe and healthy work in the digital age. Publications Office of the European Union.

European Agency for Safety and Health at Work. (2025). Protecting farmers and farm workers' mental health. <https://osha.europa.eu>

European Commission. (2023). Comprehensive approach to mental health. Publications Office of the European Union.

European Commission. (2024). Common Agricultural Policy (CAP) 2023–2027. Publications Office of the European Union.

European Commission. (2024). EU CAP Network: Supporting the health and well-being of Europe's agricultural workforce. Publications Office of the European Union.

Eurostat. (2024). Agricultural labour input statistics. European Commission.

Eurostat. (2024). Employment by A10 industry breakdowns*. European Commission.

Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2023). The State of Food and Agriculture 2023. FAO.

Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J., & Henderson, A. (2020). Farming and mental health: A systematic review. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(6), 571–592.

Giannakis, E., Efstratoglou, S., & Antoniadou, A. (2018). Off-farm employment and economic crisis: Evidence from Cyprus. *Agriculture*, 8(41), 1–18.

International Labour Organization. (2023). Safety and health in agriculture. International Labour Organization.



Kasimati, A., Papadopoulos, G., Manstretta, V., Giannakopoulou, M., Adamides, G., Neocleous, D., ... Stylianou, A. (2024). Case studies on sustainability-orientated innovations and smart farming technologies in the wine industry: A comparative analysis of pilots in Cyprus and Italy. *Agronomy*, 14(736).

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). Policies for the future of farming and food systems. OECD Publishing.

Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338.

Statistical Service of Cyprus. (2024). Labour force survey results. Government of Cyprus.

World Health Organization. (2022). World mental health report: Transforming mental health for all. World Health Organization.

Additional References Used by National Reports

FARMRes Project. (2023). Farmers Assistance Resources for Mental Health: Summary Report.

FARMWELL. (2023). Supporting farmers' mental wellbeing through social innovation.

SafeHabitus. (2025). Supporting farmers' mental health: Policy brief.

French Agricultural Mutual Social Security. (2024). Population des chefs d'exploitation et d'entreprise agricole.

French National Institute of Statistics and Economic Studies. (2024). Agricultural employment statistics.

Italian National Social Security Institute. (2024). Mondo Agricolo: Aziende e lavoratori agricoli.

Italian National Institute of Statistics. (2024). The agricultural economy in Italy: Annual report.

Hellenic Statistical Authority. (2024). Labour Force Survey: Agriculture sector

Capitolo 1: La psicologia della sicurezza sul lavoro in agricoltura



Co-funded by
the European Union

Panoramica

La sicurezza sul lavoro in agricoltura viene spesso discussa in termini fisici: macchinari, prodotti chimici, esposizione agli agenti atmosferici, lavoro ripetitivo, gestione degli animali, terreni irregolari e orari di lavoro prolungati. Tuttavia, la sicurezza in agricoltura non è solo una questione tecnica o fisica. È anche una questione psicologica. Dietro molti comportamenti pericolosi e molti incidenti evitabili si celano schemi di attenzione, giudizio, emozioni, abitudini, stanchezza e stress. Per questo motivo, una comprensione psicologicamente fondata della sicurezza in agricoltura è essenziale per qualsiasi formatore, allenatore, consulente o educatore che lavori con agricoltori e lavoratori agricoli.

Questo capitolo esamina la psicologia della sicurezza sul lavoro in agricoltura, concentrandosi in particolare su tre aree interconnesse: i bias cognitivi nella percezione del rischio, i comportamenti di sicurezza nella pratica agricola quotidiana e gli effetti dello stress e della fatica sulle prestazioni in sicurezza. Questi argomenti sono di grande rilevanza perché il lavoro agricolo spesso richiede decisioni rapide in condizioni di incertezza. Un agricoltore potrebbe dover decidere se continuare a lavorare in condizioni di esaurimento, se riparare rapidamente un'attrezzatura senza le dovute precauzioni, se rinunciare ai dispositivi di protezione individuale per un "lavoro breve" o se continuare a lavorare sotto pressione a causa delle previsioni meteorologiche, delle pressioni del mercato o delle scadenze del raccolto. In ognuna di queste situazioni, la sicurezza è influenzata non solo dalla conoscenza delle norme, ma anche da processi psicologici.

I lavoratori agricoli spesso operano in contesti in cui i rischi sono normalizzati. Un'attività oggettivamente pericolosa può diventare ordinaria semplicemente perché ripetuta quotidianamente. La familiarità può ridurre la paura, ma anche la prudenza. Allo stesso modo, l'esperienza può essere un fattore protettivo, ma può anche portare a un eccesso di sicurezza. I lavoratori possono pensare che, avendo "sempre fatto così", il metodo debba essere sufficientemente sicuro. Questo tipo di ragionamento riflette distorsioni cognitive che alterano la percezione del rischio e indeboliscono i comportamenti preventivi. In tali contesti, gli incidenti non si verificano solo perché esistono dei pericoli; si verificano perché la mente umana interpreta tali pericoli in modo incompleto, affrettato o eccessivamente ottimistico.

Un altro problema importante è lo stress. Gli agricoltori e i lavoratori agricoli sono esposti a fattori di stress cronici che differiscono da quelli di molti altri settori. Tra questi figurano l'incertezza finanziaria, la dipendenza dalle condizioni meteorologiche, i picchi stagionali di carico di lavoro, la carenza di manodopera, l'instabilità del mercato, le responsabilità familiari, l'isolamento sociale e la scarsa separazione tra vita privata e lavorativa. Lo stress influisce sulla concentrazione, sulla memoria di lavoro, sulla regolazione emotiva e sulla capacità di giudizio. Un lavoratore stressato può diventare più irritabile, meno attento, più impulsivo e meno disposto a fermarsi per effettuare controlli di sicurezza accurati. Lo stress, quindi, non influisce solo sul benessere generale, ma ha un impatto diretto sulle prestazioni in materia di sicurezza.

Panoramica

La fatica è altrettanto critica. Il lavoro agricolo è fisicamente impegnativo e spesso organizzato in base alle urgenze stagionali piuttosto che a cicli di recupero ideali. Durante la semina, il raccolto, il parto, le emergenze irrigue o le perturbazioni legate al clima, i lavoratori possono prolungare le ore di lavoro ben oltre i limiti di salute. La fatica compromette la vigilanza, rallenta i tempi di reazione, riduce la consapevolezza della situazione e aumenta gli errori decisionali. La ricerca in psicologia del lavoro ha ripetutamente dimostrato che la fatica compromette le prestazioni in sicurezza in modi paragonabili ad altri gravi deficit prestazionali (Dawson & Reid, 1997; Hockey, 2013; Williamson et al., 2011). In agricoltura, dove i lavoratori utilizzano frequentemente veicoli, utensili elettrici, prodotti chimici e macchinari pesanti, anche una breve distrazione può avere gravi conseguenze.

Questo capitolo collega queste dimensioni psicologiche agli obiettivi più ampi della sostenibilità umana in agricoltura. Sostenibilità umana significa creare sistemi agricoli che non siano solo produttivi e ambientalmente sostenibili, ma anche psicologicamente sicuri, umani e sostenibili per le persone che vi lavorano. Non è sufficiente promuovere la produzione, l'efficienza o l'innovazione se gli esseri umani al centro del sistema sono cronicamente stressati, mentalmente sovraccarichi, affaticati o abituati a norme non sicure. Un'agricoltura sostenibile richiede un funzionamento umano sostenibile.

Per allenatori e formatori, ciò significa che la formazione sulla sicurezza deve andare oltre le istruzioni tecniche. Deve includere una riflessione su convinzioni, abitudini, emozioni, norme di gruppo e modelli decisionali. Il ruolo dell'allenatore non è semplicemente quello di dire alle persone cosa è sicuro; è quello di aiutarle a capire perché le scelte non sicure diventano normali, come lo stress e la fatica modificano la mente e come si possono costruire routine più sicure in contesti agricoli realistici. Questo capitolo, pertanto, combina teoria e pratica. Introduce concetti psicologici chiave, spiega come si applicano al lavoro agricolo, identifica le principali sfide psicologiche sul campo e offre strategie, strumenti ed esercizi di coaching che possono contribuire a creare ambienti di lavoro più sicuri e salubri.

In sintesi, il capitolo sostiene che la sicurezza in agricoltura è profondamente influenzata dal modo in cui le persone percepiscono il rischio, regolano lo stress, gestiscono la fatica e interpretano le esigenze lavorative quotidiane. Migliorare la sicurezza richiede quindi una maggiore consapevolezza psicologica, oltre alla competenza tecnica. Quando i lavoratori agricoli acquisiscono una maggiore consapevolezza di come pensano, reagiscono e si comportano sotto pressione, sono in grado di proteggere meglio se stessi, supportarsi a vicenda e contribuire a un settore agricolo più sicuro e sostenibile.

1.1 Obiettivi di apprendimento



Dopo aver letto questo capitolo, i partecipanti saranno in grado di:

- spiegare la relazione tra benessere psicologico e sicurezza sul lavoro in agricoltura;
- definire concetti chiave quali percezione del rischio, distorsione cognitiva, stress, affaticamento e comportamento di sicurezza;
- identificare i bias cognitivi comuni che influenzano il processo decisionale in agricoltura e il riconoscimento dei pericoli;
- analizzare in che modo lo stress, la pressione temporale e la tensione emotiva influenzano le scelte relative alla sicurezza sul lavoro;
- spiegare gli effetti della fatica sull'attenzione, sul tempo di reazione, sulla capacità di giudizio e sul rischio di incidenti;
- riconoscere i segnali di allarme psicologici e comportamentali che indicano un elevato rischio per la sicurezza;
- applicare strategie di coaching pratiche per rafforzare la consapevolezza della sicurezza e le abitudini comportamentali più sicure;
- Utilizzare strumenti di riflessione e domande di coaching strutturate per supportare gli agricoltori e i lavoratori agricoli nella creazione di routine lavorative più sane e sicure.

1.2 Teoria scientifica

Comprendere la sicurezza sul lavoro come questione psicologica

La sicurezza sul lavoro viene spesso considerata una questione di regolamenti, attrezzature e conformità. Questi elementi sono essenziali, ma non sufficienti. In ogni contesto lavorativo, e in particolare in agricoltura, i risultati, sicuri o pericolosi, derivano dall'interazione tra comportamento umano, condizioni ambientali e routine organizzative. La ricerca sui fattori umani ha dimostrato che gli incidenti raramente sono causati da un singolo errore drammatico. Più spesso, sono il risultato di una catena di piccole decisioni, ipotesi, interruzioni e adattamenti che creano gradualmente condizioni di pericolo (Reason, 1990; Dekker, 2014).

L'agricoltura ne è un chiaro esempio. Un lavoratore può rinunciare ai guanti per un breve intervento con prodotti chimici perché il lavoro sembra veloce. Un altro può guidare macchinari pur essendo stanco perché il raccolto non può aspettare. Un altro ancora può rimandare la manutenzione perché il tempo di inattività sembra più costoso del rischio immediato. Queste scelte non derivano necessariamente dall'ignoranza. Spesso sono frutto di normali tendenze psicologiche: il desiderio di risparmiare tempo, la tendenza a sottovalutare i rischi noti o la convinzione di poter gestire la situazione "solo per questa volta". Pertanto, per comprendere appieno la sicurezza in agricoltura, è necessario esaminare non solo quali pericoli esistono, ma anche come le persone li percepiscono, li interpretano e reagiscono ad essi.

Da una prospettiva psicologica, il comportamento di sicurezza si riferisce alle azioni che gli individui intraprendono per evitare danni e seguire le procedure di protezione. Tale comportamento è influenzato da motivazione, convinzioni, abitudini, norme percepite, stati emotivi e carico cognitivo. Un lavoratore può conoscere la procedura corretta ma non seguirla se si sente di fretta, distratto, emotivamente provato, fisicamente esausto o sotto pressione sociale. La sicurezza, quindi, è in parte una conquista comportamentale e cognitiva. Dipende dalla capacità di individuare i rischi, dare priorità alla prudenza, regolare le emozioni, resistere alle scorciatoie e rimanere attenti sotto pressione.

Questa considerazione è particolarmente importante in agricoltura, poiché il lavoro agricolo è spesso decentralizzato e autogestito. A differenza di alcuni contesti industriali, le aziende agricole spesso mancano di una supervisione costante, di routine formalizzate o di un controllo in tempo reale. Molte decisioni in materia di sicurezza vengono prese individualmente, sul campo, durante lunghe giornate lavorative e in condizioni mutevoli. Ciò rende l'autoregolazione psicologica particolarmente importante.

1.2 Teoria scientifica

Distorsioni cognitive che alterano il giudizio sulla sicurezza

I bias cognitivi sono schemi prevedibili di giudizio distorto. Non sono indice di scarsa intelligenza, bensì caratteristiche normali del pensiero umano, soprattutto in condizioni di incertezza, ripetizione o pressione. Tuttavia, in ambienti di lavoro ad alto rischio, questi bias possono avere gravi conseguenze per la sicurezza.

- Pregiudizio ottimistico

Il bias ottimistico è la tendenza a credere che gli eventi negativi abbiano meno probabilità di accadere a se stessi rispetto agli altri. In agricoltura, questo può manifestarsi in affermazioni come: "So che gli incidenti capitano, ma sto attento" oppure "Queste cose succedono alle persone inesperte, non a me". Questa mentalità riduce la percezione dell'urgenza di adottare comportamenti precauzionali. Un lavoratore può riconoscere il rischio generale negando al contempo la propria vulnerabilità personale.

Il bias ottimistico è particolarmente pericoloso se combinato con una lunga esperienza. I lavoratori esperti spesso possiedono preziose conoscenze tacite, ma possono anche sentirsi protetti dalla familiarità.

Distorsione da eccessiva sicurezza

Il bias di eccessiva sicurezza in sé stessi implica una sovrastima delle proprie capacità, del proprio controllo o del proprio giudizio. Un agricoltore che ha riparato le attrezzature molte volte potrebbe credere di poter aggirare in sicurezza le precauzioni di blocco. Un operaio che ha guidato un trattore per anni potrebbe sottovalutare gli effetti della fatica o della distrazione. L'eccessiva sicurezza in sé stessi riduce la probabilità che una persona si fermi, ricontrolli, chieda aiuto o segua procedure formali.

In ambito agricolo, l'eccessiva sicurezza di sé si sviluppa spesso non perché le persone siano imprudenti per natura, ma perché hanno gestito con successo i rischi molte volte in passato. Il successo passato può creare la falsa impressione che un metodo rischioso sia accettabile. Tuttavia, l'assenza di incidenti precedenti non dimostra che il comportamento sia sicuro; può semplicemente significare che non si sono ancora verificate gravi conseguenze.

Normalizzazione della devianza

- La normalizzazione della devianza si riferisce a un processo in cui le pratiche non sicure vengono gradualmente accettate come normali perché non producono immediatamente conseguenze negative. Quando i lavoratori violano ripetutamente una norma di sicurezza senza subire danni immediati, la violazione inizia a sembrare accettabile. Nel tempo, il gruppo modifica la propria definizione di ciò che è accettabile.

1.2 Teoria scientifica

In agricoltura, esempi includono l'utilizzo di macchinari in modo non autorizzato, il mancato utilizzo di dispositivi di protezione dell'udito o delle vie respiratorie, l'accesso a spazi confinati senza i dovuti controlli o il lavoro eccessivo durante i periodi di maggiore attività. Tali comportamenti possono iniziare come deviazioni temporanee, ma col tempo diventano prassi consolidata. Questo è particolarmente comune in contesti in cui la pressione sulla produttività è elevata e il monitoraggio formale è limitato.

Euristica della disponibilità

L'euristica della disponibilità è la tendenza a valutare la probabilità di un evento in base alla facilità con cui vengono in mente esempi. Se un lavoratore non ricorda un incidente recente, potrebbe concludere che il rischio è basso. Se invece ha sentito parlare di un infortunio di recente, potrebbe diventare brevemente più cauto. Ciò significa che spesso è la memoria recente, e non la probabilità oggettiva, a guidare le valutazioni in materia di sicurezza.

Per i formatori, ciò sottolinea l'importanza di utilizzare storie concrete, esempi di incidenti sfiorati e discussioni riflessive. Quando i rischi vengono resi mentalmente vividi, è più probabile che influenzino il comportamento.

- Bias di conferma

Il bias di conferma è la tendenza a cercare o interpretare le informazioni in modo da supportare le proprie convinzioni preesistenti. Un lavoratore che crede che una pratica sia sicura potrebbe notare solo i casi in cui ha funzionato correttamente e ignorare i segnali di allarme o i controesempi. Ad esempio, chi spruzza regolarmente sostanze chimiche senza un'adeguata protezione potrebbe concentrarsi sull'assenza di sintomi immediati piuttosto che sui rischi di esposizione a lungo termine.

Il bias di conferma è difficile da contrastare perché le persone spesso difendono le routine familiari sia a livello emotivo che cognitivo. Il coaching deve quindi creare uno spazio non difensivo in cui le convinzioni possano essere esaminate anziché attaccate.

- Restringimento e tunneling dell'attenzione

Sotto pressione, le persone spesso si concentrano esclusivamente sul compito più immediato, trascurando i pericoli più ampi. Questo fenomeno viene talvolta definito "effetto tunnel attentivo". Durante i periodi di maggiore urgenza in agricoltura, come la raccolta o le emergenze legate agli animali, i lavoratori possono essere talmente concentrati sul completamento del compito da non prestare attenzione alla stanchezza fisica, ai cambiamenti meteorologici, allo stato delle attrezzature o ai pericoli circostanti.

Non si tratta di pigrizia, bensì di una conseguenza cognitiva della pressione. Il cervello semplifica l'ambiente per proteggere le prestazioni, ma così facendo può ridurre la consapevolezza della situazione. Gli interventi di sicurezza devono pertanto includere tecniche per interrompere l'attenzione focalizzata e ripristinare una più ampia valutazione dei rischi.

1.2 Teoria scientifica

Processo decisionale sotto pressione: pensiero rapido e pensiero lento

Il modello a doppio processo di Kahneman è particolarmente utile per comprendere le decisioni relative alla sicurezza in agricoltura (Kahneman, 2011). Secondo questo modello, il pensiero umano opera attraverso due modalità principali. Il Sistema 1 è veloce, automatico, intuitivo e senza sforzo. Il Sistema 2 è più lento, più analitico, più ponderato e richiede maggiore sforzo.

Nelle attività agricole di routine, molte decisioni vengono prese tramite il Sistema 1. Questo è spesso necessario ed efficiente. I lavoratori non possono rivalutare analiticamente ogni azione che già conoscono. Tuttavia, il Sistema 1 è più vulnerabile a pregiudizi, abitudini, influenze emotive e scorciatoie contestuali. Quando le persone sono stanche, di fretta, stressate o hanno molta familiarità con un compito, si affidano ancora di più al pensiero automatico. Di conseguenza, potrebbero agire prima di aver valutato appieno una condizione mutata o un pericolo nascosto.

Il pensiero di tipo 2 è più protettivo nei momenti critici per la sicurezza perché supporta la verifica, la pianificazione, il confronto delle alternative e la resistenza alle scorciatoie impulsive. Tuttavia, richiede energia cognitiva. Stress, privazione del sonno, multitasking e sovraccarico emotivo riducono la capacità delle persone di impegnarsi in un pensiero riflessivo e deliberato. Pertanto, uno degli obiettivi del coaching sulla sicurezza non è eliminare i comportamenti automatici, il che sarebbe irrealistico, ma identificare i momenti in cui i lavoratori devono passare deliberatamente dalla modalità automatica alla modalità riflessiva. Ad esempio: prima della manutenzione dei macchinari, prima della manipolazione di sostanze chimiche, prima di lavorare in quota, prima di guidare quando si è stanchi e prima di riprendere il lavoro dopo un incidente sfiorato.

Stress e strategie di coping nel lavoro agricolo

Lo stress si manifesta quando gli individui percepiscono che le richieste a cui sono sottoposti superano le loro risorse di adattamento. Lazarus e Folkman (1984) hanno sottolineato che lo stress non riguarda solo la pressione esterna, ma implica anche la valutazione, ovvero il modo in cui la persona interpreta la situazione. Due agricoltori possono trovarsi ad affrontare condizioni di carico di lavoro simili, ma viverle in modo diverso a seconda del controllo percepito, del supporto ricevuto, della sicurezza finanziaria, della salute e della resilienza emotiva.

L'agricoltura è soggetta a numerosi fattori di stress cronici: incertezza economica, debiti, costi di produzione instabili, imprevedibilità meteorologica, dipendenza dal mercato, oneri amministrativi, preoccupazioni relative alla successione familiare, carenza di manodopera e isolamento. A differenza di brevi periodi di difficoltà, lo stress cronico può diventare una condizione di base. Quando lo stress si prolunga, le prestazioni cognitive ne risentono. L'attenzione si frammenta, la pazienza diminuisce, la memoria diventa meno affidabile e la soglia emotiva si abbassa. L'individuo può diventare più reattivo, pessimista o mentalmente preoccupato. Questi effetti aumentano il rischio per la sicurezza, poiché un lavoro sicuro richiede attenzione, lucidità di giudizio e autocontrollo.

1.2 Teoria scientifica

Lo stress altera anche le priorità comportamentali. In condizioni di forte stress, le esigenze immediate spesso prevalgono sulle azioni preventive. Il lavoratore potrebbe pensare: "Non ho tempo per controllare bene" oppure "Non posso fermarmi ora". In questo modo, lo stress crea un'economia cognitiva in cui il completamento a breve termine ha la priorità sulla sicurezza a lungo termine. Questo è uno dei motivi per cui i messaggi di sicurezza basati sulla conoscenza spesso falliscono, a meno che non affrontino anche le realtà emotive e pratiche della pressione lavorativa.

Inoltre, stress e sicurezza interagiscono in modo bidirezionale. Lo stress aumenta la probabilità di comportamenti non sicuri, e gli eventi non sicuri o i quasi incidenti aumentano lo stress. Dopo un incidente, un lavoratore può diventare timoroso, vergognoso, distratto o ipervigile. Se queste reazioni non vengono elaborate in modo costruttivo, possono a loro volta compromettere le prestazioni future.

Affaticamento, privazione del sonno e compromissione della sicurezza

La stanchezza non è semplicemente "sentirsi stanchi". È uno stato multidimensionale che comporta una riduzione dell'energia fisica, una minore lucidità mentale, un'elaborazione delle informazioni più lenta e una compromissione dell'autoregolazione. In ambito lavorativo, la stanchezza può derivare da orari di lavoro prolungati, sonno insufficiente, lavoro ripetitivo, temperature elevate, stress emotivo e carico di lavoro cumulativo. L'agricoltura include molti di questi fattori contemporaneamente.

Uno dei risultati più importanti della ricerca sulla fatica è che le persone spesso non sono in grado di valutare correttamente il proprio livello di compromissione. Possono riconoscere la stanchezza, ma credere comunque di funzionare adeguatamente. Dawson e Reid (1997) hanno dimostrato che la privazione del sonno può compromettere sostanzialmente le prestazioni, anche quando gli individui continuano a cercare di svolgere le proprie attività normalmente. Williamson et al. (2011) hanno inoltre evidenziato il forte legame tra fatica e problemi di prestazione legati alla sicurezza, tra cui deficit di vigilanza, tempi di reazione più lenti, cali di attenzione ed errori decisionali.

In agricoltura, la fatica influisce sulla sicurezza in diversi modi. Innanzitutto, riduce i tempi di reazione. Questo è fondamentale quando si guidano trattori, si utilizzano macchinari, si reagisce ai movimenti degli animali o si maneggiano attrezzi. In secondo luogo, la fatica restringe l'attenzione. Il lavoratore diventa meno capace di osservare l'ambiente circostante e ha maggiori probabilità di non notare pericoli periferici. In terzo luogo, la fatica indebolisce il controllo esecutivo, ovvero la capacità di fermarsi, riconsiderare e scegliere l'opzione più sicura. Ciò aumenta il ricorso a scorciatoie e decisioni impulsive. In quarto luogo, la fatica influisce sull'umore. Irritabilità, frustrazione e apatia emotiva possono interferire con la comunicazione e la cooperazione.

1.2 Teoria scientifica

Le esigenze fisiche del lavoro agricolo intensificano questi problemi. Una persona mentalmente stanca potrebbe comunque essere chiamata a svolgere compiti fisicamente impegnativi e tecnicamente rischiosi. I picchi stagionali sono particolarmente importanti. Durante la raccolta, il parto dei vitelli, le epidemie, i problemi di irrigazione o le finestre meteorologiche favorevoli, i lavoratori possono avere la sensazione che il riposo sia impossibile. Eppure sono proprio queste le condizioni in cui la gestione della fatica diventa più necessaria.

Un ulteriore problema è la stanchezza cumulativa. Un lavoratore può affrontare abbastanza bene una giornata lunga, ma diverse giornate impegnative consecutive senza un adeguato recupero creano un deterioramento progressivo che potrebbe non essere pienamente percepito. Pertanto, allenatori e formatori dovrebbero parlare non solo della stanchezza di una singola giornata, ma anche del debito di sonno, delle pratiche di recupero, della gestione dei ritmi e della pianificazione durante i periodi di picco.

Clima di sicurezza, norme e influenza sociale

La psicologia individuale è importante, ma il comportamento non si sviluppa in isolamento. È plasmato dalle norme sociali e dal clima di sicurezza. Il clima di sicurezza si riferisce alle percezioni condivise su quanto la sicurezza sia valorizzata, discussa e rafforzata all'interno di un luogo di lavoro o di un gruppo (Zohar, 1980). Nelle aziende agricole, nelle cooperative, nelle imprese familiari e nei team agricoli, le persone osservano ciò che gli altri fanno effettivamente, non solo ciò che dicono le regole.

Se la norma informale è che "i veri lavoratori non si lamentano", "i periodi di maggiore attività richiedono sacrifici" o "i dispositivi di protezione ci rallentano", allora anche i lavoratori più esperti potrebbero adottare pratiche non sicure. Al contrario, quando i leader e i colleghi danno costantemente il buon esempio in termini di comportamenti sicuri, discutono degli incidenti sfiorati senza attribuire colpe e legittimano le pause e le misure di protezione, è più probabile che i comportamenti sicuri vengano adottati.

Neal e Griffin (2006) hanno dimostrato che il clima di sicurezza è strettamente correlato alla motivazione e al comportamento in materia di sicurezza. Ciò significa che il coaching in agricoltura non dovrebbe concentrarsi solo sulle scelte del singolo lavoratore, ma anche sulle aspettative del gruppo, sulle dinamiche familiari, sui modelli di comunicazione e sulle definizioni locali di competenza. In alcune culture agricole, la competenza è associata alla resistenza e alla velocità piuttosto che alla cautela e alla riflessione. Un coach con una solida preparazione psicologica aiuta a ridefinire la competenza includendo il giudizio sicuro, la pianificazione e un'autogestione sostenibile.

1.2 Teoria scientifica

Sostenibilità umana e connessione tra sicurezza e benessere

Il concetto di sostenibilità umana è particolarmente prezioso nei contesti agricoli perché coniuga produttività, sicurezza, salute e benessere psicologico. Un sistema non è umanamente sostenibile quando si basa su stanchezza cronica, stress represso, rischio normalizzato e sofferenza silenziosa. Può apparire produttivo nel breve termine, ma erode le capacità umane nel tempo.

Il benessere psicologico favorisce la sicurezza perché le persone funzionano in modo più efficace quando sono riposare, emotivamente equilibrate, mentalmente lucide e socialmente supportate. Allo stesso tempo, la sicurezza favorisce il benessere psicologico perché ambienti di lavoro prevedibili e ben gestiti riducono l'ansia cronica e il sovraccarico di lavoro. Queste due dimensioni si rafforzano a vicenda.

Pertanto, la psicologia della sicurezza sul lavoro in agricoltura non dovrebbe essere considerata un argomento circoscritto alla sola prevenzione degli incidenti. Essa si inserisce in un più ampio cambiamento verso sistemi agricoli più sani, in cui non ci si aspetta che gli esseri umani sopportino stress, fatica e rischi illimitati. Coach, formatori ed educatori possono contribuire a questo cambiamento aiutando i lavoratori a comprendere le vulnerabilità della mente e normalizzando pratiche più sicure, riflessive e sostenibili.



1.3 Sfide psicologiche in agricoltura

La cultura della resistenza e dello sforzo eccessivo silenzioso

Una delle principali sfide psicologiche in agricoltura è l'aspettativa culturale di resistenza. In molte comunità agricole, il duro lavoro, la perseveranza e la tenacia sono valori profondamente apprezzati. Questi valori possono essere positivi e significativi, ma possono anche creare un ostacolo all'autoconservazione. I lavoratori possono pensare che ammettere stanchezza, stress, incertezza o paura sia un segno di debolezza. Di conseguenza, continuano a lavorare oltre i limiti di sicurezza, rimandano il riposo e nascondono la tensione cognitiva o emotiva.

Questa cultura della resistenza può rendere più difficile la gestione del rischio perché normalizza lo sforzo eccessivo. Un lavoratore può sentirsi orgoglioso di lavorare nonostante il dolore, saltando i pasti, lavorando sotto il sole cocente o continuando fino a tarda notte. Tuttavia, questi comportamenti aumentano la fatica fisica e mentale, che a sua volta aumenta il rischio di incidenti. La sfida per i formatori è rispettare la dignità del lavoro agricolo, aiutando al contempo i lavoratori a comprendere che una forza sostenibile include il recupero, la pianificazione e l'autoprotezione.

Routine e compiacimento

Il lavoro agricolo spesso comporta compiti che si ripetono quotidianamente o stagionalmente per molti anni. La ripetizione sviluppa l'abilità, ma può anche generare compiacimento. Quando una persona esegue lo stesso compito molte volte senza incidenti, il compito inizia a sembrare perfettamente gestibile, anche se i rischi oggettivi rimangono invariati. Ciò porta a una riduzione della vigilanza. I controlli di sicurezza vengono abbreviati, i dispositivi di protezione individuale vengono omessi "solo per questa volta" e i pericoli non vengono più individuati attivamente.

La compiacenza è psicologicamente difficile da individuare perché interiormente non si manifesta come negligenza. Il lavoratore spesso si sente efficiente, esperto e pragmatico. Tuttavia, la mente smette gradualmente di elaborare i segnali familiari con lo stesso livello di attenzione. In agricoltura, dove le condizioni possono cambiare rapidamente a causa del meteo, dell'usura dei macchinari, del comportamento degli animali o della conformazione del terreno, la compiacenza può essere particolarmente pericolosa.



1.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Pressione temporale e urgenza stagionale

L'agricoltura è plasmata dalle stagioni, dalle condizioni meteorologiche favorevoli, dai cicli biologici e dalle dinamiche di mercato. Molte attività non possono essere semplicemente rimandate senza conseguenze. Questo crea periodi di intensa pressione temporale. La pressione temporale modifica la cognizione. Le persone si concentrano sui risultati immediati, semplificano le decisioni e sono più propense ad accettare rischi pur di mantenere i progressi.

Dal punto di vista psicologico, la pressione del tempo riduce lo spazio per la riflessione. Crea una mentalità del tipo "devo andare avanti a tutti i costi". I lavoratori possono irritarsi per le interruzioni, saltare le fasi preparatorie o utilizzare il metodo più rapido anziché quello più sicuro. Possono anche sottovalutare quanto la pressione stessa influenzi il loro giudizio. In contesti di coaching, è fondamentale discutere di come l'urgenza influisca sull'attenzione e sul processo decisionale, perché molti comportamenti pericolosi non si verificano in condizioni di calma, ma quando le persone sentono di non avere tempo per una pausa.

stress cronico e sovraccarico emotivo

Lo stress in agricoltura è spesso cumulativo piuttosto che isolato. I lavoratori possono essere costantemente preoccupati per le finanze, i danni causati dalle intemperie, i prezzi dei fattori produttivi, i debiti, la carenza di manodopera, le questioni familiari, i problemi di salute o la successione aziendale. Poiché l'attività agricola spesso comporta una stretta sovrapposizione tra vita personale e professionale, i fattori di stress non sono facili da contenere. Una giornata difficile al lavoro è spesso anche una giornata difficile a casa.

Il sovraccarico emotivo riduce la disponibilità mentale per la sicurezza. Un lavoratore mentalmente preoccupato potrebbe non notare pericoli, dimenticare passaggi o agire meccanicamente. Lo stress cronico può anche causare irritabilità o conflitti, che a loro volta possono indebolire il lavoro di squadra e la comunicazione. In contesti in cui il lavoro è coordinato tra familiari o piccoli team, una comunicazione tesa può di per sé diventare un problema di sicurezza. Avvisi importanti potrebbero essere ignorati, i malintesi potrebbero aumentare e il supporto reciproco potrebbe diminuire.

Un'ulteriore difficoltà è che molti lavoratori non definiscono la propria condizione come stress. Possono descriversi come stanchi, frustrati, oberati di lavoro o distratti, senza rendersi conto dell'impatto psicologico cumulativo. I coach, pertanto, hanno bisogno di un linguaggio accessibile e non stigmatizzante. Parlare di concentrazione, tensione, sovraccarico mentale o "lavorare con troppi pensieri per la testa" può essere più accettabile, in alcuni contesti, rispetto a una terminologia astratta legata alla salute mentale.

1.3 Sfide psicologiche in agricoltura

La stanchezza come condizione normalizzata

In molti settori, la stanchezza grave è riconosciuta come un problema eccezionale. In agricoltura, è spesso considerata normale, soprattutto durante i periodi di picco. I lavoratori possono aspettarsi di sentirsi esausti e considerarlo una parte inevitabile della professione. Questa normalizzazione è psicologicamente rischiosa perché riduce i meccanismi di difesa. Quando la stanchezza viene vista come ordinaria, le persone smettono di chiedersi se sia sicuro continuare. Eppure la stanchezza non colpisce solo il corpo, ma anche la mente. Un lavoratore affaticato può diventare più lento, più smemorato, meno coordinato, meno paziente e meno capace di valutare con precisione il proprio stato di debilitazione. Poiché questi cambiamenti spesso avvengono gradualmente, la persona può adattarsi psicologicamente alla sensazione di essere ridotta. Continua a lavorare, ma con un margine di sicurezza più ristretto.

La stanchezza è anche socialmente contagiosa, nel senso che quando tutti intorno lavorano oltre i propri limiti, il lavoro eccessivo diventa la norma. I lavoratori possono sentirsi in colpa se si fermano, anche quando sanno di aver bisogno di riposo. I coach devono quindi affrontare la stanchezza come un problema condiviso sul posto di lavoro, non solo come una debolezza individuale.

Lavorare da soli e con un feedback ridotto

Molte attività agricole vengono svolte in solitudine o con una supervisione limitata. Il lavoro solitario aumenta l'autonomia, ma riduce anche il feedback immediato e la possibilità di correzioni sociali. Quando si lavora da soli, le abitudini pericolose possono rimanere inalterate. Potrebbe non esserci un collega a dire: "Sembri troppo stanco per continuare" o "Questo approccio non è sicuro". Gli incidenti sfiorati possono rimanere privati e si possono perdere opportunità di apprendimento. Lavorare da soli aumenta anche il carico cognitivo. L'individuo deve gestire le richieste del compito, monitorare l'ambiente, regolare il ritmo e valutare il rischio senza un'attenzione condivisa. In condizioni di stress o affaticamento, questo può essere particolarmente difficile. L'isolamento può ulteriormente ridurre la propensione a chiedere aiuto. I lavoratori possono sentirsi in dovere di gestire tutto da soli, il che rafforza l'assunzione silenziosa di rischi.

1.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Dinamiche familiari e ruoli sfumati

L'agricoltura si svolge spesso all'interno di sistemi familiari. Ciò conferisce all'attività agricola un forte significato sociale, ma introduce anche una complessità di ruoli. Le aspettative familiari, le gerarchie generazionali, i modelli comunicativi e le esperienze emotive pregresse possono influenzare i comportamenti in materia di sicurezza. Un lavoratore più giovane potrebbe esitare a mettere in discussione un metodo di lavoro non sicuro adottato da un parente più anziano. Un genitore potrebbe spingersi oltre i limiti per proteggere il reddito familiare. Un conflitto familiare potrebbe ripercuotersi sull'ambiente di lavoro e ridurre la concentrazione.

A causa di questi ruoli sfumati, la sicurezza non è solo una questione tecnica, ma anche relazionale. La formazione in ambito agricolo potrebbe dover affrontare temi quali la comunicazione, la chiarezza dei ruoli, il rispetto reciproco e il dialogo intergenerazionale. I formatori devono essere consapevoli che i comportamenti pericolosi sono talvolta perpetuati non solo dall'ignoranza, ma anche dalla lealtà, dall'abitudine, dall'identità o dalle dinamiche di potere familiari.

Norme di mascolinità e ostacoli alla ricerca di aiuto

In alcune comunità agricole, le norme tradizionali di mascolinità influenzano la sicurezza e il benessere. Queste norme possono valorizzare lo stoicismo, l'indipendenza, la resistenza fisica e l'autocontrollo emotivo. Se da un lato tali valori possono favorire la perseveranza, dall'altro possono scoraggiare la ricerca di aiuto, la condivisione dello stress e i comportamenti di autodifesa. Un lavoratore può continuare a svolgere un lavoro rischioso o estenuante perché interromperlo gli sembra incoerente con la propria identità.

Questo non riguarda solo gli uomini, ma le norme di genere spesso influenzano il modo in cui si parla di sicurezza e vulnerabilità. Gli allenatori devono affrontare la questione con sensibilità. L'obiettivo non è criticare la cultura locale, ma ampliare il significato di competenza e responsabilità. Un lavoratore responsabile non è colui che ignora i limiti; è colui che protegge le proprie capacità a lungo termine, riconosce i segnali di allarme e agisce prima che si verifichi un danno.

1.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Situazioni sfiorate che non si trasformano in momenti di apprendimento.

Un'ulteriore sfida psicologica riguarda il modo in cui vengono interpretati gli incidenti sfiorati. In alcuni casi, un incidente sfiorato aumenta la cautela. In altri, rafforza una falsa sicurezza. La persona pensa: "Ci sono andato vicino, ma ce l'ho fatta", piuttosto che "Questo era un avvertimento". Se gli incidenti sfiorati non vengono analizzati in modo costruttivo, possono contribuire alla normalizzazione della devianza. Il lavoratore giunge alla conclusione che il metodo rischioso è ancora accettabile.

Imparare dagli incidenti sfiorati richiede un clima psicologico di apertura piuttosto che di biasimo. Se i lavoratori temono la vergogna o le critiche, potrebbero nascondere questi eventi o minimizzarli. I coach e i formatori devono quindi adottare un approccio orientato all'apprendimento, in cui gli incidenti e gli incidenti sfiorati vengano analizzati per individuare schemi ricorrenti, pressioni e possibili miglioramenti preventivi.

Il costo psicologico nascosto del "far fronte"

Molti lavoratori agricoli affrontano con grande efficacia condizioni difficili. Tuttavia, affrontare queste situazioni può talvolta significare lavorare pur essendo esausti. Il lavoratore rimane produttivo, ma a un costo personale sempre maggiore: sonno di qualità inferiore, tensione cronica, irritabilità, distacco emotivo, riduzione della pazienza e difficoltà di concentrazione. Poiché il lavoro viene comunque svolto, lo stress sottostante rimane nascosto.

Questo costo nascosto è rilevante per la sicurezza. La questione non riguarda solo la capacità di un lavoratore di continuare a lavorare, ma anche le condizioni in cui lo fa. Un approccio alla sicurezza sul lavoro basato su principi psicologici non si limita a chiedere: "Il compito è stato completato?", ma si interroga anche su "Quale stato mentale ha reso rischioso quel compito?". Questo passaggio da una visione incentrata esclusivamente sul risultato a una consapevolezza del processo è fondamentale per una cultura della sicurezza sostenibile in agricoltura.



1.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Il ruolo del coach o del formatore

Il formatore o l'istruttore in materia di sicurezza agricola non si limita a trasmettere regole. Il suo ruolo è quello di aiutare i partecipanti a riflettere su come si comportano effettivamente in condizioni di lavoro reali. Ciò include l'analisi di abitudini, convinzioni, pressioni, stati emotivi e norme sociali. La sola formazione tecnica spesso non è sufficiente, perché i comportamenti non sicuri raramente sono causati unicamente dalla mancanza di informazioni. Più comunemente, sono dovuti al divario tra ciò che le persone sanno e ciò che fanno sotto stress, affaticamento, familiarità o urgenza.

Un buon coach crea un ambiente rispettoso in cui i lavoratori agricoli non si sentano giudicati o rimproverati. Gli agricoltori e i lavoratori agricoli possiedono spesso una profonda conoscenza pratica. Pertanto, il coaching non dovrebbe renderli destinatari passivi di conoscenze specialistiche. Al contrario, dovrebbe basarsi sulla loro esperienza, incoraggiando al contempo l'analisi di schemi che potrebbero essere diventati invisibili a causa della routine. Il coach aiuta i partecipanti a dare un nome a ciò che di solito viene dato per scontato: "Quando prendi scorciatoie?", "Quando smetti di notare i rischi?", "Cosa succede al tuo modo di pensare quando sei stanco o preoccupato?".

Aumentare la consapevolezza dei bias cognitivi

Un punto di partenza pratico è la consapevolezza dei pregiudizi. Molti lavoratori non hanno familiarità con il concetto di pregiudizio cognitivo, ma ne riconoscono facilmente gli esempi una volta che questi vengono spiegati in un linguaggio semplice. I formatori possono presentare il pregiudizio non come un difetto, ma come una caratteristica normale del pensiero umano. Questo riduce l'atteggiamento difensivo. I partecipanti dovrebbero comprendere che tutti sono vulnerabili a giudizi distorti, soprattutto quando sono esperti, stanchi, di fretta o stressati.

Tra i metodi di coaching utili si annoverano l'analisi di scenari, i supporti visivi e le domande riflessive. Un coach potrebbe presentare una situazione comune, come la riparazione rapida di un macchinario durante un periodo di intenso lavoro, e chiedere ai partecipanti quali pensieri solitamente emergono. Risposte come "Ci vorrà solo un minuto", "Conosco questa macchina" o "Non voglio perdere tempo" possono quindi essere collegate a un bias ottimistico, a un eccesso di sicurezza o alla normalizzazione della devianza.

L'obiettivo non è la sola teoria astratta. L'obiettivo è il riconoscimento in situazioni reali. I partecipanti dovrebbero essere in grado di fermarsi e chiedersi: do per scontato di poterla fare perché di solito ci riesco? Sto sottovalutando il rischio perché l'ho già fatto molte volte? Sto andando di fretta per la pressione anziché perché è sicuro?



1.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Rafforzare la pausa prima dell'azione

Una delle tecniche più efficaci per modificare i comportamenti nell'ambito della formazione sulla sicurezza sul lavoro consiste nell'insegnare ai lavoratori a fare una pausa consapevole prima di intraprendere un'azione ad alto rischio. Poiché molte scelte pericolose sono automatiche, anche una breve interruzione può migliorare la capacità di giudizio. Questa pausa può essere considerata una micro-routine piuttosto che una procedura complessa.

Esempi di domande da porre durante una pausa includono:

Cosa è cambiato dall'ultima volta che ho svolto questo compito?

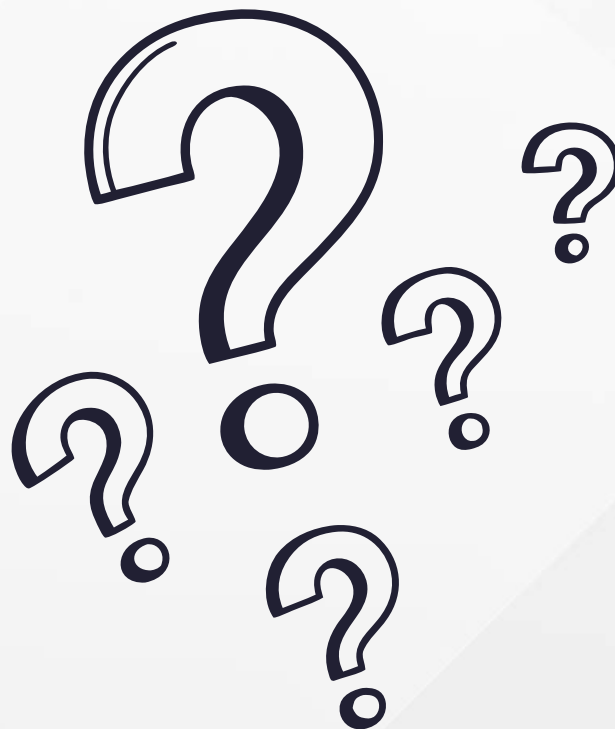
Sono sufficientemente vigile per farlo in sicurezza?

Sto forse cercando di risparmiare tempo in un modo che aumenta il rischio?

Dispongo dell'attrezzatura e delle protezioni adeguate?

Consiglierei a un altro lavoratore di procedere esattamente in questo modo?

Queste domande sono particolarmente utili prima della manutenzione dei macchinari, dell'applicazione di prodotti chimici, della guida, del sollevamento di pesi, della gestione degli animali e del lavoro in quota. Il formatore può aiutare i partecipanti a identificare quali attività del proprio lavoro richiedono maggiormente questo passaggio mentale dalla modalità automatica a quella riflessiva.



1.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Coaching basato sulla gestione dello stress

Poiché lo stress influisce fortemente sui comportamenti in materia di sicurezza, i formatori non dovrebbero considerarlo un argomento di benessere separato e non correlato alla sicurezza sul lavoro. Al contrario, lo stress dovrebbe essere discusso come una variabile legata alla sicurezza. I partecipanti spesso comprendono questo nesso quando viene spiegato in modo concreto: lo stress riduce la pazienza, limita l'attenzione, aumenta la dimenticanza e spinge le persone a cercare scorciatoie.

Il coaching basato sulla consapevolezza dello stress inizia con l'identificazione dei fattori di stress. Un formatore può invitare i partecipanti a individuare i periodi più impegnativi, le principali fonti di pressione e i momenti in cui si sentono mentalmente sovraccarichi. Questa discussione dovrebbe essere pratica e non patologizzante. L'obiettivo non è la diagnosi, ma una consapevolezza funzionale.

In seguito, i partecipanti dovrebbero esplorare i propri segnali di stress. Questi possono includere fretta, saltare i pasti, irritabilità, sonno insufficiente, mal di testa, tensione muscolare, dimenticanze, controlli eccessivi, distacco emotivo o perdita di motivazione. Molti lavoratori non si accorgono dello stress nelle fasi iniziali; lo riconoscono solo dopo che si sono verificati errori o conflitti. I coach possono quindi insegnare a riconoscere i segnali di allarme precoce.

Tra gli strumenti pratici per la gestione dello stress in ambito agricolo si annoverano i seguenti:

- pianificazione strutturata del lavoro durante i periodi di maggiore richiesta;
- dare priorità ai compiti quando tutto sembra urgente;
- brevi esercizi di respirazione prima di attività rischiose;
- Idratazione mirata, alimentazione corretta e brevi pause di riposo;
- verifiche tra colleghi durante i periodi di maggiore carico di lavoro;
- Discussione realistica sul carico di lavoro all'interno delle famiglie o dei team.

L'allenatore dovrebbe sottolineare che la gestione dello stress non significa diventare passivi o meno produttivi, bensì proteggere la propria capacità di giudizio e mantenere le prestazioni nel tempo.

1.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

La gestione della fatica come strategia di sicurezza

La gestione della fatica è fondamentale in agricoltura, soprattutto perché l'esaurimento è spesso considerato normale. Gli allenatori devono sfidare la convinzione che sentirsi estremamente stanchi sia semplicemente una prova di impegno. Al contrario, la fatica deve essere reinterpretata come un rischio per la sicurezza prevedibile. Un utile punto di partenza è la formazione sugli effetti della fatica sulle prestazioni. I partecipanti dovrebbero comprendere che la fatica influisce sui tempi di reazione, sull'attenzione, sulla memoria e sulla percezione del rischio, anche quando la motivazione rimane elevata. Un lavoratore potrebbe voler svolgere il proprio lavoro in sicurezza pur presentando un deficit cognitivo.

Gli allenatori possono aiutare i partecipanti a identificare le situazioni critiche di affaticamento, come ad esempio:

- guidare dopo lunghe giornate di lavoro;
 - utilizzo di macchinari a tarda sera;
 - compiti ripetitivi ad alte temperature;
 - diversi giorni consecutivi di sonno breve;
 - processo decisionale a seguito di eventi emotivamente difficili.
-
- Le strategie pratiche per la gestione della fatica includono:
 - pianificazione preventiva dei cicli di lavoro e riposo durante i periodi di raccolta o di picco;
 - Quando possibile, alternare i compiti più impegnativi;
 - programmare le attività a più alto rischio nei momenti di maggiore allerta;
 - Utilizzare liste di controllo quando si è stanchi per compensare la ridotta memoria di lavoro;
 - concordare le regole di interruzione per determinate attività dopo un'ora definita o un livello di affaticamento prestabilito;
 - incoraggiare i lavoratori a notare segnali come rallentamento del pensiero, goffaggine, distrazione, irritabilità o piccoli errori ripetuti.

È fondamentale che gli allenatori affrontino anche l'aspetto sociale della stanchezza. I lavoratori possono essere consapevoli di essere troppo stanchi, ma continuano a lavorare a causa delle aspettative che percepiscono. Discutere del "permesso di fare una pausa" all'interno dei team o delle famiglie può quindi rivelarsi un intervento molto efficace.



1.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Cambiamento comportamentale attraverso routine di implementazione

Molti programmi di sicurezza falliscono perché rimangono a livello di consigli generici. Il cambiamento comportamentale è più probabile quando i consigli vengono tradotti in routine specifiche. I formatori dovrebbero aiutare i partecipanti a sviluppare intenzioni di implementazione: piani concreti che colleghino una situazione a un'azione sicura.

Alcuni esempi includono:

- "Prima di avviare il trattore la sera, farò un controllo di due minuti per verificare la mia attenzione."
- "Quando mi accorgo di dire 'ci vorrà solo un minuto', mi fermo e rivaluto la situazione."
- "Dopo tre ore consecutive sul campo, farò una breve pausa di recupero."
- "Se ho dormito male per due notti, eviterò le attività ad alto rischio non essenziali."
- "Quando si verifica un incidente sfiorato, registrerò gli eventi che lo hanno causato prima di proseguire."

Tali routine riducono la dipendenza dalla sola motivazione. Trasformano la sicurezza in una struttura comportamentale. Gli allenatori possono incoraggiare i partecipanti a testare una o due routine anziché cercare di cambiare tutto in una volta.

Strategie di comunicazione per ambienti di lavoro più sicuri

La comunicazione è fondamentale per la sicurezza, soprattutto nelle aziende agricole a conduzione familiare e nei piccoli team. Gli istruttori dovrebbero aiutare i partecipanti a sviluppare abitudini comunicative che promuovano comportamenti sicuri senza attribuire colpe o umiliare nessuno. Le persone sono più propense a rispondere positivamente ai promemoria sulla sicurezza quando questi sono rispettosi, specifici e normalizzati.

Tra le pratiche di comunicazione utili si annoverano:

- utilizzando un linguaggio osservativo piuttosto che accusatorio;
- discutere degli incidenti sfiorati come opportunità di apprendimento condiviso;
- verifica diretta della stanchezza e del sovraccarico;
- Chiarire i ruoli prima di svolgere compiti complessi o rischiosi;
- invitare i lavoratori più giovani o meno esperti a farsi avanti

Ad esempio, invece di dire "Sei sempre sbadato", un modello di coaching più sicuro incoraggerebbe affermazioni come "Ho notato che oggi questo compito viene svolto molto velocemente. C'è qualcosa che sta aumentando la pressione in questo momento?". Questo mantiene la conversazione aperta e riduce l'atteggiamento difensivo.

1.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Imparare dagli incidenti sfiorati e dai piccoli errori

- Una cultura della sicurezza psicologicamente matura non aspetta che si verifichino incidenti gravi per imparare. Gli allenatori dovrebbero incoraggiare una riflessione sistematica su situazioni sfiorate, piccoli errori e momenti spiacevoli. Questi spesso offrono la migliore prospettiva sulle pressioni e le routine nascoste.

Una struttura di debriefing utile include quattro domande:

- Quello che è successo?
- Quali condizioni hanno reso più probabile l'evento?
- Cosa stavo pensando o provando in quel momento?

Quale piccolo cambiamento potrebbe ridurre la probabilità di recidiva?

Questa struttura è preziosa perché evita di attribuire colpe e si concentra sul processo. Nel tempo, aiuta i lavoratori a individuare schemi ricorrenti, come la stanchezza in determinate ore, lo stress prima delle scadenze o la tendenza a ricorrere a scorciatoie nello svolgimento di compiti specifici.

Riformulare la sicurezza in termini di competenza e professionalità.

In alcuni contesti agricoli, la sicurezza viene erroneamente associata a lentezza, paura o mancanza di abilità pratica. Gli istruttori devono contrastare attivamente questa percezione. Un comportamento sicuro dovrebbe essere ridefinito come segno di professionalità, buon senso e responsabilità a lungo termine.

Questa nuova prospettiva è particolarmente importante per i lavoratori esperti. Il coach dovrebbe valorizzare la competenza, dimostrando al contempo che la vera competenza include adattamento, anticipazione e un'autogestione sostenibile. Un lavoratore altamente competente non è colui che può sopravvivere indefinitamente in condizioni di pericolo; è colui che sa riconoscere i rischi tempestivamente, proteggere la propria attenzione, gestire le energie e prevenire i danni.

Questo messaggio può essere rafforzato collegando la sicurezza alla continuità: proteggere il proprio corpo, la propria mente, il proprio ruolo familiare e la propria capacità lavorativa a lungo termine. In agricoltura, dove identità e sostentamento sono profondamente interconnessi, questa prospettiva più ampia è spesso più motivante di un linguaggio basato esclusivamente su regole.

1.5 Buone pratiche / Casi di studio

Integrare la sicurezza nella sostenibilità umana

Infine, gli allenatori dovrebbero collegare tutte queste strategie al concetto più ampio di sostenibilità umana in agricoltura. Un lavoro più sicuro non è separato dal benessere. È un'espressione di un impegno più ampio volto a mantenere il lavoro agricolo fisicamente e psicologicamente sostenibile. Un sistema che si basa su sovraccarico cronico, stress nascosto e rischio normalizzato non è sostenibile, anche se la produttività rimane elevata nel breve termine.

Imparare dagli incidenti sfiorati e dai piccoli errori

- Una cultura della sicurezza psicologicamente matura non aspetta che si verifichino incidenti gravi per imparare. Gli allenatori dovrebbero incoraggiare una riflessione sistematica su situazioni sfiorate, piccoli errori e momenti spiacevoli. Questi spesso offrono la migliore prospettiva sulle pressioni e le routine nascoste.

Una struttura di debriefing utile include quattro domande:

- Quello che è successo?
- Quali condizioni hanno reso più probabile l'evento?
- Cosa stavo pensando o provando in quel momento?

Quale piccolo cambiamento potrebbe ridurre la probabilità di recidiva?

Questa struttura è preziosa perché evita di attribuire colpe e si concentra sul processo. Nel tempo, aiuta i lavoratori a individuare schemi ricorrenti, come la stanchezza in determinate ore, lo stress prima delle scadenze o la tendenza a ricorrere a scorciatoie nello svolgimento di compiti specifici.



1.5 Buone pratiche / Casi di studio

Riformulare la sicurezza in termini di competenza e professionalità.

In alcuni contesti agricoli, la sicurezza viene erroneamente associata a lentezza, paura o mancanza di abilità pratica. Gli istruttori devono contrastare attivamente questa percezione. Un comportamento sicuro dovrebbe essere ridefinito come segno di professionalità, buon senso e responsabilità a lungo termine.

Questa nuova prospettiva è particolarmente importante per i lavoratori esperti. Il coach dovrebbe valorizzare la competenza, dimostrando al contempo che la vera competenza include adattamento, anticipazione e un'autogestione sostenibile. Un lavoratore altamente competente non è colui che può sopravvivere indefinitamente in condizioni di pericolo; è colui che sa riconoscere i rischi tempestivamente, proteggere la propria attenzione, gestire le energie e prevenire i danni.

Questo messaggio può essere rafforzato collegando la sicurezza alla continuità: proteggere il proprio corpo, la propria mente, il proprio ruolo familiare e la propria capacità lavorativa a lungo termine. In agricoltura, dove identità e sostentamento sono profondamente interconnessi, questa prospettiva più ampia è spesso più motivante di un linguaggio basato esclusivamente su regole.

Integrare la sicurezza nella sostenibilità umana

Infine, gli allenatori dovrebbero collegare tutte queste strategie al concetto più ampio di sostenibilità umana in agricoltura. Un lavoro più sicuro non è separato dal benessere. È un'espressione di un impegno più ampio volto a mantenere il lavoro agricolo fisicamente e psicologicamente sostenibile. Un sistema che si basa su sovraccarico cronico, stress nascosto e rischio normalizzato non è sostenibile, anche se la produttività rimane elevata nel breve termine.

1.5 Buone pratiche / Casi di studio



Caso di studio 1. Esempio pratico dalla Turchia occidentale: pressione del raccolto e consapevolezza della fatica

Contesto: In una zona frutticola della Turchia occidentale, i lavoratori hanno sperimentato un'intensa concentrazione di carico di lavoro durante la stagione del raccolto. Giornate lunghe, forte pressione produttiva e condizioni meteorologiche imprevedibili hanno portato a frequenti segnalazioni di esaurimento a fine giornata.

Problema: Nonostante l'elevata esperienza dei lavoratori, si è registrato un aumento degli errori minori durante i periodi di picco. Tra questi, la dimenticanza di piccole procedure, la ridotta attenzione durante la manipolazione delle attrezzature e l'irritabilità nella comunicazione di squadra. La fatica era considerata normale e inevitabile, e i lavoratori raramente discutevano della propria idoneità a svolgere compiti ad alto rischio a fine giornata.

Intervento: Un formatore ha introdotto brevi sessioni di sensibilizzazione sulla fatica, collegate direttamente alla sicurezza sul lavoro piuttosto che alla promozione astratta della salute. I lavoratori sono stati invitati a identificare i propri segnali di affaticamento e a mappare i momenti della giornata in cui la concentrazione era più bassa. Il formatore ha anche introdotto una semplice "pausa di controllo" prima dell'utilizzo dei macchinari nel tardo pomeriggio e ha incoraggiato i capisquadra a normalizzare brevi pause di recupero.

Risultati/lezioni apprese: I partecipanti hanno riferito che collegare la fatica al giudizio e al tempo di reazione ha reso il problema più concreto e accettabile. Invece di considerare il riposo come una debolezza, i lavoratori hanno iniziato a descriverlo come un modo per preservare la concentrazione. Il caso suggerisce che la gestione della fatica diventa più efficace quando viene discussa in termini operativi e di sicurezza che si adattano alla realtà del lavoro agricolo.

1.5 Buone pratiche / Casi di studio



Caso di studio 2. Caso esemplificativo di un'azienda agricola a conduzione familiare: normalizzazione di una routine pericolosa

Contesto: In un'azienda agricola a conduzione familiare, un'attività di manutenzione che prevedeva la pulizia delle attrezzature veniva svolta informalmente da anni senza incidenti gravi. Poiché l'attività era familiare, i membri della famiglia la consideravano a basso rischio.

Problema: Un membro più giovane della famiglia ha notato che il compito veniva talvolta svolto senza che l'attrezzatura fosse fissata correttamente, ma ha esitato a parlarne perché tale metodo era da tempo accettato dai parenti più anziani. L'assenza di incidenti precedenti aveva portato alla normalizzazione di questa anomalia.

Intervento: Durante una sessione di coaching incentrata sulla percezione del rischio, il formatore ha utilizzato un metodo di analisi degli incidenti neutrale. Invece di criticare direttamente la routine familiare, il formatore ha chiesto ai partecipanti di descrivere l'attività passo dopo passo e di identificare dove una piccola variazione nei tempi, la stanchezza o la distrazione avrebbero potuto trasformarla in un evento dannoso. Questo ha spostato la conversazione dalla tradizione al processo.

Risultati/lezioni apprese: La discussione ha permesso alla famiglia di rivedere la routine senza perdere la faccia. La lezione fondamentale è stata che la familiarità prolungata con un'attività può ridurre l'attenzione critica e che una riflessione strutturata può aiutare le famiglie ad aggiornare le routine con rispetto. I consulenti che lavorano con le aziende agricole dovrebbero ricordare che il cambiamento è più probabile quando le persone non si sentono attaccate personalmente.

1.5 Buone pratiche / Casi di studio



Caso di studio 3. Esempio di coaching di gruppo: stress, comunicazione e apprendimento da situazioni di rischio sfiorato.

Contesto: In una piccola squadra agricola, si è verificato un incidente sfiorato durante un periodo di intenso carico di lavoro e stress da calore. Nessuno è rimasto ferito, ma l'evento ha creato tensione tra i membri del team, ognuno dei quali ha attribuito la colpa alla tempistica, alla comunicazione o alla sfortuna.

Problema: Il team ha discusso dell'incidente in modo emotivo anziché analitico. Nessuno voleva ammettere stress o sovraccarico, e il gruppo ha rischiato di interpretare l'evento come un incidente isolato anziché come un segnale di allarme.

Intervento: Un coach ha facilitato un breve debriefing senza attribuire colpe, utilizzando quattro domande: cosa è successo, quali condizioni lo hanno reso più probabile, cosa stava provando ciascuno in quel momento e quale piccolo cambiamento potrebbe prevenirne il ripetersi. Questo approccio ha normalizzato la discussione su stanchezza, caldo, comunicazione affrettata e attenzione divisa.

Risultati/lezioni apprese: Lo scampato incidente si è trasformato in un'occasione di apprendimento anziché in una fonte di recriminazioni irrisolte. Il team ha concordato di adottare segnali di comunicazione più chiari e di introdurre una breve pausa di riorganizzazione durante i periodi di sovraccarico. Questo caso dimostra che la sicurezza psicologica durante le discussioni è essenziale per migliorare la sicurezza fisica nella pratica.

1.6 Bibliografia

Caruso, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39(1), 16–25.

Dawson, D., & Reid, K. (1997). Fatigue, alcohol and performance impairment. *Nature*, 388, 235.

Dekker, S. (2014). *The field guide to understanding human error* (3rd ed.). Ashgate.

Donham, K. J., & Thelin, A. (2016). *Agricultural medicine: Rural occupational and environmental health, safety, and prevention* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.

Hockey, G. R. J. (2013). *The psychology of fatigue: Work, effort and control*. Cambridge University Press.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.

Reason, J. (1990). *Human error*. Cambridge University Press.

Slovic, P. (1987). Perception of risk. *Science*, 236(4799), 280–285.

Williamson, A., Lombardi, D. A., Folkard, S., Stutts, J., Courtney, T. K., & Connor, J. L. (2011). The link between fatigue and safety. *Accident Analysis & Prevention*, 43(2), 498–515.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102.

Capitolo 2: Modello di psicologia sociale per l'efficacia del lavoro di squadra in agricoltura



Co-funded by
the European Union

Panoramica

Il lavoro di squadra è essenziale in agricoltura. Membri della famiglia, dipendenti e soci di cooperative collaborano solitamente per raggiungere gli obiettivi. Anche nelle aziende agricole più distanti tra loro, la maggior parte delle attività richiede comunque la collaborazione. La psicologia sociale, che studia le interazioni tra le persone all'interno dei gruppi, può aiutare i team a essere più efficaci in queste situazioni.

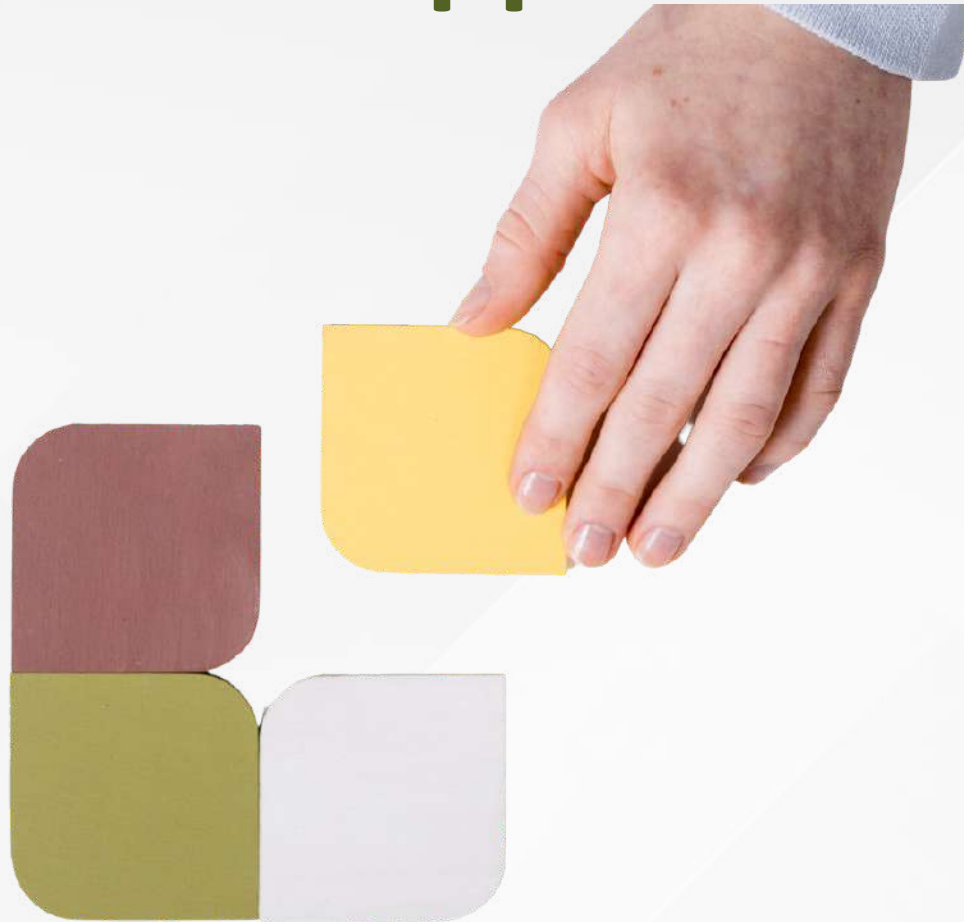
In agricoltura, i team solidi offrono supporto sociale, favoriscono la condivisione delle conoscenze e semplificano la suddivisione dei compiti. Questi vantaggi contribuiscono a ridurre lo stress e l'isolamento degli agricoltori (Rudolphi et al., 2024; Younker & Radunovich, 2021). Quando gli agricoltori si sentono inclusi e supportati dalla loro comunità, anche il loro benessere mentale migliora (Riethmuller et al., 2024; Rudolphi et al., 2024).

Ricerche a lungo termine confermano questa tesi. Ad esempio, uno studio durato un anno ha rilevato che il supporto sociale e il senso di appartenenza contribuiscono a ridurre lo stress e l'ansia negli agricoltori (Riethmuller et al., 2024). Ciò dimostra che la struttura dei team e le interazioni tra le persone influenzano sia il lavoro agricolo che la salute mentale. Applicando i principi della psicologia sociale e positiva, coach e formatori possono aiutare gli agricoltori a costruire team solidi e collaborativi. Questi approcci possono migliorare la comunicazione, rendere il lavoro più sicuro e promuovere un'agricoltura sostenibile.

La leadership ha un grande impatto sul modo in cui i team collaborano. Gli approcci che si concentrano su inclusione, supporto e partecipazione sono associati a lavoratori più felici e luoghi di lavoro più sicuri. La leadership di servizio, che dà priorità al benessere e alla crescita dei membri del team, è associata a una maggiore produttività e coinvolgimento (Wang et al., 2021; Younker & Radunovich, 2021). Studi condotti in Cina dimostrano che la leadership di servizio contribuisce a costruire una cultura organizzativa più solida e porta a risultati migliori (Wang et al., 2025). Anche la ricerca sulle cooperative agricole mostra che la leadership carismatica migliora la soddisfazione e le prestazioni dei soci (Bilgin & Işıleyen, 2016).

Questi risultati dimostrano che sia il benessere psicologico che la sostenibilità a lungo termine in agricoltura dipendono da un lavoro di squadra efficace.

2.1 Obiettivi di apprendimento



Dopo aver letto questo capitolo, i partecipanti saranno in grado di:

- Comprendere i concetti chiave di psicologia sociale rilevanti per il lavoro di squadra in agricoltura, tra cui la coesione, lo sviluppo del gruppo e il supporto sociale.
- Identificare i fattori psicologici e sociali che influenzano le prestazioni del team in ambito agricolo.
- Riconoscere i segnali di stress, conflitto e disfunzione all'interno dei team agricoli
- Applicare i principi della psicologia positiva, tra cui la resilienza e l'ottimismo, per migliorare il benessere del team.
- Utilizzare tecniche di coaching per migliorare la comunicazione, la fiducia e la collaborazione tra gli agricoltori.
- Adattare gli stili di leadership per migliorare il funzionamento del team e la sicurezza negli ambienti agricoli.

2.2 Fondamenti scientifici / Teoria

La psicologia sociale ci aiuta a capire come le persone si comportano in gruppo e come queste interazioni influenzano le loro prestazioni e la loro salute. In agricoltura, il lavoro viene spesso svolto in piccoli team affiatati composti da familiari, lavoratori stagionali o cooperative. Questi team si trovano spesso ad affrontare situazioni imprevedibili, carichi di lavoro pesanti e scadenze ravvicinate, il che rende i processi sociali molto importanti. La psicologia sociale si concentra sul supporto sociale, che include il supporto emotivo, la condivisione di informazioni e strumenti pratici. La ricerca dimostra che il supporto sociale riduce lo stress e aiuta le persone ad affrontarlo meglio (Rudolphi et al., 2024; Younker & Radunovich, 2021). Nelle aziende agricole, questo può significare condividere i compiti durante i periodi di maggiore attività, scambiarsi consigli sull'agricoltura o offrire supporto emotivo nei momenti difficili.

Studi a lungo termine confermano l'importanza di questi fattori. Gli agricoltori che si sentono più supportati e connessi riportano meno ansia e disagio psicologico nel tempo (Riethmuller et al., 2024). Ciò dimostra che l'interazione sociale gioca un ruolo chiave sia nelle prestazioni che nella salute mentale in agricoltura.

Il modello di sviluppo di gruppo di Tuckman descrive cinque fasi: formazione, conflitto, normalizzazione, prestazione e scioglimento (University of Florida IFAS, 2020). In agricoltura, queste fasi si manifestano sia nei team permanenti che in quelli stagionali. Durante la fase di formazione, i membri del team apprendono i propri ruoli e le aspettative reciproche, cosa che spesso accade quando nuovi lavoratori si uniscono al gruppo per la semina o il raccolto. La fase di conflitto può portare a disaccordi sui ruoli o sulle modalità di lavoro e, se non risolti, questi conflitti possono causare stress continuo. La fase di normalizzazione riguarda la definizione di regole condivise, la costruzione della fiducia e l'instaurazione di routine. Durante la fase di prestazione, i team lavorano senza intoppi e gestiscono eventi imprevisti come cambiamenti climatici o problemi alle attrezzature. Se i team non attraversano queste fasi, potrebbero avere difficoltà di comunicazione e produttività. Anche le norme di gruppo sono importanti perché stabiliscono standard di comportamento, sicurezza e processo decisionale. Le norme positive favoriscono il lavoro di squadra e la sicurezza, mentre le norme negative possono portare a comportamenti rischiosi.

La coesione di squadra si riferisce al grado di relazione e impegno tra i membri del gruppo. Comprende sia la coesione di compito, legata a obiettivi comuni, sia la coesione sociale, legata alle relazioni interpersonali (Marcos et al., 2010).

2.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Gli studi dimostrano che la coesione del team è strettamente legata a prestazioni migliori. I team con una forte coesione si coordinano, comunicano e si adattano in modo più efficace (Marcos et al., 2010). Questo è importante in agricoltura, dove le condizioni di lavoro cambiano spesso. La fiducia è un elemento chiave della coesione, poiché aiuta i membri del team a fare affidamento gli uni sugli altri e riduce la necessità di una supervisione costante. Quando la fiducia è bassa, i team possono incorrere in problemi di comunicazione, ripetizioni di compiti o persone che evitano le proprie responsabilità. Un altro fattore chiave è l'efficacia collettiva, ovvero la convinzione condivisa dal gruppo nella propria capacità di raggiungere gli obiettivi. Un'elevata efficacia collettiva aumenta la motivazione e la perseveranza, soprattutto in situazioni difficili. Nelle aziende agricole, questo può influenzare decisioni come l'adozione di nuove tecnologie o la gestione delle sfide ambientali.

La leadership ha un grande impatto sul modo in cui i team lavorano e sui risultati che raggiungono. La leadership di servizio, che si concentra sul benessere e sulla crescita dei membri del team, si è dimostrata efficace in agricoltura. La ricerca dimostra che i leader di servizio contribuiscono a ridurre lo stress e ad aumentare la motivazione tra i lavoratori agricoli (Wang et al., 2025).

I leader carismatici, che ispirano con la loro visione e la loro capacità di creare un legame emotivo, migliorano anche le prestazioni del team. Nelle cooperative agricole, la leadership carismatica è associata a una maggiore soddisfazione e a risultati migliori (Bilgin & İşleyen, 2016). La leadership situazionale si basa sulla flessibilità. I leader adattano il loro stile in base alla situazione, adottando un approccio più diretto nelle emergenze e uno stile più partecipativo per la pianificazione e il lavoro quotidiano (Agriculture Institute, 2023).

La psicologia positiva si concentra su punti di forza, resilienza e benessere. Il capitale psicologico comprende speranza, resilienza, ottimismo e fiducia in se stessi. Gli studi dimostrano che queste qualità aiutano le persone ad adattarsi agli ostacoli ambientali ed economici (Chipfupa et al., 2021). Gli agricoltori con un maggiore capitale psicologico sono più propensi a sperimentare nuovi approcci e a gestire meglio lo stress. Anche lavorare in agricoltura può favorire il benessere. La ricerca sull'agricoltura sociale rileva che trascorrere del tempo nella natura conferisce alle persone un senso di scopo e benefici psicologici (Frontiers in Psychology, 2025).

2.3 Sfide psicologiche in agricoltura

L'agricoltura è intrinsecamente stressante. Gli agricoltori devono affrontare fattori di stress incontrollabili come condizioni meteorologiche instabili, variabilità del mercato, parassiti, rischi legati ai macchinari e pressione temporale (Younker & Radunovich, 2021; Rudolphi et al., 2024). Il lavoro agricolo è caratterizzato da orari lunghi e irregolari e da un impegno fisico gravoso, spesso sotto la pressione di rigide scadenze stagionali come i periodi di semina o di raccolta (Younker & Radunovich, 2021). Queste condizioni causano affaticamento cronico e aumentano il rischio di burnout.

L'isolamento rurale intensifica ulteriormente queste difficoltà. Molti agricoltori lavorano da soli o in piccoli gruppi, spesso con accesso limitato a servizi, infrastrutture e reti sociali (Rudolphi et al., 2024; Younker & Radunovich, 2021). La ricerca longitudinale dimostra che i fattori di stress sociali e comunitari, tra cui la distanza dalle risorse e la ridotta interazione sociale, influenzano in modo sostanziale i livelli di ansia e stress negli agricoltori nel tempo (Riethmuller et al., 2024). In situazioni in cui si verificano crisi impreviste, come guasti alle attrezzature o emergenze familiari, l'assenza di solidi sistemi di supporto può aumentare i sentimenti di vulnerabilità e sopraffazione.

L'incertezza finanziaria e ambientale rappresenta un ulteriore importante fattore di stress. La produzione agricola dipende fortemente da fattori esterni, come la variabilità meteorologica e le condizioni di mercato, che contribuiscono all'instabilità persistente e alla percepita mancanza di controllo (Younker & Radunovich, 2021). I rischi legati al clima, tra cui siccità e inondazioni, aumentano ulteriormente la pressione psicologica. La ricerca indica che gli agricoltori spesso provano ansia legata alla potenziale perdita del raccolto e all'insicurezza economica (Riethmuller et al., 2024). Studi empirici dimostrano inoltre che una percentuale significativa di agricoltori soddisfa i criteri di screening per ansia e depressione (Rudolphi et al., 2024). Sono state osservate differenze di genere, con le agricoltrici che riportano livelli più elevati di sintomi depressivi, spesso associati al carico di lavoro e alle pressioni legate al ruolo (Rudolphi et al., 2024).

Le dinamiche di gruppo comportano ulteriori sfide sociali e organizzative. Una comunicazione inadeguata, ruoli poco chiari e una leadership inefficace possono generare conflitti e ridurre l'efficienza. Nei piccoli team agricoli, i disaccordi relativi alla distribuzione del carico di lavoro, alle decisioni finanziarie o alle norme di sicurezza possono degenerare rapidamente se non gestiti efficacemente. Stili di leadership eccessivamente autoritari possono ridurre la fiducia e scoraggiare la comunicazione aperta, mentre una leadership carente può generare ambiguità e mancanza di coordinamento (Rudolphi et al., 2024; Agriculture Institute, 2023). Bassi livelli di fiducia e norme poco chiare aumentano anche il rischio di incidenti, in particolare in attività che richiedono coordinamento, come l'utilizzo di macchinari.

2.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Le strutture lavorative stagionali possono aumentare la complessità delle dinamiche di gruppo. L'integrazione dei lavoratori temporanei nei team preesistenti può generare tensioni, soprattutto quando le aspettative, gli stili di comunicazione o le pratiche lavorative differiscono. Inoltre, le differenze generazionali e culturali influenzano sempre più i team agricoli. I lavoratori più giovani potrebbero dare priorità all'equilibrio tra vita professionale e privata e alla consapevolezza della salute mentale, mentre i lavoratori più anziani potrebbero privilegiare la produttività e le pratiche tradizionali. Queste differenze potrebbero portare a incomprensioni se non gestite attraverso una comunicazione e una leadership efficaci.

I team agricoli si trovano ad affrontare una serie di sfide fisiche, psicologiche e sociali, tra cui affaticamento, stress, incertezza finanziaria, conflitti interpersonali e isolamento. Queste sfide sono interconnesse e possono rafforzarsi a vicenda. Le evidenze indicano che un forte supporto sociale e relazioni di squadra efficaci possono ridurre questi rischi. Gli agricoltori con livelli più elevati di supporto tra pari e di connessione sociale riportano migliori risultati in termini di salute mentale e maggiore resilienza (Riethmuller et al., 2024; Rudolphi et al., 2024).

I coach e i formatori contribuiscono a migliorare il funzionamento del team e il benessere psicologico in agricoltura utilizzando approcci strutturati e basati su evidenze scientifiche. Gli interventi che integrano supporto sociale, comunicazione e sviluppo della leadership sono associati a migliori risultati in termini di salute psicologica nelle popolazioni agricole (Younker & Radunovich, 2021).

Costruire una rete di supporto sociale è una strategia fondamentale. Le evidenze empiriche indicano che il supporto sociale riduce lo stress ed è associato a migliori risultati in termini di salute mentale tra gli agricoltori (Rudolphi et al., 2024). Le interazioni di gruppo, tra cui discussioni tra pari e risoluzione condivisa dei problemi, contribuiscono a ridurre l'isolamento e ad aumentare la capacità di far fronte alle difficoltà (Younker & Radunovich, 2021). Favorire l'interazione regolare tra gli agricoltori attraverso contesti di gruppo formali e informali, come cooperative o incontri tra pari, contribuisce a ridurre l'isolamento e a rafforzare le reti sociali. La ricerca dimostra che il supporto sociale agisce come fattore protettivo contro lo stress e le difficoltà di salute mentale nelle popolazioni agricole (Younker & Radunovich, 2021; Rudolphi et al., 2024). I coach possono facilitare discussioni di gruppo strutturate in cui i partecipanti condividono esperienze, sfide e strategie di coping. Esercizi di riflessione, come chiedere ai partecipanti come hanno gestito lo stress durante una stagione specifica, possono favorire l'apprendimento collettivo e ridurre la sensazione di isolamento.

2.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Gli approcci di coaching motivazionali e basati sui punti di forza favoriscono il cambiamento comportamentale e il coinvolgimento. Le azioni che supportano l'autoefficacia e le risorse psicologiche sono associate a un miglior adattamento e resilienza nei contesti agricoli (Chipfupa et al., 2021). L'applicazione di tecniche di coaching motivazionali e basate sui punti di forza favorisce il coinvolgimento e il cambiamento comportamentale. Questi approcci incoraggiano gli individui a identificare obiettivi personali e di squadra, sviluppando al contempo i punti di forza esistenti. Ripensare ai successi passati accresce la fiducia e l'ottimismo. I principi della leadership di servizio sono particolarmente rilevanti, poiché i leader che danno priorità ai bisogni e allo sviluppo dei membri del team migliorano la motivazione e riducono lo stress (Wang et al., 2025). I coach dovrebbero essere un modello di ascolto attivo, empatia e convalida, rafforzando modelli di comunicazione di supporto all'interno dei team.

Una comunicazione efficace è associata a un miglior coordinamento e a una riduzione dei rischi negli ambienti di lavoro di squadra. L'apprendimento di gruppo e gli approcci partecipativi aumentano il coinvolgimento e promuovono il trasferimento di conoscenze tra gli agricoltori (Younker & Radunovich, 2021). Pratiche di comunicazione strutturate, tra cui briefing regolari, chiarimenti sui compiti e sessioni di valutazione, migliorano la comprensione e riducono gli errori. Ad esempio, brevi riunioni giornaliere possono aiutare i team a concordare sulle priorità e a identificare i rischi. Metodi interattivi e partecipativi, come discussioni di gruppo e risoluzione congiunta dei problemi, rafforzano ulteriormente il coinvolgimento e lo scambio di conoscenze (Younker & Radunovich, 2021). Strumenti pratici come liste di controllo per la sicurezza, sistemi di segnalazione chiari in ambienti rumorosi e routine di feedback strutturate possono supportare pratiche di comunicazione coerenti.

Lo sviluppo della leadership è un altro fattore rilevante. La ricerca empirica dimostra che gli stili di leadership caratterizzati da supporto, inclusione e attenzione alle esigenze dei lavoratori sono associati a migliori prestazioni e risultati organizzativi in contesti agricoli (Wang et al., 2025). La formazione alla leadership dovrebbe concentrarsi su adattabilità, comunicazione e consapevolezza emotiva. La leadership di servizio è stata associata a migliori prestazioni lavorative, cultura organizzativa e benessere dei dipendenti in contesti agricoli (Wang et al., 2025).

2.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Gli approcci di leadership situazionale enfatizzano la flessibilità, richiedendo ai leader di adattare il proprio stile a seconda del contesto, utilizzando approcci direttivi in situazioni di emergenza e approcci partecipativi durante la pianificazione e le operazioni di routine (Agriculture Institute, 2023). I coach possono anche introdurre tecniche di base di risoluzione dei conflitti, come il dialogo strutturato e le discussioni mediate, per prevenire l'escalation e ripristinare la cooperazione.

Gli interventi di gestione dello stress sono associati a miglioramenti sia della salute mentale che delle prestazioni lavorative. Le evidenze derivanti da revisioni sistematiche indicano che gli interventi che affrontano lo stress, le strategie di coping e il carico di lavoro migliorano gli esiti psicologici tra gli agricoltori (Younker & Radunovich, 2021). La gestione dello stress e la promozione del benessere dovrebbero essere integrate negli interventi di coaching. Le strategie pratiche includono la pianificazione del carico di lavoro, la garanzia di un riposo adeguato e l'introduzione di semplici tecniche di riduzione dello stress, come esercizi di respirazione o brevi pause durante il lavoro. I coach possono anche incoraggiare una distribuzione equilibrata dei compiti e la rotazione delle mansioni più impegnative per prevenire affaticamento e burnout.

La definizione degli obiettivi e gli approcci strutturati alla risoluzione dei problemi favoriscono il cambiamento comportamentale e il miglioramento delle prestazioni. Gli interventi che rafforzano l'autoefficacia e la capacità di adattamento sono associati a risposte migliori alle sfide ambientali ed economiche (Chipfupa et al., 2021). I coach possono guidare i team nella definizione di obiettivi chiari e raggiungibili utilizzando approcci strutturati, come gli obiettivi SMART. Suddividere gli obiettivi più ampi in compiti più piccoli aumenta la chiarezza e la responsabilità. Il monitoraggio dei progressi e il riconoscimento dei risultati possono rafforzare la motivazione e la coesione del team.

Gli approcci di apprendimento partecipativo e di gruppo sono costantemente associati a un maggiore coinvolgimento e a una migliore applicazione delle conoscenze in contesti agricoli (Younker & Radunovich, 2021). Questi approcci supportano gli agricoltori nello sviluppo di soluzioni specifiche per il contesto e aumentano la probabilità di un cambiamento comportamentale duraturo. In pratica, ciò può comportare la presentazione di una reale problematica aziendale e la facilitazione di discussioni in piccoli gruppi per generare soluzioni. I coach dovrebbero agire come facilitatori piuttosto che come istruttori, supportando gli agricoltori nello sviluppo di soluzioni specifiche per il contesto basate sulla loro esperienza.

2.5 Buone pratiche / Casi di studio

I modelli di apprendimento partecipativo sono ampiamente riconosciuti come approcci efficaci per migliorare sia le pratiche agricole che le dinamiche sociali all'interno delle comunità agricole. Tra questi, le Scuole sul Campo per Agricoltori (FFS) sono tra i metodi più ampiamente documentati. I programmi FFS si basano sull'apprendimento esperienziale, sull'osservazione di gruppo e sul processo decisionale collettivo, in cui gli agricoltori si incontrano regolarmente sul campo per analizzare le condizioni delle colture e testare soluzioni. La ricerca dimostra che approcci partecipativi come le FFS migliorano significativamente l'acquisizione di conoscenze, la capacità di risoluzione dei problemi e la collaborazione tra i partecipanti (Davis et al., 2012). Questi programmi incoraggiano l'apprendimento orizzontale, in cui gli agricoltori imparano gli uni dagli altri anziché affidarsi esclusivamente a istruzioni dall'alto verso il basso. Questo processo rafforza la fiducia, la comunicazione e la responsabilità condivisa all'interno dei gruppi. Oltre ai risultati agronomici, la partecipazione alle FFS è stata associata a una maggiore fiducia, a un miglioramento del processo decisionale e a una maggiore coesione sociale (van den Berg & Jiggins, 2007). Questi risultati sono direttamente rilevanti per lo sviluppo di team agricoli efficaci, in quanto dimostrano come l'interazione di gruppo strutturata migliori sia le competenze tecniche che quelle interpersonali.

Il supporto tra pari è stato identificato come un fattore protettivo fondamentale per la salute mentale nelle aree rurali e agricole. Gli agricoltori spesso si affidano a reti informali piuttosto che a servizi formali, soprattutto in contesti in cui l'accesso al supporto professionale è limitato. Le evidenze indicano che gli interventi basati sul supporto tra pari migliorano le strategie di coping, riducono lo stigma e aumentano la disponibilità a chiedere aiuto (Rudolphi et al., 2024). Le revisioni sistematiche mostrano che i programmi di salute mentale basati sulla comunità, tra cui il tutoraggio tra pari e le discussioni di gruppo, contribuiscono a ridurre il disagio psicologico e a migliorare il benessere degli agricoltori (Younker & Radunovich, 202). Questi interventi sono particolarmente efficaci quando sono integrati nelle strutture sociali esistenti, come le cooperative o le associazioni locali. La teoria del capitale sociale supporta ulteriormente questi risultati. Reti sociali solide aumentano la resilienza facilitando l'accesso a risorse, informazioni e supporto emotivo (Pretty, 2003). Nei contesti agricoli, ciò si traduce in un migliore coordinamento, una risoluzione condivisa dei problemi e una maggiore capacità di adattamento.



2.5 Buone pratiche / Casi di studio

I programmi di sviluppo della leadership sono sempre più riconosciuti come essenziali per migliorare l'efficacia dei team in agricoltura. La ricerca dimostra che gli stili di leadership caratterizzati da inclusione, comunicazione e supporto contribuiscono a migliorare i risultati organizzativi e il benessere dei lavoratori (Wang et al., 2025). La leadership di servizio, in particolare, è stata associata a un maggiore coinvolgimento, fiducia e performance. I leader che danno priorità alle esigenze dei membri del team creano ambienti in cui gli individui si sentono valorizzati e supportati, il che aumenta la motivazione e la cooperazione. Questi risultati sono coerenti con la ricerca più ampia sulla leadership, che mostra come una leadership di supporto migliori la soddisfazione lavorativa e riduca lo stress (Eva et al., 2019). I programmi di formazione incentrati sulle capacità comunicative, sull'intelligenza emotiva e sul processo decisionale partecipativo hanno dimostrato di migliorare il funzionamento del team. Queste competenze sono particolarmente rilevanti in agricoltura, dove i team sono spesso piccoli, interdipendenti ed esposti a elevati livelli di incertezza.

Gli interventi di sicurezza che integrano l'apprendimento e la discussione di gruppo hanno dimostrato risultati positivi in ambito agricolo. La ricerca indica che i programmi di sicurezza partecipativi migliorano la consapevolezza, incoraggiano comportamenti più sicuri e riducono l'esposizione al rischio (Younker & Radunovich, 2021). Le teorie del cambiamento comportamentale, come la Teoria Socio-Cognitiva, sottolineano l'importanza dell'apprendimento per osservazione e dell'influenza dei pari nel plasmare il comportamento (Bandura, 1986). Nei team agricoli, ciò significa che le pratiche sicure hanno maggiori probabilità di essere adottate quando vengono esemplificate e rafforzate all'interno del gruppo. Gli approcci di gruppo facilitano inoltre la responsabilità condivisa per la sicurezza, riducendo la dipendenza dalla conformità individuale e promuovendo la responsabilità collettiva.

Il capitale psicologico, che comprende autoefficacia, ottimismo, speranza e resilienza, gioca un ruolo significativo nella capacità degli agricoltori di affrontare le sfide. Le evidenze empiriche dimostrano che livelli più elevati di capitale psicologico sono associati a una maggiore adattabilità agli stress ambientali ed economici (Chipfupa et al., 2021). Gli interventi incentrati sullo sviluppo di queste risorse psicologiche possono migliorare sia il benessere individuale che le prestazioni del team. Ad esempio, la definizione degli obiettivi, il feedback positivo e la riflessione basata sui punti di forza possono aumentare la fiducia e la motivazione. La resilienza è supportata anche da fattori sociali e ambientali. La ricerca sull'agricoltura sociale indica che il coinvolgimento con la natura e le attività basate sulla comunità migliorano il benessere e forniscono un senso di scopo (Di Iacovo & O'Connor, 2009).



2.6 Bibliografia

Yunker, T., & Radunovich, H. L. (2021). Farmer mental health interventions: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 244. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010244>

Rudolphi, J. M., Cuthbertson, C., Kaur, A., & Sarol, J. (2024). A comparison between farm-related stress, mental health, and social support between men and women farmers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(6), 684. <https://doi.org/10.3390/ijerph21060684>

Riethmuller, M. L., Newnham, E. A., & McEvoy, P. M. (2024). Supporting mental health in farming communities where and when it is needed most: A longitudinal analysis of risk and protective factors. *Social Science & Medicine*, 361, 117381. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117381>

Wang, J., Zhang, L., Zhang, R., & Zhang, S. (2025). Sustainable promotion of farmers' work performance: Servant leadership insights from Chinese agricultural entities. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 9, 1474602. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2025.1474602>

Bilgin, N., & Işileyen, A. (2016). A research on the relationship of charismatic leadership behaviors of agricultural cooperative managers with cooperative shareholders' performance and satisfaction. *Chinese Business Review*, 15(4), 186–197. <https://doi.org/10.17265/1537-1506/2016.04.004>

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101307>

Chipfupa, U., Tagwi, A., & Wale, E. (2021). Psychological capital and climate change adaptation: Empirical evidence from smallholder farmers in South Africa. *Jàmbá: Journal of Disaster Risk Studies*, 13(1), 1061. <https://doi.org/10.4102/jamba.v13i1.1061>

Marcos, F. M. L., Sánchez, P. A., Sánchez, D. O., & García, T. G. (2010). Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport. *Journal of Sports Science & Medicine*, 9(2), 320–325. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3761725/>

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall

Davis, K., Nkonya, E., Kato, E., Mekonnen, D. A., Odendo, M., Miiro, R., & Nkuba, J. (2012). Impact of farmer field schools on agricultural productivity and poverty in East Africa. *World Development*, 40(2), 402–413. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.03.005>

van den Berg, H., & Jiggins, J. (2007). Investing in farmers—the impacts of farmer field schools in relation to integrated pest management. *Agricultural Systems*, 92(1–3), 52–70. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2006.05.006>

Pretty, J. (2003). Social capital and the collective management of resources. *Science*, 302(5652), 1912–1914. <https://doi.org/10.1126/science.1090847>

Grant, A. M. (2011). Is it time to REGROW the GROW model?. *The Coaching Psychologist*, 7(2), 125–134. <https://doi.org/10.1080/17521882.2011.598499>

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

Di Iacovo, F., & O'Connor, D. (2009). Supporting policies for social farming in Europe. <https://doi.org/10.1079/9781845935137.0000>

University of Florida IFAS. (2020). Leading teams: Stages of group development. <https://ask.ifas.ufl.edu/publication/WC433>

Agriculture Institute. (2023). Different styles of leadership and their impact. <https://agriculture.institute/agribusiness-mgt-principles/different-styles-of-leadership-impact/>

Energy & Climate Intelligence Unit. (2025). Majority of farmers report anxiety related to extreme weather. <https://eciu.net/media/press-releases/2025/majority-of-farmers-report-feelings-of-anxiety-and-depression-in-face-of-drought-and-flooding>

Capitolo 3: Contrastare l'impatto psicologico dei cambiamenti climatici sulle economie agricole



Co-funded by
the European Union

Panoramica

Questo capitolo si concentra sull'impatto psicologico dei cambiamenti climatici sugli agricoltori e sui lavoratori agricoli e su come gli approcci di coaching possano supportarli nella gestione di queste sfide. Esamina come le pressioni ambientali, economiche e sociali, intensificate dai cambiamenti climatici, influenzino la salute mentale e fornisce strategie pratiche per rafforzare la resilienza e il benessere nei contesti agricoli.

L'agricoltura è particolarmente esposta alla variabilità climatica. Eventi meteorologici estremi sempre più frequenti e intensi, come siccità, inondazioni e ondate di calore, incidono direttamente sulla produzione, sulla stabilità del reddito e sulla pianificazione a lungo termine. Per gli agricoltori, queste perturbazioni non rappresentano solo problemi tecnici o economici, ma hanno anche una forte valenza personale. L'attività agricola è spesso legata all'identità, al patrimonio familiare e a un profondo legame con la terra. Quando il cambiamento climatico compromette la produttività o danneggia l'ambiente agricolo, può generare sentimenti di incertezza, perdita di controllo, frustrazione e angoscia. La ricerca dimostra che queste condizioni sono associate a livelli più elevati di stress, ansia e depressione tra gli agricoltori.

Nel contesto europeo, queste pressioni sono aggravate da fattori strutturali e sociali. Gli agricoltori si trovano spesso ad affrontare orari di lavoro lunghi, insicurezza finanziaria, oneri amministrativi e isolamento sociale nelle aree rurali. Allo stesso tempo, l'accesso ai servizi di salute mentale nelle comunità agricole rimane disomogeneo e lo stigma legato alla richiesta di aiuto può impedire un intervento precoce. Come evidenziato dalle analisi politiche europee, i problemi di salute mentale colpiscono una parte significativa della popolazione e gli agricoltori sono considerati un gruppo particolarmente vulnerabile a causa della natura cumulativa degli stressor professionali e ambientali.

Comprendere e affrontare queste sfide è fondamentale non solo per il benessere individuale, ma anche per la sostenibilità dei sistemi agricoli. La salute mentale influenza il processo decisionale, la gestione del rischio, la produttività e la capacità di adattarsi alle condizioni mutevoli. Gli agricoltori che sperimentano alti livelli di stress o burnout possono avere difficoltà ad implementare pratiche sostenibili, ad adottare innovazioni o a pianificare il futuro. Al contrario, sostenere il benessere psicologico migliora la capacità di adattamento – la capacità di rispondere efficacemente alla variabilità e all'incertezza climatica – e contribuisce a sistemi agricoli più resilienti e sostenibili.

Questo capitolo collega il benessere psicologico alla sostenibilità, sottolineando che la resilienza non è solo tecnica o economica, ma anche umana. L'adattamento ai cambiamenti climatici richiede agli agricoltori di adeguare continuamente le proprie pratiche, prendere decisioni complesse e affrontare l'incertezza. Gli approcci di coaching possono svolgere un ruolo chiave in questo processo, aiutando gli agricoltori a identificare i fattori di stress, mobilitare le risorse, sviluppare strategie di coping e riacquistare un senso di controllo. Integrando il supporto alla salute mentale nei servizi di formazione e consulenza agricola, è possibile rafforzare sia il benessere individuale sia la sostenibilità a lungo termine delle comunità rurali.



3.1 Obiettivi di apprendimento



Dopo aver letto questo capitolo, i partecipanti saranno in grado di:

1. Spiega in che modo il cambiamento climatico influisce sul benessere psicologico degli agricoltori e dei lavoratori agricoli.

I partecipanti saranno in grado di descrivere i principali meccanismi attraverso i quali le pressioni legate al clima influenzano la salute mentale in agricoltura. Ciò include la comprensione di come siccità, inondazioni, ondate di calore, stagioni irregolari, perdite di produzione e incertezza sul futuro possano generare stress cronico, ansia, esaurimento emotivo e riduzione del benessere. Saranno inoltre in grado di spiegare che questi impatti non sono causati solo da eventi estremi isolati, ma anche dall'esposizione cumulativa all'instabilità, alle difficoltà finanziarie e alle ripetute interruzioni nel tempo.

2. Individuare i principali fattori di rischio psicosociale legati ai cambiamenti climatici in contesti agricoli.

I partecipanti saranno in grado di riconoscere i fattori di stress specifici che rendono gli agricoltori e i lavoratori agricoli psicologicamente vulnerabili. Tra questi figurano la perdita di controllo, l'incertezza, la pressione dei debiti, i lunghi orari di lavoro, l'isolamento sociale, la responsabilità verso la continuità familiare e aziendale e il peso emotivo di vedere terreni, raccolti o bestiame colpiti da eventi climatici estremi. Comprenderanno inoltre che, in Europa, questi rischi sono spesso aggravati da pressioni strutturali come l'onere amministrativo, la limitata disponibilità di servizi locali e la disomogenea disponibilità di supporto per la salute mentale nelle aree rurali.

3.1 Obiettivi di apprendimento

3. Riconoscere i primi segnali di disagio psicologico legato ai cambiamenti climatici negli agricoltori e nei lavoratori agricoli. I partecipanti saranno in grado di osservare e interpretare i possibili segnali precoci di disagio, come preoccupazione persistente, irritabilità, difficoltà del sonno, isolamento emotivo, disperazione, ridotta capacità di concentrazione, affaticamento e difficoltà nel prendere decisioni. Impareranno inoltre a distinguere tra le normali reazioni a circostanze difficili e i segnali che indicano la necessità di ulteriore supporto, di un invio a specialisti o di un intervento più strutturato. Questo obiettivo è particolarmente importante perché l'individuazione precoce è ripetutamente evidenziata nelle politiche e nelle pratiche europee come un elemento chiave per un sostegno efficace alle comunità agricole.

4. Applicare strategie di coaching che aiutino gli agricoltori a esternalizzare lo stress, a identificare le risorse e a riacquistare un senso di controllo.

I partecipanti saranno in grado di utilizzare strumenti di coaching pratici per supportare gli agricoltori nella riflessione sulla propria situazione e nel passaggio dallo stato di disagio all'azione. Ciò include la guida di conversazioni che aiutino gli agricoltori a mappare i fattori di stress, identificare ciò che è e non è sotto il loro controllo, riconoscere le risorse personali, sociali e istituzionali disponibili e definire i passi successivi realistici. Comprenderanno inoltre il valore dell'utilizzo di strumenti visivi, concreti e basati sull'azienda agricola, poiché questi metodi rendono più facile discutere della pressione emotiva in un modo che risulti pertinente e accettabile in un contesto agricolo.

5. Rafforzare le strategie di adattamento, la resilienza e la capacità di ricerca di aiuto nelle comunità agricole.

I partecipanti saranno in grado di promuovere strategie di adattamento che favoriscano il benessere a lungo termine in un contesto di variabilità climatica. Ciò include l'incoraggiamento di strategie di adattamento orientate alla risoluzione dei problemi, il supporto tra pari, il legame con la famiglia e la comunità, l'utilizzo di servizi di consulenza e di supporto rurale e azioni piccole ma significative che riducano il senso di impotenza. Comprenderanno inoltre che la resilienza in agricoltura non dovrebbe essere intesa solo come forza individuale, ma come una combinazione di risorse psicologiche, relazioni di supporto e accesso a sistemi di assistenza affidabili.

6. Collegare il supporto alla salute mentale all'obiettivo più ampio di un'agricoltura sostenibile e resiliente.

I partecipanti saranno in grado di spiegare perché il benessere psicologico sia un elemento fondamentale per la sostenibilità agricola. Comprenderanno che gli agricoltori sopraffatti, isolati o esausti possono avere maggiori difficoltà ad adattarsi, innovare, pianificare il futuro o mantenere pratiche di lavoro sicure e sostenibili. Al contrario, quando il benessere viene supportato, gli agricoltori sono in una posizione migliore per prendere decisioni, rispondere ai rischi climatici, adottare misure di adattamento e contribuire alla resilienza a lungo termine delle comunità rurali e dei sistemi alimentari. Questo obiettivo riflette il crescente riconoscimento a livello europeo che il supporto alla salute mentale non è separato dalle politiche agricole, ma rappresenta una condizione importante per la sostenibilità futura dell'agricoltura.



3.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Ancor prima che il cambiamento climatico entri in gioco, l'agricoltura si distingueva già come una delle professioni più impegnative dal punto di vista psicologico in Europa. Orari di lavoro lunghi, imprevedibilità finanziaria e isolamento rurale creano una situazione di base fragile che rende gli agricoltori particolarmente vulnerabili a ulteriori pressioni. Il cambiamento climatico non crea queste vulnerabilità dal nulla, ma le amplifica, aumentando sia la frequenza che l'intensità dei fattori di stress che gli agricoltori già affrontano.

Tabella 1 — Indicatori di stress lavorativo e salute mentale in alcuni paesi dell'UE

Paese / Ambito di applicazione	Indicatore	Valore
media UE	Lavorare più di 10 ore al giorno	45%
Finlandia	stress legato al lavoro	55%
Inghilterra e Galles	Ansia o depressione	31%
Irlanda	Burnout	~25%

Gli shock climatici come fattore scatenante economico e psicologico
Il percorso che collega gli eventi meteorologici estremi al disagio mentale passa principalmente attraverso la redditività delle aziende agricole. Quando siccità, alluvioni o ondate di calore interrompono la produzione, le conseguenze sono immediate e concrete: perdita di reddito, accumulo di debiti, futuro incerto.

Tabella 2 — Impatti economici segnalati dagli agricoltori a seguito di eventi legati al clima

impatto	% di agricoltori colpiti
Ha sperimentato una riduzione della produttività	87%
segnalate diminuzioni nella resa dei raccolti o dell'a	83.80%
Perdite finanziarie subite	73.70%
Si è verificata una perdita totale della produzione.	~30%

3.2 Fondamenti scientifici / Teoria

- Questi shock economici si traducono direttamente in stress psicologico. Nelle stesse popolazioni intervistate, quasi tutti gli agricoltori che hanno subito eventi meteorologici estremi hanno anche riportato significative conseguenze emotive:

Tabella 3 — Impatto psicologico segnalato dagli agricoltori in seguito a eventi legati al clima

Psychological response	% of farmers
Ansia legata a condizioni meteorologiche estreme	92%
Symptoms of depression	60%
Worry about losing crops or livestock	78%
Concerned about recovery costs	68%
Fear of not earning enough to continue farming	43%

Queste cifre sono eccezionalmente elevate e suggeriscono che le difficoltà legate ai cambiamenti climatici non sono un fenomeno marginale, ma una caratteristica diffusa della vita agricola contemporanea.

Il percorso dello stress: dal disturbo al disagio

Il legame tra un evento meteorologico e le conseguenze sulla salute mentale non è diretto. Si sviluppa attraverso una catena di effetti interconnessi, in cui ogni fase rafforza la successiva. Comprendere questa catena è fondamentale per progettare interventi di supporto efficaci.

Figura 1 — Il percorso dello stress climatico in agricoltura

Step	Stage	Examples
1	Environmental disruption	Drought, flooding, heatwaves, pest shifts
2	Production loss	Yield drops, livestock losses, crop failure
3	Financial strain	Debt, income loss, uncertain recovery
4	Psychological stress	Worry, anxiety, fatigue, loss of control
5	Mental health outcomes	Depression, burnout, severe distress

3.2 Fondamenti scientifici / Teoria

- Le ricerche dimostrano costantemente che l'impatto psicologico è spesso determinato meno dall'evento meteorologico in sé che dalle sue implicazioni per il futuro: debiti da ripagare, un'azienda agricola che potrebbe non sopravvivere e una tradizione familiare a rischio di estinzione.

Esposizione cronica: perché la ripetizione è importante

Un singolo cattivo raccolto rappresenta una crisi. Crisi ripetute nel corso di più stagioni si trasformano in qualcosa di strutturalmente diverso: uno stato di stress cronico, senza un adeguato tempo di recupero tra uno shock e l'altro. Questa è la realtà per un numero crescente di agricoltori europei, man mano che la variabilità climatica si intensifica.

Lo stress cronico è particolarmente dannoso perché compromette proprio le capacità necessarie per affrontarlo: la capacità decisionale si deteriora, la salute fisica peggiora e la resilienza psicologica si erode nel tempo.

Tabella 4 — Prevalenza di depressione e ansia nelle popolazioni agricole colpite dai cambiamenti climatici

Population	Depression	Anxiety
General climate-affected farmers	26.40%	25.60%
High-risk exposure areas	49.70%	—
Severe exposure contexts	up to 84%	up to 96%

- Sebbene alcuni di questi studi provengano da paesi extraeuropei, i meccanismi che documentano risultano sempre più rilevanti in un contesto europeo in cui la variabilità climatica si intensifica di anno in anno.

Perdita di controllo: il meccanismo psicologico al centro

In tutte le ricerche sulla salute mentale degli agricoltori, un meccanismo psicologico ricorre con particolare costanza: l'erosione del senso di controllo percepito. Gli agricoltori sono per professione dei decisori. Devono pianificare continuamente gli investimenti, selezionare le colture, programmare le operazioni e pensare a lungo termine. Ma il cambiamento climatico mina la prevedibilità delle variabili da cui dipendono queste decisioni.

"Gli agricoltori restano responsabili di risultati che non possono più controllare completamente: questo squilibrio strutturale è tra le principali cause di ansia nelle popolazioni agricole."

3.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Gli esiti più gravi

I problemi di salute mentale in agricoltura possono raggiungere livelli critici, soprattutto quando si combinano pressione finanziaria, isolamento e mancanza di supporto. I dati europei sui suicidi lo dimostrano chiaramente:

Tabella 5 — Rischio di suicidio nelle popolazioni agricole, dati europei selezionati

Country	Finding
France	43.2% higher suicide risk than the general population
France (older farmers)	Risk more than double that of the general population
France (overall)	One farmer dies by suicide every two days
Ireland	20% of farmers reported suicidal thoughts within a two-week period
Slovenia	Suicide rate of 57 per 100,000 agricultural workers

Non si tratta di astrazioni statistiche, bensì della conseguenza più estrema di una crisi di salute mentale diffusa, scarsamente identificata e sottotrattata.

Nonostante questi elevati livelli di disagio, il divario tra il bisogno di aiuto e la ricerca di supporto è notevole. Sebbene il 92% degli agricoltori nelle popolazioni colpite dai cambiamenti climatici dichiarò di soffrire d'ansia, solo circa il 24% cerca una qualche forma di sostegno. Lo stigma, le norme culturali di autosufficienza, la limitata disponibilità di servizi nelle zone rurali e la semplice mancanza di tempo contribuiscono a questo divario. I problemi di salute mentale, pertanto, spesso non vengono identificati e trattati, aumentando il rischio di un peggioramento e sottolineando l'importanza di approcci di supporto proattivi e integrati, piuttosto che aspettare che gli agricoltori si rivolgano ai servizi.

Concetti fondamentali per la pratica

Cinque concetti tratti dalla letteratura di ricerca sono particolarmente rilevanti per i professionisti che lavorano con gli agricoltori sullo stress legato ai cambiamenti climatici:

3.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Concept	Definition
Chronic stress	Sustained exposure to repeated pressures without adequate recovery – distinct from acute crisis.
Perceived control	The extent to which individuals feel able to influence outcomes – a central driver of anxiety.
Uncertainty tolerance	Capacity to function when future conditions are unpredictable – strongly linked to wellbeing.
Adaptive capacity	Ability to adjust strategies and behaviours in response to changing conditions.
Psychological resilience	The capacity to maintain or regain wellbeing under sustained stress – not a fixed trait but something that can be developed through support and skills.

I meccanismi descritti nel Capitolo 3 – stress cronico, perdita di controllo e difficoltà finanziarie – non rimangono astratti. Questo capitolo esamina come tali pressioni si manifestino nella pratica: nelle decisioni che gli agricoltori prendono, nel modo in cui vivono la loro giornata lavorativa e nei comportamenti e nelle strategie di adattamento che adottano. L'attenzione è qui focalizzata sull'esperienza vissuta, non sulla teoria.

Pressione costante e sovraccarico mentale

Per la maggior parte degli agricoltori, lo stress non è una reazione a un singolo evento. È una condizione di fondo, uno stato di pressione continua che si accumula durante la giornata lavorativa e che raramente si dissolve completamente.

Una tipica giornata sotto pressione

Un agricoltore si sveglia con un'allerta meteo e, prima ancora di fare colazione, modifica i piani della giornata. A metà mattinata, l'impianto di irrigazione si guasta. Nel pomeriggio, una scadenza amministrativa viene mancata. Verso sera, la lista delle cose urgenti da fare è più lunga di quanto non fosse all'alba, e domani inizierà allo stesso modo.

3.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Non si tratta di un caso eccezionale. È l'esperienza quotidiana di una quota crescente di agricoltori europei. Quasi la metà lavora più di dieci ore al giorno e il carico cognitivo va ben oltre le mansioni fisiche: monitoraggio delle previsioni, ricalcolo delle proiezioni finanziarie, gestione del rischio. Quando si verificano eventi meteorologici estremi, questi non sostituiscono le esigenze esistenti, ma si aggiungono ad esse.

Nel tempo, questo sovraccarico prolungato produce conseguenze riconoscibili: difficoltà a staccare mentalmente al di fuori dell'orario di lavoro, riduzione della concentrazione e una persistente sensazione di essere sempre in ritardo. Non si tratta di tratti della personalità, bensì di risposte prevedibili a condizioni strutturali.

Il processo decisionale in condizioni di crescente incertezza

Gli agricoltori hanno sempre saputo gestire l'incertezza. Ciò che sta cambiando è il grado di imprevedibilità e le sue conseguenze. La variabilità climatica sta sconvolgendo i ritmi stagionali, le conoscenze locali e l'esperienza accumulata su cui gli agricoltori si sono storicamente basati per guidare le proprie decisioni.

Quando l'esperienza smette di funzionare

Un agricoltore che da trent'anni semina a metà aprile si trova ora di fronte a un dilemma: l'anno scorso, a metà aprile, si è verificata una gelata. L'anno precedente, aver rimandato la semina a maggio ha comportato la perdita del raccolto a causa della siccità di giugno. Non esiste più un'opzione "sicura", ma solo una serie di rischi.

Indicator	Value
Cannot predict what to plant due to weather unpredictability	52%
Changed plans multiple times in one season	~60%
Report reduced confidence in their own expertise	~45%
Indicator	Value

3.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Questo crea uno specifico fardello psicologico: non lo stress di prendere una decisione sbagliata, ma l'esaurimento derivante dall'incapacità di prendere qualsiasi decisione. Gli agricoltori descrivono una condizione di continua valutazione: esaminano le opzioni, rivedono i piani, aspettano informazioni che non risolvono mai l'incertezza. Questo tipo di limbo cognitivo è estenuante in un modo che il duro lavoro fisico non è.

Preoccupazione persistente per il futuro

Una delle principali fonti di preoccupazione non è ciò che sta accadendo ora, ma ciò che potrebbe accadere la prossima stagione o tra cinque anni. L'incertezza climatica rende la pianificazione agricola a lungo termine sempre più precaria e, per molti agricoltori, l'azienda agricola non è semplicemente un'attività commerciale. È un'eredità familiare, un progetto intergenerazionale, una fonte di significato personale.

Tabella 2 — Fonti di preoccupazione per il futuro tra gli agricoltori

Source of worry	% of farmers
Losing crops or livestock due to extreme weather	78%
Income insufficient to continue farming	66%
Uncertainty about farm succession	43%

Questa ansia proiettata verso il futuro è qualitativamente diversa dalla preoccupazione per un evento specifico. Gli agricoltori la descrivono come una "preoccupazione costante sullo sfondo", presente durante le attività di routine, che interferisce con il sonno e fa percepire come vani gli investimenti a lungo termine. Non si risolve con un buon raccolto, perché la stagione successiva riapre immediatamente le stesse incertezze.

3.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Source of worry	% of farmers
Losing crops or livestock due to extreme weather	78%
Income insufficient to continue farming	66%
Uncertainty about farm succession	43%

Tabella 2 — Fonti di preoccupazione per il futuro tra gli agricoltori

Questa ansia proiettata verso il futuro è qualitativamente diversa dalla preoccupazione per un evento specifico. Gli agricoltori la descrivono come una "preoccupazione costante in sottofondo", presente durante le attività di routine, che interferisce con il sonno e fa percepire come vani gli investimenti a lungo termine. Non si risolve con un buon raccolto, perché la stagione successiva riapre immediatamente le stesse incertezze.

Le difficoltà finanziarie e il loro peso emotivo

La pressione finanziaria è tra le sfide più tangibili e immediate, e comporta conseguenze emotive che vanno oltre l'aspetto pratico. Quando il reddito è incerto, il rapporto tra l'attività agricola e l'identità personale si incrina: l'agricoltore che non riesce a mantenere l'azienda non solo si trova ad affrontare difficoltà economiche, ma può anche sentirsi un fallito nei confronti della terra, della famiglia o di se stesso.

Tabella 3 — Impatti finanziari segnalati a seguito di eventi legati al clima

Financial impact	% of farmers
Reduced crop or livestock yields	84%
Direct financial losses	74%
Complete production loss in certain situations	~30%



3.3 Sfide psicologiche in agricoltura

In pratica, le difficoltà finanziarie si traducono in specifiche preoccupazioni quotidiane: se sarà possibile ripagare i debiti, se investire in un nuovo sistema che potrebbe non dare i risultati sperati o se informare la famiglia della gravità della situazione. La vergogna e la riluttanza a parlare di difficoltà finanziarie sono fenomeni frequenti, soprattutto tra gli agricoltori più anziani e nelle comunità agricole dove l'autosufficienza è una norma culturale radicata. «Non l'ho detto a mia moglie per sei mesi. Pensavo di poter risolvere tutto da solo. Quando finalmente gliel'ho detto, dormivo pochissimo.» — intervista a un agricoltore, Francia.

Affaticamento, spossatezza e assenza di recupero

Lunghe ore di lavoro, sforzi fisici e stress prolungato si combinano per produrre una forma specifica di esaurimento che si differenzia dalla normale stanchezza. Si accumula nel corso dei giorni e delle stagioni, e ciò che la distingue dalla normale fatica è che il recupero non avviene mai completamente.

Source of worry	% of farmers
Time frame	Experience
During acute events	Extended working days, interrupted sleep, no predictable endpoint to the working period.
Between events	Incomplete recovery, background vigilance, return to pressure before rest is adequate.
Over seasons	Cumulative depletion: reduced motivation, declining concentration, difficulty sustaining effort.
Long-term	Burnout risk rises sharply when recovery is repeatedly blocked. Around 1 in 4 Irish farmers report burnout.

Tabella 4 — Come si accumula la stanchezza nel tempo

Questo schema è rilevante per il coaching e il supporto: gli agricoltori che appaiono disinteressati o fatalisti sono spesso esausti, non indifferenti. Distinguere tra le due situazioni è fondamentale per un intervento efficace.

3.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Isolamento rurale e assenza di supporto tra pari

L'agricoltura è una delle professioni più isolate in Europa. Molti agricoltori lavorano da soli o in piccoli nuclei familiari, a distanza fisica dai colleghi e dai servizi. Quando sorgono difficoltà, spesso non esiste uno spazio naturale per dividerle: nessun collega con cui confrontarsi, nessun riscontro informale, nessuna semplice conversazione che normalizzi l'esperienza.

Indicator	Value
Farmers reporting anxiety linked to extreme weather	92%
Farmers who seek any form of support	24%
Gap between distress and help-seeking	68 percentage points

Tabella 5 — Il divario tra disagio e supporto

L'isolamento aggrava altre difficoltà in modi specifici. I problemi sembrano più grandi senza il punto di vista degli altri. Lo stigma legato alla salute mentale, ancora forte in molte comunità agricole rurali, è più difficile da superare senza modelli di riferimento tra pari che mostrino come chiedere aiuto. E gli ostacoli pratici sono reali: i servizi di salute mentale nelle zone rurali sono spesso scarsi e un agricoltore che lavora dall'alba al tramonto ha poco tempo per cercare supporto, anche quando lo desidera.

Le aspettative culturali di autosufficienza giocano un ruolo significativo in questo contesto. Molti agricoltori descrivono la loro riluttanza a chiedere aiuto non tanto per lo stigma sociale, quanto per la profonda convinzione che gestire le difficoltà da soli sia semplicemente ciò che l'agricoltura richiede. Questa convinzione è rafforzata da generazioni di tradizione e, in molte comunità, dall'assenza di alternative concrete.

3.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Quando le pressioni convergono: riconoscere le situazioni critiche

Le difficoltà descritte sopra raramente si presentano isolatamente. Un agricoltore che subisce perdite finanziarie è probabilmente anche sovraccarico di lavoro, incerto sul futuro, isolato e fisicamente esausto. Quando molteplici pressioni si sovrappongono – e persistono senza sosta – il rischio di un grave disagio psicologico aumenta significativamente.

Queste situazioni non si presentano all'improvviso. Si sviluppano attraverso un graduale accumulo di pressioni irrisolte – finanziarie, fisiche, sociali – che erodono la capacità di una persona di farvi fronte. Riconoscere i primi segnali di questo accumulo, prima che raggiunga il punto di crisi, è una delle competenze più importanti che un professionista che lavora con gli agricoltori possa sviluppare.

Per i coach e i formatori, questo significa prestare attenzione non solo a ciò che gli agricoltori dicono, ma anche a ciò che evitano di dire: minimizzare le difficoltà più serie, esprimere disperazione per il futuro, ritirarsi da conversazioni a cui prima partecipavano attivamente o descriversi come un peso per la famiglia. Questi sono segnali, non semplici stati d'animo.

Come le sfide si rafforzano a vicenda

Comprendere queste sfide come interconnesse, piuttosto che come problemi separati, è fondamentale. Un agricoltore che subisce una perdita finanziaria si trova in genere ad affrontare contemporaneamente un aumento del carico di lavoro, una riduzione del sonno, una maggiore incertezza nelle decisioni e un minore accesso al supporto dei colleghi. Ognuno di questi fattori amplifica gli altri. Insieme, creano le condizioni in cui lo stress si radica nella vita quotidiana anziché rimanere una reazione a eventi specifici.

Questa interconnessione è anche il motivo per cui gli interventi incentrati su un singolo problema spesso si rivelano insufficienti. Affrontare solo lo stress finanziario non risolve l'isolamento. Migliorare il sonno non riduce l'incertezza di fondo. Un supporto efficace deve considerare il quadro generale, ed è proprio questo che verrà trattato nelle sezioni seguenti.

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Partendo dalle sfide psicologiche descritte nelle sezioni precedenti, gli approcci di coaching in agricoltura devono rispondere a una realtà ben precisa: gli agricoltori sono spesso sottoposti a una pressione continua, hanno poco tempo a disposizione e difficilmente si rivolgono a servizi di supporto psicologico formali. Per questo motivo, le strategie di coaching efficaci devono essere pratiche, non invasive e strettamente connesse alla gestione quotidiana dell'azienda agricola.

Anziché concentrarsi su concetti astratti di benessere, il coaching in questo contesto risulta più efficace quando è ancorato a situazioni concrete, come il processo decisionale, la gestione del carico di lavoro o le risposte agli eventi climatici, e quando aiuta gli agricoltori a ritrovare chiarezza e orientamento.

Il ruolo del coaching nel supportare gli agricoltori

Il coaching rappresenta un importante punto di partenza per affrontare lo stress psicologico in agricoltura, poiché evita molte delle barriere associate al supporto formale per la salute mentale. Come evidenziato nel Capitolo 4, sebbene un'ampia percentuale di agricoltori segnali ansia e disagio, solo una piccola parte cerca attivamente aiuto. Questa lacuna suggerisce che il supporto deve essere integrato in modalità che risultino pertinenti e accettabili nel contesto agricolo.

In pratica, il coaching offre uno spazio in cui gli agricoltori possono riflettere sulla propria situazione senza sentirsi giudicati o etichettati. Permette loro di esprimere difficoltà che spesso si presentano ma raramente vengono manifestate, come l'incertezza sul futuro, la pressione legata alle decisioni finanziarie o la stanchezza causata da un carico di lavoro continuo. È importante sottolineare che il coaching non mira a risolvere direttamente questi problemi, ma ad aiutare gli agricoltori a strutturare il proprio pensiero e a individuare possibili soluzioni.

Questo approccio è particolarmente adatto all'agricoltura perché si allinea alla preferenza degli agricoltori per la risoluzione pratica dei problemi. Concentrandosi su situazioni concrete e azioni attuabili, il coaching diventa uno strumento a supporto sia del benessere che della gestione aziendale.

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Approcci comunicativi: coinvolgere efficacemente gli agricoltori

L'efficacia del coaching dipende in larga misura da come vengono avviate e condotte le conversazioni. In ambito agricolo, le domande dirette sul benessere emotivo possono essere percepite come invadenti o irrilevanti. Gli agricoltori sono più propensi a partecipare quando le discussioni prendono avvio dalla loro realtà quotidiana.

Ad esempio, iniziare una conversazione con domande sulla stagione, sulle recenti difficoltà o sul carico di lavoro crea un punto di partenza naturale. Da lì, diventa possibile esplorare indirettamente la dimensione psicologica, senza inquadrarla come un problema di salute mentale. Questo approccio rispetta il punto di vista dell'agricoltore ed evita di innescare la resistenza che il linguaggio clinico spesso provoca.

Il linguaggio gioca un ruolo fondamentale. La comunicazione deve rimanere concreta e radicata nella realtà, evitando terminologia tecnica o clinica. Invece di concentrarsi sulle emozioni in modo isolato, è più efficace collegarle a situazioni specifiche, come l'incertezza sulle decisioni relative alla semina o l'impatto di eventi meteorologici estremi sul reddito. Questo permette di mantenere la conversazione su un terreno familiare, pur aprendo uno spazio alla riflessione.

Altrettanto importante è la capacità di ascoltare senza proporre immediatamente soluzioni. Gli agricoltori si trovano spesso ad affrontare situazioni complesse per le quali non esiste una soluzione immediata, e consigli prematuri possono minare la fiducia. Concedere spazio alla riflessione aiuta le persone a chiarire le proprie priorità e a riconoscere gli aspetti della loro situazione che possono essere affrontati. Nel tempo, questo approccio contribuisce a costruire la fiducia, elemento essenziale in contesti in cui l'autosufficienza è molto apprezzata e il supporto esterno può essere accolto con cautela.

Principi fondamentali di comunicazione per i coach che lavorano con gli agricoltori

Parti dall'azienda agricola, non dal benessere. Usa la stagione, il carico di lavoro e gli eventi recenti come punti di partenza. Evita un approccio clinico. Collega il contenuto emotivo a situazioni concrete. Ascolta prima di dare consigli. Costruisci la fiducia attraverso la coerenza e la pertinenza.



3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Strutturare la complessità ed esternalizzare lo stress

Una delle principali difficoltà che gli agricoltori si trovano ad affrontare è l'accumulo di molteplici pressioni che si manifestano simultaneamente. Queste possono includere problemi finanziari, carico di lavoro, incertezza sulle condizioni meteorologiche e pianificazione a lungo termine. Quando questi elementi non sono chiaramente strutturati, tendono a fondersi in una generale sensazione di sopraffazione.

Un ruolo chiave del coaching è quindi quello di aiutare a esternalizzare e organizzare questa complessità. Ciò implica rendere visibili le preoccupazioni implicite e separare i diversi tipi di sfide. Ad esempio, distinguere tra problemi operativi immediati e preoccupazioni strategiche a lungo termine può già ridurre il sovraccarico mentale. Il semplice atto di nominare ed elencare separatamente le pressioni può trasformare l'esperienza da un'ansia diffusa a un insieme strutturato di problemi identificabili: un cambiamento significativo sia dal punto di vista pratico che psicologico.

L'esternalizzazione contribuisce anche a spostare la percezione dello stress da una debolezza interna a una risposta a condizioni esterne. Ciò è particolarmente importante in agricoltura, dove molti fattori di stress, come la variabilità climatica, sono al di fuori del controllo dell'agricoltore. Rendendo esplicita questa distinzione, il coaching può ridurre l'autocolpevolizzazione e favorire un approccio più costruttivo alla risoluzione dei problemi. Strumenti visivi semplici o esercizi di mappatura sono particolarmente efficaci in questo processo, poiché consentono agli agricoltori di visualizzare la propria situazione in modo strutturato anziché elaborarla mentalmente.

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Technique	Purpose	When most useful
Named problem list	Separates diffuse anxiety into discrete, identifiable issues	When farmer describes feeling overwhelmed without specific focus
Urgency vs. importance matrix	Distinguishes between what is pressing and what is actually significant	When multiple demands are competing for attention
Control mapping	Identifies what can and cannot be influenced	When helplessness or self-blame is prominent
Visual farm mapping	Anchors reflection in familiar, concrete space	When abstract discussion feels inaccessible or uncomfortable

Tabella 2 — Tecniche di esternalizzazione: cosa fanno e quando utilizzarle

L'esternalizzazione contribuisce anche a spostare la percezione dello stress da una debolezza interna a una risposta a condizioni esterne. Ciò è particolarmente importante in agricoltura, dove molti fattori di stress, come la variabilità climatica, sono al di fuori del controllo dell'agricoltore. Rendendo esplicita questa distinzione, il coaching può ridurre l'autocolpevolizzazione e favorire un approccio più costruttivo alla risoluzione dei problemi. Strumenti visivi semplici o esercizi di mappatura sono particolarmente efficaci in questo processo, poiché consentono agli agricoltori di visualizzare la propria situazione in modo strutturato anziché elaborarla mentalmente.

Sostenere la gestione dello stress attraverso strategie pratiche

La gestione dello stress in agricoltura non può basarsi su approcci che richiedono molto tempo o grandi cambiamenti nello stile di vita. Al contrario, deve essere integrata nelle routine esistenti e concentrarsi su piccoli aggiustamenti realistici che gli agricoltori possano effettivamente attuare senza interrompere il loro lavoro.

Una delle strategie più efficaci consiste nell'aiutare gli agricoltori a chiarire cosa possono e cosa non possono controllare. Come discusso nel Capitolo 3, l'incertezza è una delle principali cause di stress. Distinguendo tra fattori controllabili e incontrollabili, gli agricoltori possono reindirizzare la loro attenzione verso le aree in cui è possibile intervenire. Questo cambiamento non elimina l'incertezza, ma riduce il senso di impotenza che spesso la rende così angosciante.

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Un altro approccio importante consiste nel suddividere i problemi complessi in elementi gestibili. Le grandi sfide, come l'instabilità finanziaria o il rischio climatico, spesso sembrano insormontabili perché percepite come un tutt'uno. Il coaching può aiutare a identificare le componenti più piccole e a definire le priorità immediate, rendendo l'azione più fattibile e riducendo la paralisi che deriva dall'affrontare problemi che sembrano troppo grandi per essere risolti.

Occorre inoltre prestare attenzione al recupero e alla gestione dell'energia. Sebbene gli agricoltori possano avere una flessibilità limitata nei loro orari, anche piccoli accorgimenti – come riconoscere i momenti di affaticamento, prevedere brevi pause durante i periodi di picco o delegare compiti specifici – possono contribuire a mantenere la produttività nel tempo. L'obiettivo non è eliminare il carico di lavoro, ma prevenire il continuo esaurimento che alla fine porta alla stanchezza e alla riduzione della capacità produttiva.

Strategy	Core principle	Practical example
Control clarification	Redirect attention from uncontrollable to controllable factors	Map weather risks vs. preparedness actions the farmer can take
Problem decomposition	Break large challenges into smaller, actionable elements	Divide financial pressure into: immediate costs, medium-term income, and long-term resilience
Energy awareness	Recognise fatigue signals before depletion becomes critical	Identify one predictable recovery moment per week, even brief
Priority triage	Focus on what matters most, not everything at once	Ask: what is the one thing that, if addressed, would reduce the most pressure?

Tabella 3 — Strategie pratiche di gestione dello stress per il coaching in agricoltura

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Potenziare le capacità decisionali e di leadership

Gli agricoltori operano come decisori in contesti caratterizzati da elevata incertezza. Questo ruolo è diventato più impegnativo con l'aumento della variabilità climatica e la minore affidabilità dei modelli stagionali tradizionali. L'erosione della fiducia descritta nel Capitolo 4, in cui ripetuti eventi traumatici inducono gli agricoltori a mettere in discussione le proprie competenze, rappresenta una delle sfide più importanti che il coaching deve affrontare.

Il coaching può supportare il processo decisionale aiutando gli agricoltori a chiarire le proprie priorità e a ridurre il sovraccarico cognitivo. Invece di cercare di ottimizzare ogni decisione, l'attenzione si sposta sull'individuazione di ciò che è più importante in un dato momento. Questo può comportare la distinzione tra questioni urgenti e non urgenti, o tra la sopravvivenza a breve termine e la strategia a lungo termine: una distinzione che è facile perdere quando tutto sembra ugualmente urgente.

Un altro aspetto importante è ricostruire la fiducia nel processo decisionale. Il coaching può aiutare a reinterpretare l'esperienza dell'incertezza, sottolineando che si tratta di una condizione strutturale dell'agricoltura contemporanea, piuttosto che di un fallimento personale. Un agricoltore che ha preso una decisione ragionevole con le informazioni disponibili al momento non ha fallito: ha semplicemente operato in condizioni di reale incertezza, come ormai devono fare tutti gli agricoltori.

Incoraggiare un approccio decisionale sufficientemente valido può essere altrettanto vantaggioso. In contesti altamente imprevedibili, attendere informazioni perfette non è possibile. Supportare gli agricoltori nel prendere decisioni informate ma tempestive contribuisce a ridurre l'indecisione e a mantenere lo slancio. L'obiettivo non è la certezza, ma la fiducia necessaria per agire in condizioni di incertezza: una capacità che può essere sviluppata attraverso una riflessione strutturata e un supporto di coaching.

Leadership in agricoltura: cosa può rafforzare il coaching

Capacità di stabilire le priorità sotto pressione. Fiducia nell'agire anche con informazioni incomplete. Capacità di distinguere tra ciò che è urgente e ciò che è importante. Abilità nel delegare quando il carico di lavoro supera le capacità individuali. Resilienza di fronte a ripetute interruzioni.

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Facilitare il cambiamento comportamentale e l'adattamento

Gli agricoltori si stanno già adattando alle mutate condizioni, ma questi adattamenti spesso avvengono sotto pressione e senza un supporto strutturato. Il coaching può contribuire a rendere questo processo più consapevole e sostenibile, trasformando gli aggiustamenti reattivi in strategie intenzionali.

Anziché promuovere cambiamenti drastici o immediati, il coaching dovrebbe incoraggiare aggiustamenti graduali, in linea sia con la capacità operativa dell'azienda agricola sia con il benessere attuale dell'agricoltore. Tentare di fare troppo in una volta sola, soprattutto in periodi di forte stress, rischia di rafforzare il senso di fallimento se i cambiamenti non producono risultati immediati. Un approccio più efficace prevede la sperimentazione di piccole modifiche, la valutazione del loro impatto e la costruzione graduale di ciò che funziona.

Un elemento importante è collegare l'adattamento al significato personale. I cambiamenti hanno maggiori probabilità di essere mantenuti quando vengono percepiti non solo come economicamente necessari, ma anche come un contributo alla riduzione dello stress, al miglioramento della stabilità o a una maggiore coerenza con i valori e gli obiettivi a lungo termine dell'agricoltore. Ad esempio, un cambiamento che semplifica il carico di lavoro o aumenta la prevedibilità operativa può avere benefici psicologici oltre a quelli tecnici, e nominare esplicitamente tali benefici rafforza la motivazione a mantenere il cambiamento.

Rinforzando il legame tra azione e risultato, il coaching favorisce il senso di autonomia, elemento essenziale in contesti in cui molti fattori rimangono incontrollabili. L'esperienza ripetuta di compiere una piccola azione e di osservarne un risultato significativo – per quanto modesto – ricostruisce gradualmente il senso di efficacia che lo stress cronico tende a erodere.

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Attività pratica: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

La Mappa dello Stress Climatico dell'Azienda Agricola è un'attività strutturata pensata per tradurre in pratica i principi descritti in questo capitolo. Offre agli agricoltori un modo concreto e accessibile per visualizzare la propria situazione, organizzare le proprie idee e individuare azioni attuabili, senza richiedere un linguaggio clinico o un contesto terapeutico formale.

Step	Focus	Description
1	Draw the farm	Participants draw a simple representation of their farm, including key areas such as fields, buildings, water sources, and operational zones. This anchors the exercise in a familiar and concrete context, reducing the distance between the coaching process and daily reality.
2	Identify stress zones	Participants mark areas or activities associated with stress. These may include zones affected by drought or flooding, areas requiring intensive labour, or parts of the farm linked to recurring operational problems. This step makes stress visible and specific rather than diffuse.
3	Map available resources	For each stress point identified, participants identify associated resources: technical solutions, personal skills, support from others, access to external services, or financial buffers. The objective is to shift attention from problems alone to the combination of challenges and available resources.
4	Define priority strategies	Participants select one or two priority areas and define realistic strategies to reduce or manage the associated stress. These strategies are intentionally limited in scope, focusing on actions that can be implemented in the short term with available resources.
5	Share and discuss (group format)	When conducted in groups, the activity facilitates exchange between farmers. Participants can recognise shared challenges and discover alternative approaches used by peers. This reduces isolation and normalises experiences that are often carried in silence.

Figura 1 — Mappa dello stress climatico: guida passo passo per gli allenatori



3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Questa attività si dimostra efficace in diversi contesti: può essere utilizzata in sessioni di coaching individuali come strumento di riflessione strutturata, in corsi di formazione di gruppo come esercizio di discussione guidata, oppure autonomamente dagli agricoltori come metodo per organizzare le proprie riflessioni tra una sessione e l'altra. Il suo punto di forza risiede nella combinazione di concretezza visiva e analisi strutturata, rendendola accessibile anche a chi potrebbe essere scettico nei confronti degli approcci di coaching astratti.

Considerazioni chiave per l'implementazione

In tutti gli approcci di coaching descritti in questo capitolo, l'efficacia dipende dall'allineamento con la realtà del lavoro agricolo. Gli interventi devono rimanere semplici, efficienti in termini di tempo e direttamente pertinenti alle esigenze degli agricoltori. Un supporto che appare scollegato dalla vita quotidiana in azienda difficilmente verrà accolto, a prescindere dalla sua validità teorica.

Anziché puntare a un cambiamento radicale, l'attenzione dovrebbe concentrarsi su progressi graduali, supportando gli agricoltori nell'individuare piccoli ma significativi aggiustamenti realizzabili nella loro situazione attuale. Nel tempo, questi aggiustamenti possono contribuire a un miglioramento del benessere e a una maggiore capacità di affrontare le sfide in corso, anche se le condizioni strutturali dell'agricoltura continuano a cambiare. In questo contesto, il coaching non è quindi un'attività separata o parallela, ma un supporto integrato nella pratica agricola. Il suo valore non risiede nella risoluzione dei problemi posti dai cambiamenti climatici – che vanno oltre qualsiasi intervento individuale – ma nell'aiutare gli agricoltori a orientarsi in questa complessità, mantenendo al contempo un senso di direzione, di autonomia e di controllo su ciò che rimane alla loro portata.

3.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Section	Coaching focus	Key technique or tool
5.1	Role of coaching in agriculture	Low-threshold, practical entry point; avoids clinical framing
5.2	Communication with farmers	Farm-first conversations; grounded language; reflective listening
5.3	Structuring complexity	Externalisation; control mapping; visual tools
5.4	Stress management	Control clarification; problem decomposition; energy awareness
5.5	Decision-making and leadership	Priority setting; confidence rebuilding; sufficiently-good decisions
5.6	Behaviour change and adaptation	Gradual change; meaning-linking; agency reinforcement
5.7	Practical activity	Climate Stress Map of the Farm (individual and group format)

3.5 Buone pratiche / Casi di studio

Questa sezione presenta esempi di iniziative e pratiche che illustrano come le sfide relative alla salute mentale in agricoltura possano essere affrontate in modo concreto. Sebbene non si tratti di programmi di coaching formali, questi esempi riflettono risposte reali sviluppate all'interno dei sistemi agricoli, in particolare in Francia, dove il benessere degli agricoltori è diventato un tema importante sia dal punto di vista politico che sociale. Questi casi dimostrano che un supporto efficace emerge spesso quando si considerano congiuntamente le dimensioni psicologiche, sociali ed economiche e quando gli interventi sono integrati nella quotidianità degli agricoltori.

Caso di studio 1: Francia – Iniziativa di MSA a sostegno degli agricoltori e per la prevenzione del suicidio

In Francia, negli ultimi dieci anni, le preoccupazioni per la salute mentale degli agricoltori si sono intensificate, soprattutto a causa dell'elevata incidenza di suicidi nel settore agricolo. Il problema è stato ampiamente riconosciuto a livello nazionale, con dati che indicano come gli agricoltori corrano un rischio di suicidio significativamente più alto rispetto alla popolazione generale e che i casi si verifichino spesso in contesti di stress accumulato piuttosto che in crisi isolate. Questa situazione ha spinto le istituzioni pubbliche, in particolare la Mutualité Sociale Agricole (MSA), responsabile della protezione sociale nel settore agricolo, ad adottare una risposta strutturata.

Il contesto in cui opera l'MSA è caratterizzato da molteplici fattori di stress sovrapposti che colpiscono gli agricoltori. Tra questi figurano l'instabilità finanziaria legata alle fluttuazioni del mercato e agli impatti climatici, la crescente complessità amministrativa, i lunghi orari di lavoro e l'isolamento sociale. Un problema chiave individuato dall'MSA è stato che molti agricoltori in difficoltà non accedevano ai servizi di supporto disponibili. Ciò era spesso dovuto allo stigma, alla riluttanza a parlare delle proprie difficoltà personali o alla percezione che i servizi esistenti non fossero adeguati alla realtà della vita agricola.

3.5 Buone pratiche / Casi di studio

In risposta, la MSA ha sviluppato un modello di intervento multilivello progettato per individuare e affrontare il disagio in una fase precoce. Invece di affidarsi esclusivamente ai percorsi sanitari formali, l'approccio ha mobilitato un'ampia rete di attori locali, tra cui consulenti agricoli, veterinari, cooperative e assistenti sociali. Questi attori sono stati formati per riconoscere i segnali di allarme, come cambiamenti nel comportamento, isolamento o segni di affaticamento, e per avviare conversazioni con gli agricoltori in modo non invasivo. Parallelamente, è stata istituita una linea telefonica di assistenza dedicata, che offre accesso riservato al supporto, e sono state create unità di coordinamento locali per rispondere alle situazioni complesse combinando assistenza sociale, finanziaria e psicologica.

L'esperienza dell'MSA mette in luce diverse lezioni importanti. In primo luogo, l'identificazione precoce del disagio è più efficace quando viene effettuata da figure di fiducia che hanno già contatti regolari con gli agricoltori. In secondo luogo, gli agricoltori sono più propensi ad aderire ai servizi di supporto quando questi vengono presentati in termini pratici, piuttosto che come un intervento di salute mentale. Infine, sono essenziali approcci integrati che affrontino sia le sfide economiche che quelle personali, poiché il disagio psicologico in agricoltura è raramente disgiunto da difficoltà finanziarie o strutturali. Questo caso illustra l'importanza di integrare il supporto nei sistemi agricoli esistenti, rendendolo accessibile senza che gli agricoltori debbano cercare attivamente servizi specializzati.



3.5 Buone pratiche / Casi di studio

Caso di studio 2: Francia – Supporto tra pari e reti locali di agricoltori

In molte zone rurali della Francia, l'attività agricola si svolge in condizioni di relativo isolamento, spesso all'interno di piccole unità familiari o aziende agricole individuali. Se da un lato questa struttura consente l'autonomia, dall'altro può limitare le opportunità di scambio e di sostegno reciproco. Nel tempo, questo isolamento è stato identificato come un fattore significativo che contribuisce allo stress psicologico, soprattutto se combinato con un carico di lavoro elevato e pressioni economiche.

Una delle principali difficoltà riscontrate in questo contesto è che gli agricoltori tendono ad affrontare le difficoltà individualmente, anche quando si trovano ad affrontare problemi simili a quelli di altri nella loro regione. Questo può generare la sensazione di essere soli con le proprie difficoltà, aumentando lo stress e rendendo più difficile individuare soluzioni. Inoltre, le norme culturali all'interno delle comunità agricole spesso enfatizzano la resilienza e l'autosufficienza, il che può ulteriormente scoraggiare un dialogo aperto sulle difficoltà.



Per affrontare questo problema, sono state sviluppate diverse iniziative locali volte a creare spazi di scambio tra pari. Queste iniziative sono spesso sostenute da camere agricole, cooperative o associazioni locali e si concretizzano in genere in piccoli gruppi di incontro in cui gli agricoltori si riuniscono per discutere aspetti pratici del loro lavoro. Piuttosto che concentrarsi esplicitamente sulla salute mentale, questi incontri sono strutturati attorno a problematiche condivise come le sfide climatiche, la gestione del carico di lavoro o le strategie di adattamento.

In questo contesto, gli agricoltori sono incoraggiati a condividere le proprie esperienze, descrivere cosa ha funzionato e cosa non ha funzionato nella loro situazione e scambiarsi consigli pratici.

3.5 Buone pratiche / Casi di studio

Caso di studio 3: Stress climatico e pratiche di adattamento nell'agricoltura europea

In tutta Europa, gli agricoltori si trovano sempre più spesso a dover affrontare gli effetti della variabilità climatica, tra cui siccità prolungate, piogge intense e cambiamenti nei ritmi stagionali. Questi cambiamenti hanno conseguenze dirette sulla produzione agricola, ma influenzano anche il modo in cui gli agricoltori percepiscono il rischio e prendono decisioni. Il contesto è caratterizzato da una crescente incertezza, in cui le conoscenze e l'esperienza tradizionali non sono più sempre sufficienti a prevedere gli esiti.

La principale difficoltà individuata in questo contesto è che l'adattamento spesso avviene sotto pressione. Gli agricoltori sono tenuti ad adeguare le proprie pratiche in risposta alle condizioni immediate, cercando al contempo di anticipare i cambiamenti futuri. Questa duplice pressione può generare stress, soprattutto quando le misure di adattamento comportano investimenti finanziari o modifiche a pratiche consolidate da tempo.

Gli studi dimostrano che gli agricoltori stanno adottando attivamente una serie di strategie per far fronte a queste condizioni. Tra queste, la diversificazione delle colture o delle fonti di reddito, la modifica delle pratiche di gestione delle risorse idriche e l'adeguamento dei calendari di semina o raccolta. In molti casi, questi cambiamenti sono supportati da servizi di consulenza o programmi di divulgazione, che forniscono assistenza tecnica e facilitano lo scambio di conoscenze tra gli agricoltori.

I risultati indicano che l'adattamento è più efficace quando è accompagnato da strutture di supporto. Gli agricoltori che hanno accesso a servizi di consulenza o a reti di colleghi sono in grado di valutare meglio le opzioni e attuare i cambiamenti. È importante sottolineare che questi agricoltori riferiscono anche un maggiore senso di controllo sulla propria situazione, strettamente legato a un miglioramento del benessere psicologico.

Questo caso evidenzia come l'adattamento non sia solo un processo tecnico, ma anche psicologico. La capacità di prendere decisioni consapevoli, sperimentare nuovi approcci e adattarsi nel tempo contribuisce non solo alla resilienza dell'azienda agricola, ma anche al senso di competenza e stabilità dell'agricoltore. Rafforza inoltre l'idea che sostenere l'adattamento richieda attenzione sia alla dimensione pratica che a quella emotiva.

3.5 Buone pratiche / Casi di studio

Caso di studio 4: Pratiche orientate al coaching da parte dei consulenti agricoli

In molti paesi europei, Francia compresa, i consulenti agricoli svolgono un ruolo centrale nel supportare gli agricoltori. Forniscono consulenza tecnica, assistono nelle procedure amministrative e spesso intrattengono rapporti di lunga data con gli agricoltori. Proprio per questa vicinanza, sono spesso tra i primi a notare segnali di stress o difficoltà.

Tuttavia, i consulenti non sono generalmente formati per affrontare le problematiche psicologiche e molti riferiscono di non sapere come comportarsi quando gli agricoltori esprimono disagio. Allo stesso tempo, gli agricoltori potrebbero sentirsi più a loro agio a discutere delle difficoltà con i consulenti piuttosto che con i servizi di supporto formali, grazie al rapporto di fiducia già esistente.

In risposta a questa situazione, alcune iniziative si sono concentrate sulla fornitura ai consulenti di competenze di base in materia di comunicazione e coaching. Queste includono tecniche come l'ascolto attivo, la formulazione di domande aperte e l'aiuto agli agricoltori nella strutturazione dei loro pensieri e delle loro priorità. L'obiettivo non è trasformare i consulenti in professionisti della salute mentale, ma consentire loro di fungere da primo punto di supporto e di facilitare conversazioni costruttive.

In pratica, questo approccio consente ai consulenti di interagire con gli agricoltori in un modo che va oltre le questioni tecniche, senza tuttavia scadere in un approccio clinico. Ad esempio, invece di concentrarsi esclusivamente su un problema di produzione, un consulente può analizzare come la situazione influisce sul carico di lavoro o sul processo decisionale dell'agricoltore e aiutarlo a individuare piccoli passi concreti e gestibili.

L'esperienza maturata con queste iniziative suggerisce che anche competenze di coaching limitate possono avere un impatto significativo. Gli agricoltori sono più propensi ad aprirsi in conversazioni che percepiscono come familiari e pertinenti, e un dialogo tempestivo può contribuire a prevenire l'escalation delle situazioni. Questo caso dimostra il valore dell'integrazione di approcci di coaching nei ruoli esistenti all'interno del sistema agricolo, piuttosto che la creazione di strutture completamente nuove.

Da questi casi di studio emerge uno schema ricorrente. Un supporto efficace per la salute mentale degli agricoltori ha maggiore successo quando è integrato nelle relazioni esistenti, si basa su esigenze pratiche e viene erogato nel rispetto della cultura e dei vincoli del lavoro agricolo. Queste esperienze forniscono una solida base per lo sviluppo di approcci di coaching realistici ed efficaci.

3.6 Bibliografia

1. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
2. Berry, H. L., Bowen, K., & Kjellstrom, T. (2010). Climate change and mental health: A causal pathways framework. *International Journal of Public Health*, 55(2), 123–132. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-0112-0>
3. Beyond Blue. (2015). The healthy farmer: The mental health and wellbeing of farmers. <https://www.beyondblue.org.au>
4. Covey, S. R. (1989). The 7 habits of highly effective people. Free Press.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press.
6. Ellis, N. R., Albrecht, G. A., & others. (2017). Climate change threats to family farmers' sense of place and mental wellbeing.
7. European Commission. (2023). Mental health in agriculture and rural areas. EU CAP Network.
8. European Agency for Safety and Health at Work. (2023). Mental health in the agriculture sector. Publications Office of the European Union.
9. Food and Agriculture Organisation of the United Nations. (2018). Farmer field school guidance document. <https://www.fao.org/farmer-field-schools>
10. Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>
11. Grant, A. M. (2012). Making positive change: A randomised study comparing solution-focused vs. problem-focused coaching questions. *Journal of Systemic Therapies*, 31(2), 21–35. <https://doi.org/10.1521/jsyt.2012.31.2.21>
12. International Journal of Environmental Research and Public Health. (2020). Mental health and wellbeing among farmers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 7214. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197214>

13. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
14. Mental Health Foundation. (2021). *Mental health in the farming community*. <https://www.mentalhealth.org.uk>
15. Miller, W. R., & Rollnick, S. (2012). *Motivational interviewing: Helping people change* (3rd ed.). Guilford Press.
16. Porges, S. W. (2011). *The polyvagal theory: Neurophysiological foundations of emotions, attachment, communication, and self-regulation*. W. W. Norton & Company.
17. Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
18. Strozzi-Heckler, R. (2014). *The art of somatic coaching: Embodying skillful action, wisdom, and compassion*. North Atlantic Books.
19. World Health Organization. (2022). *Mental health and climate change: Policy brief*. <https://www.who.int>

Additional sources from project materials

1. AgriMental Project. (2024). *Coaching manual guidelines* (Deliverable A2.4).
2. AgriMental Project. (2024). *Coaching model template* (Deliverable A2.5).
3. European Commission. (n.d.). *Mental health in agriculture* (TE0124010ENN).
4. *Frontiers in Psychology*. (2023). Climate change and farmer wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 14, 1067879. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1067879>
5. *Impacts of extreme weather on farmer mental health*. (n.d.).
6. *Mental health impacts of climate-related hazards among farmers: Evidence from a community-based study*. (n.d.).
7. *On edge: Europe's farmers at a mental health breaking point*. (n.d.).

Capitolo 4: Stress e resilienza psicologica per gli agricoltori



Co-funded by
the European Union

Panoramica

Questo capitolo esplora lo stress e la resilienza psicologica tra agricoltori e lavoratori agricoli. Inoltre, si occupa dell'identificazione dei fattori di stress lavorativo, dello sviluppo di tecniche di gestione dello stress (come la mindfulness) e della sensibilizzazione alla salute mentale tra i lavoratori agricoli.

È risaputo che l'agricoltura è una delle professioni più rischiose a causa degli stress lavorativi ad essa connessi. Studi recenti dimostrano che gli agricoltori devono affrontare fattori di stress quali la mancanza di denaro, condizioni meteorologiche imprevedibili (disastri indotti dai cambiamenti climatici come siccità e inondazioni), sovraccarico di lavoro, restrizioni normative e isolamento (Iwinski et al., 2026). Di conseguenza, i disastri meteorologici causati dai cambiamenti climatici possono essere collegati a problemi di salute mentale, tra cui ansia e depressione (Blake et al., 2025). Inoltre, le condizioni di lavoro pericolose, il duro lavoro prolungato e la tradizione di tramandare la terra di generazione in generazione contribuiscono a far soffrire gli agricoltori di problemi psicologici.

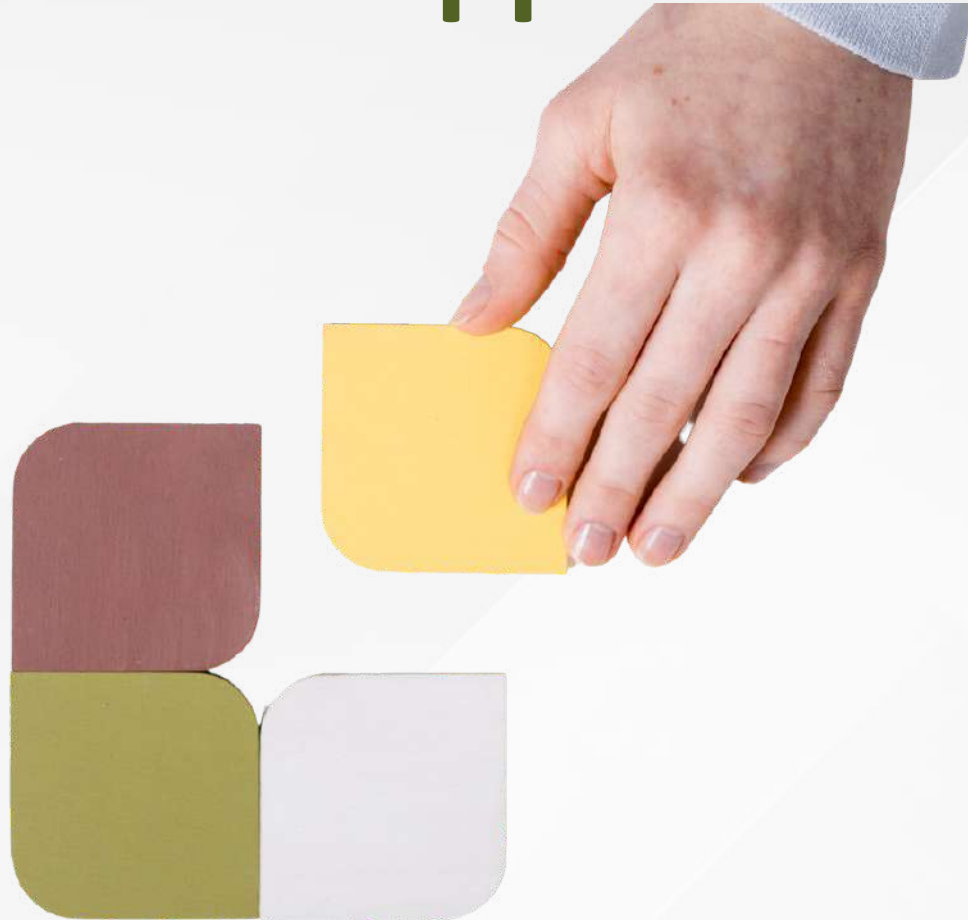
Questi fattori di stress lavorativo hanno un effetto negativo sulla salute degli agricoltori, portando a gravi disturbi mentali come ansia e depressione (Scheyett, 2025; Iwinski et al., 2026). Tuttavia, alcuni fattori culturali delle società agricole, come l'autonomia, l'autosufficienza e lo stigma legato ai problemi di salute mentale, possono contribuire ad aggravare tali problematiche. Di conseguenza, la salute mentale degli agricoltori merita un'attenzione particolare; pertanto, la promozione della salute mentale è un problema cruciale.

Parlando di resilienza psicologica, è importante sottolinearne il significato. Come definito nella letteratura contemporanea, la resilienza psicologica si riferisce alla capacità di affrontare fattori di stress ed eventi avversi (Iwinski et al., 2026). Oggi, la letteratura contemporanea dimostra che la resilienza psicologica funge da protezione contro lo stress e riduce il rischio di sviluppare disturbi mentali (Iwinski et al., 2026).

Un ambiente sociale positivo, una buona gestione dello stress e un atteggiamento positivo promuovono la resilienza psicologica (Nye, 2024). Pertanto, è necessario incrementare la resilienza psicologica degli agricoltori. Uno dei modi migliori per gestire lo stress per chi svolge lavori a rischio è l'allenamento alla mindfulness. Secondo Kabat-Zinn (2023), la mindfulness implica la respirazione, la consapevolezza del momento presente e la modifica dei processi cognitivi. L'allenamento alla mindfulness si è dimostrato utile per gestire lo stress, migliorare la regolazione emotiva e promuovere la salute mentale generale. Tuttavia, la ricerca su questo argomento in agricoltura è ancora limitata, il che significa che sono necessari ulteriori studi.

Promuovere la consapevolezza sulla salute mentale e ridurre lo stigma che circonda i problemi di salute mentale nelle comunità agricole sono due aspetti strettamente correlati, data la loro importanza. In primo luogo, è fondamentale parlare di salute mentale. In secondo luogo, è importante fornire un aiuto accessibile alle persone che soffrono di problemi di salute mentale.

4.1 Obiettivi di apprendimento



Dopo aver letto questo capitolo, i partecipanti saranno in grado di:

- Comprendere i vari fattori di stress presenti nel contesto agricolo, tenendo conto degli stress ambientali, finanziari e socio-economici associati all'agricoltura e ai lavoratori agricoli.
- Comprendere quali sono i segni o gli indicatori di stress in termini di affaticamento, ansia, spossatezza e deficit cognitivi.
- Comprendere il concetto di resilienza psicologica e perché sia essenziale per il mantenimento della salute mentale e lo sviluppo di meccanismi di adattamento adeguati in ambienti agricoli rischiosi.
- Praticare metodi di riduzione dello stress che aiutino ad affrontare e gestire lo stress migliorando le proprie emozioni.
- Impegnarsi a promuovere programmi di benessere mentale tra i lavoratori agricoli e contribuire a ridurre lo stigma legato all'utilizzo dei servizi di supporto psicologico.
- Promuovere pratiche sane e sostenibili nei luoghi di lavoro, a vantaggio sia dei singoli individui che dell'istituzione.

4.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Il lavoro agricolo ha recentemente attirato l'attenzione dei ricercatori che studiano lo stress psicologico. Il motivo è che lo stress psicologico è diffuso tra gli agricoltori e si manifesta in modo complesso, derivante dall'interazione di fattori ambientali, economici e sociali. Per comprendere perché la questione richieda un'attenzione immediata, è opportuno considerare che lo stress psicologico è descritto come un fenomeno per cui un individuo percepisce che le proprie risorse di coping sono inadeguate rispetto alle esigenze attuali (American Psychological Association, 2023). In agricoltura, il problema è che lo squilibrio tende a essere prolungato perché i fattori di stress persistono per periodi prolungati e sono legati alla produzione, alle condizioni meteorologiche e al mercato. Di conseguenza, i dati empirici dimostrano che gli agricoltori si trovano ad affrontare una serie di fattori di stress specifici che li differenziano dai lavoratori di altre professioni (Fraser et al., 2022).

Articolo di letteratura

Il modello transazionale dello stress è una delle prospettive teoriche utilizzate nell'analisi dei problemi psicologici degli agricoltori. La teoria transazionale dello stress postula che lo stress derivi da interazioni dinamiche tra gli individui e il loro ambiente. Di conseguenza, il benessere psicologico degli agricoltori è influenzato dalle loro reazioni agli agenti stressogeni, comprese le condizioni meteorologiche avverse. La ricerca indica che gli agenti stressogeni caratterizzati da incertezza e imprevedibilità spesso provocano disagio emotivo e strategie di coping disadattive (Jones-Bitton et al., 2023). Questa osservazione è pertinente al settore agricolo, considerando che numerosi agenti stressogeni incontrati dagli agricoltori, come anomalie meteorologiche o volatilità dei mercati internazionali, sono al di fuori della loro diretta influenza.

Considerata la natura complessa dello stress psicologico nei contesti agricoli, il concetto di resilienza psicologica assume particolare importanza. La resilienza psicologica si riferisce alla capacità di una persona di affrontare le difficoltà e mantenere l'equilibrio psicologico dopo aver sperimentato lo stress.

Recenti ricerche hanno stabilito che la resilienza non è una caratteristica esclusivamente individuale, bensì un processo multiforme che comprende dimensioni personali, sociali e strutturali (Roy et al., 2022). Nel contesto agricolo, elementi come le reti di supporto sociale, la coesione comunitaria, i meccanismi di adattamento e un solido senso di scopo possono contribuire a coltivare la resilienza all'interno delle popolazioni agricole.

È importante sottolineare che le prove dimostrano come la resilienza attenui gli effetti degli stressor riducendo la probabilità di sviluppare ansia e depressione (Phelps et al., 2024).

4.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Il burnout lavorativo, insieme allo stress, costituisce un'area di studio significativa nell'ambito del benessere psicologico. Il burnout, come definito da Furey et al. (2022), si manifesta attraverso l'esaurimento emotivo, un calo della motivazione e una riduzione dell'efficacia professionale, tutti fattori derivanti dalla continua esposizione a stressor lavorativi. Il settore agricolo, tuttavia, offre un contesto particolarmente difficile per questo fenomeno a causa di fattori quali orari di lavoro prolungati, confini sfumati tra vita personale e professionale e la frequente trasmissione intergenerazionale della proprietà agricola. Pertanto, questi fattori contribuiscono ad aumentare la probabilità di burnout lavorativo negli agricoltori, ostacolando così un processo decisionale efficace e l'adozione di pratiche agricole sostenibili.

Per sviluppare un piano di riduzione dello stress, è necessario definire le principali fonti di stress tra gli agricoltori. In primo luogo, lo stress ambientale può essere identificato come il fattore più comune che incide negativamente sullo stato mentale delle persone impegnate in agricoltura. Recentemente, il cambiamento climatico ha portato a fenomeni meteorologici estremi, come siccità, inondazioni e ondate di calore, che rappresentano una seria minaccia per il benessere economico degli agricoltori (Cianconi et al., 2023). Il problema crea incertezza, facendo sentire gli individui impotenti e fuori controllo. Le difficoltà economiche, tra cui l'instabilità dei prezzi delle materie prime, l'aumento dei costi di produzione e l'indebitamento esistente, sono una fonte persistente di stress. Questi fattori influenzano significativamente la salute mentale e sono associati a esiti negativi nelle aree rurali (Rudolphi et al., 2021).

Inoltre, è fondamentale considerare i fattori sociali e culturali che aggravano i problemi di salute mentale affrontati dagli agricoltori. I lavoratori agricoli risiedono spesso in zone rurali remote, con un accesso limitato ai servizi sanitari.

Inoltre, la cultura delle comunità agricole enfatizza l'autosufficienza e la resilienza, rendendo difficile riconoscere apertamente i problemi psicologici (Peterson et al., 2022). Di conseguenza, lo stigma diventa un serio ostacolo all'affrontare le malattie mentali, portando a esiti negativi per la salute. Lo stigma legato alla salute mentale può essere definito come un insieme di atteggiamenti e convinzioni negative che impediscono alle persone di ottenere l'assistenza adeguata.

4.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Interventi

Per affrontare le problematiche discusse, è necessario progettare un programma di riduzione dello stress volto ad alleviare il disagio psicologico e a migliorare il benessere degli agricoltori. Negli ultimi anni, è stata prestata notevole attenzione alle tecniche basate sulla mindfulness per la gestione dello stress (Goldberg et al., 2022). In generale, la mindfulness descrive una pratica basata sul mantenimento della consapevolezza dei pensieri e delle emozioni del momento con un atteggiamento non giudicante. Le evidenze dimostrano che gli interventi basati sulla mindfulness sono utili nella prevenzione dei disturbi mentali nei gruppi ad alto rischio, in quanto alleviano il disagio psicologico e promuovono la resilienza (Goldberg et al., 2022). Pertanto, la mindfulness potrebbe rappresentare un approccio vantaggioso in questo contesto, soprattutto perché non richiede agli agricoltori di dedicarvi molto tempo. Le meta-analisi dimostrano che gli interventi basati sulla mindfulness sono efficaci nel ridurre i sintomi legati ad ansia, depressione e burnout lavorativo.

Inoltre, questa pratica favorisce lo sviluppo di migliori strategie di coping, aiutando così gli individui ad adattarsi a circostanze dinamiche (Goldberg et al., 2022). Considerando che la mindfulness può migliorare la flessibilità cognitiva, il suo utilizzo in agricoltura potrebbe migliorare la capacità decisionale degli agricoltori. Oltre alle strategie incentrate sul singolo individuo, sono necessarie anche iniziative volte ad aumentare la consapevolezza dei disturbi mentali e a migliorare l'alfabetizzazione in materia di salute mentale. È stato dimostrato che un aumento dell'alfabetizzazione in materia di salute mentale porta a una migliore individuazione dei problemi psicologici e alla riduzione dello stigma (Kutcher et al., 2023). Inoltre, le reti di supporto tra pari sono utili nelle aree rurali, dove il rischio di isolamento è elevato.

Sostenibilità

È importante sottolineare la connessione tra benessere psicologico e adozione di pratiche agricole sostenibili. La sostenibilità può essere considerata da tre diverse prospettive: ambientale, economica e sociale. Gli agricoltori che soffrono di stress o che presentano problemi di salute mentale difficilmente si impegneranno nella pianificazione strategica e adotteranno pratiche sostenibili. Al contrario, ci si aspetta che gli agricoltori mentalmente resilienti dimostrino elevati livelli di adattamento, innovazione e gestione sostenibile del territorio (Phelps et al., 2024).



4.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Gli agricoltori si trovano ad affrontare specifiche sfide psicologiche legate al lavoro agricolo, dovute ad aspetti ambientali, economici, fisici e sociali ad esso associati. Le problematiche che gli agricoltori incontrano sono simili, ma soprattutto, spesso si presentano simultaneamente, rendendone difficile il superamento. Pertanto, le difficoltà psicologiche legate al lavoro agricolo possono avere un impatto significativo sulla salute e sul benessere degli agricoltori, influenzando le loro decisioni.

Innanzitutto, è necessario considerare il problema della stanchezza, poiché è direttamente correlata ad alti livelli di stress. Il lavoro agricolo comporta lunghe ore di lavoro, inclusi i periodi di semina e raccolta, durante i quali l'attività si svolge ininterrottamente senza pause, causando spossatezza. Tale stanchezza può compromettere le capacità cognitive, rendendo le persone meno produttive e attente e più vulnerabili allo stress. Secondo i risultati di Furey et al. (2022), molti agricoltori soffrono di problemi come stanchezza e insonnia, che aumentano la probabilità di sviluppare ansia e depressione. Inoltre, nelle aziende agricole a conduzione familiare, la mancanza di separazione tra vita personale e professionale rende difficile staccare dal lavoro.

Un altro importante problema psicologico per gli agricoltori riguarda la percezione del rischio e il rispetto delle misure di sicurezza. Il lavoro agricolo è considerato uno dei più pericolosi, con elevati livelli di rischio di infortuni e decessi. Tuttavia, fattori psicologici possono influenzare la percezione delle persone coinvolte nelle attività agricole. Sono abituate ai potenziali rischi e potrebbero sottovalutarli, ma allo stesso tempo, stress e pressione possono spingerle a prendere decisioni pericolose. Inoltre, quando una persona è esausta dopo lunghe ore di lavoro, potrebbe ignorare le misure di sicurezza per aumentare la produttività. Secondo i risultati di Jones-Bitton et al. (2023), il livello di stress ha un impatto negativo sul comportamento a rischio e sul processo decisionale. Ciò significa che gli agricoltori possono decidere di assumersi rischi inutili ed eseguire operazioni pericolose sotto l'influenza dello stress.

L'ansia climatica e le difficoltà economiche sono importanti problematiche psicologiche che gli agricoltori si trovano ad affrontare oggi a causa dei cambiamenti globali in atto. Il riscaldamento globale, con i suoi fenomeni meteorologici estremi, aumenta l'imprevedibilità dei processi agricoli. Questa situazione può generare ansia climatica negli agricoltori, che temono il futuro e le sue incertezze. Allo stesso tempo, si pone il problema della sicurezza economica, legato alle fluttuazioni dei prezzi, all'indebitamento e agli elevati costi delle risorse.

4.3 Sfide psicologiche in agricoltura

La ricerca condotta da Peterson et al. (2022) dimostra che le difficoltà finanziarie sono una delle principali cause di problemi psicologici negli agricoltori. Un recente sondaggio ha rivelato che quasi la metà degli intervistati ha riferito di aver sperimentato ansia e stress emotivo associati sia all'insicurezza finanziaria che ai cambiamenti climatici (Commissione europea, 2023).

L'isolamento rurale e la mancanza di interazioni sociali rappresentano un altro problema psicologico per gli agricoltori. Spesso lavorano in luoghi isolati dove l'accesso ai servizi sanitari, compresi quelli relativi ai problemi di salute mentale, risulta difficoltoso. L'isolamento rurale diventa problematico poiché l'interazione sociale offre l'opportunità di ricevere supporto, comunicare con altre persone e imparare da loro, migliorando così la salute mentale. Il lavoro fisico, inoltre, impedisce la comunicazione con gli altri, creando un senso di isolamento e solitudine. La ricerca ha dimostrato una forte correlazione tra solitudine e isolamento e alti livelli di stress e ansia (Fraser et al., 2022).



4.3 Sfide psicologiche in agricoltura



L'ultima sfida psicologica può essere descritta come lo stigma legato alla salute mentale, radicato nelle tradizioni culturali. Nelle comunità rurali, le persone apprezzano l'indipendenza e la capacità di affrontare le situazioni, valori positivi e benefici. Tuttavia, ciò significa che potrebbero avere difficoltà a comunicare e a cercare aiuto professionale, se necessario. Lo stigma può impedire agli agricoltori di superare con successo i propri problemi psicologici. Secondo Kutcher et al. (2023), lo stigma impedisce agli agricoltori di chiedere aiuto medico per problemi di salute mentale.

Allo stesso tempo, va notato che molti agricoltori possono avere problemi legati alle capacità di leadership e di comunicazione, che influiscono sulla possibilità di risolvere i problemi, instaurare buoni rapporti con gli altri e gestire efficacemente il lavoro e le attività di squadra. La capacità di comunicare efficacemente può influenzare positivamente le prestazioni lavorative perché consente di evitare incomprensioni e risolvere potenziali problemi. Allo stesso tempo, diventa difficile lavorare correttamente quando si è sotto stress a causa di una comunicazione inefficace (Phelps et al., 2024).

In sintesi, gli agricoltori si trovano ad affrontare numerose sfide psicologiche come stress, affaticamento, comportamenti a rischio, preoccupazioni economiche, isolamento, stigma e ansia climatica. Le sfide psicologiche menzionate possono sovrapporsi in alcuni casi, data la presenza di diversi fattori di stress.

4.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

È importante aiutare gli agricoltori ad affrontare il problema dello stress e ad aumentare la loro resilienza psicologica attraverso un approccio pragmatico, programmi flessibili e la comprensione delle specificità del loro lavoro. È fondamentale comprendere l'impatto che i tempi limitati e le stagioni ristrette possono avere sugli agricoltori e la loro disponibilità a ricevere supporto. È inoltre essenziale tenere a mente le caratteristiche specifiche legate all'autosufficienza, tipica degli agricoltori. Di conseguenza, un programma di successo presuppone la costruzione di un rapporto di fiducia reciproca, la fornitura di strumenti semplici e la proposta di cambiamenti gradualmente.

Un primo passo fondamentale nella creazione di un programma di coaching dovrebbe essere l'utilizzo di approcci centrati sulla persona e orientati alla soluzione. Invece di concentrarsi sui problemi esistenti, un coach deve ispirare gli agricoltori a valorizzare le proprie qualità e i propri punti di forza, nonché a progredire compiendo piccoli passi. Tale approccio è particolarmente efficace nella pratica, poiché i problemi vengono solitamente percepiti come ostacoli insormontabili e difficilmente affrontabili individualmente. Frammentando il problema, gli agricoltori possono ritrovare la fiducia in se stessi (Grant, 2022).

È importante sottolineare l'importanza della comunicazione, poiché alcuni agricoltori possono sentirsi a disagio nel parlare dei propri problemi di salute mentale a causa dello stigma. Pertanto, è fondamentale che un coach tenga presente la necessità di comunicare rispetto ed empatia. Inoltre, l'ascolto attivo può essere considerato una tecnica utile, in quanto significa prestare molta attenzione alla persona e convalidare i suoi sentimenti. Infine, un coach dovrebbe parlare un linguaggio comprensibile all'agricoltore, evitando un vocabolario tecnico. Discussioni informali e persino una comunicazione informale durante le normali attività agricole possono rivelarsi metodi efficaci per ridurre lo stress (Miller & Rollnick, 2023).

La riduzione dello stress è un altro aspetto cruciale nell'ambito del coaching, poiché esistono diverse tecniche facilmente applicabili al lavoro degli agricoltori. Ad esempio, semplici tecniche di rilassamento come esercizi di respirazione o meditazione aiutano a controllare lo stress e gli stati emotivi, indipendentemente dalle condizioni specifiche e dalla disponibilità di attrezzature. Fare brevi pause durante la giornata, strutturare il processo e mantenerlo semplice, e seguire una corretta igiene del sonno sono altri esempi (Goldberg et al., 2022).

4.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Le tecniche di problem solving possono rivelarsi molto efficaci, soprattutto nei casi in cui una persona si sente insicura. Ad esempio, di fronte a problemi finanziari, gli agricoltori tendono a sentirsi impotenti e a trovare difficile intraprendere qualsiasi azione. In questi casi, il coaching ha lo scopo di rendere la persona consapevole della natura del problema e di generare possibili soluzioni e azioni.

Acquisire buone capacità gestionali può essere considerata una tecnica utile per aumentare la resilienza di un agricoltore. Nel caso in cui abbiano dipendenti o gestiscano persone all'interno della propria famiglia, la capacità di interagire efficacemente sarà sicuramente necessaria. È fondamentale formarsi in abilità comunicative efficaci, delegare compiti e risolvere i conflitti emergenti. Creare aspettative realistiche, stabilire una routine di dialogo e imparare a comprendere il punto di vista altrui sono consigli utili (Phelps et al., 2024).

Nell'implementazione di un programma di coaching, è fondamentale concentrarsi su cambiamenti sostenibili. Pertanto, il coaching deve includere tecniche che contribuiscano al cambiamento comportamentale. In primo luogo, si utilizzano la definizione di obiettivi raggiungibili, la pianificazione delle azioni e la misurazione dei risultati. Inoltre, si possono applicare tecniche motivazionali, come l'analisi dei valori e degli obiettivi personali.

È evidente che negli ultimi tempi sono stati attuati numerosi interventi in diversi paesi, in particolare in Europa e nelle aree limitrofe. Questi interventi dimostrano che un approccio complesso a sostegno dell'agricoltura richiede l'adozione congiunta di determinate misure. Nella sezione seguente, verranno illustrate alcune di queste misure. Alcune di esse saranno presentate attraverso la descrizione di casi studio incentrati su azioni intraprese a Cipro, in Grecia, in Francia, in Italia e in Turchia per promuovere il benessere nel settore agricolo.

4.5 Buone pratiche / Casi di studio

Cipro

Ad esempio, recenti iniziative implementate a Cipro hanno contribuito a integrare la salute mentale nei corsi di formazione agricola. Nell'attuale Cipro, la produzione agricola si basa su piccole aziende agricole a conduzione familiare che operano in condizioni difficili, caratterizzate da siccità e ingenti consumi idrici. Inoltre, le aziende agricole devono operare in un contesto economico instabile, il che rende lo stress ancora più evidente. Purtroppo, i produttori agricoli non sempre hanno accesso ai servizi di supporto necessari. Tuttavia, grazie a programmi dell'Unione Europea come AgriMental, gli agricoltori possono partecipare a diverse sessioni di formazione in cui discutono di varie problematiche relative al benessere e alla gestione dello stress. Questo aiuta i partecipanti a esprimere le proprie preoccupazioni e ad acquisire le competenze necessarie (Commissione Europea, 2023).

Grecia

Analogamente a quanto accade a Cipro, anche in Grecia gli agricoltori si trovano ad affrontare ulteriori difficoltà legate a condizioni economiche e meteorologiche sfavorevoli. Pertanto, l'introduzione di un sistema di supporto specifico si rivela fondamentale. Invece di avviare nuovi programmi, il progetto FARMWELL ha proposto un approccio partecipativo basato sulla collaborazione con gli agricoltori attraverso gruppi di pratica. Questi gruppi riuniscono specialisti, agricoltori e ricercatori per discutere dei problemi relativi al benessere e delle possibili soluzioni. In questo modo, si riduce al minimo l'isolamento degli agricoltori e gli specialisti riescono a comprendere le loro esigenze, anziché il contrario (Progetto FARMWELL, 2023).

Francia

La Francia rappresenta un ulteriore esempio di produzione agricola che deve affrontare le problematiche legate al benessere dei lavoratori. Secondo le statistiche, i servizi di salute mentale rivolti agli agricoltori sono diventati molto importanti. Inoltre, sono disponibili programmi di consulenza grazie alla collaborazione tra organizzazioni agricole e istituzioni sanitarie. Tra le caratteristiche principali di questi servizi, spicca l'anonimato. Gli agricoltori, infatti, preferiscono discutere dei propri problemi di benessere in forma anonima. Ciononostante, possono ricevere consulenza professionale senza esporsi ad alcun rischio. Pertanto, le linee telefoniche di assistenza rimangono molto rilevanti in Francia e in altri Paesi (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2025).



4.5 Buone pratiche / Casi di studio

Italia

L'Italia rappresenta un ulteriore esempio di intervento in agricoltura. In questo Paese, l'agricoltura sociale si è affermata come una delle iniziative più promettenti per migliorare il benessere degli agricoltori. L'agricoltura sociale rappresenta una combinazione di servizi sociali e lavoro agricolo. In altre parole, la cooperazione tra agricoltori, fornitori di servizi sociali e comunità locali crea spazi inclusivi in cui il lavoro agricolo apporta benefici anche alla vita sociale dei partecipanti. Oltre ai vantaggi economici, l'agricoltura sociale si rivela utile anche dal punto di vista psicologico, poiché la sua applicazione è stata associata a un miglioramento del benessere e dell'autostima (Di Iacovo & O'Connor, 2022).

Turchia

Infine, l'ultimo Paese a offrire un esempio di iniziativa di successo è la Turchia. Qui, gli agricoltori si trovano ad affrontare sfide legate all'instabilità economica, all'incertezza climatica e alla difficoltà di accesso ai servizi sanitari a causa delle lunghe distanze. Tuttavia, i servizi di divulgazione agricola rimangono un punto di riferimento importante per gli agricoltori. Pertanto, tali servizi si rivelano un valido strumento per contribuire al loro benessere. In particolare, i consulenti ricevono una formazione specifica per il riconoscimento e la gestione dello stress degli agricoltori. Questo tipo di intervento si dimostra efficace grazie alla presenza di un rapporto di fiducia reciproca (Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura, 2022).



4.6 Bibliografia

American Psychological Association. (2023). Stress effects on the body and mind.

Bennett-Levy, J., & Finlay-Jones, A. (2023). Reflective practice and resilience in high-stress professions. *Journal of Mental Health*, 32(2), 215–223.

Blake, D. M., et al. (2025). The mental health of farmers and farmworkers impacted by flooding and drought events in England. *JMIR Research Protocols*. Advance online publication.

Cianconi, P., Betrò, S., & Janiri, L. (2023). The impact of climate change on mental health: A systematic review. *Environmental Research*, 218, 114977.

Di Iacovo, F., & O'Connor, D. (2022). Supporting policies for social farming in Europe: Progressing multifunctionality in responsive rural areas. European Commission.

European Agency for Safety and Health at Work. (2025). Mental health in agriculture: Preventing and managing psychosocial risks for farmers and farm workers.

European Commission. (2023). Mental health and wellbeing in rural areas and farming communities.

FARMWELL Project. (2023). Social innovation for farmer wellbeing.

Food and Agriculture Organization. (2022). Rural advisory services and farmer support systems.

Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J., & Henderson, A. (2022). Farming and mental health problems and mental illness. *International Journal of Social Psychiatry*, 68(3), 627–638.

Furey, E. M., O'Hora, D., & O'Connor, D. (2022). Occupational stress and burnout in farmers: A systematic review. *Journal of Agromedicine*, 27(3), 281–295.

Goldberg, S. B., Riordan, K. M., Sun, S., & Davidson, R. J. (2022). The empirical status of mindfulness-based interventions: A systematic review of meta-analyses. *Perspectives on Psychological Science*, 17(1), 108–130.

Grant, A. M. (2022). The efficacy of executive coaching in times of organisational change. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 15(2), 105–119.

Iwinski, S. J., Hu, Y., Cuthbertson, C., & Rudolphi, J. M. (2026). Stress processes and mental health among agricultural producers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. Advance online publication.

Jones-Bitton, A., Best, C., MacTavish, J., Fleming, S., & Hoy, S. (2023). Stress, anxiety, and resilience among farmers. *Journal of Rural Health*, 39(2), 345–354.

Kabat-Zinn, J. (2023). Mindfulness for stress reduction in high-risk professions.

Kirkwood, K., et al. (2023). Peer support and mental health in rural communities: A systematic review. *Rural and Remote Health*, 23(1).

Kutcher, S., Wei, Y., & Morgan, C. (2023). Mental health literacy and stigma reduction: Theory and practice. *Canadian Journal of Psychiatry*, 68(1), 5–12.

Michie, S., Atkins, L., & West, R. (2022). *The behaviour change wheel: A guide to designing interventions* (2nd ed.). Silverback Publishing.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2023). *Motivational interviewing: Helping people change* (4th ed.). Guilford Press.

Neenan, M. (2022). *Coaching for resilience: A practical guide to using positive psychology*. Routledge.

Nye, C. (2024). *Mental health, well-being and resilience in agricultural areas*. University of Plymouth.

OECD. (2022). *Mental health and work: Policy insights for rural populations*.

Peterson, H. H., Barkley, A., Chacón-Cascante, A., & Kastens, T. (2022). The mental health of farmers: A review of evidence. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 44(1), 1–23.

Phelps, C., Harington, T., & McGreevy, S. (2024). Resilience and adaptive capacity in agriculture under climate stress. *Global Environmental Change*, 84, 102502.

Roy, P., et al. (2022). Psychological resilience and mental health: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 845123.

Rudolphi, J. M., Berg, R. L., & Parsaik, A. (2021). Depression, anxiety, and stress among farmers. *Journal of Agromedicine*, 26(2), 145–154.

Capitolo 5: Applicazioni mobili e tecnologie indossabili per la gestione dello stress



Co-funded by
the European Union

Panoramica



Il settore agricolo presenta alcune delle professioni più estenuanti a causa degli orari di lavoro, dell'instabilità economica, dei rischi legati alle condizioni meteorologiche e climatiche e dell'elevato numero di ore di lavoro manuale. Tutti questi fattori possono comportare un aumento dei livelli di stress e affaticamento sul lavoro per agricoltori e operai agricoli. Sia lo stress che l'affaticamento possono influire negativamente sulla salute mentale e sulla produttività lavorativa (Fraser et al., 2005).

Più recentemente, le applicazioni per telefoni cellulari (app) e la tecnologia indossabile sono diventate una fonte emergente di supporto per la salute mentale e la gestione dello stress. Le tecnologie indossabili possono fornire agli individui dati in tempo reale sulle loro condizioni fisiologiche attraverso dispositivi come smartwatch, fitness tracker e dispositivi di monitoraggio biometrico. Alcune delle variabili fisiologiche misurate da questi dispositivi sono la variabilità della frequenza cardiaca, la qualità del sonno e il livello di attività totale. Se monitorate per un certo periodo, queste variabili possono indicare quando un individuo potrebbe iniziare a sperimentare stress, affaticamento e, in definitiva, burnout (Van Dongen et al., 2023).

Le applicazioni per la salute mobile, o app mHealth, forniscono analisi dei dati aggiuntive e raccomandazioni personalizzate basate sulle informazioni raccolte dai dispositivi indossabili. Ad esempio, le funzionalità comuni presenti nelle app mHealth includono esercizi di respirazione guidata, meditazione, strumenti per il monitoraggio dello stress e strumenti di coaching comportamentale che facilitano la gestione dello stress e migliorano il benessere generale (Torous et al., 2020).

La tecnologia digitale può offrire agli agricoltori e ai lavoratori agricoli, che spesso vivono in zone isolate con accesso limitato ai servizi di salute mentale, diverse risorse pratiche e flessibili. Anche i coach e i consulenti agricoli possono sfruttare la tecnologia digitale nei loro programmi di coaching per aiutare gli agricoltori a monitorare lo stress e ad apprendere meccanismi di gestione più efficaci.

5.1 Obiettivi di apprendimento



Al termine di questo capitolo, i partecipanti saranno in grado di:

- Scopri come le app per dispositivi mobili e i dispositivi indossabili possono essere utilizzati per gestire lo stress in agricoltura.
- Identificare e utilizzare gli indicatori fisiologici dello stress (variabilità della frequenza cardiaca, disturbi del sonno)
- Identificare strumenti digitali per misurare e regolare i livelli di stress degli agricoltori.
- Utilizzare strategie di coaching che supportino gli agricoltori nell'uso delle tecnologie digitali per il benessere.
- Sostenere gli agricoltori nell'implementazione di pratiche digitali per il benessere.
- Promuovere cambiamenti comportamentali che migliorino la resilienza psicologica e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

5.2 Fondamenti scientifici / Teoria



Comprendere lo stress e le sue basi psicologiche

La risposta fisiologica dell'organismo allo stress è un modo per prepararsi ad affrontare le sfide poste dall'ambiente. Lo stress è una componente fondamentale dell'adattamento umano, poiché attiva i sistemi biologici di un individuo, consentendogli di far fronte alle esigenze del proprio ambiente. Tuttavia, quando lo stress diventa cronico o intenso, può avere gravi conseguenze sulla salute mentale e fisica della persona.

Il modello transazionale dello stress e del coping, creato da Lazarus e Folkman (1984), è uno dei modelli più influenti per comprendere come affrontare lo stress. In questo modello, lo stress si verifica quando una persona percepisce che le richieste dell'ambiente superano le risorse a sua disposizione per farvi fronte. Pertanto, lo stress non deriva solo dalla situazione esterna, ma anche da come l'individuo la interpreta e reagisce ad essa.

La valutazione cognitiva si compone di due aspetti:

- La valutazione primaria è la prima analisi effettuata da una persona per stabilire se una situazione rappresenti una minaccia, un rischio di danno o una sfida.
- La valutazione secondaria si verifica quando la persona valuta la propria capacità di far fronte alle esigenze della situazione.

Poiché gli agricoltori lavorano costantemente sotto pressione a causa delle condizioni ambientali, dei cambiamenti del mercato, dei guasti meccanici, ecc., e dell'ulteriore pressione dei tempi ristretti per la semina o il raccolto, sono costantemente tenuti a valutare la situazione e a prendere decisioni molto rapidamente. Gli agricoltori sperimentano stress quando percepiscono che le richieste a cui devono far fronte sono superiori alle loro capacità personali.

5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Un breve periodo di stress può migliorare le prestazioni, mantenendo la veglia e motivando a lavorare di più. Tuttavia, un'esposizione prolungata allo stress può causare diversi effetti negativi, come esaurimento emotivo, burnout, ansia o depressione (McEwen, 2017). L'esposizione prolungata allo stress altera anche la memoria, l'attenzione e la capacità decisionale, tre elementi fondamentali per garantire pratiche agricole sicure e produttive.

Il primo passo per fornire supporto agli agricoltori è comprendere come lo stress influisce sul loro corpo. Le nuove tecnologie, tra cui dispositivi indossabili e applicazioni mobili, aprono un nuovo orizzonte di possibilità per studiare lo stress fisiologico in tempo reale, promuovendo al contempo la consapevolezza di sé negli agricoltori.

Risposta fisiologica allo stress e ruolo del sistema nervoso

Quando le persone sono sotto pressione, i meccanismi di difesa dell'organismo si attivano per consentire loro di reagire. Questa risposta di lotta o fuga può essere fatta risalire a Cannon all'inizio del XX secolo.

In generale, nell'organismo esistono due sistemi che gestiscono questa risposta allo stress:

1. Il sistema nervoso simpatico (SNS) – un sistema di risposta immediata.
2. L'asse ipotalamo-ipofisi-surrene (HPA) – un sistema di risposta più graduale.

Quando un individuo è stressato, il sistema nervoso simpatico reagisce quasi immediatamente. Ciò porta al rilascio di due ormoni diversi (adrenalina e noradrenalina), che agiscono aumentando la frequenza cardiaca, la pressione sanguigna e la frequenza respiratoria. Pertanto, questi rilasci ormonali consentono all'individuo di rispondere in modo più efficace a una minaccia immediata.

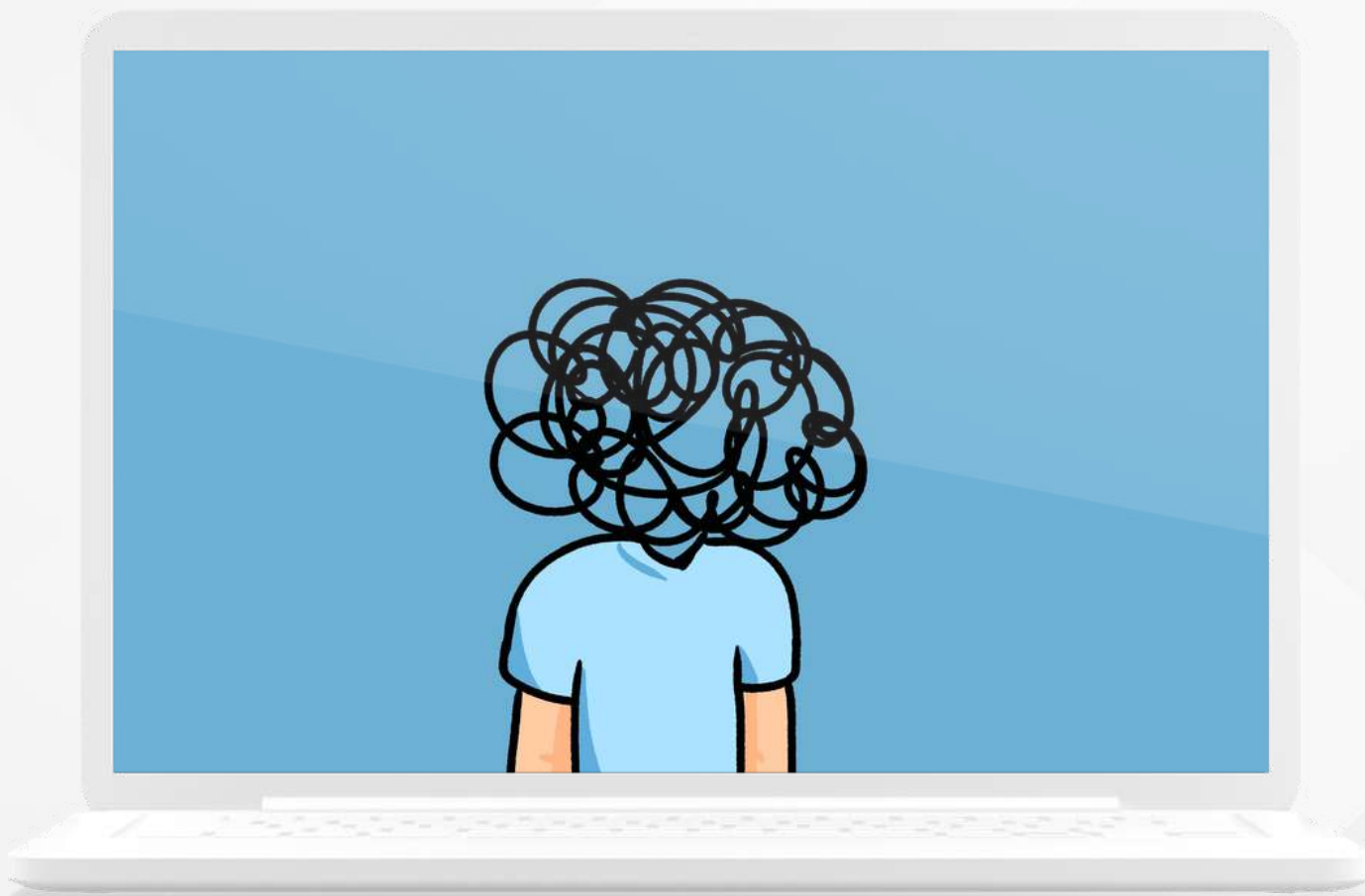
D'altra parte, il cortisolo (un ormone steroideo), prodotto dalle ghiandole surrenali, viene secreto principalmente attraverso l'asse ipotalamo-ipofisi-surrene (HPA) in caso di esposizione prolungata a un fattore di stress. Il ruolo del cortisolo è quello di fornire riserve di energia all'organismo che possono essere mobilitate per rispondere allo stress prolungato. Sebbene il cortisolo possa essere utile per creare equilibrio nell'organismo nel tempo, un'attivazione cronica (alti livelli di cortisolo) può portare a una diminuzione della funzione immunitaria, disturbi del sonno e vari disturbi dell'umore (McEwen, 2017).

5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Secondo McEwen (2017), gli agricoltori e i lavoratori agricoli sono ripetutamente esposti a condizioni stressanti come orari di lavoro prolungati, preoccupazioni finanziarie e condizioni meteorologiche o lavorative imprevedibili. Questi fattori possono innescare l'attivazione costante dei sistemi biologici che rispondono allo stress.

L'attivazione continua nel tempo può portare a quello che i ricercatori definiscono un "carico allostatico": ovvero, l'effetto cumulativo di alti livelli di stress sull'organismo; lo stress accelera l'usura del corpo.

I dispositivi indossabili possono aiutare a identificare la risposta fisiologica del corpo allo stress. Ad esempio, misurando la frequenza cardiaca, il sonno e i livelli di attività fisica, i dispositivi indossabili possono fornire informazioni sulla risposta fisica di un individuo agli stress quotidiani.



5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

La variabilità della frequenza cardiaca come indicatore di stress

La variabilità della frequenza cardiaca (HRV) è un importante indicatore fisiologico che fornisce una significativa indicazione dello stress. L'HRV è definita come la misurazione della differenza nell'intervallo di tempo tra i diversi battiti cardiaci; ovvero, sebbene molti percepiscano il cuore battere costantemente, in realtà questo crea un ritmo variabile in base al grado di equilibrio tra il sistema simpatico e quello parasimpatico.

- Il sistema parasimpatico è responsabile dei processi di recupero/riposo, mentre, al contrario, il sistema simpatico prepara l'individuo all'azione. Il processo fisiologico della variabilità della frequenza cardiaca (HRV) rappresenta quindi l'interazione continua e diretta di questi due sistemi.

Gli individui con una maggiore variabilità della frequenza cardiaca (HRV) generalmente dimostrano un sistema nervoso più flessibile, avendo quindi una maggiore capacità di adattarsi alle sfide del loro ambiente (Shaffer & Ginsberg, 2017). Una maggiore HRV indica anche che questi individui mostreranno una maggiore regolazione emotiva e una maggiore resilienza allo stress, e recupereranno più rapidamente dallo sforzo fisico rispetto agli individui con una minore HRV.

Gli individui con una bassa variabilità della frequenza cardiaca (HRV) svilupperanno uno stato di affaticamento (ovvero stress) e, con il calo della loro HRV, potrebbero anche sviluppare sintomi associati alla sindrome da stanchezza cronica, seguendo gli stessi processi fisiologici associati a una ridotta resilienza. La ricerca sulla relazione tra stress e HRV ha inoltre rilevato che ci si aspetterebbe lo stesso schema nelle persone che presentano uno stato di stress prolungato, in cui la loro HRV diminuirebbe, riflettendo una riduzione dell'equilibrio del sistema nervoso autonomo.

Grazie ai dispositivi indossabili, gli operatori sanitari non devono più essere presenti per monitorare la variabilità della frequenza cardiaca. Negli ultimi anni, sono stati creati molti dispositivi, come smartwatch e palmari biometrici, che ci permettono di monitorare la nostra variabilità della frequenza cardiaca in qualsiasi momento, registrando e stimando i nostri valori anche durante il sonno o il riposo.

Sapere come potremmo reagire in situazioni stressanti può aiutarci a gestire la nostra produttività. Ad esempio, se un agricoltore potesse registrare la propria variabilità della frequenza cardiaca (HRV) durante il lavoro di raccolta, potrebbe iniziare a capire come ciò potrebbe influenzarlo in base al numero di ore lavorate e allo sforzo fisico profuso.

5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Sonno, recupero e salute mentale

Un sonno adeguato è fondamentale per il benessere fisico e psicologico. Per rimanere in salute, tutti gli esseri umani hanno bisogno di dormire a sufficienza per svolgere correttamente le funzioni cognitive, controllare le proprie emozioni in situazioni di stress, avere un sistema immunitario forte per prevenire le malattie e recuperare dallo sforzo fisico. Studi dimostrano una correlazione significativa tra problemi del sonno e aumento dei livelli di stress, diminuzione della produttività e aumento del rischio di incidenti sul lavoro (Barnes e Drake 2015). Il sonno compromette anche l'attenzione, la capacità decisionale e i tempi di reazione, tutti elementi essenziali per i lavoratori agricoli per operare in sicurezza. Gli agricoltori spesso hanno ritmi di sonno irregolari, a causa del carico di lavoro stagionale, della necessità di alzarsi molto presto per completare le attività quotidiane e della dipendenza dalle condizioni meteorologiche. Molte volte, durante i periodi di maggiore attività agricola, gli agricoltori non dormono a sufficienza perché devono portare a termine lavori essenziali come la raccolta o la riparazione delle attrezzature.

I lavoratori agricoli possono usufruire di numerose informazioni utili grazie ai vari tipi di tecnologia indossabile disponibili per il monitoraggio del sonno. La maggior parte di questi dispositivi traccia la quantità di tempo trascorso a dormire, il tempo impiegato nelle diverse fasi del sonno e le eventuali interruzioni causate da fattori esterni, come rumore o luce. Conoscere queste informazioni fornisce ai lavoratori preziose indicazioni su come le loro abitudini lavorative e le loro scelte di vita influenzino la qualità del sonno notturno.

Un'app per dispositivi mobili collegata a un dispositivo indossabile può fornire un'analisi dei dati relativi al sonno, offrendo consigli personalizzati per migliorare l'igiene del sonno. Ad esempio, agli utenti potrebbe essere consigliato di mantenere orari di sonno regolari, limitare l'uso di schermi prima di coricarsi e praticare tecniche di rilassamento prima di addormentarsi. Il miglioramento del benessere generale e la riduzione dello stress sono tra i metodi migliori per migliorare la qualità del sonno. I coach che lavorano con gli agricoltori possono utilizzare dispositivi indossabili per raccogliere dati sul sonno e facilitare le conversazioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sulle pratiche relative al recupero.

5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Applicazioni mobili per la salute e tecnologie digitali per il benessere

L'utilizzo di applicazioni mHealth, note anche come app per la salute mobile, sta guadagnando terreno tra gli utenti che desiderano migliorare la propria salute e il proprio benessere. La maggior parte di queste app può essere scaricata sullo smartphone e offre una moltitudine di servizi, come il monitoraggio del livello di stress, la guida alla meditazione, il monitoraggio dell'umore e il coaching comportamentale. È stato dimostrato che gli strumenti digitali per la salute mentale offrono un maggiore accesso al supporto psicologico per le persone che vivono in aree rurali e remote, dove l'accesso ai servizi sanitari tradizionali è limitato (Torous et al., 2020). La maggior parte delle app per la gestione dello stress utilizza tecniche derivate dalla terapia cognitivo-comportamentale (TCC), dalla riduzione dello stress basata sulla mindfulness (MBSR) e dalla psicologia comportamentale, in modo che gli utenti possano imparare a identificare i fattori scatenanti dello stress, sviluppare strategie di coping per affrontarli e gestire la propria risposta emotiva.

Le terapie basate sulla mindfulness hanno recentemente ricevuto notevole attenzione. La mindfulness è definita come "il processo di focalizzazione dell'attenzione sul momento presente senza giudizio". Studi hanno dimostrato che le pratiche basate sulla mindfulness possono ridurre lo stress percepito e migliorare la regolazione emotiva (Kabat-Zinn, 2003). Le applicazioni per dispositivi mobili hanno reso accessibili queste pratiche di mindfulness attraverso brevi esercizi guidati da svolgere ovunque, ad esempio durante una pausa al lavoro o dopo una lunga giornata lavorativa. Questi strumenti offrono alle persone che lavorano in agricoltura opzioni flessibili e pratiche per alleviare lo stress quando non hanno tempo o accesso a servizi di consulenza professionale.

Cambiamento comportamentale e automonitoraggio

La tecnologia indossabile e le applicazioni mobili per la salute promuovono l'automonitoraggio, un aspetto chiave di molte teorie sul cambiamento comportamentale. I ricercatori hanno scoperto che le persone cambiano i propri comportamenti se ne comprendono l'impatto. Pertanto, l'automonitoraggio aumenta la consapevolezza dell'utente riguardo alla propria salute e accresce il suo desiderio di prendersene cura. Un esempio è quello di un agricoltore che si rende conto che le sue abitudini di sonno, a causa dei ritmi di lavoro frenetici, lo stanno influenzando negativamente. Questa constatazione può motivarlo a modificare la propria routine e a dormire di più. Allo stesso modo, monitorare le proprie attività quotidiane può aiutare l'utente a programmare momenti dedicati all'attività fisica e/o al relax.

5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

La tecnologia digitale aiuta gli utenti nell'automonitoraggio fornendo un feedback continuo e rappresentazioni visive (come grafici, notifiche e raccomandazioni personalizzate) di ciò che accade ai loro comportamenti, consentendo loro di individuare schemi ricorrenti. Gli utenti possono quindi prendere decisioni informate riguardo alla propria salute. Gli interventi di modifica del comportamento che utilizzano strumenti digitali hanno prodotto risultati positivi nel miglioramento dei livelli di attività fisica, dei ritmi del sonno e delle strategie di gestione dello stress (Michie et al., 2013).

Biofeedback e regolazione dello stress

Un altro concetto fondamentale delle tecnologie indossabili è il biofeedback (BF). Il BF consente a una persona di ricevere un feedback immediato sui processi fisiologici, come la frequenza cardiaca, la frequenza respiratoria o la tensione muscolare. Molti processi corporei sono automatici e al di fuori della nostra consapevolezza cosciente. L'utilizzo di dispositivi digitali indossabili per fornire segnali fisiologici in tempo reale permette agli individui di monitorare e controllare meglio tali processi. Ad esempio, il display di un dispositivo indossabile mostrerà la frequenza cardiaca dell'utente durante gli esercizi di respirazione. L'utente può controllare consapevolmente la velocità del respiro, il che farà diminuire gradualmente il battito cardiaco, indicando rilassamento e un cambiamento verso uno stato fisiologico più calmo. Numerosi studi hanno dimostrato l'efficacia degli interventi di BF nel ridurre l'ansia, migliorare la regolazione emotiva e aumentare la resilienza allo stress (Lehrer & Gevirtz, 2014).

Le tecnologie indossabili integrano sempre più funzionalità di fitness e possono aiutare gli utenti in questo processo attraverso diverse tecniche, come esercizi di respirazione o rilassamento. Queste tecnologie possono essere molto utili per le persone che soffrono di stress acuto a causa di lavori molto impegnativi. Per gli agricoltori, gli strumenti di fitness possono essere utili per gestire i livelli di stress quando hanno responsabilità che richiedono tempi stretti, come lavorare sui macchinari, gestire il bestiame o durante il periodo del raccolto.

Tecnologie digitali per la salute nel benessere sul lavoro

Le tecnologie digitali per la salute stanno ricevendo sempre maggiore attenzione per il loro utilizzo sul posto di lavoro al fine di migliorare la salute generale dei dipendenti e ridurre il rischio di burnout. Settori come quello sanitario, manifatturiero e dei trasporti utilizzano dispositivi indossabili per monitorare la fatica, lo stress e le esigenze fisiche a cui sono sottoposti i lavoratori. Gli studi dimostrano che i dispositivi indossabili possono aiutare a identificare i primi segni di affaticamento nei lavoratori e possono essere utilizzati per sviluppare interventi volti a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro (Smets et al 2018).



5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Anche il settore agricolo sta iniziando a utilizzare tecnologie simili; grazie ai sistemi di monitoraggio, gli agricoltori potranno comprendere meglio l'impatto dei diversi livelli di intensità lavorativa sulla loro salute mentale e fisica. Questo permetterà loro di creare orari di lavoro e periodi di pausa, nonché strategie di recupero. Anche i coach e i consulenti agricoli potrebbero utilizzare la tecnologia per avviare conversazioni con gli agricoltori sul loro benessere generale, fornendo dati sulla qualità del sonno e sulla durata dell'attività fisica. I dati raccolti dai dispositivi indossabili consentirebbero ai coach di collaborare con gli agricoltori per promuovere uno stile di vita più sano e ridurre il rischio di burnout.

Integrare la tecnologia con gli approcci di coaching

Sebbene le soluzioni digitali possano generare dati preziosi – attraverso l'uso di dispositivi intelligenti – i benefici derivanti da questi strumenti digitali sono limitati se non sono integrati in modo fluido in sistemi di supporto più ampi. In altre parole, la tecnologia non sostituirà la necessità per le persone di interagire adeguatamente tra loro, di mostrare empatia reciproca o di offrire una guida competente e interpersonale.

I coach svolgono un ruolo fondamentale nell'aiutare i produttori agricoli a definire i propri dati, riflettere su quanto accaduto nella settimana/mese precedente e sviluppare metodi efficaci per gestire lo stress. Collaborando con i produttori agricoli, li aiutiamo a correlare i parametri fisiologici generati dal dispositivo indossabile con ciò che accade nella loro vita quotidiana, compreso il loro stato emotivo.

Ad esempio, un coach può analizzare i dati dei dispositivi indossabili di un produttore per identificare i momenti in cui la qualità del sonno si è ridotta e la correlazione tra tale riduzione e specifici periodi della stagione agricola. A partire da queste informazioni, si possono elaborare idee e soluzioni per migliorare il recupero, ad esempio programmando periodi di riposo e/o delegando la responsabilità di compiti specifici. L'integrazione tra il monitoraggio tecnologico (tramite dispositivi indossabili) e il supporto sistematico fornito da un coach crea un approccio ibrido per aiutare i produttori agricoli a gestire lo stress, combinando tecnologia innovativa e supporto umano. Il supporto integrato si sta affermando sempre più come un mezzo efficace per promuovere la salute mentale e il benessere in settori lavorativi ad alta pressione.

5.2 Fondamenti scientifici / Teoria

Implicazioni per il benessere agricolo

L'introduzione di app per la salute mobile e dispositivi indossabili rappresenta un'importante opportunità per migliorare il supporto alla salute mentale in agricoltura. Queste tecnologie offrono agli agricoltori gli strumenti per monitorare i propri segnali di stress, migliorare la consapevolezza di sé e adottare abitudini più sane. Se abbinati a interventi di coaching, gli strumenti digitali possono aiutare gli agricoltori a riconoscere la correlazione tra carico di lavoro e stress, e a capire come riprendersi da entrambi. Aiutando gli agricoltori a individuare precocemente i segnali di stress e incoraggiandoli ad adottare misure proattive per affrontarlo, le tecnologie digitali per il benessere contribuiscono a costruire la resilienza psicologica e a sviluppare pratiche agricole sostenibili. Con il continuo sviluppo delle tecnologie digitali per la salute, la loro capacità di supportare il benessere lavorativo in agricoltura continuerà a crescere.

Integrare la tecnologia con gli approcci di coaching

Sebbene le soluzioni digitali possano generare dati preziosi – attraverso l'uso di dispositivi intelligenti – i benefici derivanti da questi strumenti digitali sono limitati se non sono integrati in modo fluido in sistemi di supporto più ampi. In altre parole, la tecnologia non sostituirà la necessità per le persone di interagire adeguatamente tra loro, di mostrare empatia reciproca o di offrire una guida competente e interpersonale.

I coach svolgono un ruolo fondamentale nell'aiutare i produttori agricoli a definire i propri dati, riflettere su quanto accaduto nella settimana/mese precedente e sviluppare metodi efficaci per gestire lo stress. Collaborando con i produttori agricoli, li aiutiamo a correlare i parametri fisiologici generati dal dispositivo indossabile con ciò che accade nella loro vita quotidiana, compreso il loro stato emotivo.

Ad esempio, un coach può analizzare i dati dei dispositivi indossabili di un produttore per identificare i momenti in cui la qualità del sonno si è ridotta e la correlazione tra tale riduzione e specifici periodi della stagione agricola. A partire da queste informazioni, si possono elaborare idee e soluzioni per migliorare il recupero, ad esempio programmando periodi di riposo e/o delegando la responsabilità di compiti specifici. L'integrazione tra il monitoraggio tecnologico (tramite dispositivi indossabili) e il supporto sistematico fornito da un coach crea un approccio ibrido per aiutare i produttori agricoli a gestire lo stress, combinando tecnologia innovativa e supporto umano. Il supporto integrato si sta affermando sempre più come un mezzo efficace per promuovere la salute mentale e il benessere in settori lavorativi ad alta pressione.

5.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Implicazioni per il benessere agricolo

L'introduzione di app per la salute mobile e dispositivi indossabili rappresenta un'importante opportunità per migliorare il supporto alla salute mentale in agricoltura. Queste tecnologie offrono agli agricoltori gli strumenti per monitorare i propri segnali di stress, migliorare la consapevolezza di sé e adottare abitudini più sane. Se abbinati a interventi di coaching, gli strumenti digitali possono aiutare gli agricoltori a riconoscere la correlazione tra carico di lavoro e stress, e a capire come riprendersi da entrambi. Aiutando gli agricoltori a individuare precocemente i segnali di stress e incoraggiandoli ad adottare misure proattive per affrontarlo, le tecnologie digitali per il benessere contribuiscono a costruire la resilienza psicologica e a sviluppare pratiche agricole sostenibili. Con il continuo sviluppo delle tecnologie digitali per la salute, la loro capacità di supportare il benessere lavorativo in agricoltura continuerà a crescere.

Sfide psicologiche in agricoltura

L'agricoltura è ampiamente riconosciuta come una professione ad alto rischio non solo in termini di sicurezza fisica, ma anche per quanto riguarda la salute mentale e il benessere psicologico. Gli agricoltori e i lavoratori agricoli si trovano ad affrontare una combinazione unica di fattori di stress ambientali, economici, sociali e professionali che possono influire significativamente sulla loro salute mentale.

A differenza di molte altre professioni, il lavoro agricolo è profondamente interconnesso con fattori esterni incontrollabili come le condizioni meteorologiche, la variabilità climatica e le fluttuazioni del mercato. Questa mancanza di controllo può contribuire a generare sentimenti di incertezza, stress e ansia. Inoltre, in ambito agricolo, dove le persone vivono e lavorano nello stesso ambiente, i confini tra vita privata e lavoro sono spesso sfumati.

Le ricerche indicano che gli agricoltori sono a maggior rischio di soffrire di problemi di salute mentale rispetto ad altri gruppi professionali, tra cui stress, ansia, depressione e burnout (Fraser et al., 2005). Comprendere queste problematiche psicologiche è fondamentale per sviluppare strategie di coaching e interventi efficaci a supporto del benessere nelle comunità agricole.

5.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Pressione economica e incertezza finanziaria

L'insicurezza finanziaria è uno degli aspetti più stressanti della vita di un agricoltore al giorno d'oggi. Gli agricoltori, infatti, si trovano a operare in contesti economici molto imprevedibili, dove il loro reddito dipende da fonti al di fuori del loro controllo. Ad esempio, il tempo può cambiare improvvisamente, distruggendo in tutto o in parte il raccolto; possono verificarsi infestazioni di insetti che danneggiano gravemente le coltivazioni; e i prezzi di mercato possono fluttuare più volte prima della vendita del raccolto. Le perdite finanziarie derivanti da questi eventi possono essere ingenti e avere effetti a lungo termine. Questa incertezza crea una pressione e un'ansia costanti per mantenere un reddito stabile, costringendo molti agricoltori a chiedere prestiti o a utilizzare carte di credito per mandare avanti la propria attività. Ciò rappresenta un notevole peso psicologico per molti agricoltori, soprattutto se non sanno se saranno in grado di ripagare il prestito e conservare la propria terra.

Quando gli agricoltori si trovano ad affrontare difficoltà finanziarie, ciò può avere conseguenze negative sulle loro famiglie. L'agricoltura è spesso considerata una professione a conduzione familiare e le difficoltà economiche che gli agricoltori incontrano si ripercuotono anche sul coniuge e sui figli. Di conseguenza, possono aumentare le tensioni e diminuire il sostegno emotivo per i familiari degli agricoltori. La ricerca dimostra una significativa correlazione tra insicurezza finanziaria e vari tipi di disagio psicologico, in particolare ansia, depressione e pensieri suicidi (Fraser et al., 2005). Le continue richieste di elevati livelli di produttività, unite all'incertezza del reddito, creano un circolo vizioso di stress da cui le famiglie di agricoltori sembrano quasi impossibili da spezzare.

Carico di lavoro, pressione temporale ed esaurimento fisico

Il lavoro agricolo comporta sforzi fisici intensi, oltre a lunghe ore di lavoro, che spesso si protraggono dalle prime ore del mattino fino a tarda notte. Gli agricoltori raramente hanno a disposizione pause adeguate durante i periodi di maggiore attività (semina e raccolta) a causa dell'enorme mole di lavoro da svolgere. La natura faticosa del lavoro agricolo può causare stanchezza estrema ed è spesso associata a stress psicologico. La stanchezza interferisce con i processi cognitivi, tra cui l'attenzione, la capacità decisionale e i tempi di reazione. Queste condizioni di affaticamento possono aumentare la probabilità di incidenti o infortuni sul luogo di lavoro in agricoltura.

5.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Poiché molte attività e operazioni in agricoltura sono vincolate a scadenze precise o devono essere completate entro periodi specifici, gli agricoltori sono sottoposti a un'enorme pressione temporale. Ad esempio, la raccolta dei raccolti al momento giusto o la cura continua degli animali e del bestiame. Lunghi periodi di lavoro sotto pressione e con tempi limitati per completare le mansioni creano un ambiente in cui gli agricoltori sono sottoposti a un forte stress, che può portare al burnout, definito come una sensazione di esaurimento emotivo e una diminuzione della motivazione e del senso di realizzazione. Il burnout in un ambiente di lavoro agricolo può limitare la produttività e ridurre l'efficacia del processo decisionale, con conseguenti ripercussioni sulla salute e sul benessere generale. Quando gli individui perdono la capacità di rigenerarsi dalla stanchezza cronica, non saranno in grado di gestire efficacemente lo stress, con conseguenti effetti continui di tensione fisica e psicologica.

Isolamento sociale e accesso limitato al supporto

Nelle aree rurali/agricole, l'isolamento sociale è un problema comune. A causa di questo isolamento, molti agricoltori interagiscono solo con i membri della propria famiglia. Lavorando per lunghe ore lontano dagli altri, per loro è difficile creare una rete di contatti sociali. Il supporto sociale è uno dei fattori più importanti per il benessere mentale. Attraverso il supporto sociale, le persone possono condividere esperienze, ricevere suggerimenti e sostegno emotivo. Tuttavia, molti agricoltori non hanno accesso a sistemi di supporto sociale come quelli di altri. Alcuni agricoltori incontrano ostacoli che impediscono loro di chiedere aiuto. In molte comunità agricole, l'autosufficienza e la resilienza sono valori fondamentali, e questi possono scoraggiare gli agricoltori dal parlare dei propri problemi di salute mentale o dal cercare un aiuto professionale.

Numerosi studi dimostrano che, rispetto ad altri gruppi di individui, gli agricoltori tendono a evitare di chiedere aiuto per problemi di salute mentale (Roy et al., 2017). Evitando l'aiuto altrui o ricorrendo a terapie esterne, gli agricoltori possono trascorrere lunghi periodi senza affrontare lo stress, l'ansia o la depressione che provano. Grazie alle tecnologie digitali, come le app per dispositivi mobili, è possibile accedere a distanza ai servizi di salute mentale, riducendo in parte l'isolamento. Tuttavia, l'utilizzo delle tecnologie digitali non sostituisce i vantaggi offerti dal contatto umano diretto. Le strategie di coaching implementate dovrebbero creare e potenziare le reti di supporto sociale e favorire una discussione aperta sul benessere mentale.

5.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Cambiamenti climatici e fattori di stress ambientale

Gli agricoltori si trovano ad affrontare un livello di stress crescente a causa dei cambiamenti climatici, che hanno introdotto nuove e complesse problematiche nell'ambiente in cui operano. Le condizioni meteorologiche sono più difficili che mai da prevedere. Gli agricoltori devono far fronte a numerose sfide a causa di eventi meteorologici imprevedibili, come siccità, piogge torrenziali, freddo estremo, ecc. Tra i cambiamenti significativi causati dai cambiamenti climatici si annovera la siccità, che può comportare una riduzione del raccolto e un conseguente calo del reddito. In caso di tempesta o alluvione, gli agricoltori possono subire danni ingenti e, in alcuni casi, la perdita totale delle proprie attività agricole.

La ricerca ha dimostrato che lo stress legato ai cambiamenti climatici aumenta la probabilità che un agricoltore sperimenti livelli più elevati di ansia, depressione e disagio emotivo (Berry et al., 2010). Per supportare efficacemente gli agricoltori sia fisicamente che psicologicamente, sono essenziali strategie che promuovano la resilienza di fronte alle mutevoli condizioni ambientali.

Rischi professionali e stress legato alla sicurezza

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, l'agricoltura è uno dei lavori più pericolosi che gli agricoltori svolgono, e questi devono affrontare quotidianamente numerosi rischi, tra cui infortuni dovuti all'uso di macchinari agricoli, esposizione a sostanze chimiche e pesticidi nocivi, lavoro con animali (bestiame), e altro ancora. La costante preoccupazione di poter essere feriti o uccisi può generare stress e tensione mentale, poiché gli agricoltori sono costretti a prendere decisioni immediate sulla propria sicurezza e su quella altrui, con un conseguente forte impatto psicologico. Inoltre, gli incidenti, anche sfiorati, possono causare conseguenze a lungo termine a livello psicologico, come preoccupazione, paura e disturbo da stress post-traumatico. Gli agricoltori sono anche maggiormente a rischio di infortuni dovuti alla stanchezza. La stanchezza aumenta la probabilità di infortuni, poiché l'incapacità di lavorare in sicurezza è compromessa, causando ulteriore stress mentale. Le tecnologie digitali possono migliorare la sicurezza degli agricoltori creando strumenti di monitoraggio della stanchezza e fornendo agli utenti avvisi sui potenziali rischi. Formazione, sensibilizzazione sulla sicurezza e ambienti di lavoro favorevoli sono inoltre necessari per affrontare gli effetti negativi sulla salute mentale degli agricoltori.

5.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Responsabilità familiari e conciliazione tra vita professionale e privata

In molti contesti agricoli, la vita familiare è strettamente integrata con l'attività lavorativa nel settore agroalimentare, poiché le aziende agricole sono solitamente gestite da nuclei familiari. Pertanto, le relazioni familiari più intime si intrecciano con le mansioni lavorative dell'agricoltore. Questa interazione può rappresentare una sfida per il raggiungimento di un sano equilibrio tra vita professionale e privata. Gli agricoltori spesso faticano a separare lo stress lavorativo da quello della vita familiare, con conseguente difficoltà di recupero a causa della continua esposizione allo stress. I familiari possono aiutare l'agricoltore nelle attività agricole, il che potrebbe a sua volta aumentare lo stress.

Ad esempio, la partecipazione del coniuge alla gestione dell'azienda agricola potrebbe rendere difficile per lui/lei ripartire equamente le responsabilità con tutti i membri della famiglia. I conflitti interpersonali possono derivare da stress finanziario, da una disparità nella distribuzione del lavoro o da difficoltà nel processo decisionale. Tali conflitti possono esacerbare la tensione e compromettere il benessere generale dell'agricoltore. Sostenere l'equilibrio tra lavoro e famiglia attraverso la gestione dello stress è quindi una questione cruciale da affrontare nell'assistenza agli agricoltori. Esempi di supporto che possono essere forniti dai coach includono l'aiuto agli agricoltori nello sviluppo di strategie per stabilire dei limiti, delegare i compiti e programmare momenti di riposo e tempo da dedicare alla famiglia.

Stigma e consapevolezza della salute mentale

Per chi vive in zone agricole, chiedere aiuto per problemi di salute mentale può essere difficile. Gli agricoltori potrebbero pensare di parlare dei loro problemi di salute mentale, ma spesso non lo fanno per paura di essere giudicati negativamente o considerati deboli. Queste convinzioni su forza, indipendenza e resilienza possono impedire agli agricoltori di parlare dello stress o dei problemi di salute mentale che potrebbero aver dovuto affrontare. Invece di cercare aiuto per gestire lo stress, molti agricoltori cercano di affrontarlo da soli.

La tendenza degli agricoltori a sottovalutare o non segnalare questi problemi è spesso dovuta alla loro scarsa conoscenza della salute mentale. Potrebbero non riconoscere i sintomi di ansia, depressione o stress e attribuirli semplicemente alla stanchezza. Per affrontare questo problema, è necessaria un'adeguata educazione alla salute mentale. Gli agricoltori devono acquisire consapevolezza del proprio benessere mentale, in modo da comprendere che si tratta di un problema reale e che è importante chiedere aiuto.

5.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Divario digitale e ostacoli all'utilizzo della tecnologia

L'utilizzo di app per dispositivi mobili e dispositivi indossabili per la gestione dello stress offre numerosi vantaggi, ma la loro efficacia dipende dalla disponibilità e dall'adozione da parte del pubblico. Gli agricoltori nelle comunità rurali possono incontrare ostacoli come una connessione internet limitata, una scarsa alfabetizzazione digitale e risorse finanziarie limitate, fattori che ne impediscono l'accesso ai dispositivi digitali. Inoltre, gli agricoltori più anziani probabilmente non hanno familiarità con le tecnologie digitali e necessitano quindi di maggiore supporto per utilizzare efficacemente app e/o dispositivi indossabili. Coach e formatori dovrebbero valutare questi ostacoli prima di implementare l'uso di strumenti digitali, fornendo istruzioni chiare, dimostrazioni pratiche e supporto continuo. In questo modo, i tassi di adozione aumenteranno e, di conseguenza, l'efficacia complessiva della tecnologia.



Stress cumulativo e impatto a lungo termine

Una delle principali cause delle difficoltà psicologiche in agricoltura è che lo stress è un fenomeno cumulativo. Gli agricoltori spesso si trovano ad affrontare contemporaneamente molteplici fonti di stress: difficoltà finanziarie, carichi di lavoro elevati, incertezza ambientale e isolamento sociale. Con il passare del tempo, l'accumulo di queste fonti di stress porta allo sviluppo di stress cronico, che può sfociare in un vero e proprio burnout. Lo stress cronico ha ripercussioni sia sulla salute mentale che fisica, come ad esempio un aumento delle malattie cardiovascolari, un indebolimento del sistema immunitario e disturbi del sonno (McEwen, 2017).

5.3 Sfide psicologiche in agricoltura

Gli effetti a lungo termine dello stress influiranno anche sulla capacità dell'agricoltore di prendere decisioni, essere produttivo e avere un'elevata qualità della vita. Se lo stress e i problemi di salute mentale non vengono trattati adeguatamente o lo sono in minima parte, possono insorgere depressione e suicidio.

Pertanto, diventa fondamentale individuare il problema precocemente e fornire gli interventi necessari. La tecnologia digitale può essere utilizzata per supportare l'identificazione tempestiva attraverso il monitoraggio dei segnali fisiologici, mentre un approccio di coaching può fornire strategie per la gestione dello stress.



Implicazioni per il coaching e l'intervento

Per creare interventi di coaching efficaci per gli agricoltori, è fondamentale comprendere le problematiche psicologiche che questi si trovano ad affrontare. I coach devono adottare un approccio olistico nell'analizzare le diverse cause di stress degli agricoltori, poiché sono tutte interconnesse.

Ecco alcuni aspetti importanti da ricordare quando si fa da coach agli agricoltori:

Il collegamento tra diversi fattori di stress (ad esempio, stress finanziario, stress ambientale e stress sociale).

- Consapevolezza degli indicatori di stress e dei segnali premonitori, e di come identificarli.
- Incoraggiare un dialogo aperto sui problemi di salute mentale.
- Contribuisci a generare un cambiamento comportamentale attraverso metodi pratici.
- Utilizzare la tecnologia per consentire l'automonitoraggio e il feedback.

Affrontando queste sfide, i coach possono supportare gli agricoltori nello sviluppo della resilienza, nel miglioramento della qualità della vita e nella continuazione dell'attività lavorativa in contesti agricoli impegnativi.

5.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Il coaching in contesti agricoli reali

Quando si offre un servizio di coaching per la gestione dello stress agli agricoltori (a differenza di quanto avviene con impiegati o professionisti), è fondamentale che il coach tenga conto delle loro esperienze quotidiane. La natura stessa dell'attività agricola impone agli agricoltori esigenze fisiche, con scadenze precise da rispettare e continui cambiamenti ambientali. Di conseguenza, il coach deve fornire soluzioni pratiche e flessibili, applicabili sul campo, anziché limitarsi a metodi puramente teorici.

È inoltre fondamentale ricordare che i produttori agricoli in genere non hanno il tempo o l'interesse a partecipare a interventi di coaching lunghi e complessi. Pertanto, le sessioni di coaching dovrebbero consistere in consigli specifici, brevi e pratici, relativi alle esperienze lavorative concrete e alle sfide che l'agricoltore affronta quotidianamente. Invece di discutere di generalizzazioni sullo stress, il coach può chiedere all'agricoltore di descrivere una tipica giornata lavorativa durante i periodi più intensi della stagione del raccolto. Lo scopo di questa richiesta è fornire un contesto per la discussione sull'esperienza specifica dello stress.

Nel complesso, il coaching è possibile in diverse sedi (come ad esempio l'azienda agricola stessa, durante le pause lavorative o tramite una breve sessione di consulenza online). La flessibilità nel coaching è fondamentale per ottenere la partecipazione degli agricoltori. I coach devono impegnarsi ad adattarsi agli orari degli agricoltori, anziché richiedere loro di conformarsi a un formato di coaching strutturato in termini di tempo. Anche gli strumenti digitali possono essere integrati gradualmente. Un coach potrebbe consigliare, ad esempio, di iniziare con un semplice diario del sonno disponibile su smartphone o smartwatch, invece di introdurre contemporaneamente diverse applicazioni complesse. L'obiettivo è integrare la gestione dello stress nelle routine esistenti, piuttosto che creare ulteriori compiti.



5.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Creare un rapporto di coaching pratico e basato sulla fiducia

Per creare fiducia, le persone devono comunicare in modo diverso e dimostrare la propria rilevanza pratica. Quando gli agricoltori comprendono i benefici che il coaching può apportare alla loro vita quotidiana e al rapporto con le loro famiglie, saranno più propensi a parteciparvi. Per fare un esempio pratico, è preferibile che i coach evitino di usare troppa teoria nelle loro conversazioni con gli agricoltori; tuttavia, dovrebbero utilizzare esempi tratti da esperienze reali piuttosto che limitarsi alla teoria. Invece di descrivere lo stress come un concetto o un termine "psicologico", un coach potrebbe spiegare cos'è lo stress dicendo: "Dopo aver lavorato per 12 ore consecutive senza riposare, il tuo corpo non si è ripreso a sufficienza per funzionare correttamente. Ti sveglierai molto stanco, irritabile e stressato il giorno dopo!".

Un altro modo per costruire un rapporto di fiducia con gli agricoltori è la coerenza. Incontri frequenti (ma molto brevi) (piuttosto che incontri lunghi e poco frequenti) creeranno un'atmosfera favorevole alla costruzione della fiducia. Un incontro di 10-15 minuti sarà comunque prezioso per l'agricoltore, purché gli offra l'opportunità di riflettere sulla sua situazione attuale. I coach che rispettano l'esperienza e le conoscenze pregresse dell'agricoltore non faranno altro che rafforzare la fiducia. Gli agricoltori svolgono il loro lavoro da abbastanza tempo da essere considerati esperti nel settore, quindi il coaching non dovrebbe essere visto come un approccio dall'alto verso il basso, ma come una partnership; pertanto, quando i coach utilizzano domande aperte, come "Nei periodi di maggiore attività, qual è la cosa migliore che fai?", gli agricoltori sono incoraggiati ad assumere un ruolo attivo nel processo e ad assumersi con maggiore probabilità la responsabilità della soluzione.

È fondamentale che un allenatore fornisca una spiegazione chiara dello scopo di qualsiasi dispositivo o applicazione prima di introdurla nelle sessioni di allenamento. Ad esempio, l'allenatore potrebbe spiegare dicendo: "Questo dispositivo ti permetterà di identificare quando il tuo corpo inizia ad affaticarsi a causa del sovrallenamento, in modo da poter adottare le misure appropriate per evitare di sentirti affaticato da sovraccarico". Questo tipo di dichiarazione chiara contribuisce a creare un livello di accettazione e a ridurre la resistenza all'adozione di queste tecnologie.

5.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Utilizzo degli strumenti digitali nella pratica quotidiana

Quando si utilizzano applicazioni mobili e dispositivi indossabili, è fondamentale che il loro utilizzo produca un risultato tangibile. Gli agricoltori non utilizzeranno con costanza le soluzioni digitali senza un beneficio evidente e immediato. Un buon metodo per iniziare a introdurre gli agricoltori all'uso di applicazioni mobili e dispositivi indossabili è quello di partire da un compito semplice, ad esempio il monitoraggio del sonno. Il formatore può chiedere all'agricoltore di monitorare il proprio sonno per un paio di notti e analizzare i dati in un secondo momento. Ad esempio, se i dati mostrano che un agricoltore dorme in media cinque ore al giorno durante i periodi di maggiore attività, questo può essere un punto di partenza per una discussione.

Allo stesso modo, i dispositivi indossabili che monitorano sia la frequenza cardiaca che il livello di attività possono aiutare a determinare se gli agricoltori stanno lavorando troppo. Un allenatore potrebbe notare che il livello di attività di un agricoltore è piuttosto elevato, ma che ha dormito pochissimo, il che indica un rischio di affaticamento. Questa situazione potrebbe dare il via a una discussione pratica sull'introduzione di brevi pause o sulla modifica degli orari di lavoro.

È fondamentale che tutti i dati vengano valutati nel loro contesto e utilizzati come strumento per valutare la situazione dell'agricoltore. I numeri da soli non significano nulla; devono essere associati alla realtà della situazione dell'agricoltore. Ad esempio, una diminuzione della variabilità della frequenza cardiaca (HRV) dell'agricoltore potrebbe indicare che sta sperimentando livelli di stress più elevati; tuttavia, il coach deve indagare su cosa sta accadendo nella vita dell'agricoltore in quel momento. Esistono molti modi in cui le applicazioni mobili possono essere utilizzate in modo efficace a breve termine. Un esempio è quello di eseguire un esercizio guidato di respirazione profonda per aiutare a gestire i momenti di stress.

Un coach potrebbe rassicurarti con questo suggerimento: "La prossima volta che senti che le cose stanno sfuggendo di mano, fai questo esercizio di respirazione di 2 minuti, poi continua il tuo lavoro". Quando utilizziamo strumenti digitali, è fondamentale assicurarsi che siano semplici, significativi e parte della nostra routine quotidiana, non percepiti come un lavoro extra.

5.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Strategie pratiche di gestione dello stress per gli agricoltori

La gestione dello stress per i lavoratori agricoli deve essere pratica e adeguata al loro lavoro. Spesso per gli agricoltori è difficile prendersi lunghe pause o partecipare a sessioni strutturate di gestione dello stress, quindi le tecniche di gestione dello stress devono essere semplici e rapide.

Una tecnica efficace per gestire lo stress è quella di fare delle micro-pause durante la giornata. Micro-pause di 2-5 minuti possono aiutare il corpo e la mente a recuperare tra un'attività e l'altra. Un coach può incoraggiare gli agricoltori a fare delle micro-pause nei momenti di maggiore attività. Ad esempio, dopo aver completato un'attività che richiede il sollevamento di pesi, un agricoltore potrebbe fare stretching, respirare profondamente per qualche istante e fare una breve pausa prima di passare all'attività successiva.

Le tecniche di respirazione rappresentano un'altra valida opzione per la gestione dello stress, in quanto possono essere implementate rapidamente e non richiedono attrezzature. Il controllo della respirazione profonda può inoltre ridurre la risposta fisica allo stress, innescando la risposta di rilassamento del corpo. Un coach può insegnare semplici tecniche di respirazione durante una sessione di coaching e incoraggiarne l'uso regolare. Migliorare il sonno è un altro aspetto importante della gestione dello stress. I coach dovrebbero lavorare con i singoli clienti per identificare gli ostacoli a un buon sonno, piuttosto che fornire raccomandazioni generiche. Ad esempio, un agricoltore potrebbe rimanere sveglio fino a tardi al telefono o preoccuparsi di cosa succederà la mattina seguente. Soluzioni pratiche potrebbero includere la creazione di una routine serale, la riduzione del tempo trascorso davanti agli schermi prima di dormire e l'annotazione di tutte le cose da fare il giorno successivo per ridurre il sovraccarico mentale.

La gestione del tempo è fondamentale anche per alleviare lo stress. Pertanto, i coach possono aiutare gli agricoltori a stabilire quali compiti dare priorità e quali operazioni considerare prioritarie. Ad esempio, molti agricoltori scoprono che apportare semplici modifiche, come pianificare il proprio programma di lavoro il giorno prima, può ridurre notevolmente il livello di pressione percepito durante il lavoro in azienda. Oltre a sviluppare nuove strategie per gestire lo stress, è importante che la gestione dello stress sia integrata nella normale routine quotidiana di ogni agricoltore. L'obiettivo dovrebbe essere quello di apportare piccoli e sostenibili miglioramenti alla qualità della vita complessiva e, in definitiva, creare un ambiente migliore per sé stessi e per le proprie famiglie.

5.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Sostenere il cambiamento comportamentale attraverso il coaching

Modificare le proprie abitudini può essere estremamente difficile, soprattutto in ambienti strutturati e stabili. Il coaching aiuta le persone a definire passi concreti per modificare i comportamenti, passi che possono poi essere supportati con un incoraggiamento costante.

Per un processo pratico di modifica del comportamento, è preferibile concentrarsi sulla modifica di un singolo comportamento alla volta. Ad esempio, si può aiutare un cliente ad aumentare le ore di sonno prima di modificare le proprie abitudini lavorative e di introdurre momenti di relax nella routine agricola. L'utilizzo della tecnologia a supporto del processo di modifica del comportamento può consentire ai partecipanti di registrare i propri progressi, ricevere feedback e raggiungere gli obiettivi prefissati. Un esempio concreto, come quello di alcuni agricoltori che monitorano i propri ritmi di sonno e apportano piccole modifiche per migliorare la qualità del riposo, permetterà di ottenere risultati tangibili e di motivarli a proseguire nel percorso di modifica del comportamento.

I coach devono anche spiegare ai loro clienti che ci saranno degli intoppi. L'agricoltura è imprevedibile; pertanto, non sarà sempre possibile applicare in modo coerente nuovi comportamenti. Il ruolo del coach sarà quello di aiutare gli agricoltori a modificare e mantenere tali comportamenti, non di rinunciare a migliorare le proprie abitudini. Il ruolo della riflessione nel processo di cambiamento comportamentale è fondamentale. Dopo un certo periodo di coaching (dopo l'implementazione di un programma/strategia), il coach porrà alcune domande su cosa è cambiato e cosa è andato bene. Questo aiuterà l'agricoltore a identificare i propri progressi e a rafforzare i comportamenti positivi che ha manifestato. Questi piccoli cambiamenti possono in definitiva portare a miglioramenti significativi in termini di gestione dello stress e benessere generale.



5.4 Strategie di coaching e soluzioni pratiche

Rafforzare i sistemi di supporto e il benessere a lungo termine

Per gestire efficacemente lo stress in modo sostenibile, è necessario che ognuno di noi sviluppi abitudini durature con il supporto degli altri; pertanto, avere un gruppo di supporto intorno a noi sarà fondamentale per imparare a gestire i nostri livelli di stress in modo continuativo. Incoraggiando gli agricoltori a connettersi con familiari e amici e a costruire relazioni all'interno della loro comunità, possono ampliare la propria rete sociale e sviluppare nuove connessioni a cui rivolgersi quando hanno bisogno di aiuto o incoraggiamento. Le sessioni di gruppo in contesti agricoli possono essere particolarmente utili per gli agricoltori che desiderano imparare a gestire meglio lo stress. Comprendere che altri affrontano problemi simili può aiutare gli agricoltori a sentirsi meno isolati e offrire opportunità di supporto reciproco.

I dispositivi digitali possono essere utili per fornire feedback e promemoria continui agli agricoltori per periodi prolungati, sebbene la tecnologia, come la messaggistica o la digitazione, non possa sostituire le interazioni faccia a faccia. La combinazione di coaching e tecnologia è considerata il modello più efficace per supportare le persone nella creazione di routine a lungo termine. I coach devono aiutare gli agricoltori a stabilire routine che possano essere mantenute nel tempo. Queste routine possono includere l'automonitoraggio regolare, l'instaurazione di ritmi di sonno regolari e l'utilizzo di tecniche efficaci per la gestione dello stress. Sebbene nessun agricoltore possa eliminare completamente lo stress dalla propria vita, è possibile ottenere un supporto pratico da un coach, sviluppando tecniche efficaci per gestirlo. Se gli agricoltori hanno sviluppato pratiche efficaci di gestione dello stress, saranno più resilienti nell'affrontare le sfide future e quindi prenderanno decisioni migliori rispetto a chi non ha imparato a gestire lo stress. A lungo termine, lo sviluppo di un'efficace combinazione di coaching e supporto tecnologico consentirà agli agricoltori di sviluppare abitudini solide e sostenibili che avranno un impatto positivo sulla loro salute e impediranno loro di superare i propri obiettivi personali, oltre a raggiungere i propri obiettivi professionali.



5.5 Buone pratiche / Casi di studio

Caso di studio 1 - Gruppi di supporto per la salute mentale multi-attore in Grecia (approccio FARMRes / FarmWell)

Contesto

Negli ultimi anni, progetti europei come FARMRes e FarmWell si sono concentrati sul miglioramento della salute mentale degli agricoltori attraverso approcci partecipativi. In Grecia, sono stati creati gruppi di lavoro per riunire agricoltori, consulenti agricoli, psicologi e stakeholder locali al fine di discutere di stress, benessere e strategie di gestione. Queste iniziative hanno risposto alle crescenti preoccupazioni relative alla salute mentale in agricoltura, soprattutto nelle regioni colpite dai cambiamenti climatici e dalle pressioni economiche.



Problema

In Grecia, gli agricoltori hanno segnalato alti livelli di stress legati a condizioni meteorologiche imprevedibili, all'aumento dei costi di produzione e all'instabilità del mercato. Allo stesso tempo, si è riscontrata una forte riluttanza a parlare apertamente di salute mentale e un accesso limitato a un supporto psicologico strutturato. L'isolamento sociale e la mancanza di consapevolezza hanno ulteriormente aggravato il problema.

Intervento/Metodo

L'intervento ha previsto la creazione di gruppi di pratica (GP) in cui gli agricoltori hanno partecipato a discussioni facilitate. Queste sessioni sono state concepite per essere informali e pratiche, concentrandosi su esperienze di vita reale piuttosto che su conoscenze teoriche.

Gli elementi chiave includevano i seguenti:

- Discussioni di gruppo su stress e sfide quotidiane
- Condivisione di esperienze personali tra agricoltori
- Introduzione a semplici strategie di gestione dello stress (ad esempio, pause, comunicazione, pianificazione).
- Consapevolezza dei servizi di supporto disponibili
- Introduzione graduale di strumenti digitali (ad esempio, app per la gestione dello stress, piattaforme di comunicazione)

5.5 Buone pratiche / Casi di studio

Caso di studio 1 - Gruppi di supporto per la salute mentale multi-attore in Grecia (approccio FARMRes / FarmWell)

Risultati / Lezioni apprese

I gruppi di pratica si sono dimostrati efficaci nel ridurre lo stigma e nell'incoraggiare conversazioni aperte sullo stress. Gli agricoltori hanno riferito che la semplice condivisione delle esperienze con gli altri li ha aiutati a sentirsi meno isolati.

Una lezione importante è stata che il supporto tra pari è uno strumento potente nelle comunità agricole. Gli agricoltori erano più disposti a partecipare quando le discussioni erano guidate da persone che comprendevano il loro contesto.

Un altro risultato chiave è stato che gli strumenti digitali venivano accettati più facilmente quando introdotti gradualmente e collegati a esigenze reali. Ad esempio, gli agricoltori erano più propensi a utilizzare semplici app per dispositivi mobili per comunicare o monitorare lo stress dopo aver partecipato a discussioni di gruppo. Questo caso dimostra che combinare il supporto della comunità con approcci di coaching pratici può migliorare significativamente il benessere mentale in agricoltura.



5.5 Buone pratiche / Casi di studio

Caso di studio 2 – Monitoraggio digitale dello stress e supporto di coaching (approccio europeo alla salute sul lavoro)

Contesto

In tutta Europa, diverse iniziative nel campo della salute sul lavoro hanno esplorato l'utilizzo di tecnologie indossabili e strumenti digitali per monitorare lo stress e la fatica nelle professioni ad alto rischio, tra cui l'agricoltura. Questi approcci vengono sempre più adattati al settore agricolo nell'ambito di sforzi più ampi volti ad affrontare i rischi psicosociali nel settore.

Problema

Gli agricoltori spesso soffrono di stress e affaticamento cronici, ma potrebbero non riconoscere i primi segnali d'allarme. Orari di lavoro prolungati, sforzi fisici e mancanza di riposo contribuiscono a ridurre il benessere e ad aumentare il rischio di incidenti. Gli interventi tradizionali sono spesso reattivi anziché preventivi.

Intervento/Metodo

In questo approccio, gli agricoltori sono stati dotati di dispositivi indossabili (ad esempio, smartwatch o fitness tracker) che monitoravano indicatori fisiologici come i seguenti:

- Frequenza cardiaca
- qualità del sonno
- livelli di attività fisica

I dati raccolti sono stati poi utilizzati nelle sessioni di coaching per favorire la riflessione e il cambiamento comportamentale.



5.5 Buone pratiche / Casi di studio



- Il processo di coaching ha incluso:
- Revisione dei dati relativi al sonno e all'attività con l'agricoltore
- Identificare i modelli di affaticamento o stress
- Discutere di modifiche pratiche (ad esempio, introdurre delle pause e migliorare le abitudini del sonno).
- Stabilire piccoli obiettivi raggiungibili
- Utilizzo di app per dispositivi mobili per esercizi guidati di respirazione o rilassamento

Risultati / Lezioni apprese

Questo approccio ha dimostrato che i dati oggettivi aumentano la consapevolezza e la motivazione. Gli agricoltori che hanno riscontrato prove evidenti di sonno insufficiente o di un carico di lavoro eccessivo erano più propensi ad apportare cambiamenti. Una lezione importante è stata che i dati da soli non bastano. Il ruolo del coach è stato essenziale per aiutare gli agricoltori a comprendere e applicare le informazioni. Senza una guida, molti partecipanti hanno trovato difficile interpretare i dati. Un altro risultato chiave è stato che piccoli cambiamenti, come migliorare il sonno o fare brevi pause, hanno avuto un impatto notevole sul benessere. Nel tempo, questi cambiamenti hanno contribuito a migliorare i livelli di energia e a ridurre lo stress. Questo caso evidenzia l'importanza di combinare la tecnologia con il supporto umano per ottenere risultati significativi.

5.6 Bibliografia

- Barnes, C. M., & Drake, C. L. (2015). Prioritizing sleep health: Public health policy recommendations. *Perspectives on Psychological Science*, 10(6), 733–737. <https://doi.org/10.1177/1745691615598509>
- Berry, H. L., Bowen, K., & Kjellstrom, T. (2010). Climate change and mental health: A causal pathways framework. *International Journal of Public Health*, 55(2), 123–132. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-0112-0>
- Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J., & Henderson, A. (2005). Farming and mental health problems and mental illness. *International Journal of Social Psychiatry*, 51(4), 340–349. <https://doi.org/10.1177/0020764005060844>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lehrer, P. M., & Gevirtz, R. (2014). Heart rate variability biofeedback: How and why does it work? *Frontiers in Psychology*, 5, 756. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00756>
- McEwen, B. S. (2017). Neurobiological and systemic effects of chronic stress. *Chronic Stress*, 1, 1–11. <https://doi.org/10.1177/2470547017692328>
- Michie, S., van Stralen, M. M., & West, R. (2013). The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*, 8, 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-8-42>
- Roy, P., Tremblay, G., Robertson, S., & Houle, J. (2017). “Do it all by myself”: A qualitative study of male farmers’ mental health help-seeking. *American Journal of Men’s Health*, 11(5), 1516–1526. <https://doi.org/10.1177/1557988315619669>

Shaffer, F., & Ginsberg, J. P. (2017). An overview of heart rate variability metrics and norms. *Frontiers in Public Health*, 5, 258. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00258>

Smets, E., De Raedt, W., & Van Hoof, C. (2018). Into the wild: The use of wearable sensors for stress detection. *NPJ Digital Medicine*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41746-018-0034-9>

Torous, J., Bucci, S., Bell, I. H., et al. (2020). The growing field of digital psychiatry: Current evidence and the future of apps, social media, chatbots, and virtual reality. *World Psychiatry*, 19(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/wps.20695>

Van Dongen, H. P. A., et al. (2023). Wearable technologies and fatigue monitoring in occupational health: A review. *Journal of Occupational Health*.

Allegato 1: Strumenti pratici per gli allenatori



Co-funded by
the European Union

Capitolo 1 - Strumenti pratici per gli allenatori

Strumento 1. Autovalutazione rapida prima di un'attività ad alto rischio

Prima di iniziare un'attività ad alto rischio, il partecipante può chiedere:

Cosa c'è di diverso oggi rispetto alle condizioni abituali?

Ho fretta per reale necessità o perché mi sento sotto pressione?

Quanto sono vigile in questo momento?

Ho già commesso dei piccoli errori oggi?

Dispongo dell'attrezzatura e delle protezioni adeguate?

Mi sentirei a mio agio se un'altra persona a cui tengo svolgesse il compito esattamente in questo modo?

Questo strumento è utile perché interrompe i comportamenti automatici e stimola la riflessione.

Strumento 2. Segnali di allarme di rischio per la sicurezza legato allo stress

Gli allenatori possono invitare i partecipanti a monitorare i seguenti segnali:

aumento dell'impazienza o dell'irritabilità;

difficoltà di concentrazione;

dimenticare i passaggi di routine;

smarrire ripetutamente strumenti o materiali;

sentirsi mentalmente “pieni” o sovraccarichi;

saltare i pasti, bere acqua o riposare;

difficoltà a dormire e poi continuare a lavorare a pieno ritmo;

agire in modalità pilota automatico senza rilevamento attivo dei pericoli.

L'allenatore può chiedere ai partecipanti di identificare quali tre segnali si manifestano per primi nella loro esperienza personale.

Capitolo 1 - Strumenti pratici per gli allenatori

Strumento 3. Segnali di allarme di compromissione correlata alla fatica

Ai partecipanti si può insegnare a notare:

palpebre pesanti o visione offuscata;
pensiero più lento;
sbadigli ripetuti;
goffaggine o ridotta coordinazione;
difficoltà a ricordare cosa è stato appena fatto;
distrarsi durante lo svolgimento di compiti ripetitivi;
necessità di rileggere o ricontrollare informazioni semplici;
una fiducia insolitamente azzardata o il pensiero "Devo solo farcela".

Questo strumento è particolarmente utile durante i picchi stagionali.

Strumento 4. Domande di coaching riflessivo sulla percezione del rischio

Quali rischi nel tuo lavoro hanno iniziato a sembrarti normali?
In quali momenti tendi a cercare scorciatoie?
Cosa ti dici in quei momenti?
Quali compiti ti portano a fare eccessivo affidamento sull'esperienza?
In quali situazioni è meno probabile che tu chiedi aiuto?
Come si presenterebbe una maggiore competenza in materia di sicurezza nel tuo lavoro?

Queste domande favoriscono una comprensione più approfondita del comportamento.

Capitolo 1 - Strumenti pratici per gli allenatori

Strumento 5. Scheda di riflessione sugli incidenti sfiorati

Dopo uno scampato pericolo, i partecipanti possono registrare:

il compito che viene svolto;
ora del giorno;
livello di affaticamento;
stato emotivo;
condizioni ambientali;
Quale scorciatoia o presupposto è stato utilizzato?
Cosa si potrebbe cambiare la prossima volta?

Questo semplice strumento aiuta a trasformare eventi isolati in un apprendimento strutturato.

Strumento 6. Spunti di discussione di gruppo per i formatori

Perché a volte i compiti familiari diventano più pericolosi di quelli sconosciuti?
In che modo lo stress e la pressione finanziaria influenzano le scelte in materia di sicurezza?
Cosa rende difficile smettere di lavorare quando si è stanchi?
Quali messaggi hai appreso sulla tenacia, la resistenza e la richiesta di aiuto?
Come può un team agricolo supportare decisioni sicure durante i periodi di maggiore attività?

Questi spunti possono essere utilizzati in workshop con agricoltori, studenti di formazione professionale o formatori.

Capitolo 2 - Strumenti pratici per gli allenatori

La definizione degli obiettivi è un metodo consolidato per migliorare le prestazioni. Locke e Latham (2002) dimostrano che obiettivi specifici e stimolanti portano a prestazioni migliori rispetto a obiettivi vaghi o facili. In ambito agricolo, la definizione degli obiettivi aiuta i team a dare priorità ai compiti, allocare le risorse e monitorare i progressi. I coach possono guidare i team nello sviluppo di obiettivi SMART e nella loro suddivisione in fasi realizzabili. Le domande aperte sono fondamentali nella pratica del coaching. Incoraggiano la riflessione, l'assunzione di responsabilità e la risoluzione dei problemi.

- Qual è la principale sfida che il vostro team si trova ad affrontare?
- Quali opzioni hai a disposizione per affrontare questo problema?
- Che aspetto avrebbe il successo in questa situazione?

Queste domande sono in linea con gli approcci di coaching focalizzati sulla soluzione, che enfatizzano i punti di forza e il pensiero orientato al futuro (Grant, 2011).

Le discussioni di gruppo sono strumenti efficaci per lo scambio di conoscenze e l'apprendimento collettivo. Gli approcci partecipativi aumentano il coinvolgimento e migliorano l'applicazione delle conoscenze (Younker & Radunovich, 2021). I facilitatori dovrebbero assicurarsi che le discussioni siano inclusive e strutturate, consentendo a tutti i partecipanti di contribuire. I metodi di apprendimento esperienziale, tra cui simulazioni e giochi di ruolo, supportano lo sviluppo delle competenze permettendo ai partecipanti di esercitarsi in scenari di vita reale. Questi metodi si basano sulla teoria dell'apprendimento esperienziale, che enfatizza l'apprendimento attraverso l'azione e la riflessione (Kolb, 1984).

Le esercitazioni di role-playing possono essere utilizzate per sviluppare capacità di comunicazione, leadership e risoluzione dei conflitti. Gli strumenti di pianificazione delle azioni aiutano a tradurre le discussioni in passi concreti. Questi strumenti in genere includono:

- Problemi identificati
- Soluzioni proposte
- Responsabilità assegnate
- Tempistiche di implementazione

Capitolo 2 - Strumenti pratici per gli allenatori

Gli strumenti di autovalutazione consentono ai team di riflettere sul proprio funzionamento e di individuare aree di miglioramento. Le pratiche riflessive sono ampiamente riconosciute come efficaci nell'apprendimento degli adulti, in quanto promuovono il pensiero critico e il cambiamento comportamentale (Kolb, 1984). Una checklist per l'autovalutazione del team può includere dimensioni come le seguenti:

Chiarezza nella comunicazione

Fiducia e sostegno reciproco

Definizione del ruolo

Consapevolezza in materia di sicurezza

- Gli esercizi di team building offrono l'opportunità di osservare e migliorare le dinamiche di gruppo. Queste attività mettono in luce modelli di comunicazione, ruoli di leadership e strategie di risoluzione dei problemi. La ricerca sulla coesione di gruppo dimostra che le esperienze condivise contribuiscono a relazioni più solide e a prestazioni migliori (Marcos et al., 2010). L'efficacia di questi strumenti dipende da come vengono applicati. Gli allenatori dovrebbero:

- Adattare gli strumenti al contesto specifico
- Favorire la riflessione dopo ogni attività
- Collegare gli esercizi pratici ai concetti teorici.
- Incoraggiare l'apprendimento e il miglioramento continui

Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

- Questo capitolo fornisce dieci strumenti concreti che coach e formatori possono utilizzare direttamente quando lavorano con gli agricoltori. Ogni strumento è progettato per rispondere a specifiche sfide individuate nei capitoli precedenti: la difficoltà di esprimere lo stress, l'accumulo di pressione, la mancanza di tempo e la scarsa propensione a cercare supporto. Gli strumenti sono volutamente semplici, adattabili a diversi contesti e basati sulla realtà del lavoro agricolo.

Sono organizzati in quattro categorie che rispecchiano l'arco naturale di un processo di coaching: avviare la conversazione, mappare la complessità, supportare l'azione e consolidare l'apprendimento. Non ci si aspetta che i coach utilizzino tutti e dieci gli strumenti in ogni sessione: le categorie sono una guida per selezionare ciò che è più appropriato in un dato momento della relazione di coaching.

Cat.	Tool	Name	Format
A	1	Behaviour and Feelings Chart	Individual / group
A	2	Situational Exploration Questions	Individual
A	8	Adaptive Communication Guide	Individual
B	3	Control and Influence Mapping	Individual / group
B	9	Co-created Visual Tool	Individual
C	5	Micro-Action Planning	Individual
C	4	Daily Pressure Rating	Individual (self-use)
D	6	Body Signal Check	Individual
D	7	Reflective Pause	Individual / group
D	10	Peer Exchange Prompt	Group

Panoramica: strumenti suddivisi per categoria



Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Categoria A: Apertura e collegamento

Tools 1, 2, 8 — for starting conversations and building trust

The most common barrier to supporting farmers is not lack of knowledge on the coach's part — it is the difficulty of getting the conversation started at all. Farmers in distress are frequently reluctant to engage with anything that feels like a mental health intervention. They may be guarded, time-pressed, or simply unused to discussing their inner experience with an outside professional. The three tools in this category are designed for exactly this situation. They provide the coach with structured, low-threshold ways to open a conversation about stress and pressure — starting from the farmer's daily reality rather than from clinical or coaching frameworks. Used well, they do not feel like tools at all: they feel like a natural extension of a practical conversation about the farm.



Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tool 2 Situational Exploration Questions

Scopo

Aiutare gli agricoltori a passare da uno stress generico e indifferenziato – "è tutto difficile" – a problemi specifici e gestibili, affrontabili passo dopo passo. Questo strumento trasforma una vaga sensazione di sopraffazione in una situazione concreta e analizzabile.

Come usare

Utilizzate domande aperte basate sull'esperienza quotidiana in azienda agricola. Concentratevi su situazioni recenti e concrete piuttosto che su riflessioni astratte. Ascoltate senza interrompere o reindirizzare troppo bruscamente la conversazione. Una volta che l'agricoltore ha descritto la situazione, riassumete e verificate la comprensione prima di passare alle soluzioni:

"Quindi la pressione principale sembra provenire da... È corretto?"

Questa fase di riepilogo segnala che il coach ha ascoltato e offre all'agricoltore l'opportunità di correggere o approfondire l'argomento.

Domande sul coaching

"Qual è stata la parte più impegnativa del tuo lavoro ultimamente?" "In quale momento della giornata senti la maggiore pressione?" "Cosa è cambiato rispetto alle stagioni precedenti?" "C'è un momento o una decisione in particolare che ti ha pesato?"

Perché funziona

Gli agricoltori sono significativamente più propensi a partecipare quando le conversazioni sono ancorate alla pratica piuttosto che incentrate sul benessere (Capitolo 5.2). Questa tecnica si basa sui principi del colloquio motivazionale, in particolare sull'uso di domande aperte e sull'ascolto riflessivo per favorire il coinvolgimento e chiarire il problema presentato prima di tentare qualsiasi intervento.

Riferimento/risorsa

Colloquio motivazionale: Miller, W.R., & Rollnick, S. (2012). Colloquio motivazionale: aiutare le persone a cambiare (3a ed.). Guilford Press.



Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Mappatura e strutturazione di categoria B

Tools 3, 9 — for making complexity visible and giving farmers a structured picture of their situation

One of the most consistent findings in the research is that farmers under sustained pressure experience their difficulties as a single, undifferentiated weight rather than as a set of distinct, addressable problems. Financial concerns, workload, climate uncertainty, and long-term anxiety blur together into a general sense of being overwhelmed — and this blurring itself is part of what makes the situation feel unmanageable. The tools in this category address this directly. They help farmers externalise complexity: taking what is held internally and making it visible, organised, and discussable. Once the situation is mapped — even roughly, even on a scrap of paper — it changes character. It becomes something the farmer can look at and respond to, rather than something they are simply inside of. Both tools in this category involve the farmer actively in the process of construction. This is deliberate: tools that the farmer has helped to build are more likely to be used, more likely to feel relevant, and more likely to generate genuine insight.



Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tool 3 Control and Influence Mapping

Scopo

Ridurre il senso di impotenza e reindirizzare le energie distinguendo chiaramente tra ciò che l'agricoltore può controllare, ciò che può influenzare parzialmente e ciò che non può cambiare: una distinzione che spesso si offusca in situazioni di stress prolungato.

Come usare

Disegna su un foglio tre cerchi concentrici o tre colonne etichettate:

Zona 1 — Posso controllare: organizzazione del lavoro, programma giornaliero, piccole decisioni operative

Zona 2 — Posso influenzare: rapporti con i fornitori, scelta delle varietà di colture, misure di mitigazione del rischio

Zona 3 — Fuori dal mio controllo: condizioni meteorologiche, prezzi di mercato, politica nazionale

L'agricoltore suddivide le problematiche attuali in ciascuna zona. Il coach concentra quindi la discussione sulle zone 1 e 2. Le problematiche della zona 3 vengono riconosciute senza essere ignorate: l'obiettivo non è negarle, ma impedire che assorbano tutta l'attenzione e le energie disponibili.

Domande sul coaching

"Quale di queste cose ti sembra più urgente in questo momento?" "Tra le cose che puoi controllare, quale farebbe la differenza maggiore?" "C'è qualcosa nella Zona 3 che potremmo spostare parzialmente nella Zona 2 con la giusta preparazione?"

Perché funziona

La perdita di controllo percepito è uno dei meccanismi psicologici più frequentemente identificati come causa di ansia negli agricoltori (Capitolo 3.5). Questo strumento si basa sul coaching cognitivo-comportamentale e sui modelli di accettazione, entrambi i quali identificano la distinzione tra controllo e influenza come una strategia fondamentale per la gestione dello stress. Non minimizza gli stressor incontrollabili, ma riorienta le risorse cognitive ed emotive verso aree in cui è possibile intervenire.

Riferimento/risorsa

Modello del Circolo di Controllo: Covey, S.R. (1989). Le 7 abitudini delle persone altamente efficaci. Free Press. Applicato qui al profilo specifico di stress dei coltivatori esposti ai cambiamenti climatici.

Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tool 9 Co-created Visual Tool

Scopo

L'obiettivo è aumentare la rilevanza, il senso di appartenenza e l'utilità post-sessione, costruendo insieme durante la sessione una rappresentazione visiva della situazione dell'agricoltore, utilizzando le sue stesse parole, la planimetria della sua azienda agricola e le sue priorità.

Come usare

Anziché presentare un modello predefinito, invitate l'agricoltore a creare insieme una semplice rappresentazione visiva. Potrebbe trattarsi di una mappa, un elenco, un diagramma o una panoramica prioritaria. Principi chiave:

- Usate le parole dell'agricoltore, non le categorie dell'allenatore.
- Disegna o scrivi su un foglio di carta che l'agricoltore potrà conservare dopo la sessione
- Deve essere abbastanza semplice da poter essere completato in 10-15 minuti
- Concentrati su ciò che l'agricoltore identifica come più rilevante

Esempi di ciò che si può creare insieme: una mappa dello stress agricolo (per il protocollo completo della Mappa dello Stress Climatico, consultare il Capitolo 5.7), un elenco di priorità decisionali, un calendario delle pressioni stagionali o un inventario delle risorse personali.

Domande sul coaching

"Se dovessimo rappresentare graficamente questa situazione, cosa ci sarebbe al centro?" "Quali sono le aree principali della vostra azienda agricola che al momento risentono maggiormente della pressione?" "Osservando la mappa che abbiamo tracciato insieme, cosa vi colpisce di più?"

Perché funziona

Gli approcci partecipativi producono costantemente un maggiore coinvolgimento e una maggiore memorizzazione rispetto ai contenuti forniti da esperti, soprattutto in contesti in cui l'autonomia e l'identità professionale sono centrali (Deci & Ryan, 1985, citato nel Capitolo 5.6). L'atto fisico di disegnare o scrivere, inoltre, esternalizza l'esperienza interiore, rendendola più facile da discutere e da mettere in pratica. Gli strumenti creati in modo collaborativo hanno maggiori probabilità di essere utilizzati dopo la sessione perché appartengono all'agricoltore, non al formatore.

Riferimento/risorsa

Progettazione partecipativa: Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Motivazione intrinseca e autodeterminazione nel comportamento umano. Plenum Press. Protocollo Climate Stress Map: Capitolo 5.7 di questo manuale.

Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Categoria C Azione e cambiamento

Tools 5, 4 — for moving from awareness to doing and building momentum

Insight without action changes very little. A farmer who can name their stressors clearly and who understands what is and is not within their control still needs to do something different for the situation to improve. This is often where coaching stalls: the gap between understanding a problem and actually taking a step toward addressing it is wider than it appears, particularly when energy is depleted and confidence is low. The two tools in this category work on different timescales. Micro-Action Planning operates in the immediate term — it helps farmers identify a single, concrete, achievable step that can be taken in the next few days. Daily Pressure Rating operates over weeks and months — it builds the habit of self-monitoring, making patterns of stress visible before they escalate. Both tools share a common logic: they make change feel possible by making it small. Under chronic stress, the capacity for large-scale transformation is limited. What remains available is the capacity for small, deliberate adjustments — and those, accumulated over time, are often what produce real and lasting change.



Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tool 5 Micro-Action Planning

Scopo

Trasformare situazioni complesse o insormontabili in piccoli passi immediatamente realizzabili, riducendo la paralisi e restituendo slancio e senso di autonomia agli agricoltori che si trovano ad affrontare problemi che sembrano troppo grandi da risolvere.

Come usare

Dopo aver identificato una specifica problematica, chiedete all'agricoltore di individuare la più piccola azione possibile che potrebbe migliorare la situazione. I criteri sono rigorosi: l'azione deve essere realistica in base alle capacità attuali, attuabile entro i prossimi giorni e interamente sotto il controllo dell'agricoltore.

Esempi di micro-azioni:

- Modificare un'attività nella pianificazione giornaliera per ridurre il sovraccarico fisico
- Contattare una persona specifica (fornitore, consulente, collega) in merito a una questione in sospeso
- Testare una piccola modifica nella pratica per valutarne la fattibilità

Concludi con domande sull'implementazione per aumentare la probabilità che le idee vengano portate a termine.

Domande sul coaching

"Qual è una piccola azione che renderebbe questa situazione leggermente più facile?" "Quando potresti farlo nello specifico? In quale giorno, in quale momento?" "Cosa potrebbe ostacolarti e come lo gestiresti?"

Perché funziona

I problemi ampi e complessi spesso sembrano impossibili da affrontare nella loro interezza. Suddividerli in piccoli passi riduce il sovraccarico cognitivo e favorisce un senso di progresso, essenziale per mantenere la motivazione in situazioni di stress cronico. Le domande sull'intenzione di implementazione ("quando nello specifico", "cosa potrebbe ostacolare") aumentano significativamente la probabilità che le azioni pianificate vengano effettivamente portate a termine, come dimostrato da numerose ricerche nel campo della psicologia

Riferimento/risorsa

Intenzioni di implementazione: Gollwitzer, P.M. (1999). Intenzioni di implementazione: forti effetti di piani semplici. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. Coaching focalizzato sulla soluzione: Grant, A.M. (2012). Apportare cambiamenti positivi. *Journal of Systemic Therapies*, 31(2), 21–35.

Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tool 4 Daily Pressure Rating

Scopo

Per aiutare gli agricoltori a prendere coscienza dei modelli di stress cumulativo e a identificare i periodi di sovraccarico prima che si aggravino. Lo strumento supporta l'automonitoraggio tra le sessioni di coaching e rende visibile nel tempo la pressione invisibile.

Come usare

L'agricoltore valuta ogni giorno o settimana su una semplice scala da 1 a 5:

1 = Bassa pressione — routine, gestibile

3 = Pressione media: impegnativo ma funzionale

5 = Pressione molto elevata — sopraffatto, difficile da gestire

Facoltativamente, possono aggiungere una breve nota: la principale difficoltà della giornata o un aspetto che si è rivelato utile. Questa nota può essere scritta su carta, registrata telefonicamente o riassunta verbalmente all'inizio di ogni sessione di coaching. Non è richiesto alcun sistema di registrazione formale: l'abitudine di prendersi una pausa per valutare l'esperienza è di per sé un intervento.

Domande sul coaching

"Ripensando a questa settimana, che voto le daresti in totale?" "Ci sono stati giorni specifici che si sono distinti per essere stati particolarmente pesanti? Cosa è successo?" "C'è stato qualcosa che ha contribuito a ridurre il numero nei giorni migliori?"

Perché funziona

Lo stress in agricoltura è cumulativo piuttosto che episodico: l'esposizione ripetuta nel corso delle stagioni senza un adeguato recupero aumenta significativamente il disagio (Capitolo 3.4). Senza una consapevolezza strutturata, gli agricoltori spesso percepiscono questo accumulo come una costante e indefinita pesantezza, anziché come uno schema su cui possono intervenire. La semplice scala di valutazione trasforma l'esperienza soggettiva in qualcosa di osservabile e discutibile e, nel corso di diverse sessioni, può rivelare fattori scatenanti, andamenti stagionali e autentiche fonti di sollievo.

Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Categoria D Riflessione e connessione

Tools 6, 7, 10 — for closing, consolidating, learning from experience, and reducing isolation

Good coaching does not end when a plan is made. It ends when the farmer has had an opportunity to step back from the immediate problem, recognise what they have learnt, and reconnect — with their own experience, with their own body, and with others who share their situation. The three tools in this category serve this closing and consolidating function. The Body Signal Check brings attention to the physical dimension of stress, which is often the earliest and most reliable signal that pressure is building. The Reflective Pause creates a brief, structured moment of learning at the end of a session — building the habit of extracting insight from experience rather than simply moving on to the next problem. The Peer Exchange Prompt addresses one of the most damaging aspects of farmer distress: the isolation that causes each farmer to experience shared, structural problems as uniquely personal failures. These tools are often the most underestimated. In practice, they are frequently what farmers remember long after the session has ended.



Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tool 6 Body Signal Check

Scopo

Per aiutare gli agricoltori a riconoscere i segni fisici dello stress, che spesso si manifestano prima della consapevolezza emotiva e sono spesso più evidenti in contesti culturali in cui l'espressione delle emozioni è limitata o stigmatizzata.

Come usare

Invita l'agricoltore a riflettere brevemente sulla sua esperienza fisica piuttosto che sui suoi pensieri o sentimenti. Può trattarsi di un breve momento di confronto all'inizio di una sessione o di un breve esercizio a sé stante. L'allenatore può anche osservare i segnali non verbali e riprodurli delicatamente – postura, andatura e segni di affaticamento – come modo per avviare una conversazione che l'agricoltore potrebbe non iniziare direttamente.

Domande sul coaching

"In quali zone del corpo avverti la maggiore tensione durante una giornata impegnativa?" "Quando ti accorgi di essere più stanco fisicamente: al mattino, a mezzogiorno o alla sera?" "Come hai dormito ultimamente? Ti addormenti facilmente la sera?"

Perché funziona

Lo stress in agricoltura si manifesta spesso a livello somatico prima di essere riconosciuto a livello psicologico: affaticamento, tensione, disturbi del sonno e dolore fisico sono tra gli indicatori precoci più comunemente riportati (Capitolo 4.5). Approcciarsi al benessere attraverso il corpo, piuttosto che tramite un'indagine emotiva diretta, è più accettabile in contesti in cui si valorizzano l'autonomia e l'autocontrollo emotivo. I disturbi del sonno, in particolare, sono sia un sintomo di stress sia un fattore che contribuisce a un ulteriore deterioramento cognitivo ed emotivo: affrontarli direttamente è clinicamente significativo.

Riferimento/risorsa

Coaching somatico: Strozzi-Heckman, R. (2014). L'arte del coaching somatico. North Atlantic Books. Vedi anche: NHS Every Mind Matters su www.nhs.uk/every-mind-matters



Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tool 7 Reflective Pause

Scopo

Creare un breve momento di riflessione strutturato al termine di una sessione, consolidando l'abitudine di imparare dall'esperienza e passando, nel tempo, da una reazione continua ad un'azione più consapevole.

Come usare

Al termine di una conversazione o di una sessione, invitate l'agricoltore a riflettere su tre punti:

1. Una cosa che è stata difficile: nominarla esplicitamente
2. Una cosa che ha funzionato: identificare anche un piccolo successo
3. Una cosa da provare in seguito: un obiettivo concreto per il periodo a venire.

Questo può essere fatto verbalmente, in un breve scritto che l'agricoltore conserva, oppure in una discussione di gruppo in cui ogni partecipante condivide un punto. L'identificazione esplicita di ciò che ha funzionato, per quanto piccolo, è particolarmente importante per gli agricoltori sottoposti a stress cronico: la ricerca sull'impotenza appresa dimostra che le esperienze positive vengono spesso sminuite o trascurate quando la pressione prolungata restringe l'attenzione.

Domande sul coaching

"Ripensando a questa sessione, cosa ti è sembrato più utile?" "C'è una cosa che è andata meglio del previsto questa settimana, per quanto piccola?" "C'è una cosa concreta che vorresti provare o cambiare prima del nostro prossimo incontro?"

Perché funziona

L'apprendimento e il cambiamento comportamentale non avvengono solo attraverso l'esperienza, ma attraverso una riflessione strutturata sull'esperienza stessa (Schon, 1983; Kolb, 1984). Nel coaching agricolo, questo strumento contrasta la tendenza a concentrare ogni sessione sui problemi immediati senza costruire una comprensione cumulativa. Affronta inoltre direttamente il senso di impotenza appresa, rendendo visibili e memorabili le esperienze positive.

Capitolo 3 - Strumenti pratici per gli allenatori

Utilizzare questi strumenti insieme

Questi strumenti non sono passaggi sequenziali di un programma fisso, bensì un repertorio. I coach li selezionano e li combinano in base alla situazione dell'agricoltore, al tempo disponibile e alla fase del percorso di coaching. Un primo incontro con un agricoltore che non ha mai partecipato a un percorso di coaching richiede una combinazione di strumenti molto diversa rispetto a una sessione di follow-up con qualcuno che si trova già in un processo di riflessione.

In linea generale: gli strumenti di categoria A sono più utili per avviare conversazioni e costruire una fiducia iniziale. Gli strumenti di categoria B sono più utili una volta individuata una difficoltà e quando l'agricoltore è pronto ad analizzarla in modo strutturale. Gli strumenti di categoria C supportano il passaggio dalla consapevolezza all'azione. Gli strumenti di categoria D consolidano l'apprendimento, mantengono alta la motivazione e riducono l'isolamento che aggrava tutti gli altri fattori di stress.

Nessuno strumento è sufficiente da solo. Gli interventi di coaching più efficaci combinano una tecnica strutturata con un'autentica attenzione relazionale: sapere quando usare uno strumento e quando metterlo da parte e semplicemente ascoltare.

Phase	Goal	Recommended category / tools
Opening / first contact	Build trust, reduce resistance, understand situation	Category A – Tools 1, 2, 8
Exploration	Clarify the problem, externalise complexity, map the situation	Category B – Tools 3, 9
Action planning	Define small achievable steps, build momentum	Category C – Tools 5, 4
Consolidation	Reinforce learning, sustain motivation, reduce isolation	Category D – Tools 6, 7, 10

Sequenza suggerita in base alla fase di coaching

Capitolo 4 - Strumenti pratici per gli allenatori

Aiutare gli agricoltori a gestire il proprio benessere richiede strumenti pratici, semplici e pertinenti. Considerando i tempi ristretti e le specificità delle attività agricole, gli strumenti devono essere rilevanti e applicabili. Le raccomandazioni elencate di seguito mirano ad aiutare i formatori a fornire agli agricoltori mezzi efficaci per affrontare i loro problemi.

Domande di coaching

Uno degli strumenti di coaching più efficaci è la domanda aperta. La domanda è pensata per incoraggiare l'autoriflessione. Dovrebbe essere pertinente e orientata all'azione, ma non giudicante.

Di seguito sono riportate alcune domande:

- Cosa mi infastidisce in questo momento nella mia vita in fattoria?
- Cosa mi aiuterà ad affrontare i momenti difficili?
- Come posso migliorare la mia vita?
- Chi mi aiuterà in questo?

Tali domande favoriscono la capacità degli agricoltori di analizzare la propria condizione e di impegnarsi per ridurre il loro stress (Neenan, 2022).

Attività di riflessione

Le attività di riflessione sono utili per migliorare la consapevolezza di sé degli agricoltori e la loro comprensione dello stress e delle reazioni ad esso. Uno di questi esercizi è la "riflessione sullo stress", durante la quale la persona dovrebbe pensare ai seguenti tre aspetti:

- Quello che è successo?
- Come mi sono sentito?
- Come ho reagito?

È inoltre importante tenere un diario in cui annotare tre eventi positivi ogni giorno, per evitare di concentrarsi esclusivamente sullo stress costante. Queste attività aiutano gli agricoltori a sviluppare la gestione dello stress e la regolazione delle emozioni (Bennett-Levy & Finlay-Jones, 2023).

Capitolo 4 - Strumenti pratici per gli allenatori

Lista di controllo per il benessere quotidiano

Le liste di controllo sono strumenti efficaci per monitorare lo stato di salute degli agricoltori e individuare i primi segni di stress.

Ad esempio, si potrebbe prendere in considerazione la seguente lista di controllo dello stress:

Mi sento esausto durante tutta la giornata?

- Mi sono riposato a sufficienza oggi?
- Mi sento sopraffatto?
- Ho fatto delle pause durante la giornata?

L'utilizzo regolare di queste liste di controllo promuove l'adozione di abitudini positive come fare pause regolari, bere acqua e parlare con altre persone. Queste pratiche contribuiscono ad aumentare la consapevolezza di sé, elemento essenziale per il cambiamento comportamentale (Michie et al., 2022).

Aiutare gli agricoltori a gestire il proprio benessere richiede strumenti pratici, semplici e pertinenti. Considerando i tempi ristretti e le specificità delle attività agricole, gli strumenti devono essere rilevanti e applicabili. Le raccomandazioni elencate di seguito mirano ad aiutare i formatori a fornire agli agricoltori mezzi efficaci per affrontare i loro problemi.

Domande di coaching

Uno degli strumenti di coaching più efficaci è la domanda aperta. La domanda è pensata per incoraggiare l'autoriflessione. Dovrebbe essere pertinente e orientata all'azione, ma non giudicante.

Di seguito sono riportate alcune domande:

- Cosa mi infastidisce in questo momento nella mia vita in fattoria?
- Cosa mi aiuterà ad affrontare i momenti difficili?
- Come posso migliorare la mia vita?
- Chi mi aiuterà in questo?

Capitolo 4 - Strumenti pratici per gli allenatori

Tali domande favoriscono la capacità degli agricoltori di analizzare la propria condizione e di impegnarsi per ridurre il loro stress (Neenan, 2022).

Attività di riflessione

Le attività di riflessione sono utili per migliorare la consapevolezza di sé degli agricoltori e la loro comprensione dello stress e delle reazioni ad esso. Uno di questi esercizi è la "riflessione sullo stress", durante la quale la persona dovrebbe pensare ai seguenti tre aspetti:

Quello che è successo?

Come mi sono sentito?

Come ho reagito?

È inoltre importante tenere un diario in cui annotare tre eventi positivi ogni giorno, per evitare di concentrarsi esclusivamente sullo stress costante. Queste attività aiutano gli agricoltori a sviluppare la gestione dello stress e la regolazione delle emozioni (Bennett-Levy & Finlay-Jones, 2023).

Lista di controllo per il benessere quotidiano

Le liste di controllo sono strumenti efficaci per monitorare lo stato di salute degli agricoltori e individuare i primi segni di stress.

Ad esempio, si potrebbe prendere in considerazione la seguente lista di controllo dello stress:

Mi sento esausto durante tutta la giornata?

- Mi sono riposato a sufficienza oggi?
- Mi sento sopraffatto?
- Ho fatto delle pause durante la giornata?

L'utilizzo regolare di queste liste di controllo promuove l'adozione di abitudini positive come fare pause regolari, bere acqua e parlare con altre persone. Queste pratiche contribuiscono ad aumentare la consapevolezza di sé, elemento essenziale per il cambiamento comportamentale (Michie et al., 2022).

Capitolo 4 - Strumenti pratici per gli allenatori

Temi per discussioni di gruppo

È dimostrato che le discussioni di gruppo sono efficaci per superare la solitudine e per scambiare esperienze con altre persone. Spesso si rivela molto utile discutere di problemi e soluzioni con chi affronta questioni simili.

I temi di discussione possono essere:

Quali sono le cause di stress tra gli agricoltori di oggi?

- Come posso gestire lo stress mentre sono impegnato in attività intense?
- Quali risorse locali sono disponibili per la funzione di supporto?

Creare un ambiente positivo è fondamentale per il successo delle discussioni, poiché rende le persone più disposte a condividere e ad accettare nuove pratiche (Kirkwood et al., 2023).

Strumenti di autovalutazione

L'utilizzo di strumenti di autovalutazione può aiutare gli agricoltori a comprendere il proprio livello di stress.

Ecco alcuni esempi di valutazione:

- Su una scala da 1 a 10, qual è il mio livello di stress oggi?
- Come mi sento riguardo a me stesso quando affronto situazioni stressanti?

Il controllo dei risultati consente di individuare le tendenze e di compiere progressi attraverso una misurazione continua. Tale autovalutazione non comporta complicazioni per il benessere degli agricoltori (OCSE, 2022).

Capitolo 4 - Strumenti pratici per gli allenatori

Definizione degli obiettivi e promozione del cambiamento comportamentale

La definizione degli obiettivi e la promozione del cambiamento comportamentale iniziano con la definizione di obiettivi specifici.

Gli esempi sono:

- Fare delle pause quotidiane
- Comunicare costantemente con amici e colleghi
- Utilizzo di strumenti per la gestione dello stress

Il processo prevede la definizione di un piano d'azione che stabilisca quando, dove e come l'agricoltore intende raggiungere l'obiettivo. È importante concentrarsi su piccoli traguardi piuttosto che su grandi obiettivi irrealizzabili (Michie et al., 2022).

Adattare gli strumenti alle esigenze degli agricoltori

Ogni strumento deve essere utilizzato in modo flessibile, tenendo conto delle preferenze e delle esigenze specifiche degli agricoltori. Alcune persone potrebbero sentirsi a disagio a partecipare agli esercizi e preferirebbero parlarne con il proprio istruttore.

Capitolo 5 - Strumenti pratici per gli allenatori

Introduzione agli strumenti pratici di coaching

Quando si lavora con gli agricoltori, i formatori hanno bisogno di strumenti semplici, versatili e applicabili alla vita quotidiana. Gli esercizi teorici non sono generalmente efficaci in contesti agricoli, quindi gli strumenti dovrebbero essere anche facili da comprendere, rapidi da usare e adattabili a diversi tipi di ambienti di lavoro.

Gli strumenti pratici sono pensati per aiutare gli agricoltori a identificare i fattori di stress, riflettere sulle proprie esperienze e apportare piccoli (ma significativi) cambiamenti alle proprie abitudini. Questi strumenti non dovrebbero rappresentare un ulteriore onere, ma integrarsi naturalmente nelle routine esistenti, come la pianificazione della giornata, le pause o la riflessione a fine giornata.

Inoltre, i progressi nelle app per dispositivi mobili e nella tecnologia indossabile creano ulteriori opportunità per gli allenatori. Gli strumenti digitali possono essere utilizzati in combinazione con i metodi di allenamento tradizionali per fornire ad allenatori e agricoltori un feedback immediato, oltre ad aiutarli nell'automonitoraggio. L'obiettivo dell'utilizzo degli strumenti digitali dovrebbe essere quello di renderli pratici e pertinenti.

La sezione seguente contiene esempi di strumenti che possono essere utilizzati dagli allenatori durante le sessioni di formazione o a livello individuale. Questi strumenti hanno lo scopo di accrescere la consapevolezza, facilitare il dialogo e promuovere cambiamenti comportamentali.

Strumenti di riflessione per identificare i modelli di stress

Promuovere la consapevolezza attraverso una riflessione strutturata è uno strumento molto utile per molti agricoltori che spesso si concentrano più sul portare a termine i compiti che sulla cura di sé. L'utilizzo di una riflessione strutturata offre agli agricoltori l'opportunità di fare un passo indietro e valutare come il loro lavoro influisce sul loro benessere fisico ed emotivo. Uno strumento semplice ma efficace per aiutare gli agricoltori a implementare la riflessione strutturata è il "Check-in di riflessione quotidiana". Alla fine di ogni giornata, durante una sessione di coaching, il coach dovrebbe invitare l'agricoltore a riflettere su tre domande: Cosa ha funzionato bene? Cosa mi ha causato stress? Come mi sono sentito fisicamente ed emotivamente? Sebbene rispondere a queste domande possa richiedere meno di cinque minuti, farlo regolarmente permetterà all'agricoltore di sviluppare una comprensione dei propri schemi di stress nel tempo.

Capitolo 5 - Strumenti pratici per gli allenatori

Ad esempio, se un agricoltore segue questo processo per un certo periodo di tempo, potrebbe iniziare a notare la correlazione tra determinate attività, come lavorare rispettando una scadenza, affrontare guasti meccanici o gestire le attrezzature, e lo stress che queste producono. Una volta individuate queste correlazioni, può iniziare a pianificare come gestire i propri livelli di stress.

La mappatura dei fattori scatenanti dello stress è un'attività molto efficace. All'agricoltore viene chiesto di descrivere le sue normali attività quotidiane e i momenti della giornata in cui avverte un aumento del livello di stress. Dopo aver identificato questi momenti, il coach può aiutarlo a classificarli in diverse categorie, come la pressione del tempo, l'eccessiva stanchezza fisica o un imprevisto. Una volta che questi eventi sono stati inseriti in queste categorie, l'agricoltore può visualizzarli in forma grafica o descrittiva, il che gli consentirà di comprendere meglio la forma concreta di stress che sperimenta e di trovare una soluzione per gestirlo.

Gli strumenti digitali facilitano la riflessione fornendo dati utili per l'auto-osservazione. Ad esempio, l'agricoltore può monitorare le ore di sonno e confrontarle con le proprie riflessioni personali per individuare una correlazione tra la scarsa qualità del sonno e una giornata particolarmente stressante, rafforzando così l'importanza del recupero dopo eventi stressanti.

In qualità di coach, il tuo obiettivo è guidare l'autoriflessione senza giudicare, in modo che l'agricoltore possa giungere alle proprie conclusioni. Adottando questo approccio, si crea un senso di responsabilità, che aumenterà la probabilità di un cambiamento comportamentale.

Strumenti semplici di valutazione e monitoraggio

Per sviluppare strumenti di valutazione efficaci, non sono necessarie tecniche sofisticate, soprattutto in contesti agricoli dove semplici tecniche pratiche si dimostrano più efficaci. Un esempio di strumento di valutazione utilizzabile è la "Scala dello stress settimanale". Ogni sera o settimanalmente, agli agricoltori può essere chiesto di valutare i propri livelli di stress su una scala da 1 a 10 (1 il livello più basso e 10 il più alto). Registrando questi livelli di stress ogni sera/settimanalmente, potrebbero emergere schemi ricorrenti, in cui gli agricoltori identificano livelli di stress più elevati durante specifici periodi o attività lavorative.

Capitolo 5 - Strumenti pratici per gli allenatori

Un altro esempio di strumento pratico potrebbe essere un "Controllo del Livello di Energia". In questo caso, gli agricoltori possono valutare il proprio livello di energia (basso, medio o alto) in vari momenti della giornata e identificare quando hanno raggiunto il punto di affaticamento e potrebbero aver bisogno di una pausa. Questi tipi di dispositivi possono fornire informazioni oggettive su dati che gli strumenti tradizionali utilizzati dagli agricoltori non sono in grado di fornire. Ad esempio, se un agricoltore afferma di essere sempre stanco, utilizzando dispositivi indossabili per monitorare la durata del sonno, la frequenza cardiaca o i livelli di attività giornaliera, può verificare se dorme a sufficienza o se il suo sonno è irregolare. È inoltre importante che il coach tenga presente che il suo ruolo è quello di aiutare gli agricoltori fornendo loro strumenti utili a guidare le loro decisioni e a raggiungere il successo, anziché sommergerli con un'eccessiva quantità di dati. L'obiettivo degli strumenti di valutazione utilizzati dall'agricoltore non è quello di raccogliere grandi quantità di informazioni, ma piuttosto di produrre risultati utilizzabili per prendere decisioni intelligenti. Un modo per rendere utili le valutazioni è quello di rivederle regolarmente con l'agricoltore. Analizzando le informazioni raccolte con l'agricoltore durante la sessione di coaching, il coach può aiutare quest'ultimo a interpretare i dati raccolti in modo da ricavarne informazioni utili per i processi decisionali.

Domande pratiche di coaching e conversazioni guidate

L'efficacia del coaching è determinata principalmente dal porre le domande giuste. È importante porre domande aperte, pratiche e basate su esperienze reali, piuttosto che domande ipotetiche o concetti astratti. Ad esempio, invece di chiedere "Sei stressato?", una domanda migliore sarebbe "In quale momento della giornata ti senti più stressato?". Questo incoraggia gli agricoltori a pensare a un momento specifico, anziché dare una risposta generica.

Può essere utile per gli allenatori chiedere informazioni sulle sensazioni fisiche del cliente. Ad esempio, "Cosa provi quando sei stressato o stanco?". Questo aiuta a stabilire una correlazione tra stati emotivi e sensazioni fisiche. È particolarmente utile quando si lavora con persone che utilizzano dispositivi indossabili, poiché permette di collegare queste informazioni ai dati reali.

Un altro modo in cui un coach può utilizzare le domande è quello di sviluppare le capacità di problem solving. Ad esempio, "Cosa potresti cambiare nella tua routine quotidiana per rendere questa situazione meno stressante?" e "Cosa hai fatto in situazioni simili per risolvere questo problema?". Questo tipo di domande incoraggerà gli agricoltori a riflettere su ciò che hanno fatto in passato e li aiuterà a sviluppare un piano per affrontare con successo la questione.

Capitolo 5 - Strumenti pratici per gli allenatori

Esercizi pratici per la riduzione dello stress

Oltre agli strumenti di conversazione, i coach possono fornire agli agricoltori esercizi semplici e autogestiti. Questi esercizi dovrebbero essere rapidi, facili da eseguire e adattabili a diverse circostanze. La respirazione controllata è un ottimo esempio di esercizio semplice. Mostrare come inspirare per quattro secondi, trattenere il respiro per uno o due secondi e poi espirare può essere una dimostrazione durante la sessione di coaching, ma dovrebbe essere utilizzata anche in momenti di stress in diversi momenti della giornata. Un altro esempio di esercizio semplice è "Pausa e Ripristino". Questo esercizio incoraggia gli agricoltori a fare una breve pausa (anche di un solo minuto) tra un'attività e l'altra per fare un passo indietro, allungarsi e concentrarsi sul respiro, il che aiuterà ad alleviare la tensione dovuta allo sforzo fisico, così come la stanchezza mentale. Gli agricoltori possono anche ridurre lo stress attraverso il movimento fisico; durante le pause si possono eseguire esercizi di stretching leggero o altri esercizi di movimento che aumentano il flusso sanguigno in tutto il corpo e riducono la stanchezza. I coach possono creare routine di movimento molto semplici che non richiedono attrezzature. Anche gli esercizi di mindfulness possono essere utilizzati in agricoltura. Ad esempio, mentre un agricoltore lavora nei suoi campi, può concentrarsi sui suoni che sente, sull'odore delle colture o su qualsiasi altra esperienza sensoriale legata al lavoro nei campi. Questo riporta l'attenzione a ciò che si sta facendo e riduce il livello di stress.

Utilizzo degli strumenti digitali come pratici ausili per il coaching

L'efficacia del coaching è determinata principalmente dal porre le domande giuste. È importante porre domande aperte, pratiche e basate su esperienze reali, piuttosto che domande ipotetiche o concetti astratti. Ad esempio, invece di chiedere "Sei stressato?", una domanda migliore sarebbe "In quale momento della giornata ti senti più stressato?". Questo incoraggia gli agricoltori a pensare a un momento specifico, anziché dare una risposta generica.

Può essere utile per gli allenatori chiedere informazioni sulle sensazioni fisiche. Ad esempio, "Cosa provi quando sei stressato o stanco?". Questo aiuta a stabilire una correlazione tra stati emotivi e sensazioni fisiche. È particolarmente utile quando si lavora con persone che utilizzano dispositivi indossabili, poiché le domande possono essere collegate ai dati reali. Un altro modo in cui un allenatore può utilizzare le domande è quello di sviluppare capacità di problem solving. Ad esempio, "Cosa potresti cambiare nella tua routine quotidiana per rendere questa situazione meno stressante?" e "Cosa hai fatto in situazioni simili per risolvere questo problema?". Questo tipo di domande incoraggerà gli agricoltori a riflettere sulle proprie esperienze passate e li aiuterà a elaborare un piano per affrontare con successo la questione.

Capitolo 5 - Strumenti pratici per gli allenatori

Sostenere l'utilizzo a lungo termine degli strumenti

È importante mantenere un contatto costante con l'agricoltore. Durante le sessioni di coaching, i coach dovrebbero chiedere agli agricoltori informazioni sugli strumenti pratici che utilizzano e sulla loro efficacia percepita. Se l'agricoltore non ritiene che uno strumento pratico sia efficace, questo può essere rapidamente modificato o sostituito con un altro. Inoltre, la motivazione può essere incrementata riconoscendo i piccoli successi degli agricoltori. Ad esempio, se un agricoltore afferma di sentirsi più riposato grazie al miglioramento delle proprie abitudini di sonno, questo risultato dovrebbe essere riconosciuto e celebrato. Se implementati nel tempo e con costanza, questi strumenti pratici diventeranno parte integrante della routine quotidiana dell'agricoltore, contribuendo in definitiva alla sua salute e al suo benessere a lungo termine.



Allegato 2: Protocollo delle esercitazioni



Co-funded by
the European Union

Capitolo 1 Esercizio 1: Individuare i pregiudizi, ridurre il rischio

Obiettivo: Aiutare i partecipanti a riconoscere in che modo i bias cognitivi, lo stress e la fatica influenzano la percezione del rischio e le decisioni in materia di sicurezza nel lavoro agricolo.

Gruppo target: agricoltori, lavoratori agricoli, studenti di formazione professionale, allenatori, formatori e consulenti agricoli.

Durata: 50–60 minuti

Materiale necessario: scenari agricoli stampati o foto, lavagna a fogli mobili o lavagna tradizionale, post-it, pennarelli, foglio di riflessione.

Fase 1. Preparazione

L'istruttore prepara da 4 a 6 brevi scenari tratti dal lavoro agricolo. Alcuni esempi possono includere:

azionare macchinari a tarda giornata dopo un lungo turno;

- riparare rapidamente le attrezzature durante i periodi di maggiore affluenza;
- saltare l'uso dei dispositivi di protezione individuale per un breve compito che prevede l'utilizzo di sostanze chimiche;
- Continuare a lavorare con gli animali pur essendo distratti o emotivamente turbati.

Passaggio 2. Istruzioni per l'attività

Ciascun gruppo riceve uno o due scenari e ne discute:

- Qual è il rischio immediato per la sicurezza?
- Cosa potrebbe pensare l'operaio?
- Quale fattore psicologico influenza la decisione?
- Quale alternativa più sicura si potrebbe adottare?

I partecipanti scrivono le loro idee su post-it.

Capitolo 1 Esercizio 1: Individuare i pregiudizi, ridurre il rischio

Fase 3. Discussione di gruppo

Ciascun gruppo presenta il proprio scenario. Il formatore collega le osservazioni dei partecipanti a concetti chiave come il bias ottimistico, l'eccessiva sicurezza di sé, la normalizzazione della devianza, il sovraccarico da stress, il restringimento dell'attenzione e gli errori di giudizio legati alla fatica.

L'allenatore quindi chiede:

- Quale di queste situazioni risulta familiare nella vita agricola reale?
- Perché le persone scelgono l'opzione più pericolosa anche quando sanno che è meglio?
- Cosa potrebbe aiutare un lavoratore a fermarsi e a fare una scelta diversa?

Passo 4. Riflessione personale

I partecipanti compilano una breve scheda di riflessione:

Quale scenario è risultato più simile alla mia esperienza?

- Quale pregiudizio o pressione mi influenza più spesso?
- Qual è una domanda o una routine da utilizzare durante una pausa che userò d'ora in poi nel mio lavoro?
- Risultati di apprendimento attesi:

Al termine dell'esercizio, i partecipanti saranno in grado di:

Identificare le distorsioni psicologiche più comuni nelle situazioni legate alla sicurezza.

spiegare in che modo lo stress e la stanchezza influenzano le scelte;

proporre alternative più sicure in scenari agricoli realistici;

- impegnarsi ad apportare almeno un cambiamento comportamentale relativo alla propria sicurezza personale.

Capitolo 1 Esercizio 2: Passeggiata alla cieca per la fiducia: comunicazione sulla sicurezza in azienda agricola

Obiettivo: Migliorare la fiducia e la chiarezza della comunicazione verbale all'interno dei team agricoli.

Gruppo target: 2-5 adulti del settore agricolo per esercizio (è possibile adattare l'esercizio eseguendo le coppie in sequenza); adatto a gruppi misti (ad esempio, membri della famiglia, membri dell'equipaggio).

Durata: 30 minuti (5 minuti di briefing, 10 minuti di attività, 15 minuti di discussione)

- Materiale necessario: un'area delimitata da un "campo minato" (10x5 metri) utilizzando corde o coni; ostacoli (sacchi, coni) sparsi sul terreno; bende o panni per gli occhi (uno per coppia).

Fasi dell'esercizio:

Preparazione: predisporre uno spazio aperto e libero. Posizionare gli ostacoli in modo casuale in un'area che funga da "campo", assicurandosi che i percorsi siano stretti.

Istruzioni per l'attività: Dividere i partecipanti in coppie. Una persona è la Guida, l'altra è il Camminatore (bendato). L'Allenatore stabilisce una destinazione semplice (ad esempio, una scatola contrassegnata) che la coppia deve raggiungere superando il percorso a ostacoli, seguendo solo istruzioni verbali.

I partecipanti indossano una benda sugli occhi. Le guide si posizionano ai margini del campo. Al via, la guida indica verbalmente al partecipante bendato, passo dopo passo, la direzione da seguire verso l'obiettivo, evitando gli ostacoli (ad esempio, "Due passi avanti... gira a destra... piano ora..."). Le guide non possono toccare fisicamente i partecipanti; possono solo parlare.

Una volta raggiunto l'obiettivo o scaduto il tempo, i ruoli si invertono (il camminatore precedente guida la guida precedente attraverso un diverso percorso a ostacoli). L'obiettivo è raggiungere la fine nel modo più rapido e sicuro possibile.

Discussione di gruppo: Dopo entrambi i round, riunitevi e chiedete:

- Che sensazione hai provato a fidarti di qualcuno che ti guidava?
- Quali istruzioni sono risultate più utili o più confuse?
- Come hanno fatto le Guide a decidere quali parole usare?
- Secondo te, cosa c'entra questo esercizio con il lavoro agricolo reale? (ad esempio, dirigere i membri di una squadra sul campo).
- Cosa faresti di diverso la prossima volta per migliorare?

Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Ciascun partner ha contribuito con un esercizio relativo al proprio capitolo. I protocolli seguenti descrivono l'obiettivo, il gruppo target, i materiali e la guida passo passo per la facilitazione di ciascuna attività. Tutti gli esercizi sono progettati per essere adattabili a formati di erogazione in presenza, online e blended.

Questo allegato presenta l'esercizio proposto nel capitolo sui cambiamenti climatici e la salute mentale degli agricoltori. Il protocollo è pensato per facilitatori e formatori che erogano corsi di formazione a un pubblico di agricoltori. Può essere utilizzato come sessione a sé stante o come parte di un programma più ampio.

Obiettivo:

L'obiettivo è supportare gli agricoltori nell'identificazione e nell'esternalizzazione dei fattori di stress legati al clima all'interno del loro ambiente agricolo, nel riconoscimento delle risorse disponibili e nella definizione di strategie pratiche per ridurre o gestire al meglio la pressione. L'esercizio aiuta i partecipanti a passare da una percezione generale di stress a una comprensione strutturata della loro situazione, incoraggiando al contempo risposte concrete e realistiche.

Gruppo target:

Agricoltori, lavoratori agricoli e responsabili di aziende agricole. Adatto sia a singoli che a gruppi. Non è richiesta alcuna esperienza pregressa di coaching o formazione.

Durata:

Da 60 a 90 minuti, a seconda delle dimensioni del gruppo, del formato di erogazione e della profondità della discussione.

Dimensione del gruppo:

Ideale per un gruppo da 6 a 14 partecipanti. Può essere adattato per sessioni di coaching individuali (30-45 minuti) o per gruppi più numerosi con facilitazione di sottogruppi.

Consegna:

Formati: In presenza, online (lavagna digitale) o misto (disegno su carta + condivisione digitale). Consultare le linee guida sui formati nella sezione di preparazione.



Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Materiali:

- Fogli di carta A3 (uno per partecipante), penne o pennarelli e pennarelli colorati (facoltativi per evidenziare le zone di stress).
- Piattaforma di lavagna digitale online (Miro, Mural o Jamboard). I partecipanti necessitano di un dispositivo con accesso a Internet. In alternativa, se la lavagna non è disponibile, è possibile condividere un documento.
- Fogli stampati in formato A3 per i partecipanti in loco; lavagna digitale o documento condiviso per i partecipanti da remoto. Smartphone o webcam per la condivisione di foto dei disegni su carta.

Fasi dell'esercizio

Fase preparatoria (prima dell'inizio della sessione)

Il facilitatore introduce lo scopo dell'esercizio, spiegando che mira ad aiutare i partecipanti a riflettere sulla propria azienda agricola in relazione alle attuali sfide legate al clima. È importante sottolineare fin da subito che non ci sono risposte giuste o sbagliate e che l'attenzione è focalizzata esclusivamente sull'esperienza personale, non sulle prestazioni tecniche o sulla corretta gestione aziendale.

Prima di iniziare, il moderatore dovrebbe riconoscere brevemente che molti agricoltori si trovano attualmente ad affrontare pressioni simili legate alla variabilità climatica. Questo normalizza la discussione e riduce il rischio che i partecipanti si sentano isolati o esposti. Una breve affermazione introduttiva come la seguente è efficace:

"Il cambiamento climatico sta creando nuove pressioni per gli agricoltori di tutta Europa. Questo esercizio offre un metodo strutturato per analizzare la propria situazione: quali sono le difficoltà maggiori e quali risorse si hanno già a disposizione."

Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Preparazione specifica per il formato

- Di persona: distribuire fogli A3 e penne. Assicurarsi che ci sia spazio sufficiente affinché i partecipanti possano disegnare senza sentirsi osservati. I tavoli sono più adatti rispetto alle sedie da teatro.
- Online: aprite in anticipo la lavagna digitale condivisa e create una cornice etichettata per ogni partecipante. Testate la condivisione dello schermo e verificate che tutti i partecipanti possano accedere alla piattaforma. Se necessario, fornite un breve briefing di 2 minuti sull'utilizzo dello strumento.
- Modalità mista: informare i partecipanti, sia in presenza che da remoto, su come funzionerà la condivisione (caricamento di foto, condivisione della fotocamera o condivisione dello schermo). Assicurarsi che i partecipanti da remoto abbiano accesso alla lavagna digitale prima dell'inizio della sessione.

Passaggio 1: Disegnare la fattoria

I partecipanti creano una rappresentazione semplice e a mano libera della loro fattoria, includendo elementi chiave come campi, edifici, fonti d'acqua, aree per il bestiame e altre zone operative che ritengono rilevanti.

Il facilitatore dovrebbe sottolineare esplicitamente che la qualità artistica è irrilevante: ciò che conta è che il disegno rifletta il modo in cui il partecipante percepisce e vive la propria azienda agricola, non come appare su una mappa. Uno schizzo approssimativo con zone etichettate è più che sufficiente. Questo passaggio svolge una specifica funzione psicologica: ancora l'intero esercizio a qualcosa di familiare e concreto e fornisce ai partecipanti un riferimento visivo su cui lavorare nelle fasi successive. I partecipanti che lavorano mentalmente con la propria azienda agricola ogni giorno spesso trovano questo passaggio sorprendentemente coinvolgente.

Note di consegna

- Di persona: i partecipanti disegnano liberamente su un foglio A3. Concedere 8-10 minuti. Se il gruppo ha bisogno di calmarsi, si può mettere della musica di sottofondo a basso volume.
- Online: i partecipanti disegnano utilizzando lo strumento a mano libera sulla lavagna digitale oppure utilizzano forme e caselle di testo per rappresentare le aree. Prevedere 3-5 minuti aggiuntivi per familiarizzare con gli strumenti.
- Modalità mista: i partecipanti in presenza disegnano su carta; i partecipanti da remoto utilizzano la lavagna digitale. Entrambi i gruppi ricevono le stesse istruzioni simultaneamente.



Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Suggerimento per il facilitatore

"Disegna la tua fattoria così come la vivi giorno per giorno, non come appare su una mappa. Includi le aree che catturano maggiormente la tua attenzione, a prescindere dalle loro dimensioni."

Fase 2: Individuazione dei punti di stress

I partecipanti contrassegnano sulla loro mappa le aree o le attività associate a stress, difficoltà o preoccupazioni persistenti. Queste possono includere zone colpite da siccità, inondazioni o caldo estremo; aree che richiedono manodopera intensiva o imprevedibile; parti dell'azienda agricola legate a rischi finanziari o problemi operativi ricorrenti; o qualsiasi area che tenda a occupare uno spazio mentale sproporzionato.

Il facilitatore guida la riflessione attraverso domande aperte anziché con una lista di controllo. L'obiettivo non è quello di produrre un inventario esaustivo, ma di aiutare ciascun partecipante a identificare ciò che è più vivo nella sua esperienza in quel preciso momento.

Domande guida

"In quale zona della tua azienda agricola senti la maggiore pressione al momento?" "Quali aree sono state maggiormente colpite dalle recenti condizioni meteorologiche o dalla variabilità climatica?" "Ci sono parti dell'azienda agricola che richiedono più energie mentali di quanto le loro dimensioni fisiche lascerebbero supporre?"

Note di consegna

- I partecipanti possono usare un colore (rosso o arancione) per contrassegnare le zone di stress, oppure semplicemente cerchiarle e aggiungere una breve didascalia. Questa fase dovrebbe durare dai 10 ai 12 minuti.
- Nei formati online e ibridi, i partecipanti possono utilizzare forme colorate, post-it o simboli per contrassegnare le aree di stress sulla loro mappa digitale.
- Il facilitatore dovrebbe circolare (di persona) o monitorare i gruppi individualmente (online) e offrire un breve incoraggiamento, senza però influenzare il contenuto.

Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Fase 3: Mappatura delle risorse disponibili

Per ogni punto di stress identificato nella Fase 2, i partecipanti individuano ora le risorse: elementi già esistenti o che potrebbero essere mobilitati per aiutare a gestire o ridurre tale stress. Le risorse sono definite in modo ampio e intenzionale: possono includere soluzioni tecniche o pratiche, competenze personali e conoscenze accumulate, supporto da parte di familiari o vicini, accesso a servizi di consulenza o reti di pari, riserve finanziarie o semplicemente il fatto che il problema sia già stato gestito in passato.

Questo passaggio ha un significato psicologico rilevante. Gli agricoltori sottoposti a stress cronico tendono a concentrare l'attenzione su ciò che non va e su ciò che manca. La mappatura consapevole delle risorse – insieme ai fattori di stress, sulla stessa pagina – sposta la prospettiva dalla carenza alla capacità. Non minimizza la difficoltà, ma la contestualizza.

Il facilitatore dovrebbe riconoscere che alcuni punti critici potrebbero inizialmente sembrare privi di risorse. In questi casi, la domanda diventa: "Che aspetto avrebbe una risorsa in questo contesto?"

"Cos'è che manca e che, se presente, farebbe la differenza?"

Questo permette di individuare le lacune che possono essere colmate, anziché limitarsi a catalogare i problemi.

Note di consegna

- Di persona: le risorse possono essere scritte direttamente accanto a ciascun punto critico sulla mappa, utilizzando un colore diverso se disponibile.
- Online: i partecipanti aggiungono post-it o etichette di testo alla loro mappa digitale, posizionandoli accanto alla zona di stress corrispondente.
- Prevedere 10-15 minuti. Il facilitatore può fornire un breve aiuto ai partecipanti in difficoltà.

Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Suggerimento per il facilitatore

"Accanto a ciascuna area di difficoltà, cerca di annotare almeno un elemento che aiuta, o potrebbe aiutare, anche se non è ancora completamente implementato."

Fase 4: Definizione delle strategie prioritarie

I partecipanti selezionano uno o due punti di stress prioritari – non necessariamente i più rilevanti, ma quelli che percepiscono come più gestibili o urgenti – e definiscono una strategia realistica e su piccola scala per ridurre o gestire al meglio la pressione ad essi associata. L'enfasi su "piccolo" e "realistico" è intenzionale: in condizioni di stress cronico, i grandi cambiamenti proposti spesso aumentano anziché ridurre l'ansia. Ciò che serve è un primo passo che appaia realmente fattibile.

Il facilitatore supporta questa fase aiutando i partecipanti a distinguere tra ciò su cui possono agire immediatamente e ciò che richiede una pianificazione a lungo termine o condizioni esterne per essere modificato. Se un partecipante individua una strategia che dipende da fattori esterni al suo controllo, il facilitatore può delicatamente reindirizzarlo verso ciò che è alla sua portata.

Domande guida

"Qual è un'azione che potresti intraprendere a breve termine per rendere questa situazione un po' più facile da gestire?" "C'è un piccolo cambiamento nel modo in cui organizzi quest'area, o nel modo in cui la consideri, che potrebbe ridurre un po' la pressione?" "Cosa dovrebbe accadere perché questa situazione ti sembri meno opprimente? C'è qualcosa di tutto ciò che puoi fare?"

Note di consegna

- Le strategie possono essere scritte sulla mappa o su un foglio separato. Calcola 10 minuti.
- Nei formati online e ibridi, i partecipanti possono aggiungere una nota finale colorata (ad esempio, verde) che indichi l'azione che intendono intraprendere per ciascuna area prioritaria.
- Incoraggiate i partecipanti a essere precisi riguardo alle tempistiche: non "Cercherò di..." ma "Farò X entro la data Y".

Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Fase 5: Discussione di gruppo

Se l'esercizio si svolge in gruppo, i partecipanti sono invitati a condividere le proprie mappe e riflessioni con il resto del gruppo. La condivisione è incoraggiata ma non obbligatoria: il facilitatore dovrebbe chiarire che i partecipanti possono condividere quanto desiderano.

La discussione si concentra su tre aree: identificare le sfide comuni a diverse aziende agricole, scambiare approcci differenti a situazioni simili e generare idee pratiche che i partecipanti potrebbero non aver considerato individualmente. Il ruolo del facilitatore non è quello di insegnare o valutare, ma di creare collegamenti tra le esperienze condivise dai partecipanti e di garantire che la discussione rimanga ancorata a esperienze concrete di aziende agricole.

Aree di discussione

- Sfide comuni: Quali fattori di stress si presentano in più aziende agricole? Cosa significa per il gruppo il fatto che questi fattori siano condivisi anziché individuali?
- Approcci diversi: Come hanno reagito i diversi partecipanti a situazioni simili? Cosa si può imparare dalla varietà di strategie adottate?
- Scambio pratico: ci sono risorse, contatti o tecniche specifiche che i partecipanti sono disposti a condividere con il gruppo?

Riflessioni conclusive

Al termine della discussione, il facilitatore invita ogni partecipante a individuare un insegnamento principale, che può essere un'azione concreta da mettere in atto o un cambiamento di prospettiva emerso durante la sessione. Questo può essere condiviso con il gruppo o annotato privatamente.

Il facilitatore conclude riconoscendo la difficoltà delle situazioni descritte dai partecipanti e ribadendo che le pressioni discusse sono condivise e di natura strutturale, non frutto di fallimenti individuali.



Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Note di consegna

- Di persona: i partecipanti posizionano le loro mappe sul tavolo e le analizzano a turno. Il facilitatore può utilizzare dei post-it per evidenziare i temi ricorrenti in più mappe.
- Online: i partecipanti condividono il proprio schermo o mostrano la propria lavagna digitale. Il facilitatore può utilizzare una lavagna riassuntiva visibile a tutti per evidenziare i temi comuni.
- Modalità mista: i partecipanti in loco mostrano le loro mappe cartacee tramite fotocamera o caricano foto. Assicurarsi che i partecipanti da remoto abbiano pari visibilità e tempo di parola.
- Prevedere 20-30 minuti per la discussione di gruppo. Nei gruppi più numerosi, valutare la possibilità di suddividere il gruppo in sottogruppi di 3-4 persone prima della sessione plenaria.

Riepilogo del formato di consegna

La tabella seguente riassume i principali adattamenti necessari per ciascun formato di erogazione. Tutti e tre i formati producono risultati equivalenti se si seguono le linee guida di preparazione e facilitazione sopra riportate.

Format	Key adaptations	Main facilitation consideration
Face-to-face	A3 paper, markers, table seating. No technology required.	Ensure physical space allows drawing without participants observing each other closely during Steps 1–3.
Online	Digital whiteboard (Miro / Mural / Jamboard). Pre-built participant frames. 5 min tool orientation.	Monitor individual frames actively. Use breakout rooms for sub-group discussion in groups over 8.
Blended	Paper for on-site + digital board for remote. Photo sharing for paper maps.	Actively manage equity of participation. Remote participants often need more deliberate invitation to speak.

Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Note del facilitatore

1. Sulla creazione della sicurezza psicologica

Questo esercizio chiede agli agricoltori di rendere visibili le proprie difficoltà, sia a se stessi che, in un contesto di gruppo, agli altri. Il tono del facilitatore nei primi minuti determina se ciò avviene in modo autentico o difensivo. È importante normalizzare le difficoltà fin da subito. Bisogna chiarire che il facilitatore non è lì per valutare le prestazioni dell'azienda agricola. Se i partecipanti esitano, si può condividere un breve esempio di un punto critico che potrebbe emergere sulla mappa: qualcosa di concreto e comprensibile, non drammatico.

Cosa fare quando un partecipante è in evidente stato di disagio

2. A volte, l'esercizio può far emergere un disagio più acuto del previsto. Se un partecipante appare sopraffatto o introverso, non insistete affinché si confidi. Offritegli un colloquio privato dopo la sessione. Se la situazione del partecipante suggerisce che potrebbe trarre beneficio da un supporto professionale, indirizzatelo con delicatezza alle risorse locali appropriate. Non tentate di fornire consulenza psicologica durante la sessione.

Gestione del tempo

Le fasi 1 e 2 tendono a procedere rapidamente una volta che i partecipanti sono coinvolti. La fase 3 (risorse) spesso richiede maggiore attenzione: resistete alla tentazione di saltarla o abbreviarla. È psicologicamente la fase più importante della sequenza, perché sposta la prospettiva dalla carenza alla capacità. La discussione di gruppo può essere ampliata o ridotta a seconda del tempo disponibile; le fasi da 1 a 4 possono essere svolte senza discussione in 45 minuti, se necessario.

Capitolo 2 Esercizio 1: Mappa dello stress climatico dell'azienda agricola

Basi probatorie e motivazioni

L'esercizio Climate Stress Map è efficace perché combina tre meccanismi supportati in modo indipendente da prove scientifiche, che si rafforzano a vicenda quando vengono utilizzati insieme.

Visualizzazione ed esternalizzazione. Rendere visibile lo stress su carta – collocandolo letteralmente nel mondo esterno anziché trattenerlo internamente – è una tecnica ben documentata per ridurre il carico cognitivo ed emotivo associato a problemi complessi. Quando i fattori di stress vengono esternalizzati, diventano più specifici, più gestibili e più facilmente discussibili (vedi il Capitolo 3.3 sul percorso dello stress e il Capitolo 5.3 sulle tecniche di esternalizzazione).

Riflessione strutturata e pianificazione delle azioni. Il passaggio dall'identificazione dello stress alla mappatura delle risorse fino alla definizione della strategia segue la logica del coaching orientato alla soluzione: guida i partecipanti dalla descrizione del problema al riconoscimento delle proprie capacità e alla definizione di azioni concrete. Questa struttura si è dimostrata efficace nel ridurre il senso di sopraffazione e nel sostenere la motivazione in condizioni di stress cronico (Grant, A.M., 2012, citato nel Capitolo 7, Strumento 5).



Capitolo 3 Esercizio 1: Gestire lo stress nella vita quotidiana in agricoltura

Obiettivi:

Per consentire ai partecipanti di identificare i propri fattori di stress ed essere consapevoli delle proprie risposte allo stress e dei meccanismi di coping che potrebbero aiutarli a diventare mentalmente forti.

Gruppo target:

Agricoltori, sia individualmente che in gruppo

Tempo necessario:

45-60 minuti

Attrezzatura necessaria:

Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca; pennarelli; facoltativo: fogli di lavoro stampati; penne e carta (per i partecipanti)

Procedura degli operatori:

Fase 1: Introduzione all'argomento (10 minuti)

Il facilitatore inizia l'attività fornendo un'introduzione sullo stress legato all'agricoltura e sottolineando che lo stress è una risposta del tutto naturale a qualsiasi tipo di situazione impegnativa. Ai partecipanti viene chiesto di riflettere sul proprio lavoro e di pensare a quegli episodi che si sono rivelati particolarmente difficili.

Esempio di domanda introduttiva:

"Quali sono i momenti più stressanti per te nel lavoro in agricoltura?" Le risposte vengono annotate su un foglio a fogli mobili.

Fase 2: Istruzioni per l'attività (20-25 minuti)

Ai partecipanti è richiesto di svolgere un'attività di riflessione personale composta da tre semplici passaggi, come segue:

Passaggio A: Descrivi il tuo fattore di stress

In questa fase, i partecipanti descrivono un episodio accaduto di recente sul lavoro e considerato per loro una fonte di stress.



Capitolo 3 Esercizio 1: Gestire lo stress nella vita quotidiana in agricoltura

Fase B: Rifletti sulla reazione

Questa fase richiede ai partecipanti di rispondere alle seguenti domande:

- Quello che è successo?
- Come ti sei sentito a livello emotivo e fisico?
- Come hai reagito?

Fase C: Soluzioni alternative

Nell'ultima fase, i partecipanti dovranno rispondere alle seguenti domande:

- Cosa farò di diverso la prossima volta?
- Cosa potrei fare per ridurre lo stress la prossima volta?
- Chi o cosa potrebbe aiutarmi in situazioni del genere?

Una volta completato l'esercizio di riflessione, i partecipanti possono condurre sessioni a coppie o in gruppo qualora desiderino condividere la propria esperienza con qualcuno.

Fase 3: Discussione di gruppo (15-20 minuti)

In questa sessione, il facilitatore conduce la discussione con l'aiuto dei seguenti spunti:

- Quali sono i fattori di stress più comuni?
- Quali strategie di adattamento adottano i partecipanti?
- Ci sono nuove strategie?



Capitolo 3 Esercizio 1: Gestire lo stress nella vita quotidiana in agricoltura

Di seguito i punti che devono essere evidenziati in questa discussione:

- Questo tipo di stress è un fenomeno molto comune in un ambiente agricolo.
- Anche i piccoli cambiamenti contano molto.
- Ricorrere al sostegno altrui in situazioni del genere dimostra forza.

Risultato atteso dell'esercizio:

- Aumentare la consapevolezza riguardo ai propri fattori di stress.
- Comprensione delle reazioni personali allo stress;
- Scoprire strategie di adattamento;
- Supporto tra pari ed esperienze condivise.



Co-funded by
the European Union

Capitolo 4 Esercizio 1:

Comprendere il proprio stress: utilizzare strumenti digitali per la consapevolezza quotidiana

Obiettivo

Attraverso questo esercizio, i partecipanti osserveranno l'influenza dello stress sul proprio corpo e sui propri comportamenti, potendo così monitorarlo con calma; impareranno a gestire lo stress tramite app per dispositivi mobili o dispositivi indossabili; e osserveranno la propria ampiezza di movimento mentre applicano questi interventi. Vogliamo utilizzare questo esercizio per aiutare le persone ad aumentare la consapevolezza di come lo stress le influenza e per fornire loro strumenti digitali utili a gestirlo.

Gruppo target

Agricoltori, lavoratori agricoli, tirocinanti in ambito agricolo e professionisti del settore rurale che partecipano a sessioni di coaching o formazione sul benessere.

Durata

60 minuti

Materiali

- Smartphone
- Connessione Internet
- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca
- Pennarelli o penne

Opzionale: dispositivi indossabili (smartwatch o fitness tracker)



Capitolo 4 Esercizio 1: Comprendere il proprio stress: utilizzare strumenti digitali per la consapevolezza quotidiana

Obiettivo

Attraverso questo esercizio, i partecipanti osserveranno l'influenza dello stress sul proprio corpo e sui propri comportamenti, potendo così monitorarlo con calma; impareranno a gestire lo stress tramite app per dispositivi mobili o dispositivi indossabili; e osserveranno la propria ampiezza di movimento mentre applicano questi interventi. Vogliamo utilizzare questo esercizio per aiutare le persone ad aumentare la consapevolezza di come lo stress le influenza e per fornire loro strumenti digitali utili a gestirlo.

Gruppo target

Agricoltori, lavoratori agricoli, tirocinanti in ambito agricolo e professionisti del settore rurale che partecipano a sessioni di coaching o formazione sul benessere.

Durata

60 minuti

Materiali

- Smartphone
- Connessione Internet
- Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca
- Pennarelli o penne

Opzionale: dispositivi indossabili (smartwatch o fitness tracker)



Capitolo 4 Esercizio 1:

Comprendere il proprio stress: utilizzare strumenti digitali per la consapevolezza quotidiana

Fasi dell'esercizio

1. Preparazione

Prima di una sessione, i formatori hanno la possibilità di scegliere una o due applicazioni mobili facili e gratuite, pensate per la gestione dello stress, come ad esempio app per il monitoraggio della respirazione e/o del sonno. Qualora siano disponibili dispositivi indossabili, i formatori possono confermare con il team che almeno uno sarà disponibile per una dimostrazione all'intero gruppo.

Inoltre, il formatore fornirà una brevissima panoramica degli indicatori di base dello stress (ad esempio, affaticamento, qualità del sonno e frequenza cardiaca del partecipante) utilizzando un linguaggio semplice e descrittivo, anziché una terminologia tecnica. Per prepararsi al meglio alla sessione successiva, i partecipanti dovranno riflettere su una tipica giornata lavorativa e individuare i momenti della giornata in cui si sentono più affaticati o stressati.

2. Istruzioni per l'attività

Il programma inizia con una panoramica sullo stress in agricoltura e prosegue chiedendo ai partecipanti di condividere esempi di fattori di stress/situazioni stressanti sul lavoro quotidiano. Questo permette ai partecipanti di collegare l'esercizio alla loro vita reale.

Una volta stabilita la connessione, il programma fornisce un'introduzione a un semplice strumento online (come un'app per smartphone o un dispositivo indossabile). L'introduzione illustra le funzionalità dello strumento; le caratteristiche più comuni includono le seguenti:

Monitoraggio del sonno o dell'attività

Esercizi di respirazione rapida o di rilassamento

Feedback sull'utente e sul suo stato d'animo (ad esempio, riepilogo giornaliero o misurazione del livello di stress)



Capitolo 4 Esercizio 1: Comprendere il proprio stress: utilizzare strumenti digitali per la consapevolezza quotidiana

Dopo aver assistito alla dimostrazione, i partecipanti sono incoraggiati a provare lo strumento digitale (se dispongono di uno smartphone) o a guardare la dimostrazione per comprenderne il funzionamento. Il formatore può anche invitare i partecipanti a svolgere un breve esercizio di respirazione (2-3 minuti) o a consultare esempi di statistiche relative al sonno e all'attività fisica.

Infine, dopo questa introduzione allo strumento digitale, a ciascun partecipante viene chiesto di completare una breve attività di riflessione sui seguenti punti:

- Cosa hanno imparato su se stessi riguardo alla loro routine quotidiana e allo stress
- Questo strumento sarà loro utile nel loro lavoro?
- In quali momenti della giornata potrebbero essere realistici per utilizzare questo strumento?

A scopo illustrativo e per favorire la discussione, il formatore può annotare alcuni punti chiave relativi a ciascuna di queste domande su un foglio di carta.

3. Discussione di gruppo

- Quali sono alcune delle difficoltà che potrebbero impedirti di utilizzare lo strumento in modo continuativo?
- In che modo, se non del tutto, questo strumento può aiutarti a gestire lo stress/la stanchezza?

Il formatore riassumerà la sessione illustrando i punti chiave emersi dalla discussione (ad esempio, l'importanza dei piccoli cambiamenti, l'utilizzo regolare degli strumenti e l'integrazione degli stessi con abitudini pratiche come pause e sonno). La sessione si concluderà con un breve riepilogo e un invito ai partecipanti a sperimentare almeno uno degli strumenti o delle strategie presentate.



Allegato 3. Micro-credenziali



Co-funded by
the European Union

Modello di micro-credenziali

Introduzione

L'agricoltura è considerata attualmente uno dei settori più difficili dal punto di vista psicologico in Europa. L'agricoltura implica che le persone lavorino in condizioni di forte stress, caratterizzate da instabilità climatica, rischi economici, carenza di manodopera, ambienti di lavoro pericolosi, isolamento, stagionalità e costante esposizione a diversi fattori di stress fisici ed emotivi. Oltre ad avere un impatto sulla produttività e sulla sostenibilità, tali condizioni di lavoro possono influenzare il benessere mentale e fisico, la resilienza, lo stato emotivo e le capacità decisionali degli agricoltori e degli altri dipendenti (Nye, 2025; Iwinski et al., 2026).

È stato recentemente scoperto che il benessere psicologico nelle imprese agricole è correlato alla sicurezza sul lavoro, alla resilienza, alla cooperazione, alle strategie di adattamento e alle reti sociali degli individui. I cambiamenti climatici, la fatica, lo stress costante, il burnout e altri problemi psicologici sono diventati comuni nell'agricoltura europea e rappresentano un grave problema per lo sviluppo sostenibile (Powell, 2025; Blake et al., 2025).

È quindi evidente che la valutazione dell'agricoltura sostenibile deve andare oltre gli aspetti ambientali ed economici e includere anche la sostenibilità umana. Se il settore agricolo vuole svilupparsi in modo sostenibile, è fondamentale preservare il benessere umano. Pertanto, il benessere psicologico, la sicurezza sul lavoro, la resilienza, la cooperazione sociale e l'adattabilità sono elementi cruciali per un'agricoltura sostenibile.

Attualmente, un nuovo concetto di agricoltura sostenibile è incarnato nel Modello di Micro-Credenziali "Coaching per il benessere psicologico e la sostenibilità umana in agricoltura", basato sul Manuale di AgriMental Coaching e che copre i seguenti temi:

- Psicologia della sicurezza sul lavoro in agricoltura
- Psicologia sociale applicata al lavoro di squadra in agricoltura
- Contrastare le conseguenze psicologiche dei cambiamenti climatici per le economie agricole
- Stress e resilienza psicologica degli agricoltori
- Applicazioni mobili e dispositivi indossabili per la gestione dello stress



Modello di micro-credenziali

Fondamenti concettuali del modello

La sostenibilità umana costituisce il presupposto fondamentale del modello, che implica la capacità dei processi agricoli di supportare le capacità psicologiche, funzionali, sociali, emotive e adattive delle persone che sono attivamente coinvolte nelle attività agricole.

L'approccio prevede una visione integrativa e interdisciplinare dei processi, secondo la quale sicurezza, salute, resilienza, lavoro di squadra, autoregolamentazione e capacità di adattamento climatico sono considerate componenti di una performance sostenibile in agricoltura.

Il modello attuale rifiuta l'assunto che la sicurezza sul lavoro, la resilienza, il benessere e le relazioni sociali siano concetti isolati, considerando invece queste variabili come processi interconnessi che si influenzano reciprocamente.

È stato dimostrato che lo stress ha un impatto sulla sicurezza, la fatica peggiora il processo decisionale, l'incertezza climatica influisce sulla capacità di regolare le emozioni, l'isolamento sociale diminuisce la resilienza e la cultura organizzativa influenza le capacità di ricerca di aiuto e l'adattabilità (Kahneman, 2011; Reason, 1990; Kyle et al., 2025). Pertanto, il modello promuove l'idea di passare da un approccio reattivo all'implementazione di approcci proattivi e alla creazione di programmi di coaching per la resilienza.



Modello di micro-credenziali

Logica del framework delle microcredenziali

Il quadro di riferimento si basa sui moderni principi europei di micro-accreditamento e include il supporto per:

percorsi di apprendimento flessibili;

certificazione modulare;

istruzione centrata sullo studente;

Apprendimento basato sulle competenze;

impilabilità;

riconoscimento delle competenze acquisite in precedenza;

portabilità dei certificati e

rilevanza per il mercato del lavoro.

I programmi sono concepiti come piccoli moduli di apprendimento mirati, utilizzabili sia come micro-certificazioni indipendenti, sia come parte integrante di un percorso di certificazione.

Il progetto facilita la formazione professionale, lo sviluppo professionale continuo, l'apprendimento permanente e l'educazione non formale degli adulti in contesti rurali e agricoli.

Il framework è adatto all'uso da parte di:

agricoltori;

lavoratori agricoli;

consulenti agricoli;

educatori rurali;

Istruttori di formazione professionale;

professionisti del benessere;

cooperative agricole; e

professionisti dello sviluppo rurale.



Modello di micro-credenziali

Struttura del quadro delle microcredenziali

Il programma è strutturato attorno a sei moduli interconnessi basati sulle competenze.

Module	Title	Main Focus
MC1	Psychology of Work Safety in Agriculture	Risk perception, cognitive bias, fatigue, safety behaviour
MC2	Social Psychology and Team Effectiveness	Communication, teamwork, leadership, social support
MC3	Climate Change and Psychological Resilience	Climate stress, adaptation, coping strategies
MC4	Stress Management and Psychological Wellbeing	Burnout prevention, emotional regulation, resilience
MC5	Digital Wellbeing and Wearable Technologies	mHealth, biofeedback, stress monitoring
MC6	Integrated Coaching Practice	Applied coaching interventions and behavioural change

Il percorso di apprendimento è modulare e componibile. I partecipanti possono completare i singoli moduli in base alle proprie esigenze professionali oppure combinarli progressivamente in un percorso di certificazione più ampio che prevede l'ottenimento di micro-credenziali.

Modello di micro-credenziali

Risultati di apprendimento

Al termine del programma di micro-credenziali, i partecipanti saranno in grado di:

Spiegare i fattori psicologici che influenzano il benessere e la sicurezza negli ambienti agricoli;
riconoscere i segnali di stress, affaticamento, esaurimento, sovraccarico emotivo e disagio psicologico;
identificare i modelli cognitivi e comportamentali che influenzano il processo decisionale e i comportamenti in materia di sicurezza;
Applicare tecniche di coaching per favorire la resilienza, la regolazione comportamentale e il benessere;
rafforzare la comunicazione, il lavoro di squadra e i sistemi di supporto tra pari in ambito agricolo;
promuovere strategie di adattamento sostenibili e un funzionamento adattivo in condizioni di incertezza climatica;
utilizzare tecnologie digitali per il benessere e sistemi indossabili per il monitoraggio dello stress e l'autoconsapevolezza;
Promuovere ambienti di lavoro agricoli psicologicamente sicuri e sostenibili e integrare i principi di sostenibilità umana nelle pratiche agricole.

Ambiti di competenza

Il quadro di riferimento è organizzato attorno a cinque ambiti di competenza interconnessi.

1. Sicurezza psicologica e benessere sul lavoro

Questo ambito si concentra sulle dimensioni psicologiche della sicurezza in agricoltura e del funzionamento lavorativo.

Le competenze chiave includono le seguenti:

percezione del rischio,
consapevolezza della fatica,
riconoscimento dello stress,
autoregolazione emotiva,
consapevolezza cognitiva,
e routine comportamentali sicure.

Questo ambito di studio si basa principalmente sul Capitolo 1 del Manuale di AgriMental Coaching e sottolinea il ruolo dei bias cognitivi, dello stress, della fatica e della normalizzazione comportamentale nelle pratiche agricole non sicure.

Modello di micro-credenziali

2. Sostenibilità sociale ed efficacia del team

L'agricoltura è un'attività profondamente relazionale e basata sulla comunità. I sistemi familiari, le squadre stagionali, le cooperative e le comunità rurali influenzano fortemente il benessere e la resilienza.

Le competenze chiave includono le seguenti:

comunicazione,
risoluzione collaborativa dei problemi,
leadership,
sostegno sociale,
interazione sensibile al conflitto,
e la sicurezza psicologica all'interno dei team.

Questo ambito si basa sul Capitolo 2 e sottolinea l'importanza della coesione sociale e della resilienza collettiva negli ambienti agricoli sostenibili.

3. Adattamento climatico e resilienza psicologica

I cambiamenti climatici influiscono sempre più non solo sulla produttività agricola, ma anche sul benessere emotivo e sulla capacità di adattamento.

Le competenze chiave includono le seguenti:

strategie di adattamento,
sviluppo della resilienza,
gestione dell'incertezza,
elaborazione emotiva,
e capacità di risoluzione dei problemi orientate al futuro.

Questo ambito si basa sul Capitolo 3 e supporta l'adattamento psicologico in condizioni di incertezza ambientale e cambiamento continuo.



Modello di micro-credenziali

4. Sostenibilità comportamentale e regolazione emotiva

Il funzionamento sostenibile dell'agricoltura richiede la capacità di regolare il comportamento, gestire lo stress e mantenere abitudini sane in condizioni difficili.

Le competenze chiave includono le seguenti:

consapevolezza di sé,
regolazione emotiva,
prevenzione del burnout,
riflessione comportamentale,
abitudini orientate alla resilienza,
e strategie di adattamento sostenibili.

5. Benessere digitale e supporto tecnologico

Le tecnologie digitali offrono strumenti sempre più accessibili per supportare il benessere psicologico negli ambienti rurali e agricoli.

Le competenze chiave includono le seguenti:

utilizzo di tecnologie indossabili, monitoraggio digitale dello stress, interpretazione del biofeedback, applicazioni mobili per il benessere e uso responsabile degli strumenti digitali per il benessere.

Questo ambito si basa sul Capitolo 5 e supporta l'intervento preventivo e l'autonomia dello studente.



Modello di micro-credenziali

Contributo delle sezioni di AgriMental al modello delle micro-credenziali

Ciascun capitolo del Manuale di Coaching AgriMental contribuisce allo sviluppo di specifiche aree di competenza e risultati di apprendimento all'interno del quadro di riferimento.

Chapter	Contribution to the Micro-Credentials Model
Chapter 1 – Psychology of Work Safety in Agriculture	Provides the psychological and behavioural foundations for occupational safety, fatigue awareness, cognitive bias recognition, and reflective decision-making.
Chapter 2 – Social Psychology Model for Team Effectiveness in Agriculture	Contributes to communication skills, teamwork, leadership development, social support systems, and collective resilience.
Chapter 3 – Counteracting the Psychological Impact of Climate Change on Agricultural Economies	Strengthens adaptive coping, climate resilience, uncertainty management, and emotional adaptation to environmental disruption.
Chapter 4 – Stress and Psychological Resilience for Farmers	Supports stress management, emotional regulation, resilience-building, burnout prevention, and sustainable coping strategies.
Chapter 5 – Mobile Apps and Wearable Technology for Stress Management	Introduces digital wellbeing technologies, physiological monitoring, biofeedback systems, and digital self-regulation practices.

Nel loro insieme, i cinque capitoli creano un quadro integrato che combina conoscenze scientifiche, strumenti pratici di coaching, approcci comportamentali e strategie di benessere applicate ai contesti agricoli.



Modello di micro-credenziali

Approccio pedagogico e di coaching

La filosofia pedagogica del quadro di riferimento si fonda su:

-
- istruzione centrata sullo studente,
- apprendimento esperienziale,
- pratica riflessiva,
- coaching comportamentale,
- e apprendimento basato sulle competenze.

Il quadro di riferimento riconosce che i lavoratori agricoli possiedono una vasta esperienza pratica e una profonda conoscenza del contesto. Di conseguenza, l'approccio formativo evita metodi puramente prescrittivi o calati dall'alto verso il basso.

Il coaching, invece, viene utilizzato per facilitare:

-
- riflessione,
- dialogo,
- consapevolezza di sé,
- risoluzione collaborativa dei problemi,
- e un cambiamento comportamentale sostenibile.

La metodologia di coaching integra i principi di:

- psicologia positiva,
- coaching cognitivo-comportamentale,
- teoria della resilienza,
- gestione dello stress,
- e approcci orientati alla soluzione.

Modello di micro-credenziali

Particolare enfasi viene posta sulla creazione di ambienti di apprendimento psicologicamente sicuri in cui gli studenti possano discutere apertamente di:

- stress,
- fatica,
- incertezza,
- pressioni emotive,
- e affrontare le sfide professionali senza stigma né giudizio.

Metodi di apprendimento e valutazione

Il quadro di riferimento combina approcci di apprendimento formali, non formali ed esperienziali.

I metodi di apprendimento includono:

- laboratori,
- sessioni di coaching,
- attività riflessive,
- apprendimento tra pari,
- analisi di casi di studio,
- automonitoraggio digitale,
- apprendimento basato su scenari,
- e la pratica sul luogo di lavoro.

Le metodologie di valutazione sono orientate alle competenze e allineate a risultati di apprendimento trasparenti.

I metodi di valutazione includono:

- diari riflessivi,
- analisi di casi pratici,
- simulazioni di allenamento,
- valutazione del portafoglio,
- progettazione dell'intervento,
- e attività applicate sul luogo di lavoro.

Modello di micro-credenziali

Impatto previsto

Il quadro di riferimento mira a generare un impatto a livello individuale, organizzativo e comunitario.



Livello individuale

Gli studenti sono tenuti a:

- rafforzare la resilienza,
- migliorare la regolazione emotiva,
- ridurre lo stress e il burnout,
- migliorare la consapevolezza in materia di sicurezza,
- e sviluppare strategie di adattamento sostenibili.



Livello organizzativo

Le organizzazioni agricole e i luoghi di lavoro rurali possono trarre vantaggio da:

- comunicazione migliorata,
- un lavoro di squadra più forte,
- culture del lavoro più sicure,
- ridotto stress psicologico,
- e una maggiore consapevolezza del benessere.



Livello comunitario e sociale

A un livello più ampio, il quadro di riferimento contribuisce a:

- comunità rurali sostenibili,
- riduzione dello stigma legato alla salute mentale,
- migliorata capacità di adattamento climatico,
- e sistemi di sostenibilità agricola più incentrati sull'uomo.

Modello di micro-credenziali

Conclusione

Il Quadro europeo di microcertificazione si configura come un'innovazione e uno strumento interdisciplinare volto a migliorare il benessere psicologico e la sostenibilità umana in agricoltura. Questo obiettivo viene raggiunto combinando, all'interno di un unico concetto, i principi di psicologia del lavoro, resilienza, reti di supporto sociale, coaching comportamentale, gestione dei cambiamenti climatici e tecnologie digitali per il benessere. L'idea è quella di sviluppare competenze sostenibili per quegli specialisti che rivestono un ruolo sempre più importante nell'agricoltura odierna. In sintesi, il Quadro europeo di microcertificazione riconosce che il concetto di sostenibilità agricola va oltre gli adattamenti ecologici e la resilienza economica e include anche il benessere individuale.



Bibliografia

Blake, D. M., et al. (2025). The mental health of farmers and farmworkers is impacted by climate-related stressors. Journal of Medical Internet Research Research Protocols.

Dawson, D., & Reid, K. (1997). Fatigue, alcohol and performance impairment. Nature, 388(6639), 235.

Dekker, S. (2014). The field guide to understanding human error (3rd ed.). CRC Press.

Hay, A., et al. (2024). Young farmers and mental health: A systematic scoping review. Journal of Agromedicine.

Iwinski, S. J., et al. (2026). Stress process and mental health among agricultural producers. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology.

Kahneman, D. (2011). Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux.

Kyle, S. N., et al. (2025). Resilience, loneliness, and mental well-being in the UK farming community. Journal of Rural Mental Health.

Nye, C. (2025). Mental health, well-being and resilience in agricultural areas. Journal of Rural Studies.

Powell, M. (2025). Weathering the storm: Building resilience in rural agricultural communities. Environment: Science and Policy for Sustainable Development.

Reason, J. (1990). Human error. Cambridge University Press.

Rogers, C. R. (1961). On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin.

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish. Free Press

AGRIMENTAL Coaching Manual



Agrimental
Cultivating Well-being

2025-1-FR01-KA220-VET-000357068



agrimental.eu



[@agrimentalwellbeing](https://www.instagram.com/agrimentalwellbeing)



[@agrimental](https://www.facebook.com/agrimental)



[@agrimental](https://www.facebook.com/agrimental)



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.