

GENERE, SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

**LINEE GUIDA PER LA PROMOZIONE
DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI
DI LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE**



con il contributo di



UNIVERSITÀ
DI TRENTO



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

GENERE, SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

LINEE GUIDA PER LA PROMOZIONE
DELLA LA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI
DI LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE

con il contributo di



UNIVERSITÀ
DI TRENTO



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Questa pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del progetto **"Che genere di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?"** condotto dall'Associazione Donne in Cooperazione in collaborazione con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università degli Studi di Trento e la Federazione Trentina della Cooperazione e con il contributo della Provincia Autonoma di Trento (L.p. 13/2012 per la promozione della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini)

Realizzazione a cura di

**prof.a Silvia Gherardi, dott.a Giusi Orabona
e prof.a Barbara Poggio**

*Centro di Studi Interdisciplinare di Genere
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
dell'Università degli Studi di Trento*

dott.a Simonetta Fedrizzi

Federazione Trentina della Cooperazione

Con il contributo di

dott. Andrea Franceschini e dott.a Marzia Tarter

Gruppo Ecoopera

Grafica e stampa a cura di

Scripta s.c

via Segantini 10, Trento

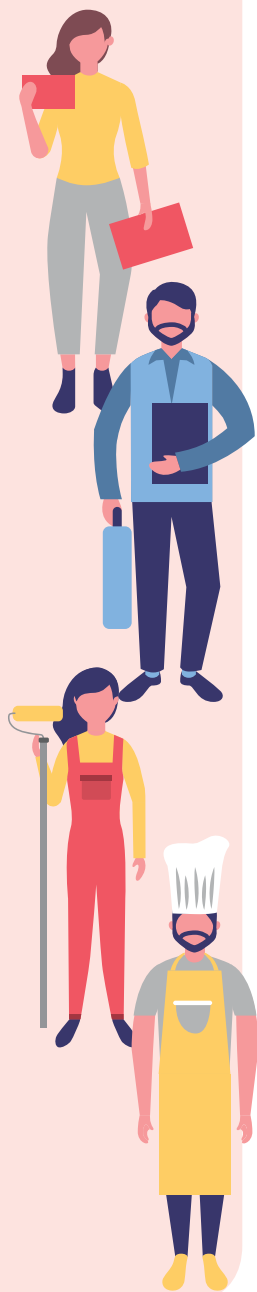
www.scriptanet.net

INTRODUZIONE

Queste linee guida sono il prodotto della ricerca condotta nell'ambito del progetto **“Che Genere di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?”** realizzato dall'Associazione Donne in Cooperazione, in partnership con il Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università degli Studi di Trento e la Federazione Trentina della Cooperazione e con il contributo della Provincia Autonoma di Trento. Questa pubblicazione intende essere uno strumento per supportare le cooperative a prevenire i rischi e promuovere la salute in azienda, tenendo conto delle differenze di genere. L'obiettivo è dunque quello di fornire indicazioni concrete su come integrare l'ottica di genere nei processi di prevenzione, sicurezza, salute e valutazione dei rischi e dello stress lavoro-correlato, così come indicato dal decreto legislativo 81/2008 (che prevede espressamente che si tenga conto delle diversità legate al genere). Si intende inoltre stimolare un dibattito ampio sui temi legati alla salute e sicurezza per aumentare la consapevolezza non solo di chi ha ruoli di *governance* e responsabilità, ma tutto il personale delle cooperative e degli *stakeholder* del territorio. Il report della ricerca è disponibile on line all'indirizzo:

<https://bit.ly/36USkp4>

oppure inquadra questo QR code dal tuo smartphone





PERCHÉ UN'OTTICA DI GENERE?

Occorre premettere alla presentazione delle linee guida cosa s'intende per 'genere' e in che modo si differenzia dal termine sesso. Mentre il sesso fa riferimento alle differenze legate alla sfera biologica, il genere è un costrutto sociale e culturale, un modo di classificare le persone definendo attitudini e attività sulla base di un corpo diversamente sessuato. Consente di mettere in luce come gran parte delle differenze e soprattutto delle diseguaglianze che connotano l'esperienza di donne e uomini abbiano radici sociali e culturali. Le aspettative legate al genere variano secondo l'epoca e la cultura, così come i costrutti di mascolinità e femminilità. L'adozione di una prospettiva di genere consente di approfondire le differenze che caratterizzano abitudini, comportamenti, stili di vita, pratiche sociali e culturali.

L'adozione di una prospettiva di genere consente di approfondire le differenze che caratterizzano le abitudini e gli stili di vita delle persone



DIFFERENZE CHE SI RIFLETTONO SUI RISCHI E LA SALUTE

Pensare alla sicurezza in un'ottica di genere significa tener conto delle differenze di sesso e di genere al fine di avere un quadro realistico delle specifiche condizioni di vita e dei rischi ai quali sono potenzialmente soggetti in ambito lavorativo sia gli uomini che le donne. Per garantire l'uniformità e l'uguaglianza nella tutela della salute e della sicurezza in ambito lavorativo devono essere presi in considerazione sia fattori connessi alle differenze di sesso sia di genere, sia per le donne che per gli uomini. Dal momento che esistono differenze tra uomini e donne che influiscono sulla loro salute e sicurezza al lavoro, adottare invece un approccio neutro contribuisce al perdurare di lacune sul piano delle conoscenze e ad avere un livello di prevenzione meno efficace.

Per garantire uniformità e uguaglianza nella tutela della salute e della sicurezza devono essere considerate le differenze tra donne e uomini



IL CONTESTO SOCIO-CULTURALE

In questo contesto evolutivo il d.lgs. 81/2008 rappresenta un importante passaggio perché prevede espressamente che nel processo di prevenzione e di valutazione dei rischi si tenga conto delle diversità legate al genere. La prassi incentrata su un modello "neutro" è inadeguata a garantire l'applicazione delle norme e i vincoli introdotti dal d.lgs. 81/08. Si tratta quindi di sviluppare competenze, prassi e strumenti finalizzate a

La prassi incentrata su un modello "neutro" è inadeguata a garantire l'applicazione delle norme e i vincoli introdotti dal d.lgs. 81/08

migliorare le condizioni di salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici, in modo che le loro peculiari caratteristiche e le diverse condizioni di lavoro (determinate dal ruolo di genere, dall'età, dalla provenienza geografica e dalla tipologia di contratto) attraverso cui viene erogata la prestazione, divengano variabili da valorizzare e non determinanti indirette di disuguaglianze di salute.



L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro ha proposto dei suggerimenti per includere gli aspetti di genere nella valutazione dei rischi

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E LA PROSPETTIVA DI GENERE

Dal momento che le differenze di genere sono manifeste in una serie di problematiche di più ampia portata di quelle connesse alle situazioni lavorative - come ad esempio i conflitti tra vita lavorativa e vita personale o la discriminazione e i livelli di coinvolgimento nei processi decisionali sul lavoro - la prevenzione dei rischi richiede un approccio globale se si vuole che tutte le differenze di genere ritenute pertinenti siano prese in considerazione. Sebbene la maggior parte della legislazione europea in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) non preveda specifiche declinazioni di genere, è comunque possibile applicarla in forme sensibili al genere (EU-OSHA, 2003), rivedendone le fasi ed inserendovi una attenzione alle differenze. L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro ha proposto dei suggerimenti per includere gli aspetti di genere nella valutazione dei rischi, articolando il processo di valutazione dei rischi in cinque fasi (Individuazione dei rischi, Valutazione dei rischi, Definizione delle misure preventive, Implementazione delle soluzioni, Monitoraggio e revisione). Questi suggerimenti sono stati divulgati anche in provincia di Trento (Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, 2017) e sono stati tenuti presenti nella stesura della linee guida. Tuttavia, non ripeteremo qui quanto già presente in letteratura, bensì proponiamo una articolazione differente, frutto della ricerca condotta nell'ambito della cooperazione trentina.

LA FILOSOFIA DI FONDO DELLE LINEE GUIDA

Un approccio alla salute e sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere consente di migliorare l'efficacia della prevenzione e di promuovere il benessere a favore di tutti, lavoratrici e lavoratori. Infine, esso costituisce una opportunità di crescita per l'impresa cooperativa stessa. Sulla base del lavoro di ricerca svolto e valorizzando i contributi delle esperienze dirette degli intervistati, nonché della letteratura disponibile, abbiamo individuato una serie di azioni che possono essere prese come una guida per promuovere la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro in una ottica di genere.

In seguito descriviamo quali sono le principali azioni per la valutazione e l'intervento in una ottica di genere e le presentiamo in una prospettiva di processo, a partire dalla necessità di sensibilizzazione verso un approccio sensibile al genere ed evitando di assumere a priori quali siano i rischi e quali siano le persone a rischio.



Prendere e far prendere consapevolezza del fatto che esistono differenze di genere e di sesso in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro è il primo passo

Azione 1: Formazione ed informazione

Prendere e far prendere consapevolezza del fatto che esistono differenze di genere e di sesso in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro è il primo passo per una valutazione più completa dei rischi. Il primo strumento per una buona valutazione del rischio è il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i, in modo che possano fornire il proprio punto di vista. È importante garantire – anche attraverso i/le RLS – la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori in modo che siano raccolte le loro osservazioni. Si tratta sostanzialmente di porre attenzione alle condizioni di lavoro per capire se i pericoli esistenti possano comportare rischi di natura ed entità diverse a seconda che il lavoratore sia uomo o donna. Di queste valutazioni sarà necessario tenere conto nell'adeguare le misure di prevenzione e protezione, considerando che tanto il benessere della persona quanto l'efficacia della prestazione organizzativa sono determinati sia da fattori individuali che organizzativi.



L'analisi contestuale del posto di lavoro si realizza osservando le pratiche lavorative e le modalità con cui lavoratrici e lavoratori svolgono effettivamente le operazioni

Azione 2: Analisi del contesto lavorativo

Un buon documento sulla valutazione dei rischi in una ottica di genere si basa sull'analisi contestuale del posto di lavoro, descrivendo come si realizza il lavoro in concreto, osservando le pratiche lavorative e le modalità con cui lavoratrici e lavoratori svolgono effettivamente le operazioni. **Occorre evitare di stabilire a priori quali sono i pericoli e quali sono le persone a rischio.**

Inoltre la valutazione del contesto non deve essere limitata solo all'analisi del posto di lavoro, ma al sistema organizzativo nel suo complesso ed alla considerazione dell'ambiente esterno in cui l'organizzazione si inserisce. Una valutazione dei rischi che possa consentire la definizione della strategia di sviluppo e consolidamento della sicurezza e salute non può fare a meno della conoscenza degli aspetti ambientali esterni e interni. Infine, occorre considerare l'intera forza lavoro, anche quelle persone che tendono ad essere 'dimenticate' come il personale addetto alle pulizie e al ricevimento, il personale ad orario ridotto, temporaneo o interinale ed i/le dipendenti in congedo di malattia al momento della valutazione.



La salute è più della mera assenza di disagio e scaturisce anche da relazioni positive, collaborative e partecipative

Azione 3: Creazione ambiente sano

I rischi dovrebbero essere eliminati alla fonte e la valutazione dell'evoluzione temporale delle azioni correttive costituisce un processo continuo che va aggiornato periodicamente sulla base di eventi, rilievi e osservazioni. **È importante infatti promuovere interventi di prevenzione diversificati.** Se si considera che la salute è più della mera assenza di disagio e si pone su un continuum tra malattia e benessere si deduce che la salute scaturisce anche da relazioni positive, collaborative e partecipative. Pertanto, l'equità di genere può costituire un determinante fondamentale di salute. In quanto i contesti lavorativi salubri, sono quelli in cui le persone sono valorizzate, anche attraverso l'opportuna considerazione della specificità del genere di appartenenza, dell'età, della provenienza geografica e della condizione occupazionale. L'equilibrio vita-lavoro è ugualmente una preconditione di salute, innovazione e produttività.



La partecipazione attiva di tutti i lavoratori e lavoratrici nel monitoraggio dei rischi è il presupposto per prendere decisioni condivise

Azione 4: Pianificazione momenti di scambio

La partecipazione attiva di tutti i lavoratori e lavoratrici nel monitoraggio dinamico dei rischi e dei pericoli per la salute è il presupposto per prendere decisioni partecipate, coinvolgendo anche quelle tipologie di lavoratori e lavoratrici (part-time, interinali, telelavoratori/trici) che sono spesso marginalizzati e potrebbero presentare problematiche specifiche. **Le segnalazioni dei lavoratori e delle lavoratrici sono risorse per migliorare la valutazione e gestione dei rischi, tenendo presente che le donne e gli uomini sono fisicamente diversi** – e non solo nella sfera riproduttiva – essi hanno condizioni di partenza, percezioni, stati di vulnerabilità differenti a causa della posizione relativa dei due generi nella società e di conseguenza donne e uomini sono spesso concentrati in determinate attività professionali o in diversi ruoli che li portano ad affrontare pericoli specifici riferiti a tali ambiti.



DPI adatti al corpo di chi li indossa o li adopera

Azione 5: Adozione DPI in relazione alle differenze dei corpi

Una attenzione al fatto che i **DPI siano adatti al corpo di chi li indossa o li adopera** favorisce una maggiore e più agevole utilizzazione, evitando anche effetti indesiderati.



La sorveglianza sanitaria dovrebbe tener conto delle differenze di genere nella valutazione dello stato di salute

Azione 6: Valorizzazione della figura del/della Medico/a Competente

Il/la Medico/a Competente è un/una **naturale alleato/a nella valutazione dei rischi e nell'individuazione di soluzioni personalizzate**. La sorveglianza sanitaria infatti dovrebbe tener conto delle differenze di genere nella valutazione dello stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori.



Realizzazione di un Kit, prodotto in 8.000 copie e messo a disposizione gratuitamente ad aziende e Responsabili della Sicurezza

Azione 7: Valorizzare la figura del/della RLS

Stimolare e sviluppare un approccio di genere al tema della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, significa anche tener presente ed essere attivi sul tema degli infortuni sul lavoro. In altre parole, si tratta di generare una “catena della consapevolezza” che abbia come protagonisti le organizzazioni di rappresentanza dei/delle lavoratori/trici, le associazioni imprenditoriali e di categoria. Questo è l’obiettivo che si è posta l’ANMIL (l’Associazione Nazionale tra lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro) con la realizzazione del Progetto “Omero”, nell’intento di rafforzare la componente femminile dei/delle RLS. Il progetto ha previsto la realizzazione di un Kit, prodotto in 8.000 copie e messo a disposizione gratuitamente ad aziende e Responsabili della Sicurezza, contenente numerosi materiali informativo-formativi, nonché delle video-interviste a donne infortunate sul lavoro. Il metodo si basa sull’approccio narrativo ed è finalizzato alla promozione della cultura della sicurezza, in modo tale che, attraverso questo materiale, le lavoratrici possano davvero esercitare alcuni diritti fondamentali che sono parte integrante di una quotidianità lavorativa sicura: diritto all’informazione, diritto alla formazione, diritto alla partecipazione, diritto al controllo

azione

1

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Occorre informare e formare lavoratrici e lavoratori, responsabili della sicurezza, datori di lavoro e responsabili del personale circa il tema della sicurezza e salute in ottica di genere. Si può ipotizzare che gran parte del gap oggi presente, della scarsa considerazione del genere quale dimensione determinante per individuare ed adottare strategie di prevenzione e valutazione dei rischi sia determinata da una scarsa conoscenza della questione. Bisognerebbe rendere consapevoli tutti gli attori di ciò che i dati dicono in merito agli infortuni ed ai rischi in base al genere, a quali possono o potrebbero essere le strategie per focalizzarsi su una specifica caratteristica femminile o maschile, o sulla propensione per donne o uomini a sviluppare una patologia piuttosto che un'altra, così da adottare strategie di prevenzione, valutazione e risoluzione mirate.

azione

3

CREAZIONE AMBIENTE SANO

Eliminare rischi a monte, creando un ambiente di lavoro sano sia per uomini che per donne, eliminando anche tutte quelle situazioni, quelle sostanze e quelle dinamiche che possono ad esempio interferire negativamente con eventuali esigenze connesse ad uno specifico genere (si pensi alla gravidanza per le donne ed a patologie specificamente maschili per gli uomini), facendo sì che il lavoro venga adattato ai lavoratori ed alle lavoratrici e non viceversa.

azione

2

ANALISI DEL CONTESTO

Occorre analizzare il contesto di lavoro non solo per capire quali sono i rischi più frequenti per lavoratori e lavoratrici, ma anche per comprendere se le mansioni assegnate corrispondano alle attività quotidiane realmente svolte: spesso, infatti, uomini e donne svolgono le stesse mansioni "nominali", ma nella realtà si occupano di attività differenti e ricoprono ruoli differenti. Ciascun contesto lavorativo va quindi analizzato sia in termini di specifico spazio fisico e strutturale, sia in termini di spazio agito, dove corpi differenti si muovono dinamicamente e diversamente anche in base all'appartenenza a uno o all'altro genere.

Inoltre la valutazione del contesto non deve essere limitata solo all'analisi interna del posto di lavoro, ma al sistema organizzativo nel suo complesso ed alla considerazione dell'ambiente esterno in cui l'organizzazione si inserisce.

azione

4

PIANIFICAZIONE MOMENTI DI SCAMBIO

L'efficacia delle misure di prevenzione e protezione per la gestione della sicurezza è direttamente proporzionale al livello di comunicazione e partecipazione dei/delle lavoratori/trici e dei/delle loro rappresentanti, permettendo così a questi ultimi di contribuire al processo decisionale relativo alla sicurezza e fornire feedback sui cambiamenti proposti. Ciò richiede l'integrazione del tema della sicurezza e salute all'interno dei momenti di confronto già definiti dall'azienda (es. riunioni di produzione, riunioni di area, ecc.) oppure tramite la programmazione periodica di momenti ad hoc di confronto aperto circa le situazioni potenzialmente a rischio, le difficoltà riscontrate sul lavoro ed eventuali situazioni conflittuali o segni di clima organizzativo poco sereno.

L'organizzazione deve incoraggiare i/le lavoratori/trici in ogni livello affinché segnalino situazioni pericolose e mancati infortuni, per fare in modo che possano essere adottate misure preventive e azioni correttive, prima che si verifichi l'evento dannoso. I/le lavoratori/trici devono inoltre essere in grado di segnalare e suggerire ambiti di miglioramento senza alcuna paura.

Tali momenti di scambio devono vedere coinvolto tutto il personale, a prescindere dal tipo di contratto, ad esempio stagionali, telelavoro, part-time, somministrati etc. Questa tipologia di lavoratori/tori spesso non vengono coinvolti nelle riunioni sulla sicurezza se non per frequentare i corsi di formazione come stabilito dalla legge.

azione

5

ADOZIONE DPI

Adottare i DPI solo dopo che sono stati scelti ed approvati da lavoratrici e lavoratori, enfatizzando anche (al momento della comunicazione della necessità di cambiare e/o acquistare DPI e/o equipaggiamenti specifici) il bisogno di scegliere e adottare DPI differenziati in base al genere, alle caratteristiche fisiche di ciascuna/o ed alle esigenze personali di ogni lavoratrice ed ogni lavoratore. Sottolineare la necessità di scegliere ciascun dispositivo anche in base al genere può condurre i lavoratori e le lavoratrici ad una maggiore consapevolezza delle proprie specifiche esigenze.

azione

7

INTRODUZIONE DI FIGURE SPECIALISTICHE A SUPPORTO DELLA GESTIONE DEL PERSONALE

Affiancare alla/al Medica/o competente, ed anche come strumento di supporto alla gestione del personale, figure di ascolto con professionalità e competenze specifiche psicosociali (sportello di ascolto). Un esempio è lo/la psicologo/a che, avendo l'obbligo alla riservatezza, potrebbe ricoprire un ruolo di spicco per lavoratrici e lavoratori nella gestione di tutte quelle situazioni ancora oggi "sommerse" relative a benessere e sicurezza sui luoghi di lavoro. Occorre andare oltre i meri adempimenti legislativi e adottare interventi specifici molto più mirati da parte di queste figure professionali, ad esempio stabilendo degli incontri periodici con lavoratori e lavoratrici distinti per genere, così da individuare e valutare le situazioni anche tenendo conto dell'appartenenza all'uno o all'altro genere e dando la possibilità alle dipendenti ed ai dipendenti di confrontarsi forse con maggiore serenità su tematiche più strettamente connesse all'essere donna o all'essere uomo.

azione

6

RESPONSABILIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLA FIGURA DEL/ DELLA MEDICO/A COMPETENTE

Valorizzare e responsabilizzare il ruolo della/del Medica/o Competente nella valutazione dei rischi, in particolare nella corretta correlazione tra un rischio e il danno che potrebbe ricadere sul lavoratore o lavoratrice a seguito anche dei sopralluoghi presso gli ambienti di lavoro previsti. Il/la Medico/a può e deve avere un ruolo centrale anche nella scelta dei dispositivi più corretti per il singolo lavoratore e lavoratrice conoscendo lo stato di salute degli/delle stessi/e così come nel partecipare alla pianificazione della formazione sulla base della sorveglianza sanitaria.

azione

8

VALORIZZARE LA FIGURA DEL/DELLA RLS

Valorizzare e responsabilizzare la figura del/della RLS, fornendo a ciascuna o a ciascuno di loro all'interno delle diverse aziende strumenti per poter contribuire a creare una gestione del rischio che tenga conto anche del genere.

Un esempio virtuoso è rappresentato dal progetto OMERO che ha avuto come obiettivo, sin dal 2013, quello di integrare i dati di carattere statistico-quantitativo con quelli qualitativi derivanti dalle narrazioni delle donne vittime di infortuni sul lavoro. In particolare, il kit predisposto dalle ideatrici del Progetto OMERO si compone di: approfondimenti tratti dalla letteratura sul tema degli infortuni lavorativi delle donne, storie di donne infortunate; riflessioni su atteggiamenti nei confronti dell'infortunio e della sicurezza che permettono di implementare azioni efficaci di prevenzione. Dotando ciascun/a RLS di questo kit si contribuirebbe sia a formare in maniera più specifica queste figure professionali circa incidenti ed eventi avversi relativi al genere femminile nello specifico, sia a renderle più consapevoli delle azioni da compiere per riequilibrare atteggiamenti e normative su sicurezza, salute e prevenzione in ottica di genere, aprendo la strada ad azioni più mirate e differenziate.

A CHI TI PUOI RIVOLGERE?



CONSULENZE E SERVIZI

— Gruppo Ecoopera —

Sea consulenze e servizi s.r.l., società del gruppo Ecoopera, si propone quale partner ideale in grado di aiutare le imprese ad assicurare non solo il rispetto della normativa ma il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro per una reale tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici e dell'ambiente in cui operano, fornendo soluzioni complete, pratiche ed efficaci.

L'azienda è specializzata nei settori della *Salute e Sicurezza* sul Lavoro e dell'*Ambiente*. A questi si aggiungono lo *Sviluppo Strategico delle Imprese* e *Sistemi di Gestione*, il servizio di *Medicina del Lavoro* e la *Formazione*, che mira al potenziamento delle Risorse Umane. I servizi di Sea sono sviluppati secondo un approccio *innovativo ed integrato* con l'obiettivo di anticipare le esigenze del cliente trasformandole in *opportunità di crescita* anche grazie ad una conoscenza pluriennale delle dinamiche delle imprese e realtà cooperative.

www.ecoopera.coop

Per saperne di più

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-relazione-annuale-inail-2018.html>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/Pagine/default.aspx>

<https://www.anmil.it/pubblicazioni/progetto-omero/>

<https://www.iss.it/?p=94>

<https://www.ondaosservatorio.it/>

<https://www.trentinosalute.net/Temi/Salute-e-sicurezza-sul-lavoro>

<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>

<https://www.cooperazionetrentina.it/Associazione-Donne-in-cooperazione>

<https://www.unitn.it/csg/>

<https://www.ecoopera.coop/it/>



Associazione Donne in Cooperazione

tel: +39 0461 898111 | associazione.donne@ftcoop.it

www.cooperazionetrentina.it