

INCHIESTA RLS

Rappresentanza e sistemi di prevenzione
tra azienda, territorio e sito produttivo

A cura di

Raffaella Cagliano, Filomena Canterino,
Claudio Arlati, Daniele Di Nunzio,
Fabio Piacenti, Giuliana Buresti, Fabio Boccuni



FrancoAngeli



**POLITECNICO
MILANO 1863**



Gruppo di lavoro e comitato di pilotaggio

Il partenariato che ha portato avanti la ricerca ha coinvolto il seguente gruppo di lavoro:

- Claudio Arlati (IAL)
- Francesca Biasiotti (Fondazione Di Vittorio)
- Gabriele Boccoli (Politecnico di Milano)
- Fabio Boccuni (DIMEILA)
- Andrea Bolognesi (UIL)
- Giuliana Buresti (DIMEILA)
- Raffaella Cagliano (Politecnico di Milano)
- Filomena Canterino (Politecnico di Milano)
- Alfredo De Santis (IAL)
- Daniele Di Nunzio (Fondazione Di Vittorio)
- Elisa Errico (Fondazione Di Vittorio)
- Giuliano Ferrucci (Fondazione Di Vittorio)
- Sergio Hoffman (Fondazione Di Vittorio)
- Luca Lo Bianco (E.U.R.E.S.)
- Fulvio Londei (IAL)
- Franca Matranga (IAL)
- Benedetta Persechino (DIMEILA)
- Fabio Piacenti (E.U.R.E.S.)
- Elsa Pili (UIL)
- Evan Rago (E.U.R.E.S.)
- Bruna Maria Rondinone (DIMEILA)
- Erik Treppo (Politecnico di Milano)
- Valerio Tati (Fondazione Di Vittorio)
- Paolo Treves (E.U.R.E.S.)
- Viviana Vassura (E.U.R.E.S.)

Il progetto è stato supervisionato da un Comitato di Pilotaggio nazionale, con funzioni di indirizzo scientifico, coordinamento metodologico e monitoraggio delle attività, di cui fanno parte, oltre ai responsabili scientifici degli enti partner e curatori del presente volume, anche importanti esponenti delle organizzazioni sindacali confederali sui temi di salute e sicurezza, qui di seguito menzionati in ordine alfabetico:

- Sebastiano Calleri (CGIL)
- Irene Delaria (UIL)
- Cinzia Frasccheri (CISL)



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più: [Pubblica con noi](#)

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "[Informatemi](#)" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

INCHIESTA RLS

Rappresentanza e sistemi di prevenzione
tra azienda, territorio e sito produttivo

A cura di

Raffaella Cagliano, Filomena Canterino,
Claudio Arlati, Daniele Di Nunzio,
Fabio Piacenti, Giuliana Buresti, Fabio Boccuni

FrancoAngeli

DOI: 10.3280/oa-1621

Isbn e-book Open Access: 9788835192992

Il volume è disponibile anche in formato cartaceo in versione commerciale.
Per maggiori informazioni consultare il sito www.francoangeli.it.

Isbn edizione cartacea: 9788835188292

Copyright © 2026 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Pubblicato con licenza *Creative Commons*
Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale
(CC-BY-NC-ND 4.0).

Sono riservati i diritti per Text and Data Mining (TDM), AI training e tutte le tecnologie simili.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore.
L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni
della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

Gli eventuali link attivi e QR code inseriti nel volume sono forniti dall'autore. L'editore non si assume alcuna responsabilità sui link attivi e QR code ivi contenuti che rimandano a siti non appartenenti a FrancoAngeli.

INDICE

1. Introduzione e obiettivi della ricerca	pag.	9
1. Il progetto INCHIESTA RLS: contesto, partenariato e obiettivo generale	»	9
2. Obiettivi specifici e disegno metodologico della ricerca	»	10
3. Struttura del rapporto di ricerca e sintesi dei contributi principali	»	12
2. Sintesi della letteratura e descrizione del modello teorico	»	13
1. Introduzione	»	13
2. Analisi e aggiornamento della letteratura	»	14
2.1. Contesto, metodo e fonti di riferimento per l'analisi della letteratura	»	14
2.2. Sintesi delle aree tematiche emerse dalla letteratura nazionale e internazionale	»	16
3. Il modello teorico della ricerca	»	18
3.1. Il modello partecipativo per la SSL	»	19
3.2. Fattori contingenti generali	»	21
3.3. Fattori contingenti specifici dei ruoli RLS, RLST e RLSSP	»	21
3.4. Digitalizzazione	»	21
3.5. Variabili di prestazione SSL	»	22
4. Conclusioni	»	22
3. Report di analisi dei risultati dei questionari rivolti agli RLS	»	25
1. Introduzione	»	25
2. Nota metodologica	»	25
2.1. Il disegno campionario	»	25
2.2. Il campione	»	27
2.3. Il questionario	»	29
3. Contesto territoriale	»	29
3.1. Le imprese rappresentate	»	29
4. Caratteristiche sociodemografiche e lavorative del RLS	»	32
4.1. Profilo RLS	»	32
5. Rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza	»	34
5.1. Utilizzo delle tecnologie digitali	»	38

6.	Cultura e Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza in azienda	pag. 41
6.1.	Analisi del grado di maturità dei modelli partecipativi per la salute e sicurezza sul lavoro	» 41
6.2.	Gli elementi associati alla maturità del modello partecipativo	» 45
6.3.	Le variabili influenti nella prevenzione degli infortuni: un approccio sperimentale	» 47
6.4.	Sintesi analisi statistica multivariata (LPA)	» 51
6.5.	Conclusione	» 53
7.	Rapporto con i lavoratori, le lavoratrici e le altre figure della prevenzione	» 53
8.	Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLS	» 55
9.	Formazione su SSL	» 59
9.1.	Alcune considerazioni conclusive	» 62
10.	Ruolo del RLS	» 63
11.	Relazioni industriali e dialogo sociale	» 66
12.	Conclusioni	» 72
13.	Appendici	» 74
4.	Report di analisi dei risultati dei questionari rivolti ai RLST	» 95
1.	Introduzione	» 95
2.	Nota metodologica	» 95
2.1.	Il disegno campionario	» 95
3.	Contesto territoriale	» 96
3.1.	Le imprese rappresentate	» 96
4.	Caratteristiche socio-demografiche e lavorative del RLST	» 100
5.	Rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza	» 102
6.	Cultura e Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza in azienda	» 103
6.1.	Fattori culturali e contesti della prevenzione	» 108
7.	Rapporto con i lavoratori/trici e le altre figure della prevenzione	» 110
8.	Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLST	» 111
9.	Formazione su SSL	» 116
10.	Ruolo del RLST	» 118
11.	Relazioni industriali e dialogo sociale	» 121
12.	Conclusioni	» 123
13.	Appendice. Indagine sui Modelli Partecipativi Aziendali e Territoriali: il ruolo dei e delle Rappresentanti dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la Sicurezza Territoriali	» 125
5.	Gli studi di caso: raccontare RLST e RLS di sito produttivo	» 138
1.	Premessa	» 138
2.	I sei studi di caso	» 139

3. Punti di convergenza dei casi relativi agli RLST	pag. 140
4. Punti di divergenza dei casi relativi agli RLST	» 141
5. Punti di convergenza dei casi relativi agli RLS di sito produttivo	» 142
6. Punti di divergenza dei casi relativi agli RLS di sito produttivo	» 143
7. Conclusioni	» 143
Caso 1. RLST – OPRAM MARCHE	» 145
Caso 2. RLST – CPT Campania	» 153
Caso 3. RLST – RLS Territoriale Unionmeccanica Lombardia	» 169
Caso 4. RLS di Tratta – Terzo Valico dei Giovi	» 177
Caso 5. RLSSP Azienda Ospedaliera Universitaria Careggi	» 192
Caso 6. RLS di sito produttivo nei cantieri della linea 4 della metropolitana di Milano	» 201
6. Report di sintesi del workshop finale di discussione di risultati	» 214
1. Obiettivi e metodologia	» 214
2. Analisi SWOT: interpretazione dei dati e riflessione strategica	» 215
2.1. Metodo	» 215
2.2. Sintesi dell'analisi SWOT emersa dai gruppi	» 216
3. Sintesi del Metaplan	» 221
3.1. Metodo	» 221
3.2. Sintesi delle evidenze emerse dai Metaplan dei gruppi	» 221
4. Conclusioni	» 225
7. Conclusioni e raccomandazioni	» 227
1. Collaborazione, partecipazione e rappresentanza come pilastri dei sistemi di prevenzione	» 227
2. Imprese a rete, appalti ed estensione dei sistemi di prevenzione e rappresentanza nelle catene del valore	» 228
3. Sistemi di prevenzione sul lavoro e sistema socio-sanitario	» 229
4. Fattori individuali di vulnerabilità	» 229
5. Formazione, informazione e cultura della prevenzione	» 230
6. Aumentare il numero e le agibilità dei RLS	» 231
7. Partecipazione delle lavoratrici/tori e rappresentanza sulla salute e sicurezza sul lavoro	» 232
8. Contrattazione, relazioni industriali e dialogo sociale	» 232
9. Rischi psico-sociali e rischi emergenti	» 233
10. Ricerca scientifica e intervento	» 233
Postfazione , a cura di <i>Sebastiano Calleri (CGIL), Cinzia Frascheri (CISL), Irene Delaria (UIL)</i>	» 235
Autrici e Autori	» 237

1. INTRODUZIONE E OBIETTIVI DELLA RICERCA

1. Il progetto INCHIESTA RLS: contesto, partenariato e obiettivo generale

Il progetto BRIC INAIL 2022 – ID 62 “INCHIESTA RLS. Indagine campionaria sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a livello aziendale, territoriale e di sito produttivo” è finanziato da INAIL nell’ambito del Bando BRIC ed è realizzato da un partenariato di ricerca multidisciplinare con competenze consolidate nei campi della salute e sicurezza sul lavoro, dell’organizzazione del lavoro, delle relazioni industriali e della formazione.

Il progetto ha come capofila il Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano, responsabile del coordinamento scientifico e metodologico dell’intera attività di ricerca. Il partenariato è completato da Fondazione Giuseppe Di Vittorio, IAL Nazionale s.r.l. – Innovazione Apprendimento Lavoro, EU.R.E.S. – Ricerche Economiche e Sociali. Il progetto è realizzato in collaborazione con le organizzazioni sindacali confederali CGIL, CISL e UIL, che partecipano attivamente alle diverse fasi della ricerca, facilitando il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e contribuendo alla discussione e interpretazione dei risultati. L’intero percorso di ricerca si svolge inoltre con il sostegno finanziario e operativo di INAIL, che accompagna il progetto attraverso il Dipartimento DIMEILA.

Le attività progettuali sono state supervisionate da un Comitato di Pilotaggio nazionale, composto dai responsabili scientifici dei partner, da rappresentanti di INAIL e da esponenti delle organizzazioni sindacali confederali esperti in salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato ha svolto un ruolo centrale di indirizzo scientifico, coordinamento metodologico e monitoraggio dell’avanzamento delle attività, garantendo la coerenza del progetto con gli obiettivi dichiarati nel piano esecutivo e il rispetto degli standard etici e scientifici della ricerca.

Il progetto INCHIESTA RLS si colloca in continuità con i precedenti studi promossi da INAIL – le inchieste rivolte agli RLS (Impact Rls 1 e 2), quelle rivolte agli attori della prevenzione (INSULA), il progetto di ricerca sulla digitalizzazione (PrePaRa) –, proseguendo il percorso di costruzione di un sistema di conoscenze strutturato e comparabile sul ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e sicurezza. In particolare, il progetto nasce dall’esigenza di approfondire in modo sistematico le condizioni di esercizio del ruolo, le pratiche concrete di rappresen-

tanza e il contributo potenziale delle diverse figure di RLS al miglioramento dei sistemi di prevenzione e delle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro.

L'obiettivo generale del progetto è stato pertanto quello di analizzare il ruolo dei RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo nei sistemi di prevenzione, intesi come ruoli formali previsti dalla normativa, con particolare attenzione alle attività svolte, alle relazioni con gli altri attori del sistema prevenzionale, ai fattori che ne influenzano l'efficacia e alle trasformazioni organizzative e tecnologiche che caratterizzano i contesti produttivi contemporanei. In questa prospettiva, la partecipazione dei lavoratori viene considerata sia nella sua forma diretta sia nella sua dimensione mediata dalla rappresentanza, come componenti complementari dei modelli di prevenzione partecipata.

2. Obiettivi specifici e disegno metodologico della ricerca

A partire dall'obiettivo generale, il progetto INCHIESTA RLS ha definito una serie di obiettivi specifici, articolati lungo più livelli di analisi e supportati da un disegno metodologico integrato, che combina strumenti quantitativi e qualitativi.

In particolare, la ricerca si propone di:

- analizzare le caratteristiche socio-demografiche, professionali e formative dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RSLT), e dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP);
- approfondire le attività effettivamente svolte dalle diverse figure di rappresentanza in relazione all'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori;
- analizzare il contesto organizzativo e prevenzionale in cui operano le rappresentanze, con riferimento ai Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), alla cultura della sicurezza e alle relazioni industriali;
- individuare i fattori contingenti generali e specifici di ruolo che influenzano l'efficacia dell'azione rappresentativa;
- esplorare il contributo delle rappresentanze come possibile fattore di mediazione tra sistemi di gestione e prestazioni di salute e sicurezza;
- approfondire il ruolo della digitalizzazione nei sistemi di prevenzione e nelle pratiche di rappresentanza.

Per rispondere a tali obiettivi, il progetto ha adottato un disegno metodologico articolato in più fasi, coerente con l'impostazione dei progetti precedenti e orientato alla produzione di risultati comparabili nel tempo.

a) Fase di analisi della letteratura

All'interno del disegno metodologico, una prima fase è stata dedicata all'analisi e all'aggiornamento della letteratura scientifica e istituzionale, nazionale e internazionale, sul ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e sicurezza e sui sistemi di prevenzione. Tale attività ha avuto l'obiettivo di ricostruire il contesto socioeconomico, giuridico e organizzativo di riferimento, individuare le principali evidenze

empiriche disponibili e identificare le variabili rilevanti per la costruzione e l'aggiornamento del modello teorico di sintesi. La revisione ha incluso contributi provenienti da riviste scientifiche, dati statistici e fonti istituzionali europee, consentendo di collocare l'indagine empirica all'interno di un quadro interpretativo solido e aggiornato.

b) Inchiesta quantitativa tramite questionario standardizzato

La componente quantitativa della ricerca è costituita da un'ampia inchiesta campionaria rivolta ai RLS aziendali e ai RLST, condotta attraverso la somministrazione di due questionari strutturati, sviluppati in continuità con quelli utilizzati nei progetti IMPACT-RLS1, IMPACT-RLS2 e INSULA, e aggiornati per includere nuove dimensioni di analisi, in particolare quelle legate alla digitalizzazione, ai cambiamenti organizzativi e all'esperienza maturata nel periodo successivo alla pandemia da SARS-Covid-19.

I questionari indagano le seguenti dimensioni: caratteristiche socio-demografiche e lavorative, contesto aziendale e settoriale, rischi sul lavoro, infortuni e malattie professionali, cultura e sistemi di gestione della SSL, relazioni con i lavoratori e con le altre figure della prevenzione, informazione e consultazione, formazione, relazioni industriali e dialogo sociale. La metodologia di campionamento è stata definita in modo da garantire la rappresentatività nazionale, considerando la distribuzione territoriale, i settori produttivi e la dimensione aziendale. La somministrazione dei questionari è avvenuta sia in modalità digitale sia, in specifici contesti, in modalità cartacea, con il supporto dei partner di ricerca e delle organizzazioni sindacali. Complessivamente, sono stati raccolti 1.024 questionari validi di RLS e 152 questionari di RLST, superando gli standard previsti dal progetto esecutivo.

c) Indagine qualitativa tramite studi di caso

Accanto alla componente quantitativa, il progetto ha previsto una indagine qualitativa finalizzata ad approfondire aspetti non rilevabili attraverso il questionario standardizzato, in particolare le pratiche concrete di esercizio del ruolo, le dinamiche relazionali, i processi di legittimazione e le specificità dei contesti territoriali e di sito produttivo.

L'indagine qualitativa si è articolata in:

- 3 studi di caso settoriali sui RLST, basati su interviste in profondità a rappresentanti sindacali, operatori degli organismi paritetici e altri attori rilevanti del sistema prevenzionale (nei settori delle costruzioni, artigianato e metalmeccanico);
- 3 studi di caso sui RLSSP, realizzati in contesti produttivi consolidati ed emergenti, attraverso interviste e momenti di confronto strutturato tra i diversi attori coinvolti (un contesto ospedaliero, un cantiere per la costruzione della metropolitana e quello per un valico ferroviario).

Le metodologie qualitative sono state definite e condivise all'interno del partenariato, con la predisposizione di tracce di intervista comuni e procedure di analisi trasversale, al fine di garantire coerenza metodologica e comparabilità dei risultati.

d) Fase di workshop e confronto con esperti

A valle delle fasi di analisi empirica, il progetto ha previsto una fase di workshop di confronto con esperti dei temi di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzata a discutere e approfondire i risultati della ricerca. I workshop hanno coinvolto rappresentanti delle organizzazioni sindacali, esperti in materia di salute e sicurezza, studiosi e attori istituzionali, e hanno rappresentato un momento di restituzione e validazione delle evidenze emerse, nonché di confronto sulle criticità e sulle potenzialità dei modelli di prevenzione partecipata. Attraverso il lavoro in gruppi e il confronto strutturato, i workshop hanno consentito di raccogliere osservazioni e spunti interpretativi utili a rafforzare l'analisi e a orientare le considerazioni conclusive del progetto.

3. Struttura del rapporto di ricerca e sintesi dei contributi principali

Il presente rapporto di ricerca è articolato come segue: Il Capitolo 2 presenta l'analisi e l'aggiornamento della letteratura nazionale e internazionale e illustra il modello teorico di riferimento della ricerca. Il Capitolo 3 riporta i risultati dell'inchiesta quantitativa rivolta ai RLS aziendali. Il Capitolo 4 presenta i risultati dell'indagine quantitativa sui RLST. Il Capitolo 5 approfondisce le evidenze qualitative relative ai RLST e ai RLS di sito produttivo. Il Capitolo 6 riporta la sintesi delle evidenze emerse dal workshop di discussione con esperti. Il Capitolo 7 riporta le conclusioni della ricerca.

In conclusione, il progetto INCHIESTA RLS ha consentito di approfondire in modo sistematico il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e sicurezza nei sistemi di prevenzione, integrando l'analisi teorica con un'ampia base empirica quantitativa e qualitativa. L'approccio adottato, in continuità con le precedenti ricerche promosse da INAIL, ha permesso di valorizzare le specificità delle diverse figure di rappresentanza – aziendali, territoriali e di sito produttivo – e di evidenziare come l'efficacia dell'azione rappresentativa dipenda dall'interazione tra assetti organizzativi, condizioni di esercizio del ruolo, fattori contestuali e trasformazioni in atto nei contesti produttivi, incluse quelle legate alla digitalizzazione. Nel complesso, i risultati confermano l'importanza di modelli di prevenzione partecipata fondati su un dialogo strutturato tra gli attori del sistema prevenzionale e cercano di dare un contributo per rafforzare le politiche e le pratiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in un'ottica di miglioramento continuo e di adattamento alle sfide emergenti del mondo del lavoro.

2. SINTESI DELLA LETTERATURA E DESCRIZIONE DEL MODELLO TEORICO¹

1. Introduzione

Il progetto INCHIESTA RLS (ID 62) si colloca in continuità con le precedenti iniziative di ricerca promosse da INAIL (IMPACT-RLS1, IMPACT-RLS2, INSULA, PrePaRa), proseguendo e approfondendo l'analisi sul ruolo e sulle pratiche delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e sicurezza nei diversi contesti produttivi. In questa prospettiva, il progetto si inserisce in un percorso di ricerca progressivo e cumulativo, volto a rafforzare la conoscenza dei fattori che influenzano l'efficacia dei sistemi di prevenzione partecipata.

La revisione della letteratura ha perseguito un duplice obiettivo. Da un lato, aggiornare le conoscenze scientifiche e i dati statistici, nazionali e internazionali, relativi al contesto socioeconomico, giuridico e organizzativo in cui operano i RLS; dall'altro, integrare e valorizzare i risultati emersi dai progetti precedenti, al fine di individuare le principali variabili e relazioni che incidono sull'azione dei RLS e sul livello di maturità delle pratiche di prevenzione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Particolare attenzione è stata riservata al rapporto tra digitalizzazione e sistemi di prevenzione, considerato uno degli ambiti di maggiore trasformazione dei contesti lavorativi contemporanei.

A seguito dell'aggiornamento della letteratura, il modello teorico di riferimento del progetto è stato rinnovato e ampliato rispetto alle precedenti esperienze di ricerca, integrando nuove dimensioni emerse dalla produzione scientifica recente con gli elementi concettuali già consolidati. Questo processo ha consentito di affinare il quadro interpretativo, includendo in modo più sistematico aspetti organizzativi, relazionali e contestuali che condizionano il ruolo dei RLS e la qualità dei sistemi di prevenzione partecipata, garantendo al contempo continuità e sviluppo rispetto agli esiti maturati nei progetti precedenti.

1. Oltre ai curatori, a questo capitolo hanno contribuito Gabriele Boccoli (Politecnico di Milano) ed Erik Treppo (Politecnico di Milano)

2. Analisi e aggiornamento della letteratura

2.1. Contesto, metodo e fonti di riferimento per l'analisi della letteratura

Il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** costituisce un attore centrale del sistema di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro. La sua introduzione nell'ordinamento italiano risale al d.lgs. 626/1994, in recepimento della direttiva 89/391/CEE, ed è stata successivamente rafforzata dal d.lgs. 81/2008, che ha consolidato il ruolo della rappresentanza dei lavoratori/trici in un'ottica di partecipazione attiva alla gestione della sicurezza aziendale. Tale evoluzione normativa, coerente con il modello europeo, mira a promuovere un coinvolgimento strutturato delle rappresentanze collettive nei processi di valutazione e gestione dei rischi. In questo quadro, assume particolare rilievo l'analisi delle diverse forme di rappresentanza previste dalla normativa italiana, quali **RLS aziendale**, **RLS territoriale (RLST)** e **RLS di sito produttivo (RLSSP)**, e delle modalità con cui tali figure operano concretamente nei diversi contesti produttivi. Comprendere il ruolo effettivo di queste rappresentanze, nonché le criticità e le potenzialità che ne caratterizzano l'azione, risulta fondamentale per valutare l'efficacia complessiva del sistema preventivo.

L'attività di aggiornamento della letteratura condotta nell'ambito del progetto INCHIESTA RLS ha riguardato due principali direttrici di approfondimento. La prima ha interessato l'analisi della produzione scientifica, italiana e internazionale, e dei dati provenienti da fonti statistiche, al fine di descrivere il contesto socioeconomico, giuridico e organizzativo in cui operano i RLS. In questo ambito l'attenzione si è concentrata, da un lato, sugli studi empirici che esplorano ruolo, funzioni e modalità di azione dei RLS attraverso questionari, interviste e studi di caso; dall'altro, sul tema emergente del rapporto tra digitalizzazione e sistemi di prevenzione, che incide sempre più profondamente sull'organizzazione del lavoro e sui modelli di tutela della salute e sicurezza. La seconda direttrice ha riguardato l'analisi integrata dei risultati dei progetti precedenti, IMPACT-RLS1, IMPACT-RLS2, INSULA e PrePaRa, con l'obiettivo di individuare le variabili e le relazioni più significative rispetto alle caratteristiche delle rappresentanze, alle modalità di intervento e al livello di maturità delle pratiche di prevenzione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La revisione ha seguito criteri metodologici definiti focalizzando l'analisi sul contesto europeo, con particolare attenzione al caso italiano. Le ricerche sono state individuate attraverso i principali database scientifici internazionali, mentre per la letteratura grigia sono state consultate le fonti istituzionali sotto riportate.

L'analisi ha incluso infatti una rassegna delle fonti istituzionali europee provenienti da organismi quali *International Labour Office (ILO)*, *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)*, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)* ed *European Trade Union Institute (ETUI)*, che rappresentano i principali riferimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, partecipazione delle lavoratrici/tori e relazioni industriali. Questi contributi offrono un quadro di sintesi sulle tendenze più recenti in Europa, evidenziando come i processi di trasformazione del lavoro, la digitalizzazione e le nuove

sfide ambientali influenzino i sistemi di prevenzione e le forme di rappresentanza. In continuità con le analisi precedenti, la revisione di queste fonti ha consentito di individuare alcune macroaree tematiche che delineano le principali linee evolutive del dibattito istituzionale.

La letteratura internazionale sul tema della rappresentanza dei lavoratori/trici per la salute e sicurezza è ampia e articolata, con studi quantitativi e qualitativi condotti in vari paesi europei² ed extraeuropei³. Tale produzione affronta tematiche quali l'impatto dei rappresentanti sulla gestione della prevenzione, la loro efficacia nel ridurre gli infortuni, le sfide legate ai nuovi contesti lavorativi, come l'economia digitale e la gig economy, e la trasformazione del ruolo della rappresentanza verso forme più orientate alla risoluzione di problemi e al coinvolgimento collaborativo con la direzione aziendale. Emergono elementi critici come la debole partecipazione dei lavoratori/trici, i limiti delle funzioni consultive, le difficoltà di interazione in nuovi ambienti organizzativi e la necessità di attivare processi realmente partecipativi nel sistema prevenzione.

In Italia, la produzione scientifica sul tema si è sviluppata in misura rilevante anche grazie alle ricerche promosse e realizzate da INAIL, che hanno contribuito in modo significativo all'ampliamento e al consolidamento della letteratura nazionale. In particolare, le indagini campionarie e gli approfondimenti sui modelli partecipativi aziendali e territoriali hanno fornito un quadro conoscitivo strutturato e continuativo. Accanto a tali iniziative, sono presenti contributi provenienti da altri ambiti di ricerca e di riflessione, sebbene spesso caratterizzati da una diffusione più limitata e da una minore sistematicità. Nel complesso, i progetti INAIL hanno rappresentato un riferimento importante per lo sviluppo di analisi, attività di monitoraggio e proposte di innovazione sulle pratiche connesse al ruolo dei RLS nel sistema di prevenzione italiano.

Le tematiche esplorate riguardano la rappresentanza dei lavoratori per la salute e sicurezza, il ruolo e le funzioni dei RLS, la rappresentanza sindacale, le forme di dialogo sociale e le relazioni industriali, oltre agli approcci organizzativi e gestionali alla prevenzione nei luoghi di lavoro. Sono stati selezionati esclusivamente gli studi che includono inchieste di campo, quantitative o qualitative, in cui il ruolo e l'azione degli RLS siano oggetto di analisi esplicita, con particolare attenzione alle esperienze europee e italiane dei RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo.

Complessivamente, l'aggiornamento della revisione ha consentito di identificare 404 contributi pubblicati su riviste scientifiche internazionali o in volumi collettanei rilevanti. La continuità e la vitalità della produzione scientifica evidenziano l'interesse costante verso il tema e la sua rilevanza nei mutamenti del mondo

2. Payá Castiblanque R. (2020). The role of the unitary prevention delegates in the participative management of occupational risk prevention and its impact on occupational accidents in the Spanish working environment. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5678; Nielsen M.L., Laursen C.S. & Dyreborg J. (2022). Who takes care of safety and health among young workers? Responsibilization of OSH in the platform economy. *Safety science*, 149, 105674; Hasle P., Seim R. & Refslund B. (2019). From employee representation to problem-solving: Mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 662-681.

3. Coulson N. & Christofides N.J. (2020). Worker health and safety representatives on South African mines: A compassionate voice in the face of employer dominance and health complexity. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 161-169.

del lavoro. Oltre al database completo dei 404 contributi (raccolto e sistematizzato in formato *MS Excel*), l'aggiornamento mirato alla tematica specifica del RLS e RLSPP ha consentito di individuare 23 articoli scientifici particolarmente significativi, selezionati in base alla rilevanza tematica e al contributo offerto al dibattito scientifico.

2.2. Sintesi delle aree tematiche emerse dalla letteratura nazionale e internazionale

Di seguito si riportano le principali macroaree individuate in letteratura.

- **Sistemi e politiche per la salute e sicurezza sul lavoro:** I documenti dell'ILO⁴ e dell'EU-OSHA⁵ pongono l'attenzione sullo sviluppo e sul rafforzamento dei sistemi nazionali di prevenzione, sull'importanza della cultura della sicurezza e sul ruolo dei diversi attori, datori di lavoro, rappresentanze e istituzioni pubbliche, nel promuovere condizioni di lavoro sicure e sostenibili. I rapporti più recenti sottolineano l'impatto del cambiamento climatico, delle nuove forme di lavoro e della digitalizzazione sulla salute dei lavoratori e la necessità di adattare le politiche di prevenzione a questi rischi emergenti.
- **Trasformazioni del lavoro e nuove sfide per la prevenzione:** Le analisi di Eurofound⁶ e EU-OSHA⁷ affrontano le trasformazioni che interessano il lavoro in Europa, in particolare il telelavoro, le nuove modalità ibride e l'evoluzione normativa e contrattuale a esse connessa. Questi cambiamenti comportano nuovi rischi, fisici, sociali e psicologici, che richiedono un aggiornamento dei sistemi di prevenzione e di rappresentanza. La letteratura sottolinea inoltre la crescente necessità di politiche integrate che tengano conto della transizione digitale e verde, dei costi e delle responsabilità legate al lavoro a distanza e dell'impatto sul benessere dei lavoratori. I progetti IMPACT-RLS1, IMPACT-RLS2, INSULA e PrePaRa evidenziano come la transizione digitale stia trasformando in modo significativo i contesti lavorativi e i sistemi di prevenzione, incidendo sulle funzioni dei ruoli formali, sui profili di rischio e sulle competenze richieste. La digitalizzazione, il lavoro agile e le nuove forme organizzative ampliano l'ambito di intervento della rappresentanza, rendendo necessario un adattamento delle pratiche di prevenzione e una maggiore valorizzazione della partecipazione dei

4. Scott N., Graczyk H. & Papandrea D. (2024). Ensuring safety and health at work in a changing climate: global report.

5. Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023. European Agency for Safety and Health at Work; Howard A., Antczak R. & Albertsen K. (2022). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview report: how European workplaces manage safety and health*. Publications Office of the European Union; Leka S., Torres L., Jain A., Di Tecco C., Russo S. & Iavicoli S. (2023). Relationship between occupational safety and health policy principles, organizational action on work-related stress and the psychosocial work environment in Italy. *Safety and Health at Work*, 14(4), 425-430.

6. Turlan F., Teissier C., Weber T., Kerckhofs P. & Rodriguez Contreras R. (2022). *Challenges and solutions: Case studies on European Works Councils*.

7. Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023. European Agency for Safety and Health at Work.

lavoratori, sia diretta sia mediata, per rafforzare l'efficacia delle politiche di salute e sicurezza.

- **Rappresentanza e partecipazione dei lavoratori:** Le pubblicazioni di ETUI⁸ ed Eurofound⁹ approfondiscono il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e delle istituzioni partecipative a livello aziendale e sovranazionale, come i Comitati aziendali europei. Gli studi mettono in luce le condizioni che favoriscono l'efficacia dei rappresentanti, le sfide legate ai nuovi contesti produttivi e le forme innovative di rappresentanza, come i *Trade Union Preventive Agents*, che operano a livello territoriale o settoriale. Complessivamente, la letteratura evidenzia come la partecipazione e il dialogo con la dirigenza siano fattori determinanti per la qualità dei sistemi di prevenzione. La partecipazione diretta, così definita, viene progressivamente riconosciuta come fattore strategico per l'efficacia della prevenzione aziendale, poiché responsabilizza i lavoratori/trici rispetto alla salute e sicurezza, come sottolineato anche dagli studi INAIL IMPACT (1 & 2). Tuttavia, il tema risulta ancora poco esplorato nella pratica, nonostante sia contemplato dalla normativa nazionale e comunitaria, che auspica un'integrazione tra partecipazione diretta e quella esercitata tramite rappresentanti, ritenendo entrambe fondamentali per rafforzare le politiche di prevenzione e la tutela collettiva dei lavoratori/trici. Cresce quindi l'importanza della partecipazione diretta dei lavoratori/trici nella gestione della salute e sicurezza, considerata dalla normativa europea e italiana un elemento fondamentale da integrare con le forme tradizionali di rappresentanza, al fine di migliorare le strategie preventive e l'efficacia complessiva dei sistemi aziendali.
- **Dialogo sociale e relazioni industriali:** Il tema del dialogo sociale attraverso molte delle fonti analizzate, in particolare quelle promosse da ILO¹⁰ e EU-OSHA¹¹. Le evidenze mostrano che un accordo condiviso tra management e rappresentanti dei lavoratori/trici rafforza la capacità organizzativa di individuare, valutare e gestire i rischi, soprattutto quelli psicosociali. In quest'area rientrano anche le iniziative volte a promuovere uguaglianza di genere e contrasto alla violenza e alle molestie sul lavoro, che integrano la prevenzione dei rischi con le politiche di inclusione e benessere organizzativo.
- **Evidenze empiriche e analisi comparative europee:** Infine, le grandi survey europee (come ESENER, ECS ed EWCS) offrono un quadro empirico compara-

8. Menéndez M., Benach J. & Vogel L. (2017). *The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective*. Brussels: ETUI; De Spiegelaere S. & Jagodzinski R. (2019). Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives; Chulvi B. (2019). *What are TUPAs? A trade union tool to reach the most vulnerable people*; Lafuente S., Parker J. & Vitols S. (2024). The state of democracy at work in the EU: Institutions at the company level. In: Piasna A. & Theodoropoulou S. (eds.), *Benchmarking Working Europe 2024*. ETUI & ETUC.

9. Vargas Llave O., Rodriguez Contreras R., Sanz de Miguel P., Voss E. & Benning C. (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound.

10. International Labour Office (2019). *Supporting companies' occupational safety and health performance: A guide for employers and business membership organizations on OSH advocacy and services*. ILO Publications.

11. Howard A., Antczak R. & Albertsen K. (2022). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview report: how European workplaces manage safety and health*. Publications Office of the European Union.

to sulle pratiche aziendali di prevenzione, partecipazione e gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questi studi forniscono informazioni preziose sui fattori che facilitano o ostacolano l'attuazione delle politiche SSL, sul ruolo delle rappresentanze e sui livelli di coinvolgimento dei lavoratori/trici nei diversi paesi europei.

In sintesi, l'insieme delle attività di revisione, dalla letteratura scientifica ai contributi provenienti dalle principali fonti istituzionali europee, ha permesso di aggiornare e ampliare il quadro conoscitivo sui ruoli formali preposti nei sistemi di prevenzione e tutela in ambito SSL. L'analisi ha evidenziato come il contesto normativo, organizzativo e relazionale in cui tali figure operano sia oggi attraversato da profonde trasformazioni legate ai processi di digitalizzazione, alle nuove modalità di lavoro e alle sfide poste dal cambiamento climatico e dalla transizione verde. Dalle evidenze emerge con chiarezza che la partecipazione dei lavoratori/trici e il dialogo sociale rappresentano fattori decisivi per la qualità e l'efficacia dei sistemi di prevenzione, influenzando in modo diretto la capacità delle organizzazioni di gestire i rischi, in particolare quelli psicosociali. Le esperienze analizzate a livello europeo mostrano inoltre una crescente integrazione tra politiche pubbliche, rappresentanza sindacale e pratiche aziendali di prevenzione, a sostegno di modelli di governance partecipata e inclusiva. La revisione conferma l'importanza di un approccio sistemico e partecipativo alla salute e sicurezza sul lavoro, in cui la rappresentanza delle lavoratrici/tori non costituisce solo uno strumento di tutela, ma un elemento strutturale per l'innovazione dei sistemi di prevenzione e per la costruzione di ambienti di lavoro più sicuri, equi e sostenibili.

3. Il modello teorico della ricerca

Sulla base dei risultati dell'analisi della letteratura e delle evidenze emerse dai progetti precedenti (IMPACT-RLS1, IMPACT-RLS2, INSULA e PrePaRa), il modello teorico di riferimento del progetto INCHIESTA RLS è stato rivisto e aggiornato. Il gruppo di ricerca ha così perfezionato il modello già elaborato e applicato nelle indagini precedenti (cfr. Cagliano *et al.*, 2017; Buresti *et al.*, 2022; Cagliano *et al.*, 2024), con l'obiettivo di sintetizzare le principali variabili utili a comprendere il ruolo degli RLS, RLST e RLSSP e il loro impatto sulle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro.

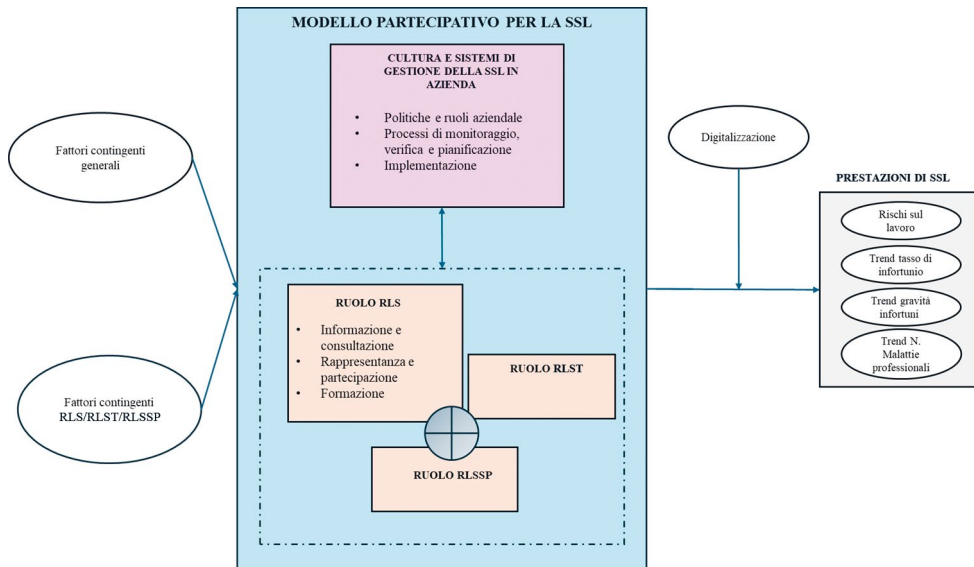
Il modello integra il funzionamento dei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), le caratteristiche e le attività delle diverse figure di rappresentanza, i fattori contingenti che ne influenzano l'efficacia, la variabile della digitalizzazione e le prestazioni complessive di SSL. Dall'analisi della letteratura emerge con chiarezza l'esistenza di solide evidenze scientifiche che confermano la correlazione positiva tra la maturità dei SGSSL e le prestazioni di salute e sicurezza, mentre risultano ancora limitate e prevalentemente qualitative le conoscenze relative al contributo effettivo delle rappresentanze delle lavoratrici/tori al raggiungimento di elevati standard di prevenzione.

In tale quadro, il modello teorico sviluppato nella presente ricerca mira a verificare se e in che misura i RLS, RLST e RLSSP possano svolgere un ruolo di mediazio-

ne positiva tra i sistemi di gestione della sicurezza e i risultati in termini di prestazioni. Le caratteristiche dei diversi ruoli e le relazioni con le altre variabili del modello sono state indagate mediante approcci metodologici differenziati: quantitativi per i RLS, quantitativi e qualitativi per i RLST ed esclusivamente qualitativi per i RLSSP.

La *Figura 2.1* riporta il modello teorico della ricerca, derivato dall'integrazione delle evidenze più recenti della letteratura e dai contributi dei progetti precedenti.

Figura 2.1 – Il modello teorico della ricerca



Di seguito verranno descritte le variabili che compongono il modello.

3.1. Il modello partecipativo per la SSL

Il nucleo centrale è la concettualizzazione del modello partecipativo per la SSL, costituito da due blocchi logici.

Il primo riguarda la cultura e i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e costituisce il fondamento organizzativo del modello teorico e il contesto entro cui si sviluppano le pratiche di prevenzione. Essa integra la componente culturale, intesa come insieme di valori e orientamenti condivisi, con i dispositivi formali di gestione della SSL, comprendenti le politiche aziendali, la definizione dei ruoli e i processi di monitoraggio, verifica e pianificazione. Tali elementi consentono di valutare l'efficacia delle misure adottate, individuare criticità e orientare le decisioni in un'ottica di miglioramento continuo. L'implementazione rappresenta il momento in cui politiche e processi si traducono in pratiche operative concrete, incidendo sull'organizzazione del lavoro, sui comportamenti e sulle condizioni di salute e sicurezza e influenzando in modo diretto l'efficacia complessiva del sistema di prevenzione. Nel complesso, questa dimensione riflette quanto i principi della sicurezza siano realmente integrati nei sistemi di gestione e nei com-

portamenti organizzativi, costituendo la base su cui si fonda l'efficacia del ruolo del RLS e la maturità complessiva del modello partecipativo aziendale.

Il secondo riguarda le attività e le caratteristiche dei diversi ruoli: RLS, RLST, RLSSP.

La figura dell'RLS è quella declinata più nel dettaglio, coerentemente con la conoscenza disponibile e più avanzata di questa figura rispetto alle altre due. In particolare, si esplicitano le dimensioni:

- **Informazione e consultazione.** L'RLS ha il compito di rappresentare le istanze, le problematiche e i bisogni informativi delle lavoratrici/tori, promuovendo una partecipazione attiva alla gestione della salute e sicurezza. Attraverso questa funzione, il RLS si fa portavoce delle esperienze e delle percezioni delle lavoratrici/tori, facilitando la circolazione delle informazioni tra questi ultimi e la direzione aziendale. L'efficacia della funzione informativa dipende dalla capacità del RLS di comunicare in modo chiaro, di mantenere un contatto costante con i colleghi e di contribuire alla costruzione di una cultura aziendale orientata alla prevenzione e alla trasparenza. La consultazione del RLS rappresenta il processo attraverso cui il datore di lavoro acquisisce il parere del rappresentante dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, riconoscendone il contributo informativo utile all'assunzione delle decisioni più adeguate. Si tratta di un obbligo previsto dagli articoli 18 e 50 del d.lgs. 81/2008, che individua i momenti principali in cui la consultazione deve avvenire. Essa, pur essendo obbligatoria, non ha carattere vincolante. L'efficacia di questa funzione dipende non solo dal rispetto degli adempimenti normativi, ma anche dalla capacità del RLS di instaurare un dialogo costruttivo con il datore di lavoro e con le altre figure della prevenzione, contribuendo al miglioramento complessivo delle politiche di sicurezza.
- **Rappresentanza e partecipazione.** Questa dimensione configura l'RLS come attore di mediazione tra organizzazione e lavoratrici/tori, incidendo in modo diretto sulla qualità e sull'efficacia dei sistemi di prevenzione partecipata. Essa comprende sia il riconoscimento istituzionale del mandato rappresentativo, sia le modalità concrete attraverso cui l'RLS partecipa ai processi decisionali e promuove la circolazione delle informazioni, la raccolta delle istanze delle lavoratrici/tori e il confronto con gli altri attori del sistema prevenzionale. L'RLS non sostituisce la partecipazione diretta dei singoli lavoratori, ma ne rappresenta una forma di mediazione e sintesi, favorendo la condivisione e la diffusione della cultura della sicurezza.
- **Formazione.** La formazione su SSL costituisce una variabile fondamentale per l'efficacia del ruolo del RLS. Prevista e riconosciuta come elemento essenziale dalla normativa vigente, la formazione consente al RLS di acquisire e aggiornare costantemente le conoscenze necessarie per individuare i rischi, promuovere misure di prevenzione e contribuire attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro. L'efficacia formativa dipende in particolare dalla sua continuità e attualità, che permettono al RLS di mantenere un livello adeguato di competenze in relazione ai cambiamenti normativi, tecnologici e organizzativi.

Il modello teorico inoltre pone l'accento sulle relazioni tra i tre ruoli dell'RLS, RLST e RLSSP, che verranno esplorate soprattutto dai casi di studio.

3.2. Fattori contingenti generali

Il ruolo del RLS si esercita all'interno di un contesto organizzativo e istituzionale che ne influenza in modo significativo le possibilità di azione. La letteratura e le evidenze di ricerca mostrano come le caratteristiche strutturali dell'organizzazione, il modello di gestione della salute e sicurezza, la qualità del dialogo sociale e delle relazioni industriali, nonché le modalità di interazione tra i diversi attori del sistema prevenzionale, definiscano il quadro complessivo entro cui si colloca l'azione della rappresentanza. Tali fattori incidono sul clima organizzativo, sui livelli di cooperazione e conflitto e sulle opportunità di partecipazione, creando condizioni più o meno favorevoli all'esercizio del ruolo dell'RLS. In questo senso, i fattori contingenti generali non riguardano il singolo rappresentante, ma il contesto di sistema in cui la rappresentanza opera, condizionandone l'autonomia, la visibilità e la capacità di incidere sulle politiche e sulle pratiche di prevenzione.

3.3. Fattori contingenti specifici dei ruoli RLS, RLST e RLSSP

Accanto ai fattori di contesto, l'efficacia dei ruoli di RLS, RLST ed RLSSP dipende da un insieme di condizioni più direttamente connesse alle modalità concrete di esercizio della funzione rappresentativa. Pur in presenza di un quadro normativo che garantisce diritti e tutele di base, la possibilità di svolgere in modo effettivo il ruolo è influenzata dalla disponibilità di risorse materiali e temporali, dall'accesso alla formazione, dalla tutela dell'autonomia del rappresentante e dall'assenza di pratiche discriminatorie o ritorsive. Un elemento centrale di questa dimensione è costituito dalla legittimazione del ruolo, sia da parte dei lavoratori/trici rappresentati sia da parte dell'organizzazione, che si traduce nella possibilità di essere riconosciuti come interlocutori credibili e autorevoli. A ciò si aggiungono le condizioni operative che facilitano la comunicazione continua con i lavoratori/trici e con gli altri attori della prevenzione, consentendo di mantenere nel tempo il processo partecipativo e di rafforzare relazioni basate su fiducia e collaborazione. Infine, l'efficacia dell'azione rappresentativa può essere influenzata anche da fattori anagrafici, quali l'età, l'anzianità lavorativa e l'esperienza nel ruolo, che possono incidere sulle competenze acquisite, sulla capacità di interazione con i diversi interlocutori e sul grado di riconoscimento all'interno dell'organizzazione, contribuendo a differenziare le modalità e gli esiti dell'esercizio del ruolo nei diversi contesti.

3.4. Digitalizzazione

L'esperienza maturata con il progetto PrePaRa ha evidenziato come la digitalizzazione abbia assunto negli ultimi anni un ruolo sempre più centrale: da un lato come strumento efficace per l'erogazione della formazione, capace di renderla più accessibile, interattiva e diffusa; dall'altro come nuovo ambito di rischio e di tutela, legato all'evoluzione dei processi produttivi e alla trasformazione digitale del lavoro. Proprio alla luce di tali evidenze, PrePaRa ha mostrato la necessità di aggiornare il modello teorico di riferimento, riconoscendo la digitalizzazione come elemento peculiare delle sfide attuali e future per l'efficacia dei modelli partecipativi per la

SSL, sia in termini di competenze da sviluppare, sia di nuovi scenari di prevenzione e partecipazione. È quindi una variabile che può influenzare indirettamente le prestazioni di SSL.

3.5. Variabili di prestazione SSL

Le prestazioni SSL nelle organizzazioni vengono monitorate tramite indicatori chiave. Le pratiche più avanzate evidenziano l'importanza di affiancare ai tradizionali indicatori di risultato anche indicatori legati ai processi e ai fattori che ne favoriscono il miglioramento, come ad esempio la gestione del rischio sul lavoro.

Nel contesto della presente ricerca, la variabile prestazioni di SSL è finalizzata a valutare l'influenza positiva del ruolo del RLS nella relazione tra sistema di gestione e risultati di sicurezza. Per semplicità e comparabilità, la variabile è stata definita come aggregazione non pesata delle principali tendenze relative a:

- il tasso infortunistico;
- la gravità degli infortuni;
- il numero di malattie professionali denunciate;
- il rischio sul lavoro, considerato in termini di tendenze e gestione delle esposizioni.

L'uso delle tendenze, anziché dei valori assoluti, permette di rendere il modello indipendente dalle diverse modalità di quantificazione adottate nei vari settori e contesti aziendali.

Oltre alle prestazioni, il modello considera anche alcuni fattori contingenti generali, che possono influenzare le variabili principali e la loro interazione, e aiutano a spiegare possibili variazioni nell'efficacia dei modelli partecipativi. Tra questi:

- settore merceologico (codice ATECO);
- dimensione aziendale (grande, media, piccola);
- estensione geografica (nazionale, multinazionale);
- natura della proprietà (privata, pubblica, pubblica amministrazione);
- localizzazione geografica (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Sud, Isole).

Questi fattori consentono di contestualizzare le prestazioni di SSL e di analizzare le differenze legate alle caratteristiche strutturali, organizzative e territoriali delle aziende, integrando anche la percezione e la gestione del rischio sul lavoro.

4. Conclusioni

In conclusione, l'analisi e l'aggiornamento della letteratura – integrati con i risultati dei progetti INAIL precedenti (IMPACT-RLS1, IMPACT-RLS2, INSULA, PrePaRa) – hanno consentito di rafforzare e aggiornare il quadro concettuale di riferimento del progetto INCHIESTA RLS, confermando l'utilità di un approccio sistemico e partecipativo alla salute e sicurezza sul lavoro. La revisione evidenzia, da un lato, la presenza di solide evidenze scientifiche sulla relazione positiva tra

maturità dei Sistemi di Gestione della SSL e prestazioni di sicurezza; dall'altro, la persistenza di un gap conoscitivo relativo al contributo effettivo delle diverse forme di rappresentanza (RLS, RLST e RLSSP), ancora poco indagato in modo comparabile e sistematico, soprattutto per RLST e RLSSP.

A partire da tali evidenze, il modello teorico sviluppato mantiene continuità con i framework elaborati nei precedenti studi IMPACT, ma introduce elementi di aggiornamento rilevanti, ampliando l'analisi in tre direzioni principali. In primo luogo, considera in modo esplicito e integrato le tre tipologie di ruoli di rappresentanza previste dalla normativa italiana e le loro relazioni, riconoscendo che l'efficacia della prevenzione partecipata dipende anche dalla qualità delle interazioni tra attori e dalla capacità di mediazione della rappresentanza nei processi organizzativi. In secondo luogo, incorpora il ruolo dei fattori contingenti, distinguendo tra condizioni di contesto generale (assetti organizzativi, relazioni industriali, dialogo sociale) e condizioni specifiche di esercizio dei ruoli (risorse, autonomia, legittimazione, comunicazione e, in parte, caratteristiche anagrafiche), che possono favorire o ostacolare la capacità di incidere sulle politiche e sulle pratiche di prevenzione. In terzo luogo, valorizza la digitalizzazione come variabile trasversale e emergente, sia in quanto leva per l'evoluzione di pratiche formative e gestionali, sia come fonte di nuovi scenari di rischio e trasformazione organizzativa che richiedono un adattamento delle competenze e delle modalità di rappresentanza.

Nel complesso, il modello aggiornato offre una rappresentazione più completa e aderente ai mutamenti contemporanei dei contesti produttivi, e costituisce la base analitica per le successive fasi della ricerca, orientate a verificare se e in che misura i ruoli di rappresentanza possano svolgere una funzione di mediazione positiva tra sistemi di gestione e prestazioni di SSL, tenendo conto delle condizioni contestuali e delle trasformazioni introdotte dalla transizione digitale.

Bibliografia

- Buresti G., Boccuni F., Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Delogu A. ... & Iavicoli S. (2022). IMPAcT-RLS2: Indagine nazionale sulla salute e la sicurezza sul lavoro: il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 44(1), 10-21.
- Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Bellomo S., Buresti G., Boccuni F. ... & Lupi M. (2017). *IMPACT-RLS: Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*. INAIL.
- Cagliano R., Canterino F., Arlati C., Bellomo S., Di Nunzio S., Buresti G., Boccuni F. (2024). *Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale*. FrancoAngeli.
- Chulvi B. (2019). *What are TUPAs? A trade union tool to reach the most vulnerable people*.
- Coulson N. & Christofides N.J. (2020). Worker health and safety representatives on South African mines: A compassionate voice in the face of employer dominance and health complexity. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 161-169
- De Spiegelaere S. & Jagodzinski R. (2019). *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*.
- Frascheri C. (2012). *L'evoluzione del ruolo della rappresentanza in materia di tutela della salute e sicurezza a fronte di un mondo del lavoro che cambia*. ISL.

- Hasle P., Seim R. & Refslund B. (2019). From employee representation to problem-solving: Mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 662-681.
- Howard A., Antczak R. & Albertsen K. (2022). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview report: how European workplaces manage safety and health*. Publications Office of the European Union.
- International Labour Office (2019). *Supporting companies' occupational safety and health performance: A guide for employers and business membership organizations on OSH advocacy and services*. ILO Publications.
- Lafuente S., Parker J. & Vitols S. (2024). The state of democracy at work in the EU: Institutions at the company level. In: Piasna A. & Theodoropoulou S. (eds.), *Benchmarking Working Europe 2024*. ETUI & ETUC.
- Leka S., Torres L., Jain A., Di Tecco C., Russo S. & Iavicoli S. (2023). Relationship between occupational safety and health policy principles, organizational action on work-related stress and the psychosocial work environment in Italy. *Safety and Health at Work*, 14(4), 425-430.
- Menéndez M., Benach J. & Vogel L. (2009). *The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective*. ETUI.
- Nielsen M.L., Laursen C.S. & Dyreborg J. (2022). Who takes care of safety and health among young workers? Responsibilization of OSH in the platform economy. *Safety science*, 149, 105674.
- Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023 (2023). European Agency for Safety and Health at Work.
- Payá Castiblanque R. (2020). The role of the unitary prevention delegates in the participative management of occupational risk prevention and its impact on occupational accidents in the Spanish working environment. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5678.
- Scott N., Graczyk H. & Papandrea D. (2024). *Ensuring safety and health at work in a changing climate: global report*.
- Turlan F., Teissier C., Weber T., Kerckhofs P. & Rodriguez Contreras R. (2022). *Challenges and solutions: Case studies on European Works Councils*.
- Vargas Llave O., Rodriguez Contreras R., Sanz de Miguel P., Voss E. & Benning C. (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Eurofound.

3. REPORT DI ANALISI DEI RISULTATI DEI QUESTIONARI RIVOLTI AGLI RLS¹

1. Introduzione

Questo capitolo riporta il rapporto di ricerca che è stato prodotto nell'ambito del progetto "Indagine campionaria sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a livello aziendale, territoriale e di sito produttivo" promosso da INAIL e condotto da Politecnico di Milano (capofila), Fondazione Di Vittorio, Innovazione Apprendimento Lavoro (IAL), Eures, Dipartimento DIMEILA dell'INAIL, in collaborazione con CGIL, CISL e UIL.

La ricerca si propone di analizzare il ruolo dei/delle Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e la loro opinione sulle condizioni di lavoro e sui sistemi di valutazione e gestione dei rischi.

L'obiettivo è valorizzare il ruolo dei/delle RLS al fine di favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

La ricerca prosegue un percorso di analisi e intervento sul ruolo del RLS condotto attraverso inchieste tramite questionario strutturato e studi di caso, che si propone di effettuare un monitoraggio periodico di questa figura della prevenzione².

In particolare, questo prodotto di ricerca restituisce i risultati dell'inchiesta tramite questionario strutturato rivolta ai RLS aziendali.

L'indagine è stata promossa e finanziata da INAIL nell'ambito del Bando BRIC 2022 – ID 62.

2. Nota metodologica

2.1. Il disegno campionario

2.1.1. Popolazione di riferimento

La popolazione di riferimento consiste, in linea teorica, nella totalità dei RLS di estrazione sindacale confederale attivi sul territorio nazionale in aziende con alme-

1. Oltre ai curatori, a questo capitolo hanno contribuito Gabriele Boccoli (Politecnico di Milano), Giuliano Ferrucci (Fondazione di Vittorio), Sergio Hoffmann (Fondazione Di Vittorio), Erik Treppo (Politecnico di Milano), e Viviana Vassura (EU.R.E.S.)

2. Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Bellomo S., Buresti G., Boccuni F., Calleri S., Frascheri C. & Lupi M. (2017). *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*. INAIL; Buresti G., Boccuni F., Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Delogu A., Persechino B. & Iavicoli S. (2022). *IMPACT-RLS2: Indagine nazionale sulla salute e la sicurezza sul lavoro: il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza*. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 44(1), 10-21.

no 10 dipendenti ma, poiché non era disponibile un loro elenco completo sul quale effettuare il campionamento, sono state considerate, al fine di impostare la distribuzione dei questionari sul territorio e tra i settori di attività, la popolazione delle unità locali di aziende private con almeno 10 addetti e la popolazione delle unità locali delle istituzioni pubbliche.

2.1.2. Il piano di campionamento

Il piano di campionamento – non probabilistico – è stato progettato per quote, separatamente per il settore privato e per il settore pubblico. Per quanto concerne il settore privato, le quote sono state calcolate sulla base della distribuzione bivariata delle unità locali con almeno dieci addetti, per ripartizione territoriale (Nord Ovest, Nord Est, Centro Sud, Isole) e settore di attività (secondo digit della classificazione ATECO 2007). Per quanto riguarda il settore pubblico, le quote sono state fissate sulla base delle distribuzioni univariate dei dipendenti per macroarea (5 modalità) e settore (4 comparti, come da *Censimento permanente delle istituzioni pubbliche*)³.

2.1.3. Dimensione campionaria e distribuzione delle interviste

La dimensione campionaria minima è stata fissata pari a **1200** questionari (400 per sigla sindacale) con l’obiettivo di valutarne almeno **1000** selezionati sulla base di determinate percentuali di completamento (v. paragrafo “questionari compilati e questionari valutati”) nell’ipotesi che quelli non valutabili fossero non più di 1 su 6 (16,7%). Come nella precedente edizione, è stato fissato pari a 1/4 il rapporto tra il numero di interviste nel settore pubblico (240 in totale) e il numero di interviste nel settore privato (960 in totale).

Tabella 3.1 – Numero minimo di interviste richieste

	Settore privato	Settore pubblico	Totale
Interviste per sigla sindacale	320	80	400
Totale interviste	960	240	1200

- *Distribuzione delle interviste nel settore privato*⁴: Muovendo dalla distribuzione delle unità locali con almeno 10 addetti per settore di attività (classificazione ATECO 2007 al secondo digit, esclusa l’agricoltura) e ripartizione territoriale (Nord Ovest, Nord Est, Centro Sud, Isole), è stato in primo luogo calcolato il numero di interviste corrispondente a ogni singola combinazione *ripartizione-settore* sulla base del peso relativo del numero di unità locali. Il numero di interviste così calcolato è stato quindi suddiviso tra le due classi dimensionali “10-249 addetti” e “≥ 250 addetti” sulla base del peso relativo del numero di addetti⁵.

3. Per la parte pubblica si è fatto riferimento alla distribuzione del numero di dipendenti perché non erano disponibili le distribuzioni delle unità locali per classe di addetti.

4. Fonte: Istat, Asia, Archivio Statistico delle Imprese Attive, anno 2020.

5. Si ricorda che il d.lgs. 81/2008 prevede che il numero di RLS all’interno di una singola azienda sia determinato in base al numero di dipendenti, in particolare: n. 1 RLS per aziende/enti con un

- *Distribuzione delle interviste nel settore pubblico*⁶: Il numero di interviste nel settore pubblico è stato calcolato per comparto e per ripartizione territoriale sulla base della distribuzione dei dipendenti delle unità locali delle istituzioni pubbliche. I comparti considerati sono quattro (1. “Pubblica Amministrazione”⁷; 2. “Sanità e assistenza sociale”; 3. “Istruzione”; 4. “Altre attività delle istituzioni pubbliche”⁸), costruiti a partire dai settori di attività definiti nel *Censimento permanente delle istituzioni pubbliche*.

2.2. Il campione

2.2.1. Questionari compilati e questionari valutati

I questionari raccolti nel periodo compreso tra marzo e agosto 2024 sono **1.412** complessivamente. Nel rispetto dei nuovi criteri di selezione dei questionari (questionari con risposte ad almeno il 60% della totalità domande e ad almeno la metà delle domande di ciascun capitolo), il numero di quelli valutabili è risultato pari a **1.024**, come da piano di campionamento. I questionari non valutabili sono 388, il 27,5% del totale, una percentuale notevolmente più elevata di quella stimata ex ante ($\leq 16,7\%$).

Tabella 3.2 – Percentuale di compilazione dei questionari raccolti

questionario completo	80,9
capitolo 1	86,8
capitolo 2	85,1
capitolo 3	83,6
capitolo 4	79,8
capitolo 5	77,9
capitolo 6	76,7
capitolo 7	77,2
capitolo 8	75,3
capitolo 9	74,8

numero di lavoratori minore o uguale a 200; n. 3 RLS per aziende/enti con un numero di lavoratori compreso tra 201 e 1000; n. 6 RLS per aziende/enti con un numero di lavoratori maggiore di 1000.

6. Fonte: Istat, Censimento permanente delle istituzioni pubbliche, anno 2020.

7. Nella “Pubblica Amministrazione” sono classificate, oltre alle amministrazioni centrali e locali (come Ministeri, Regioni, Province, Comuni), anche le istituzioni pubbliche impegnate nelle “attività di pianificazione generale e servizi statistici generali” (come ISTAT) o nella “assicurazione sociale obbligatoria” (come INAIL) o nella tutela dell’ambiente (come ISPRA).

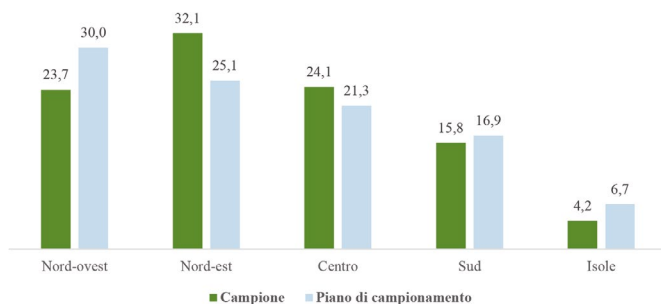
8. Nelle “Altre attività delle istituzioni pubbliche” sono considerate le unità locali delle istituzioni pubbliche impegnate nei *servizi alle imprese* (come il CNR, i centri per l’impiego, l’Agenzia delle Entrate), nell’*industria e costruzioni* (come i “centri operativi strade” di enti provinciali e città metropolitane o come i consorzi di bonifica), nel comparto del *commercio, alberghi e ristoranti* (come mense scolastiche comunali, farmacie comunali, residenze universitarie per studenti), in *agricoltura* (come le stazioni forestali, i vivai forestali o gli enti di sviluppo agricolo regionale) e negli *altri servizi* (come, ad esempio, unità preposte alla gestione di biblioteche pubbliche, musei, luoghi e monumenti storici, teatri, cimiteri, ecc.).

2.2.2. Scostamenti tra le distribuzioni del campione valutato e della popolazione di riferimento

Le distribuzioni del campione per le variabili usate nel calcolo delle quote (ripartizione geografica, settore di attività, dicotomia pubblico/privato) sono presentate di seguito al fine di valutare la corrispondenza con la popolazione di riferimento (distribuzioni attese come da piano di campionamento).

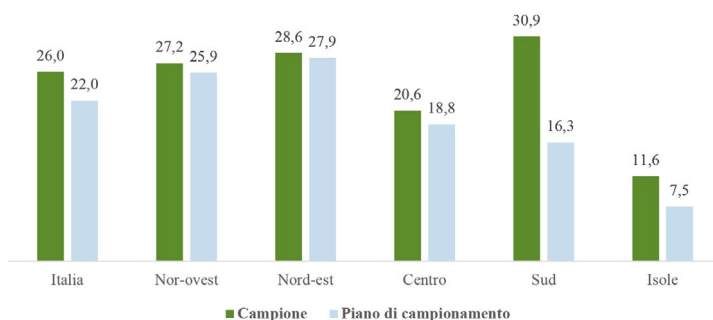
La distribuzione dei rispondenti per macroarea (Nord, Centro Mezzogiorno) è simile a quella attesa (*Figura 2.1*), con una modesta sovra-rappresentazione del Centro Italia e sotto-rappresentazione equivalente del Mezzogiorno, più accentuata per le isole. La coincidenza tra la percentuale di rispondenti del Nord (55,8%) e la corrispondente percentuale attesa (55,1%) nasconde tuttavia una inversione nel peso del Nord-ovest, evidentemente più basso del previsto (-6,7 punti percentuali) e del Nord-est, nettamente più elevato (+7 p.p.).

Figura 3.1 – Distribuzione del campione e distribuzione attesa per macroarea (valori percentuali)



Per quanto riguarda la distribuzione per settore di attività, osserviamo che la manifattura copre il 26% del campione contro una percentuale pianificata del 22,0% (*Figura 3.2*). Nel dettaglio per macroarea rileviamo che il comparto manifatturiero è sovra-rappresentato nel Mezzogiorno, in particolare nel Sud peninsulare dove raggiunge il 30,9%, una percentuale pari a quasi il doppio di quella attesa.

Figura 3.2 – Peso percentuale della manifattura nel campione e come da piano di campionamento



Per quanto riguarda infine il peso delle aziende/enti pubblici, questo si attesta al 18,9% della totalità delle aziende/enti rappresentati, prossimo alla percentuale stabilita ex ante (20%).

2.3. Il questionario

Una copia del questionario somministrato ai RLS è disponibile nell'Appendice B questo paragrafo verrà integrato con una descrizione dettagliata dello stesso.

3. Contesto territoriale

3.1. Le imprese rappresentate

Il campione dell'indagine è composto da 1.024 RLS che hanno completato il questionario in modo esaustivo (o con un tasso di completamento superiore al 75%), raggiungendo una percentuale media di risposte pari all'80,9%.

A livello territoriale, la maggioranza delle imprese interessate dalla ricerca (il 56%) ha sede in una regione del Nord, con una prevalenza di questionari provenienti dal Nord Est (32%), e in particolare dalle regioni del Veneto (13,6%), della Lombardia (12,2%) e dell'Emilia-Romagna (10,4%). Al Centro, che rappresenta il 24% del campione, il maggior numero di interviste proviene dalla Toscana (108 rispondenti, pari al 10,5%), seguita dal Lazio (69, pari al 6,7%), mentre al Sud, che costituisce la quota minoritaria del campione (il 20,2%), la regione con la più alta partecipazione è la Puglia (57 rispondenti, pari al 5,6%), seguita dalla Campania (42, pari al 4,1%).

Figura 3.3 – Distribuzione del campione per area geografica

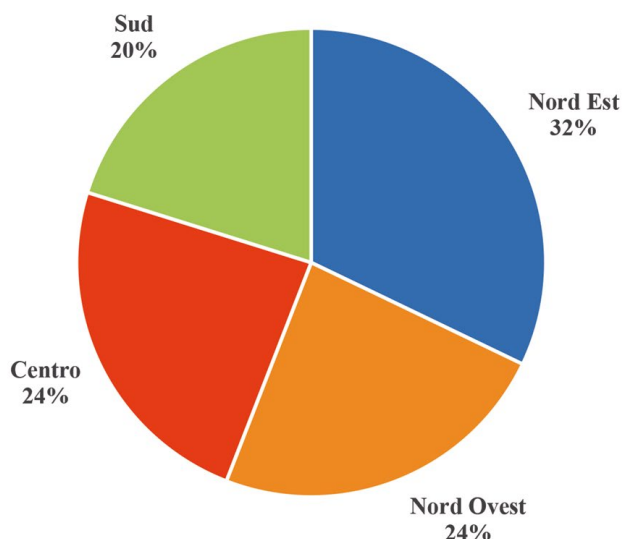
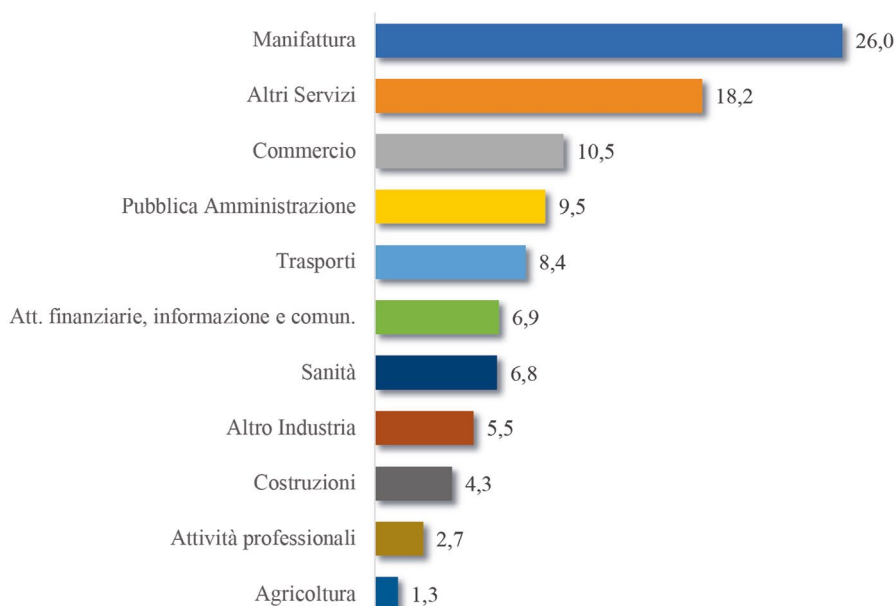


Tabella 3.3 – Distribuzione dei RLS per regione in cui è localizzata l'azienda per cui lavorano (valori assoluti e percentuali)

Regione	Numero	Frequenza (%)
Abruzzo	19	1,9
Basilicata	20	2,0
Calabria	16	1,6
Campania	42	4,1
Emilia-Romagna	106	10,4
Friuli-Venezia Giulia	51	5,0
Lazio	69	6,7
Liguria	19	1,9
Lombardia	125	12,2
Marche	31	3,0
Molise	8	0,8
Piemonte	90	8,8
Puglia	57	5,6
Sardegna	14	1,4
Sicilia	29	2,8
Toscana	108	10,5
Trentino-Alto Adige	33	3,2
Umbria	39	3,8
Val D'Aosta	9	0,9
Veneto	139	13,6
Totale	1.024	100,0

Figura 3.4 – Distribuzione del campione per settore di appartenenza in percentuali



Coerentemente alla forte terziarizzazione dell'economia nazionale, oltre il 60% degli RLS intervistati lavora presso un'azienda afferente al settore dei servizi (643 intervistati, pari al 62,9% del totale), mentre più di un terzo degli intervistati (35,8%) è occupato nel settore dell'industria: tra questi, la quota prevalente afferisce al settore manifatturiero (26%), mentre il 4,4% lavora nelle costruzioni e il restante 5,5% nel settore delle estrazioni o nella fornitura di acqua o energia. Infine una quota marginale del campione (1,3%, pari a 13 RLS intervistati) è impiegata in attività legate all'agricoltura, silvicoltura o pesca.

Tabella 3.4 – Distribuzione dei RLS per settore Ateco di attività dell'azienda per cui lavorano (valori assoluti e percentuali)

Settore di attività	Numero	Frequenza (%)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	13	1,3
Alloggio e ristorazione	19	1,9
Altre attività di servizi	169	16,5
Amministrazione pubblica e difesa	42	4,1
Attività artistiche sportive	9	0,9
Attività manifatturiere	266	26,0
Attività professionali, scientifiche e tecniche	25	2,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	88	8,6
Costruzioni	44	4,3
Estrazione di minerali da cave e miniere	11	1,1
Finanza e assicurazioni	47	4,6
Fornitura di acqua	16	1,6
Fornitura di energia elettrica	29	2,8
Immobiliari	1	0,1
Informazione e comunicazione	22	2,2
Istruzione	55	5,4
Noleggio, agenzie di viaggio	3	0,3
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	8	0,8
Sanità	69	6,8
Trasporto e magazzinaggio	86	8,4
Totale	1.022	100,0

Risposte non date = 0,2%

In riferimento alla dimensione delle imprese in cui operano i RLS, l'ampia prevalenza del campione, pari al 45,1%, risulta impiegata presso grandi aziende (con oltre 249 lavoratrici/tori). Nel dettaglio, il 16,3% dei RLS lavora in imprese con 250-499 lavoratrici/tori, l'8,6% in aziende con 500-999 lavoratrici/tori, e il 20,2% in realtà ancora più grandi, con 1.000 o più lavoratrici/tori. Oltre un terzo degli intervistati (il 38,6%) è inoltre impiegato in medie imprese: di questi, il 29,1% lavora in imprese con 50-199 lavoratrici/tori, mentre il 9,5% opera in aziende con 200-249 dipendenti. La quota più ridotta di RLS, pari al 15,4% del campione, è impiegata infine in piccole imprese con meno di 50 lavoratrici/tori. Tra queste, il 2,9% dei RLS lavora in microimprese, ovvero aziende con meno di 10 lavoratrici/tori.

Tabella 3.5 – Distribuzione dei RLS per dimensione dell'unità produttiva (valori assoluti e percentuali)

Classe dimensionale	Numero	Frequenza (%)
Fino a 9	29	2,9
10-15	20	2,0
16-20	22	2,2
21-49	83	8,3
50-199	290	29,1
200-249	95	9,5
250-499	162	16,3
500-999	86	8,6
1000+	201	20,2
Non so	7	0,7
Totale	995	100

4. Caratteristiche sociodemografiche e lavorative del RLS

4.1. Profilo RLS

Passando ad analizzare le caratteristiche dei RLS intervistati, la quota prevalente, pari al 45,4%, lavora presso enti o aziende private; il 35,6% è impiegato presso multinazionali (private) e meno di un quinto (il 18,9%) è occupato presso un ente o un'azienda pubblica.

Tabella 3.6 – Distribuzione dei RLS per tipologia di ente

Tipologia di ente	Numero	Frequenza (%)
Ente/azienda pubblica	194	18,9
Ente/azienda privato nazionale	465	45,4
Ente/azienda privato multinazionale	365	35,6
Totale	1024	100,0

Analizzando le caratteristiche anagrafiche dei RLS intervistati, nei due terzi dei casi (il 73%) il campione è costituito da uomini, a fronte del 25,2% rappresentato da donne e dell'1,9% che preferisce non fornire un'informazione in merito, mentre, relativamente all'età, la quota prevalente (pari al 31,5%) è rappresentata da RLS di 40-50 anni, seguita dalla fascia "51-55 anni" (24,4%) e dalla fascia "56-60 anni" (22,3%). Le fasce estreme del campione (la più giovane e la più adulta) registrano infine percentuali di RLS significativamente inferiori e sostanzialmente analoghe, pari all'11,8% nella fascia di 25-40 anni e al 10,1% in quella degli over sessantenni.

Questa analisi mostra le forti difficoltà per le donne e i più giovani di assumere un ruolo di rappresentanza per la sicurezza, in ipotesi legate alle condizioni più precarie e in part-time che caratterizzano entrambi questi gruppi nel mercato del lavoro, a cui si aggiungono alcune specificità date dal genere (come la necessità di conciliare carichi di cura lavorativi con quelli famigliari per le donne) e dall'età (come la minore esperienza dei più giovani).

In relazione al titolo di studio, il 64,8% del campione risulta diplomato e il 16,8% possiede la licenza media inferiore, mentre meno di un intervistato su cinque (il 18,4%) ha un livello di istruzione superiore: il 5,2% possiede una laurea di I livello, il 9,7% una laurea di II livello, e il 3,5% una specializzazione post-laurea. Queste percentuali non si discostano significativamente da quelle desumibili dalle statistiche nazionali relative alla fascia 25-64 anni, secondo cui la somma di diplomati e laureati è dell'87,1 % (65,5 % + 21,6 %), mentre coloro con la licenza media inferiore non raggiungono il 13%.

Per quanto riguarda la qualifica contrattuale, circa il 90% degli RLS intervistati risulta operaio (il 48,8%) o impiegato (41,6%); una percentuale più ridotta, pari al 5,2%, è rappresentata da funzionari o quadri, mentre soltanto lo 0,3% (3 intervistati in valori assoluti) ricopre un ruolo dirigenziale.

In merito agli anni di attività come RLS, considerando l'intera esperienza accumulata in diverse aziende, la quota prevalente del campione (30,8%) dichiara un' "anzianità" superiore ai 10 anni. È tuttavia rilevante anche la quota di intervistati che riveste questo ruolo solo da un anno (20,7%) o da due anni (10,4%). Il 17,7% degli intervistati svolge il ruolo di RLS da 3 a 5 anni, mentre il 20,5% ha un'esperienza compresa tra i 5 e i 10 anni.

Tabella 3.7. – Distribuzione dei RLS per caratteristiche anagrafiche (sesso, età, titolo di studio, qualifica contrattuale e anni di attività) (valori assoluti e percentuali)

Sesso	Numero	Frequenza (%)
Maschio	745	73,0
Femmina	257	25,2
Preferisce non rispondere	19	1,9
Totale risposte registrate	1.021	100,0

Classi di età	Numero	Frequenza (%)
25-40	119	11,8
40-50	318	31,5
51-55	247	24,4
56-60	225	22,3
61+	102	10,1
Totale risposte registrate	1.011	100

Risposte non date = 1,26%

Titolo di studio	Numero	Frequenza (%)
Fino a licenza media inferiore	171	16,8
Diploma di scuola media superiore/ qualifica professionale	660	64,8
Laurea di I livello/ Formazione tecnica post-diploma (ITS)	53	5,2
Laurea di II livello o vecchio ordinamento	99	9,7
Specializzazione post-laurea (es. Master, Dottorato ecc.)	36	3,5
Totale risposte registrate	1.019	100,0

Risposte non date = 0,48%

Qualifica contrattuale	Numero	Frequenza (%)
Dirigente/Direttore	3	0,3
Funzionario/Quadro	53	5,2
Impiegato	424	41,6
Operaio	498	48,8
Altro	42	4,1
Totale risposte registrate	1.020	100,0

Risposte non date = 0,39%

Anni di attività	Numero	Frequenza (%)
1	210	20,7
2	105	10,4
3-5	179	17,7
5-10	208	20,5
11+	312	30,8
Totale risposte registrate	1.014	100,0

Risposte non date = 0,97%

5. Rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza

Questa sezione riporta il punto di vista dei RLS intervistati riguardo all'andamento di infortuni e malattie professionali nell'anno; viene, inoltre, indagata la percezione riguardo ai vari rischi a cui sono esposti i lavoratori e lavoratrici in azienda, nonché i fattori individuali presi in considerazione durante la valutazione dei rischi. Le analisi hanno anche approfondito l'utilizzo di tecnologie/dispositivi digitali e a eventuali conseguenze in termini di rischi psicosociali.

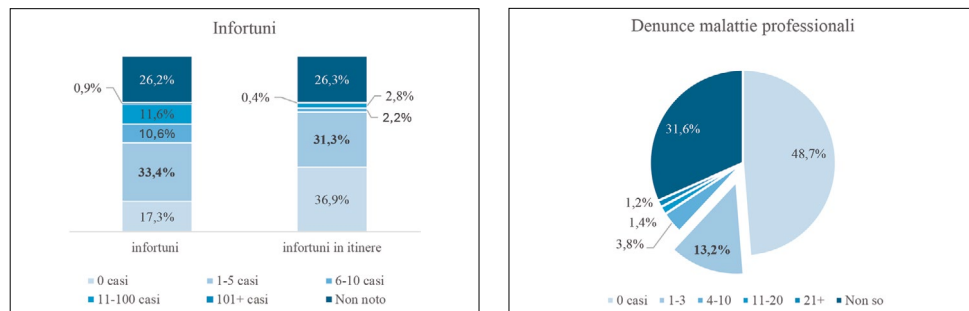
Si riportano le analisi di frequenza per le domande con risposta di tipo nominale/ordinale e per le scale Likert, nel campione totale e nei sottogruppi generati da alcune variabili sociodemografiche e aziendali. Sono stati, inoltre, calcolati i punteggi medi, nel campione totale e nei vari sottogruppi, per le domande che hanno previsto l'attribuzione di un punteggio su una scala compresa tra 1 e 5 – dove 1 indica il valore minimo e 5 il valore massimo. Per verificare l'eventuale associazione tra le variabili sociodemografiche e aziendali considerate e le risposte date, è stato utilizzato il test del Chi Quadrato (χ^2) nei casi di distribuzione di frequenze. Per le domande per le quali è stato calcolato un punteggio medio, è stato applicato il test ANOVA. Sono stati considerati significativi valori di $p < 0,05$. Si riporta di seguito una descrizione dei principali risultati ottenuti, con approfondimenti relativi ai confronti basati sulle variabili sociodemografiche e aziendali che sono risultati statisticamente significativi.

Nell'anno si registra un numero medio di infortuni pari a 9,23, un numero medio di infortuni in itinere pari a 3,40 e un numero medio di malattie professionali pari a 2,17.

In particolare, si sono registrati tra 1-5 infortuni sul lavoro nell'anno per il 33,4% degli intervistati e tra 1-5 infortuni in itinere per il 31,3%. È importante sottolineare che il 26% del campione non ha saputo rispondere alla domanda. Inoltre, si sono registrate tra 1 e 3 malattie professionali denunciate per il 13,2% degli intervistati,

anche se è del 31,6% la percentuale di coloro che dichiarano di non saper rispondere alla domanda (Figura 5.1), una quota anche maggiore rispetto alla mancata conoscenza degli infortuni.

Figura 3.5 – Indicatori relativi all’azienda (ultimo anno disponibile) (valori percentuali per classe)



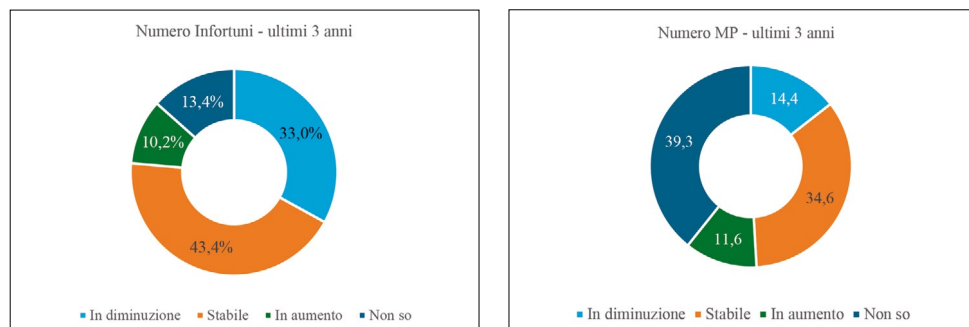
Nota: N = 1021. Domanda questionario: “Può indicare il valore dei seguenti indicatori relativi alla sua azienda? [Faccia riferimento all’ultimo anno disponibile]”

Pensando al contesto in cui operano, la maggior parte dei RLS sostiene che, negli ultimi 3 anni, gli infortuni sono rimasti stabili (43,4%) (Figura 3.6); si tratta prevalentemente di RLS che operano in aziende private nazionali (46,6%) e afferenti alle attività professionali (60,0%).

La percentuale di RLS che ritiene che l’andamento delle denunce di malattie professionali sia rimasto invariato è pari a 34,6%, con valori significativamente più elevati tra i RLS del Nord Ovest (37,8%) e Sud e isole (41,4%).

Da evidenziare l’elevata percentuale di RLS (39,3%) che non è in grado di rispondere alla domanda; si tratta, prevalentemente di RLS del Nord Est (41,8%), operanti nel settore dei Trasporti (50,6%), Attività finanziarie/informazione/comunicazione (49,3%), e Pubblica Amministrazione (45,7%).

Figura 3.6 – Andamento negli ultimi 3 anni del numero di infortuni e malattie professionali nel contesto in cui operano i RLS (valore percentuale)



Nota: N = 1021. Domanda questionario: “Può indicare l’andamento negli ultimi 3 anni dei seguenti indici relativi al contesto in cui opera come RLS?”

È stato chiesto, inoltre, ai RLS intervistati di indicare quanto ritengono che i lavoratori e le lavoratrici delle aziende in cui operano si sentano esposti ai rischi per la SSL, attribuendo un punteggio, su una scala variabile tra 1 = per niente esposto e 5 = completamente esposto.

Fra i rischi per la SSL presenti in azienda, il rischio stress lavoro-correlato (SLC) risulta essere il principale rischio a cui i lavoratori dell'azienda risultano esposti (punteggio medio: 3,7), seguito dal rischio da sovraccarico biomeccanico (3,3). I punteggi medi registrati per le rimanenti tipologie di rischio si attestano al di sotto di 3 (*Figura 3.7*).

Per quasi tutte le tipologie di rischio, si registrano differenze significative in base alla tipologia di azienda e dimensione aziendale: il livello di esposizione tende ad aumentare con la dimensione aziendale. Si evidenzia, in particolare per il rischio SLC, nelle aziende < 49 addetti il punteggio medio ottenuto (3,4) è significativamente inferiore rispetto alle aziende con oltre 50 addetti (3,8). Questo potrebbe anche essere legato a una maggiore consapevolezza dei rischi presenti in aziende nelle imprese più grandi⁹ dove, come vedremo, i RLS hanno avuto maggiori opportunità di formazione.

Altri fattori possibili possono riguardare il fatto che le aziende più grandi tendono ad avere strutture organizzative complesse, burocrazia, standard rigidi e meno autonomia per i lavoratori e le lavoratrici, elementi che possono aumentare lo stress percepito, soprattutto se accompagnati da una scarsa comunicazione interna (Karasek & Theorell, 1990; Cox *et al.*, HSE, 2000); una cultura della performance più accentuata, che può tradursi in maggiore pressione sui risultati, uso intenso di strumenti di controllo e valutazione, e quindi aumento dello stress (EU-OSHA, 2014); secondo il modello domanda-controllo di Karasek è più probabile che nelle grandi aziende, dove il singolo ha minore influenza su compiti e orari, le richieste lavorative siano alte e il controllo basso¹⁰.

Pressoché per tutti i rischi analizzati, i punteggi registrati variano significativamente in funzione dell'area geografica di appartenenza, con valori medi più elevati per le aziende afferenti al Nord; fa eccezione il rischio incendio che viene maggiormente percepito come fattore di esposizione per i lavoratori di aziende del Sud e Isole. Per tutte le tipologie di rischio si rilevano differenze significative in base al settore di appartenenza. Il rischio SLC risulta maggiormente percepito nelle attività finanziarie/informazione/comunicazione (4,3) e sanità (4,2) e trasporti (4); quest'ultimo risulta essere anche il settore che fa registrare il punteggio significativamente più elevato in relazione all'esposizione al rischio biomeccanico (3,9), seguito dal settore sanità (3,9).

9. Bonafede M., Corfiati M., Gagliardi D., Boccuni F., Ronchetti M., Valenti A., Marinaccio A. & Iavicoli S. (2016). OHS management and employers' perception: differences by firm size in a large Italian company survey. *Safety science*, 89, 11-18.

10. U-OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro), "Managing psychosocial risks in European SMEs" (2014); Karasek & Theorell, "Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life" (1990); Cox *et al.*, "Organizational interventions for work stress", HSE Research Report (2000) INAIL, "Dossier Stress lavoro correlato", varie edizioni - Eurofound, "Working conditions and workers' health" (2021).

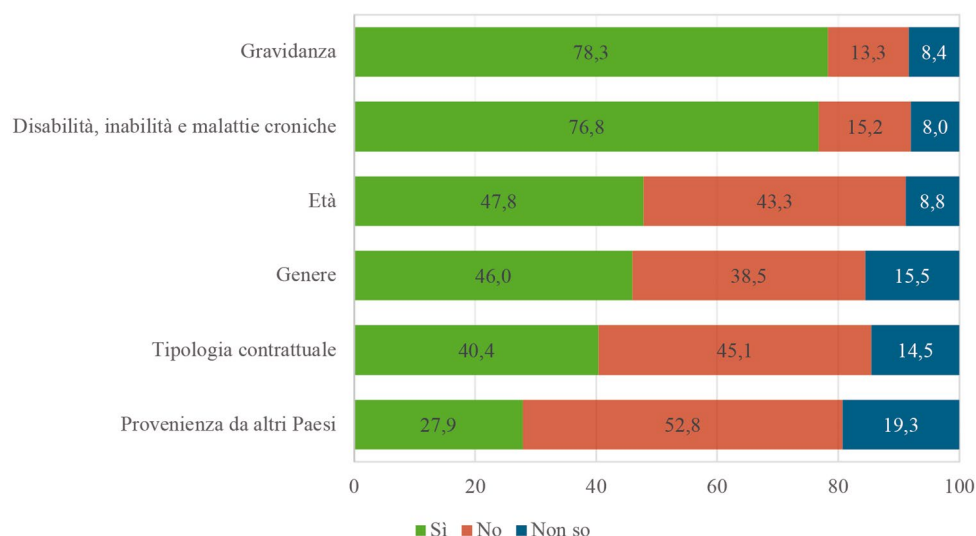
Figura 3.7 – Percezione del RLS sul grado di esposizione dei lavoratori della propria azienda ai vari rischi (valori medi)



Nota: N = 950. Domanda questionario: “Quanto ritiene che i lavoratori e le lavoratrici, nella sua azienda, siano esposti/e ai seguenti rischi? [Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente / 5 = Del tutto esposti]”

La valutazione dei rischi per la SSL, secondo i RLS intervistati, tiene esplicitamente in considerazione soprattutto le donne in stato di gravidanza (78,3%) e la disabilità e malattie croniche (76,8%), molto meno l’età (47,8%), le differenze di genere (46,0%), le tipologie contrattuali (40,4%), e la provenienza da paesi differenti dall’Italia (27,9%) (Figura 3.8). Si evidenziano percentuali significativamente maggiori di RLS del Nord ovest (84,7%), operanti nelle grandi aziende (83,3%) che affermano che la valutazione dei rischi tiene in considerazione la gravidanza come fattore individuale; anche la disabilità risulta essere maggiormente tenuta in considerazione nelle grandi aziende (83,0%) e nei settori della pubblica amministrazione (86,5%), Sanità (85,5%) e manifatturiero (82,3%). Il terzo fattore individuale è l’età con percentuali significativamente più alte della media per i settori delle costruzioni e manifattura. I dati disaggregati per genere fanno emergere differenze significative. In particolare, i RLS di genere femminile ritengono in misura maggiore che il fattore gravidanza sia tenuto in considerazione (88,2%), mentre per quanto riguarda il fattore disabilità le percentuali di donne e uomini che dichiarano che tale fattore sia tenuto in considerazione si attestano intorno al 76%; tale percentuale diventa del 52,6% tra coloro che non dichiarano il genere. Per il fattore genere, le donne e coloro che preferiscono non dichiarare il genere ritengono, in misura maggiore rispetto agli uomini, che tale fattore non sia preso in considerazione.

Figura 3.8 – Fattori individuali tenuti in considerazione in azienda rispetto alla valutazione del rischio e alle misure di prevenzione (valore percentuale)



Nota: N = 1024. Domanda questionario: “Nell’azienda in cui opera, la valutazione del rischio e le misure di prevenzione tengono esplicitamente in considerazione i seguenti fattori individuali?”

5.1. Utilizzo delle tecnologie digitali

Questa parte del questionario propone due items desunti dall’indagine OSH Pulse (EU-OSHA)¹¹, finalizzati a indagare il punto di vista del RLS sulle finalità percepite nell’utilizzo in azienda di dispositivi e tecnologie digitali e alle eventuali implicazioni connesse, in termini di carico di lavoro, velocità/ritmo di lavoro, autonomia, sorveglianza e solitudine sul lavoro.

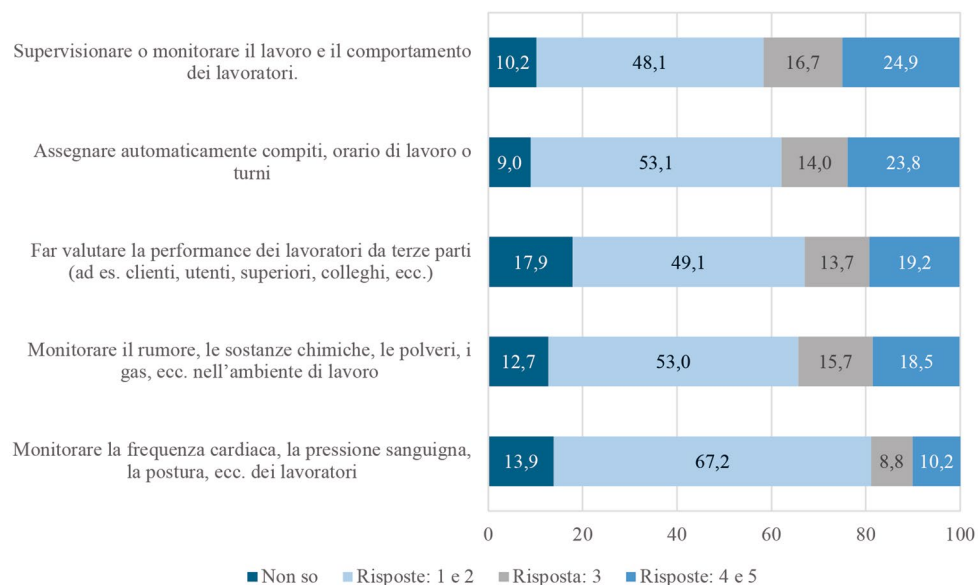
In base al punto di vista dei RLS intervistati, la supervisione e monitoraggio del lavoro e del comportamento dei lavoratori/trici e l’assegnazione automatica di compiti/orari di lavoro/turni risultano essere le principali finalità percepite dell’utilizzo di dispositivi digitali (circa il 25% dichiara di essere “molto/completamente d’accordo” con tali affermazioni) (Figura 3.9). Percentuali significativamente più elevate si registrano in aziende private multinazionali, con oltre 250 addetti.

Il settore dei trasporti e della logistica è quello in cui la supervisione e monitoraggio dei lavoratori risulta maggiormente percepito “molto/completamente d’accordo” (46,5%), mentre per quanto riguarda l’assegnazione automatica dei compiti, si colloca al primo posto il settore industriale (44,6%) e al secondo posto settore dei trasporti e della logistica (39,5%).

Si segnalano percentuali intorno al 10% di RLS che dichiarano di non essere in grado di rispondere alla domanda (micro-aziende, aziende private nazionali e Pubblica amministrazione).

11. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). *OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer* [Internet]. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2022. Report No.: Flash Eurobarometer 506.

Figura 3.9 – Frequenza nell'utilizzo di dispositivi digitali (tablet, smartphone, computer, laptop app o sensori) rispetto a varie attività (valore percentuale)



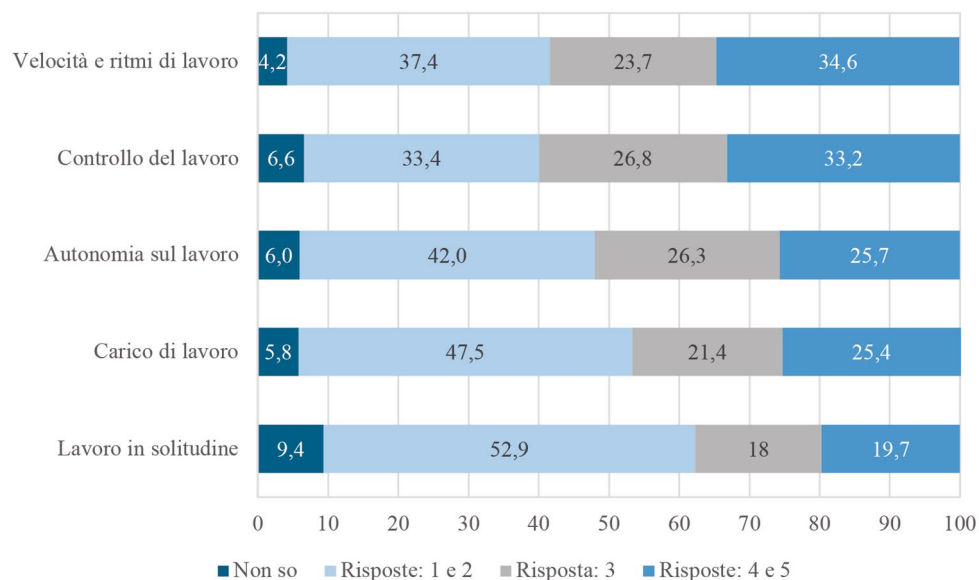
Nota: N = 1024. Domanda questionario: “L’azienda in cui opera, utilizza dispositivi digitali come tablet, smartphone, computer, laptop, app o sensori per...? [Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente / 5 = Completamente]”

Tra le implicazioni connesse con l’utilizzo di dispositivi e tecnologie digitali sul posto di lavoro (Figura 3.10), il 34,6% dei RLS ritiene che tale utilizzo possa determinare un aumento nella velocità/ritmi di lavoro e, a seguire, con valori simili, un aumento nel controllo del lavoro; seguono, con valori intorno al 25%, l’autonomia e l’aumento del carico di lavoro, maggiormente percepite nell’ambito di aziende private multinazionali e di grandi dimensioni.

I risultati emersi paiono sostanzialmente in linea con quelli della già citata ricerca OSH Pulse, secondo cui il 36% dei lavoratori e delle lavoratrici europei intervistati ha dichiarato che l’uso delle tecnologie digitali ha aumentato i livelli di stress sul lavoro. I lavoratori soggetti a monitoraggio digitale costante (es. tramite software di controllo) riportano livelli più elevati di stress, ansia e carico di lavoro. In parallelo, la digitalizzazione può migliorare la sicurezza fisica (ad es. grazie all’automazione di attività pericolose) e favorire flessibilità e autonomia, elementi che in alcuni contesti ridimensionano lo stress.

Tra i settori in cui l’aumento nei ritmi e carico di lavoro risulta più fortemente percepito vi sono: il settore delle Attività finanziarie/informazione/comunicazione (64,3%) e dei Trasporti e della Logistica (54,7%). Per gli stessi settori anche gli aspetti relativi al controllo del lavoro vengono percepiti in misura maggiore rispetto agli altri, con percentuali che superano il 50%.

Figura 3.10 – Misura dell’impatto dell’uso delle tecnologie digitali in azienda, riferito a vari aspetti lavorativi (valore percentuale)



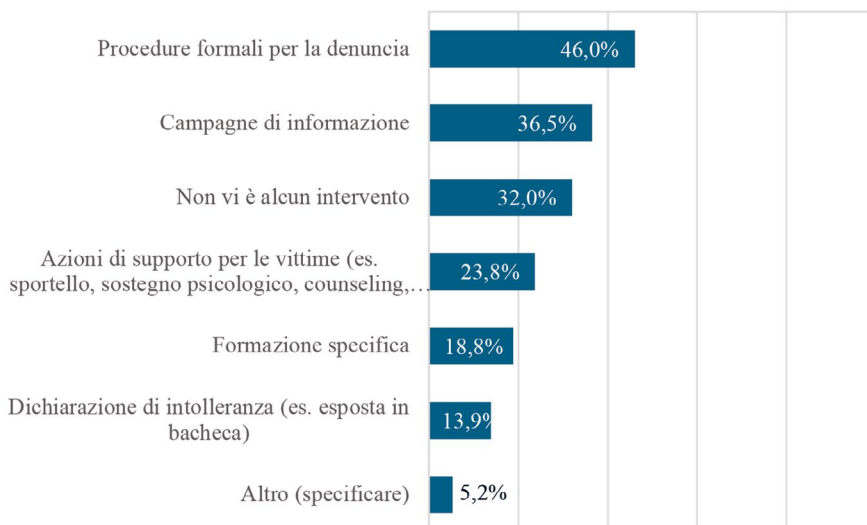
Nota: N = 1024. Domanda questionario: “Direbbe che nell’azienda in cui opera, l’uso delle tecnologie digitali incrementa...? [Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente / 5 = Completamente]”

Andando, poi, a esplorare come vengono gestite in azienda le molestie e violenze sul lavoro, una quota significativa del campione indica come prevalenti le procedure formali per le denunce (46,0% dei casi) e le campagne di informazione (36,5%) (Figura 3.11). Tale tendenza risulta maggiormente presente in aziende private multinazionali con oltre 250 addetti; i settori maggiormente rappresentati risultano essere quello delle Attività finanziarie/informazione/comunicazione e sanitario. Da segnalare che oltre il 30% dei RLS intervistati dichiara che, nel contesto in cui opera, non è previsto alcun intervento: quasi la metà del campione intervistato opera in aziende di piccole dimensioni (< 49 lavoratori), afferenti al settore delle attività professionali e della Pubblica amministrazione.

Diverse ricerche europee e internazionali confermano una correlazione positiva tra la dimensione aziendale e la presenza di procedure formalizzate per la prevenzione di molestie e violenze sul lavoro. La serie di indagini ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) dell’EU-OSHA offre dati solidi in merito: solo il 24% delle microimprese (< 10 lavoratori) dispone di procedure per affrontare molestie e violenze sul lavoro; la percentuale sale al 46% per le PMI (10-249 lavoratori) e al 74% per le grandi imprese (≥ 250 lavoratori)¹².

12. EU-OSHA, ESENER-3 Report, 2019.

Figura 3.11 – Azioni messe in campo in azienda per la gestione delle molestie e violenze sul lavoro. Domanda a risposta multipla (valore in % dei casi)



Nota: N = 1780 risposte, fornite da n. 1024 rispondenti. Domanda questionario: “Nella sua azienda, considerando le molestie e violenze sul lavoro, sono presenti:”

6. Cultura e Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza in azienda

6.1. Analisi del grado di maturità dei modelli partecipativi per la salute e sicurezza sul lavoro

6.1.1. Gli indici di profilazione

Seguendo l’approccio metodologico usato nella prima indagine IMPAcT (2017) per rappresentare i modelli partecipativi aziendali, abbiamo in primo luogo definito due dimensioni di analisi, la prima relativa al Sistema di Gestione aziendale della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), la seconda relativa al ruolo di RLS all’interno dell’azienda.

Le due dimensioni principali sono sintesi delle diverse tematiche che le configurano, tre per il SGSSL (1. Politica aziendale; 2. Monitoraggio, verifica e pianificazione; 3. Implementazione) e tre per il ruolo di RLS (1. Informazione e consultazione, 2. Formazione; 3. Rappresentanza e Partecipazione)¹³. Ogni singola tematica risulta dalla combinazione di un determinato insieme di domande: le risposte

13. Viste le differenze sostanziali tra il questionario adottato nella presente indagine e quello usato in IMPAcT 1 (con più domande), le domande prese in considerazione sono un sottoinsieme di quelle usate nella prima indagine IMPACT, con pochi inserti. Il numero di tematiche che partecipano alla definizione del SGSSL è stato ridotto da 4 a 3 mentre il numero di quelle che definiscono il ruolo di RLS è stato ridotto da 5 a 3.

a quelle domande permettono di collocare il rispondente (o meglio l'entità rispetto alle quali fornisce informazioni) in una determinata posizione rispetto al tema (costrutto) rappresentato.

Le domande selezionate per comporre le diverse tematiche all'interno delle due dimensioni sono le seguenti (il dettaglio è esposto in appendice):

- **Dimensione 1: Maturità del SGSSL (riferita all'azienda/ente):**
 - politica aziendale: D16 – D31;
 - monitoraggio, verifica e pianificazione: D17 – D18 – D21;
 - implementazione: D19 – D20 – D22 – D23 – D24.
- **Dimensione 2: Maturità del ruolo del RLS:**
 - informazione e consultazione: D29 – D30 – D35_(e,f,g) – D36;
 - formazione: 37 – 38 – 39 – 42_(1,2,3,4,5,9,10,11,12,18);
 - rappresentanza e partecipazione: D34 – D35_(a,b,c,d) – D48 – D49 – D50 – D51.

6.1.2. Scoring

Alle risposte selezionate è stato attribuito un punteggio crescente: al crescere del punteggio aumenta il contributo positivo della risposta in relazione al contenuto della domanda.

In generale alle risposte “non so” e alle risposte mancanti (missing) è stato assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti. Fanno eccezione le risposte “non so” alle domande D16 e D31 a cui viene assegnato il punteggio minimo.

Si è ricorso quindi alla traduzione dei punteggi grezzi di ogni singola domanda in punteggi trasformati su una nuova scala 0-10 con il metodo del massimo e del minimo.

Indicando con P_G il punteggio grezzo e con P_T quello trasformato risulta:

$$P_T = \frac{(P_G - \text{minimo } P_G)}{(\text{massimo } P_G - \text{minimo } P_G)} \times 10$$

Gli indici relativi alle diverse tematiche (indici tematici) risultano quindi dalla media dei punteggi trasformati delle domande che le compongono mentre i due indici sintetici relativi alle due dimensioni (indici dimensionali) sono calcolati come media semplice dei corrispondenti indici tematici.

Tutti gli indici hanno lo stesso range (0-10) e il valore 6 è stato scelto come discriminante:

- alta maturità del SGSSL se indice sintetico > 6; bassa maturità se indice sintetico ≤ 6;
- alta maturità del Ruolo se indice sintetico > 6; bassa maturità se indice sintetico ≤ 6.

La suddivisione in cluster delle unità campionate è impostata sulla combinazione dei due indici dimensionali, come di seguito:

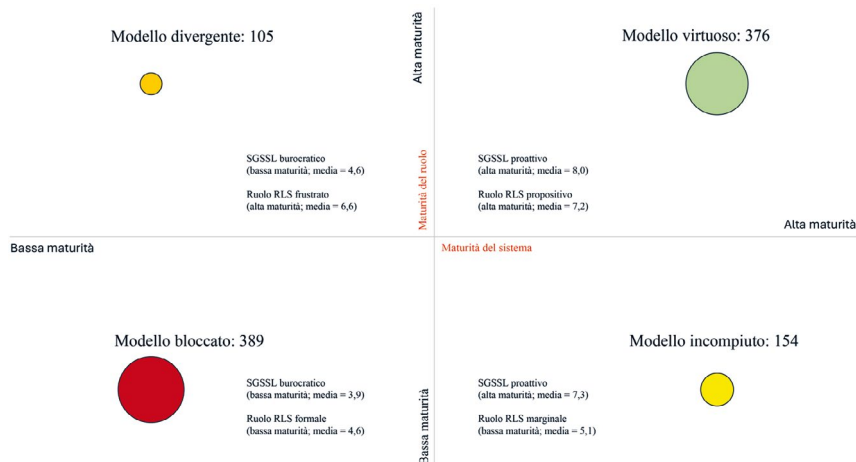
- bassa maturità del Sistema e bassa maturità del Ruolo → modello “bloccato”;

- alta maturità del Sistema e bassa maturità del Ruolo → modello “incompiuto”;
- bassa maturità del Sistema e alta maturità del Ruolo → modello “divergente”;
- alta maturità del Sistema e alta maturità del Ruolo → modello “virtuoso”.

6.1.3. I modelli partecipativi delle aziende/enti rappresentate/i

La distribuzione delle aziende/enti in funzione del livello di maturità del ruolo di RLS e del SGSSL è illustrata in *Figura 3.12*.

Figura 3.12 – Distribuzione del campione per livello di maturità del ruolo di RLS e del SGSSL



Il primo modello partecipativo per consistenza (389 unità, pari al 38,0% del campione) è quello “bloccato”, dove convivono una bassa maturità del SGSSL e una bassa maturità del ruolo del RLS: la gestione della sicurezza obbedisce a criteri puramente burocratici e, in questo contesto, il RLS assolve a un ruolo solo formale (bassa partecipazione e consultazione).

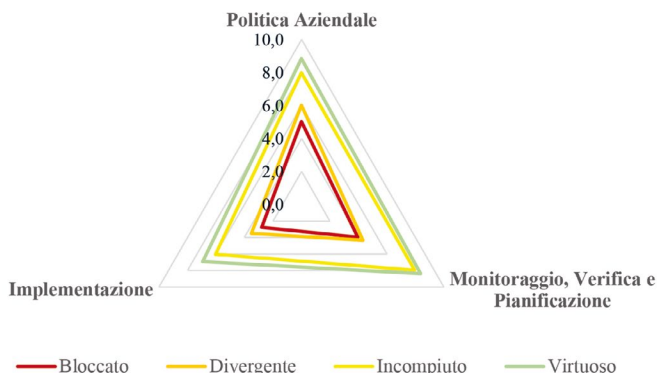
Il secondo modello per numero di unità – di dimensione quasi equivalente al primo (376 unità, 36,7%) – è, all’opposto, “virtuoso”: l’alta maturità del sistema, coniugandosi all’alta maturità del ruolo, si risolve in un rapporto proattivo con i lavoratori/trici e il loro rappresentate, il quale esercita qui la sua funzione in modo propositivo e costruttivo.

Il terzo modello (154 unità, 15,0%) risulta dalla combinazione di un’alta maturità del SGSSL e di una bassa maturità del ruolo del RLS (modello “incompiuto”). Il sistema, benché strutturato per progredire nei processi di gestione e prevenzione (progressivo), non stabilisce con il rappresentante un rapporto costruttivo: questi, infatti, nonostante abbia accesso alle informazioni sui programmi per la salute e sicurezza predisposti dall’azienda/ente, svolge un ruolo solo marginale.

L’ultimo per dimensione (105 unità, 10,3%) è invece “divergente” (bassa maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS): il RLS dimostra apparentemente una alta partecipazione ai processi di gestione ma all’interno di un sistema ingessato e burocratico che vanifica (o limita sostanzialmente) il suo contributo alle politiche aziendali di prevenzione (ruolo frustrato).

In *Figura 3.13* sono rappresentati i punteggi medi relativi alle diverse tematiche associate alla maturità del sistema: il modello virtuoso e quello incompiuto (alta maturità) hanno i punteggi medi più elevati (8.8 e 8.0 rispettivamente) in tema di politica aziendale e, a seguire, di monitoraggio, verifica e pianificazione (8.4 e 8.0), ambito, quest'ultimo, nel quale la distanza con i modelli bloccato e divergente è maggiore. Più contenuto nei due modelli maturi il punteggio relativo alla pratica (o implementazione) dei piani e delle misure di tutela e prevenzione, peraltro particolarmente carente nei modelli divergente e bloccato.

Figura 3.13 – Profilo di maturità del SGSSL nei quattro modelli partecipativi



La *Figura 3.14* mostra i punteggi medi relativi alla maturità del ruolo di RLS: il tema della formazione divide nettamente i due modelli più maturi (virtuoso e divergente) da quelli dove il RLS ha un ruolo solo marginale (bloccato) o, al limite, frustrato (divergente). Informazione e consultazione rappresenta la dimensione discriminante, lungo la quale si collocano i 4 modelli nell'ordine atteso (il modello virtuoso si discosta dal modello divergente e quello incompiuto dal modello bloccato) mentre l'ambito della rappresentanza e partecipazione presenta un punteggio medio particolarmente basso (< 6) anche nei profili di alta maturità.

Figura 3.14 – Profilo di maturità del ruolo di RLS nei quattro modelli partecipativi

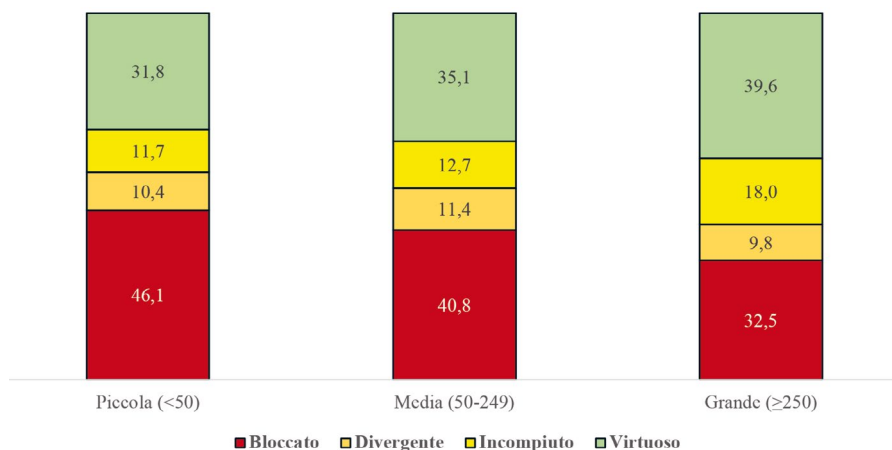


6.2. Gli elementi associati alla maturità del modello partecipativo

Al fine di valutare i fattori che influenzano la maturità del modello partecipativo sono stati considerati, nell'ordine, il settore di attività, la classe dimensionale, la macroarea di lavoro, il tipo di azienda/ente.

La *Figura 3.15* riporta le distribuzioni dei profili nelle tre classi dimensionali delle aziende/enti (fino a 49 dipendenti; 50-249; ≥ 250): al crescere della dimensione, le percentuali dei modelli virtuoso e incompiuto aumentano, quella del profilo divergente cambia poco (compresa tra il 10% e l'11,5%) mentre quella del modello bloccato diminuisce. Il test chi-quadrato usato per valutare le differenze tra le distribuzioni è risultato significativo al 5% ($p < 0,05$)¹⁴. Questo risultato – in linea con quello dell'analisi svolta nel 2017 – dimostra che la maturità del *Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro* (modelli virtuoso e incompiuto) è un tratto distintivo delle aziende più grandi, presente in circa il 58% di quelle con almeno 250 dipendenti.

Figura 3.15 – Distribuzione percentuale dei modelli partecipativi nelle classi dimensionali



Per quanto attiene il settore di attività, non sorprende che nella manifattura si registri la percentuale più elevata di modelli partecipativi virtuosi (70%)¹⁵ mentre è positivo che gli stessi modelli abbiano un peso relativamente alto nelle costruzioni (sopra il 40%) (*Figura 3.16*).

All'opposto, i modelli bloccati interessano più della metà delle unità rilevate nelle attività finanziarie e di informazione, nel commercio e nelle attività professionali.

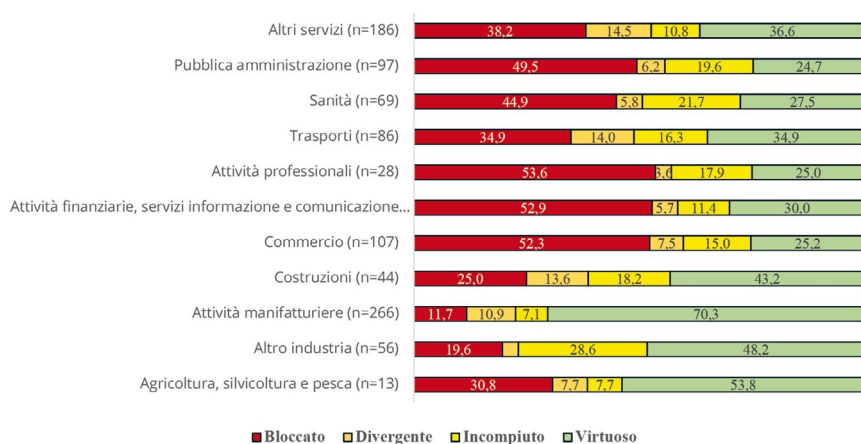
In linea con quanto osservato sopra a proposito delle aziende pubbliche/enti, in tema di salute e sicurezza la pubblica amministrazione occupa una posizione di retroguardia: soltanto un quarto delle unità del comparto risulta virtuoso mentre la metà è bloccata.

14. Il test è impostato per valutare l'attendibilità dell'ipotesi base (ipotesi "nulla") che attribuisce al caso le differenze tra le distribuzioni: quando la probabilità associata all'ipotesi nulla è minore di 0,05 il risultato del test è definito "significativo al livello del 5%".

15. La percentuale degli stessi modelli rilevata in agricoltura, sopra la media, va riferita a poche unità non rappresentative del comparto.

Le differenze tra i profili di partecipazione nei diversi settori di attività sono significative al livello del 1% (test chi-quadrato, $p < 0,001$).

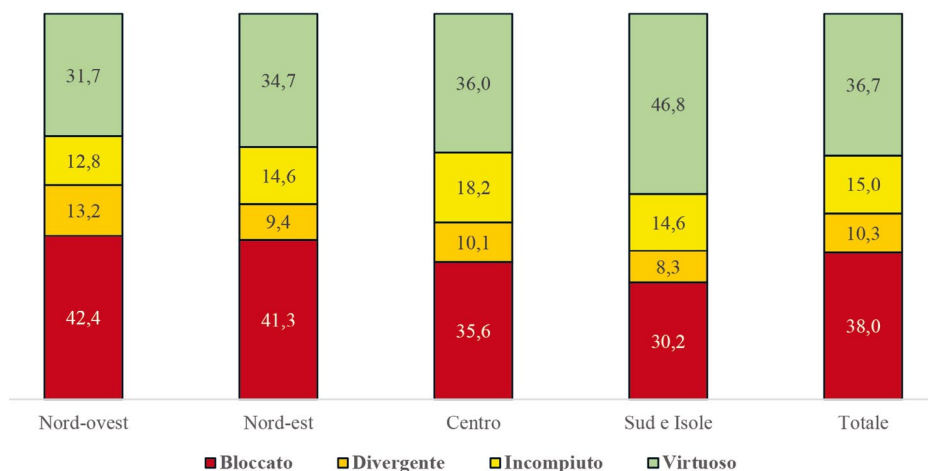
Figura 3.16 – Distribuzione percentuale dei modelli partecipativi nei settori di attività



L'analisi delle distribuzioni dei profili all'interno delle ripartizioni (Figura 3.17) conduce a un risultato inatteso alla luce dei divari territoriali che caratterizzano il tessuto produttivo italiano: nel Nord il peso del modello bloccato è maggiore (e il peso del modello virtuoso, di contro, minore) rispetto al peso dello stesso modello registrato nel Centro e, soprattutto, nel Mezzogiorno. Le differenze tra le distribuzioni sono significative a livello del 5% (test chi-quadrato).

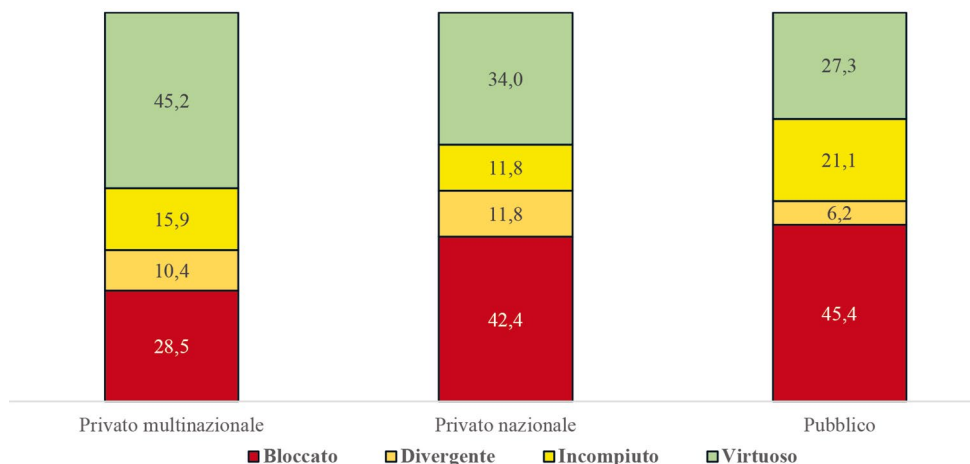
Una possibile spiegazione rimanda alla distribuzione del campione per settori di attività all'interno delle ripartizioni (come abbiamo visto, nel campione del Mezzogiorno la manifattura è ampiamente sopra-rappresentata).

Figura 3.17 – Distribuzione percentuale dei modelli partecipativi nelle ripartizioni territoriali



Infine, l'analisi per tipologia di azienda/ente rivela che nel Pubblico soltanto il 27% delle unità aderisce al modello virtuoso, percentuale che sale al 34% nel privato nazionale e al 45% nel privato multinazionale. In modo speculare, il modello bloccato è prevalente nel pubblico (45%) e nel privato nazionale (42%) mentre ha un peso relativamente contenuto nel privato multinazionale (28%) (Figura 3.18).

Figura 3.18 – Distribuzione percentuale dei modelli partecipativi nelle diverse tipologie di azienda/ente



Osserviamo per inciso che nel privato nazionale e nel pubblico più della metà delle unità rappresentate (54% e 52% rispettivamente) sono a bassa maturità del SGSSL (modello bloccato o divergente) e che nel pubblico il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori è, in due unità su tre (66.5%), ancora marginale (modello bloccato o incompiuto).

Le differenze tra i profili di partecipazione delle diverse tipologie di aziende/enti sono significative all'1‰ (test chi-quadrato, $p < 0,001$).

6.3. Le variabili influenti nella prevenzione degli infortuni: un approccio sperimentale

L'attività dei RLS all'interno dei sistemi di gestione della salute e sicurezza è improntato, evidentemente, alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Valutare l'efficacia delle misure adottate richiede, in primo luogo, la lettura dell'andamento recente del numero di infortuni e del numero di malattie professionali: obiettivo dell'analisi proposta di seguito è mettere in relazione il trend degli ultimi 3 anni, riferito dal RLS, con le variabili che definiscono il profilo dell'azienda/ente rappresentata/o, a partire dal livello di maturità del modello partecipativo.

Propedeutica alla costruzione del modello logistico descritto nel prossimo paragrafo è l'analisi dell'associazione tra il segno delle variazioni del numero di infortuni e malattie professionali (in diminuzione, stabile, in aumento) e il livello di

maturità del modello partecipativo¹⁶. Le Figure 3.19 e 3.20 mostrano la prevalenza di modelli virtuosi nei gruppi delle aziende/enti che riferiscono, per il tramite del RLS, una diminuzione negli ultimi 3 anni degli infortuni (50% delle aziende/enti) o delle malattie professionali (52%) e la prevalenza di modelli bloccati nei gruppi delle aziende/enti che registrano un andamento crescente degli incidenti (45%) o delle malattie professionali (48%).

Figura 3.19 – Distribuzione percentuale dei modelli partecipativi per andamento degli infortuni

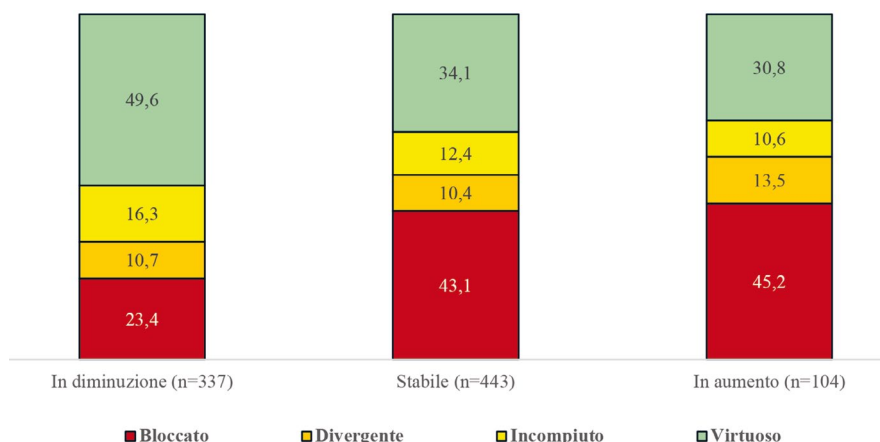
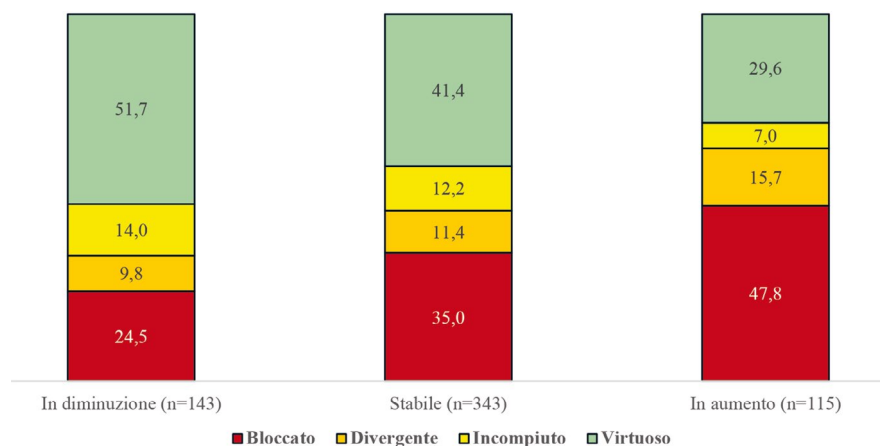


Figura 3.20 – Distribuzione percentuale dei modelli partecipativi per andamento delle malattie professionali



16. A questo proposito è bene sottolineare la possibilità di rispondere “Non so” alle domande relative al numero di infortuni e al numero di malattie denunciate negli ultimi 3 anni: come nelle attese, i profili con alta maturità del ruolo del RLS (virtuoso e divergente) presentano le percentuali più basse di risposte “Non so” e mancanti alle due domande. Osserviamo per inciso che la percentuale di risposte “Non so” e mancanti alla domanda sull’andamento delle malattie professionali è molto elevata (41%), molto più alta della stessa percentuale relativa alla domanda sull’andamento del numero di infortuni (14%).

Nei due gruppi formati dalle aziende/enti che presentano trend in diminuzione degli infortuni e delle malattie professionali si rilevano altresì le percentuali più alte di modelli incompiuti (16,3% e 14%,0 rispettivamente) mentre la frequenza relativa dei modelli divergenti è maggiore nelle aziende che presentano una tendenza in aumento degli infortuni (13,5%) e delle malattie professionali (15,7%).

Se si valutano le distribuzioni delle risposte alle domande sull'andamento di infortuni e malattie professionali all'interno dei singoli modelli partecipativi (Figure 3.21 e 3.22) risulta che una maggiore maturità del sistema (presente nei modelli incompiuto e virtuoso) è associata a trend in diminuzione. Di contro, nei modelli con bassa maturità del SGSSL (bloccato e divergente), una più alta maturità del ruolo (divergente) è associata a una frequenza relativamente maggiore di andamenti decrescenti, in particolare degli infortuni (37,5% vs 24,9%).

Figura 3.21 – Distribuzione percentuale dell'andamento degli infortuni per modello partecipativo

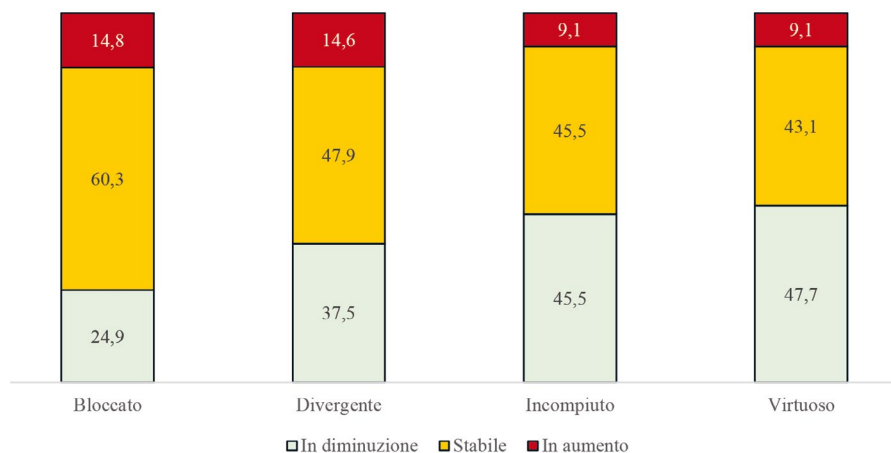
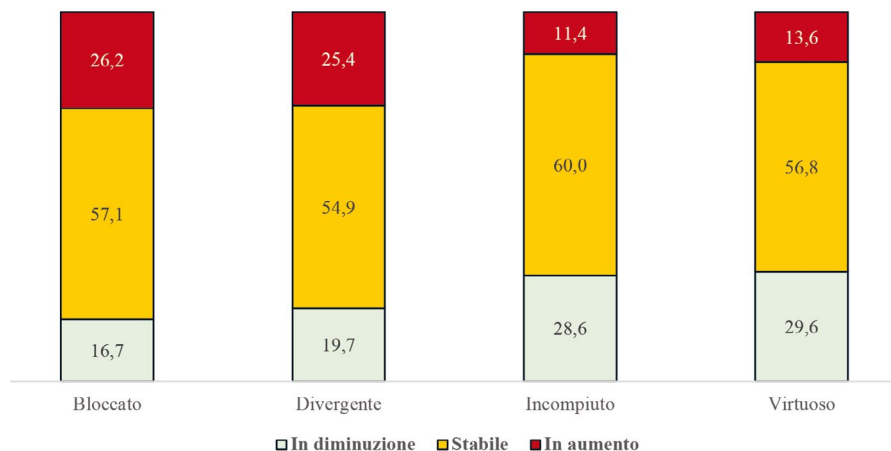


Figura 3.22 – Distribuzione percentuale dell'andamento delle malattie professionali per modello partecipativo



Le differenze tra le distribuzioni rappresentate sopra (Figure 3.19-3.22) sono significative al livello del 1‰ (test chi-quadrato, $p < 0,001$) e tuttavia l'associazione tra il modello partecipativo e il segno delle variazioni del numero di infortuni potrebbe essere "spuria", casuale o comunque non governata da una relazione di causa-effetto: nel tentativo di verificare l'incidenza del livello di maturità dell'azienda/ente sulla variazione del numero di infortuni, depurandola dall'effetto di altre possibili concause (covariate), abbiamo impostato un modello di regressione logistico nel quale la risposta vale 0 quando il numero di infortuni negli ultimi 3 anni *non è aumentato* (stabile o in diminuzione; $y = 0$) oppure vale 1 quando è aumentato ($y = 1$).

6.3.1. Il modello logistico

Il modello logistico stima la probabilità che gli infortuni siano in aumento ($y = 1$) sulla base di un insieme di variabili potenzialmente esplicative (covariate): la dimensione aziendale, il settore di attività, la tipologia di azienda/ente, la ripartizione territoriale, la maturità del modello partecipativo.

Le risposte "non so" alla domanda relativa all'andamento degli infortuni negli ultimi 3 anni sono state escluse dall'analisi: le osservazioni valutate nel modello sono 850.

La categoria di riferimento è un'azienda privata multinazionale di grandi dimensioni, del settore manifatturiero, del centro Italia, con un profilo di maturità virtuoso.

L'intercetta negativa ($\beta = -2,10$; $p < 0,001$) indica che l'azienda di riferimento presenta una probabilità di aumento degli infortuni bassa, significativamente minore della media.

L'analisi dell'influenza delle diverse covariate riconosce nel modello partecipativo e nel settore di attività i fattori statisticamente rilevanti nella determinazione della probabilità di registrare un aumento del numero di infortuni negli ultimi tre anni.

- **Il modello partecipativo:** la probabilità di riscontrare un aumento degli infortuni in un'azienda con modello partecipativo bloccato, con bassa maturità del ruolo e del sistema, risulta, *ceteris paribus*, pari a 1,8 volte la probabilità stimata in un'azienda con modello partecipativo virtuoso (Odds Ratio = 1,84; $p = 0,02$). Il modello divergente ha una probabilità stimata dello stesso ordine di grandezza (1,8 volte la probabilità associata al modello virtuoso), ma il livello di significatività del confronto è più basso ($p = 0,08$).
- **Il settore di attività:** a parità di altre condizioni, un'azienda del settore finanziario e dei servizi di informazione e comunicazione presenta un rischio di registrare un andamento crescente degli infortuni pari a 3 volte il rischio di un'azienda manifatturiera ($p = 0,01$). Anche nei settori dei trasporti e della sanità la probabilità stimata di segnalare un aumento degli infortuni è più elevata che nella manifattura ma solo nel primo caso il confronto è statisticamente significativo (OR = 2,70; $p = 0,02$). Nella Pubblica Amministrazione, di contro, quella probabilità è minore rispetto alla manifattura (-74%) ma il confronto non raggiunge il limite di significatività ($p = 0,11$).

Per quanto riguarda le altre covariate, merita un cenno la tipologia di azienda: rispetto a una multinazionale, infatti, un'azienda privata nazionale presenta un rischio minore (-35%; $p = 0,07$) di riferire un aumento degli infortuni negli ultimi 3 anni (i risultati completi sono riportati in *Tabella 3.8*).

Tabella 3.8 – Coefficienti del modello di regressione logistica

Variabile	Stima	Odds Ratio	P-value
(Intercept)	-2,15	0,12	< 0,001***
Dimensione Media	-0,24	0,79	0,34
Dimensione Piccola	-0,47	0,62	0,18
Ente Privato nazionale	-0,44	0,65	0,07
Ente Pubblico	-0,14	0,87	0,74
Profilo Bloccato	0,61	1,84	0,02*
Profilo Divergente	0,60	1,83	0,08
Profilo Incompiuto	-0,05	0,95	0,89
Macroregione Nord-Est	0,08	1,08	0,77
Macroregione Nord-Ovest	-0,37	0,69	0,24
Macroregione Sud	-0,28	0,75	0,44
Settore Altri servizi	0,40	1,50	0,23
Settore Altro industria	0,30	1,35	0,58
Settore Attività finanziarie, servizi di informazione e comunicazione	1,12	3,06	0,01**
Settore Attività professionali e agricoltura	0,25	1,29	0,66
Settore Commercio	0,31	1,37	0,45
Settore Costruzioni	-0,02	0,98	0,98
Settore Pubblica amministrazione	-1,36	0,26	0,11
Settore Sanità	0,79	2,20	0,12
Settore Trasporti	0,99	2,70	0,02*

6.4. Sintesi analisi statistica multivariata (LPA)

In questa ricerca abbiamo cercato di comprendere come i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) vivano il loro ruolo all'interno delle aziende italiane, focalizzandoci sul loro livello di partecipazione nei processi di prevenzione e sul grado di informazione che ricevono. Dopo aver costruito e validato statisticamente cinque costrutti principali (tra cui la cultura della sicurezza, la gestione del RLS e il rischio di comportamenti abusivi), abbiamo condotto un'analisi dei profili latenti (LPA) per identificare gruppi omogenei di RLS sulla base delle loro esperienze. Tutte le analisi sono state condotte su un campione ridotto ma rappresentativo di 488 RLS partecipanti all'indagine, dopo un accurato lavoro di pulizia del database.

Dall'analisi sono emersi quattro profili distinti.

Il primo profilo, definito "RLS coinvolti e mediamente informati" (22%), rappresenta lavoratori e lavoratrici che partecipano attivamente alla gestione della sicurezza, pur non essendo perfettamente aggiornati su tutte le informazioni.

Il secondo profilo, il più critico, è quello dei "RLS non coinvolti e disinformati" (27%): in questo gruppo i rappresentanti risultano esclusi dai processi aziendali e ricevono pochissime comunicazioni.

Il terzo profilo, minoritario ma virtuoso, è quello dei “RLS coinvolti e ben informati” (7%), che mostrano un elevato grado di partecipazione e un accesso completo e tempestivo alle informazioni.

Infine, il quarto profilo, il più numeroso (44%), è quello dei “RLS non coinvolti ma mediamente informati”: pur non essendo inclusi nei processi, riescono comunque ad acquisire una certa quantità di informazioni.

6.4.1. Predittori dei profili

L'appartenenza a uno dei profili è influenzata da diversi fattori organizzativi e individuali. In particolare:

- Le aziende più grandi e appartenenti al settore privato multinazionale tendono ad avere più frequentemente RLS ben informati e coinvolti, probabilmente per via di strutture più formalizzate e processi interni più articolati.
- La seniority del RLS (cioè gli anni di esperienza nel ruolo) è un predittore importante: chi ha maggiore esperienza tende a essere più attivo e meglio informato.
- Anche il livello di istruzione gioca un ruolo: RLS con titoli di studio più alti hanno maggiori probabilità di far parte di profili più coinvolti e informati.
- Altri fattori come il genere, il ruolo ricoperto in azienda e l'area geografica (Nord, Centro, Sud) hanno un impatto più sfumato ma comunque significativo.

Questi risultati mostrano che il contesto organizzativo e le caratteristiche personali del RLS contribuiscono in modo importante a definire la qualità del suo operato.

6.4.2. Esiti associati ai profili

Oltre ai predittori, abbiamo analizzato anche le conseguenze associate a ciascun profilo, osservando come variano le percezioni della cultura aziendale sulla sicurezza, i rischi percepiti e la frequenza di infortuni e malattie.

- Il Profilo 3 (coinvolti e ben informati) è quello associato agli esiti più positivi: i RLS in questo gruppo percepiscono una cultura aziendale della sicurezza solida, segnalano livelli più bassi di rischio (fisico, chimico, biologico, ergonomico e psicosociale) e riportano meno infortuni e malattie denunciate. Questo suggerisce che il loro coinvolgimento attivo ha un effetto concreto sul benessere organizzativo.
- Al contrario, il Profilo 2 (non coinvolti e disinformati) è associato agli esiti peggiori: questi RLS percepiscono una cultura aziendale molto debole, riportano un'elevata esposizione a rischi e livelli più alti di infortuni e malattie professionali.
- I profili 1 e 4 si collocano in una posizione intermedia, confermando che la partecipazione attiva ha un impatto maggiore della semplice ricezione passiva delle informazioni.

6.5. Conclusione

In sintesi, i risultati di questo studio evidenziano chiaramente che l'efficacia del ruolo del RLS dipende fortemente sia dal suo grado di partecipazione che dalla qualità delle informazioni ricevute. Avere RLS pienamente integrati e aggiornati non solo rafforza la cultura aziendale della prevenzione, ma si associa a una riduzione tangibile dei rischi e dei problemi di salute nei luoghi di lavoro. Investire nella formazione, nella partecipazione attiva e nella comunicazione strutturata con i RLS è quindi una leva fondamentale non solo per adempiere agli obblighi normativi, ma per costruire organizzazioni più sicure, sane e sostenibili nel tempo.

7. Rapporto con i lavoratori, le lavoratrici e le altre figure della prevenzione

Una sezione del questionario ha esplorato le modalità di relazione, comunicazione e confronto tra i RLS e le altre figure della prevenzione, con l'obiettivo di valutare il livello di collaborazione e le criticità esistenti.

Tabella 3.9 – Comunicazione con lavoratori/lavoratrici presenti saltuariamente

	Tipologia di lavoro non presente in azienda	Non ho modo di comunicare con loro	Sono generalmente contattato/a da loro	Il più delle volte mi attivo per comunicare con loro
Lavoro interinale (somministrazione di manodopera) [N = 1120]	38,6%	10,0%	19,0%	32,4%
Lavoro atipico (collaborazioni, voucher, ecc.) [N = 1066]	70,8%	11,0%	8,2%	10,0%
Apprendistato [N = 1086]	46,0%	10,3%	16,0%	27,7%
Tirocinio, stage, IEFP, Studenti in PCTO [N = 1084]	44,5%	20,5%	13,1%	21,9%
Lavoro autonomo (Partita IVA) [N = 1071]	61,0%	20,3%	8,2%	10,5%

Nota: Domanda questionario: "In qualità di RLS, come comunica con i lavoratori e le lavoratrici che, all'interno della sua azienda, svolgono le seguenti modalità in ambito lavorativo e per questo sono presenti saltuariamente o non presenti?"

Le modalità di comunicazione con le categorie di lavoratori/trici non sempre presenti in azienda risultano molto eterogenee. I lavoratori interinali sono la categoria con cui i RLS comunicano più frequentemente (32,3% si attiva per contattarli), anche perché dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro sono considerati parte della forza lavoro aziendale, seguiti dagli apprendisti (27,7%) e dai tirocinanti/PCTO (21,9%). Per contro, il 70,8% dei rispondenti segnala che forme di lavoro atipico non sono presenti in azienda. Complessivamente, emerge una certa difficoltà nel mantenere una relazione strutturata con queste figure, spesso ai margini del sistema di prevenzione.

Tabella 3.10 – Valutazione del rapporto con figure/enti

	Figura non presente	Non ho rapporti	Conflittuale	Più conflittuale che collaborativo	Più collaborativo che conflittuale	Collaborativo
Datore di lavoro o suo delegato [N = 1145]	2,6%	10,2%	3,9%	16,2%	31,0%	36,1%
Dirigenti [N = 1144]	3,9%	8,7%	5,2%	20,6%	31,3%	30,3%
Preposti [N = 1138]	2,7%	5,7%	4,8%	14,9%	30,8%	41,1%
Altri RLS della stessa azienda [N = 1129]	24,6%	5,7%	0,8%	3,7%	16,4%	48,8%
RSPP e/o ASPP [N = 1139]	2,3%	6,8%	2,8%	8,8%	28,5%	50,8%
Medico competente aziendale [N = 1137]	1,9%	22,1%	1,6%	5,5%	24,1%	44,8%
Lavoratori e lavoratrici [N = 1138]	0,2%	0,9%	0,4%	6,2%	31,4%	60,9%
RSU / RSA [N = 1137]	2,9%	2,0%	0,5%	3,5%	19,6%	71,4%
Organismi di vigilanza territoriali: es. ATS/ASL e/o ispettorato del lavoro, vigili del fuoco. [N = 1136]	10,7%	48,9%	1,0%	2,1%	10,6%	26,6%

Nota: Domanda questionario: “In qualità di RLS, come valuta il rapporto con le seguenti figure/enti? [Indicare una risposta per ciascuna figura]”

I rapporti più positivi sono registrati con RSU/RSA (71,4% li considera collaborativi), lavoratori/lavoratrici (60,9%) e RSPP/ASPP (50,6%). Si evidenziano invece rapporti meno consolidati con gli organismi di vigilanza territoriali, per i quali il 48,9% segnala di non avere contatti. Anche con il medico competente si riscontrano livelli più bassi di interazione, con il 22,1% che non ha rapporti. I dati indicano una collaborazione diffusa all’interno dell’azienda, ma una minore sinergia con alcune figure esterne o più tecniche.

Tabella 3.11 – Ruolo di RSPP

Ruolo di RSPP	Valore %
Il datore di lavoro (abilitato)	4,9
Un'altra figura interna all'azienda	63,7
Una figura esterna all'azienda	29,0
Non so	2,4

Nota: N = 1146. Domanda questionario: “Chi svolge il ruolo di RSPP?”

Nel 63,7% dei casi il RSPP è una figura interna all’azienda, mentre nel 29% si tratta di un consulente esterno. Solo il 4,9% dei rispondenti indica che il ruolo è

svolto dal datore di lavoro stesso. Questo evidenzia una tendenza a strutturare internamente la funzione di prevenzione, con una prevalenza di figure dedicate piuttosto che soluzioni minimali o esternalizzate. Il dato è influenzato dalla dimensione media del campione, che non ricomprende le microimprese, in cui è più frequente l'assunzione del ruolo dell'RSPP da parte del datore di lavoro.

Tabella 3.12 – Conflitti tra RLS e datori/dirigenti

Aspetti	Si, spesso	Si, qualche volta	No
Investimenti in Dispositivi di Protezione Individuale DPI [N = 1141]	11,0%	36,4%	52,6%
Investimenti nel miglioramento di attrezzature e tecnologie [N = 1137]	19,1%	45,6%	35,3%
Offerta di formazione per i RLS/lavoratori [N = 1141]	15,7%	29,5%	54,8%
Coinvolgimento dei RLS e/o dei lavoratori nella politica di prevenzione [N = 1145]	23,8%	38,2%	38%
Cambiamenti organizzativi [N = 1135]	24,8%	42,8%	32,4%

Nota: Domanda questionario: “Nella sua azienda si verificano conflitti tra lei come RLS e il datore di lavoro e dirigenti in merito ai seguenti aspetti?”

I conflitti maggiori si verificano in merito ai cambiamenti organizzativi (24,8% “sì, spesso”) e al coinvolgimento nella politica di prevenzione (23,8%). Seguono i conflitti legati agli investimenti in attrezzature (19,1%) e formazione (15,7%). Meno conflittuale, invece, il tema dei DPI, per cui il 52,6% dichiara che non vi sono conflitti. In generale, le tensioni si concentrano su ambiti strategici della prevenzione, suggerendo spazi di miglioramento nel coinvolgimento effettivo dei RLS.

8. Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLS

Una sezione del questionario ha analizzato il livello di informazione, consultazione e coinvolgimento del RLS all'interno dell'azienda, esaminando l'accesso ai documenti, i canali di comunicazione e la partecipazione alla valutazione dei rischi.

Tabella 3.13 – Riconoscimenti dell'azienda/ente

Aspetti riconosciuti	Si	No
Accesso a tutti i luoghi di lavoro [N = 1138]	93,3%	6,7%
Permessi retribuiti [N = 1135]	91,3%	8,7%
Luoghi per lo svolgimento delle sue funzioni di RLS [N = 1132]	62,7%	37,3%
Strumenti (computer, telefono aziendale, email aziendale) [N = 1134]	52,4%	47,6%

Nota: Domanda questionario: “In quanto RLS, l'azienda/ente le riconosce:”

La maggior parte dei RLS ha accesso ai luoghi di lavoro (93,3%) e dispone di permessi retribuiti (91,3%). Tuttavia, solo il 62,7% ha a disposizione un luogo adeguato per lo svolgimento delle proprie funzioni, e appena il 52,4% dispone di strumenti di lavoro (es. smartphone, PC o e-mail aziendale). Questo mostra un sostegno organizzativo ancora parziale al ruolo del RLS.

Tabella 3.14 – Visione del DVR

Quando può visionare il DVR	Valore %
Mai	2,3
Solo quando prestabilito dall'azienda	3,9
Solo su mia esplicita richiesta, con difficoltà	16,7
Solo su mia esplicita richiesta, con facilità	38,5
Sono sempre disponibili (per es. una rete informatica condivisa)	38,6

Nota: N = 1133. Domanda questionario: "Quando può visionare il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi):"

Il 38,5% dei rispondenti dichiara di poter accedere facilmente al DVR su richiesta, e un altro 38,48% riferisce che il documento è sempre disponibile. Tuttavia, circa il 20% incontra difficoltà nell'accesso o vi accede solo quando previsto dall'azienda. Questo indica una buona diffusione della documentazione, ma anche la necessità di consolidare prassi più trasparenti ed effettive dell'attribuzione che la legge riconosce su richiesta ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tabella 3.15 – Qualità e accessibilità del DVR

Aspetti	Sì	No	Non so
Il DVR tiene adeguatamente conto della realtà aziendale? [N = 1137]	73,6%	16,0%	10,4%
Il DVR è aggiornato in caso di cambi organizzativi? [N = 1131]	75,3%	12,9%	11,8%
Il DVR è di facile lettura, chiaro e comprensibile? [N = 1130]	71,2%	18,8%	10%
È fornita una copia completa del DVR? [N = 1132]	52,3%	39,2%	8,5%
Il DVR è compilato secondo le "procedure standardizzate" previste dall'art. 29 d.lgs.81/08? [N = 1128]	76,4%	4,0%	19,6%

Nota: Domanda questionario: "Per quanto riguarda il DVR, risponda alle seguenti domande:"

La maggioranza giudica il DVR adeguato e aggiornato (oltre il 70% delle risposte "sì" per le prime tre domande). Tuttavia, solo il 52,3% riceve una copia completa, e quasi un quinto non sa se sia redatto secondo le procedure standard. I dati evidenziano una qualità generalmente buona del documento, ma anche un bisogno di maggiore chiarezza e diffusione.

Tabella 3.16 – Ricezione del DUVRI

Ricezione DUVRI	Valore %
Sì, me ne forniscono una copia	38,9
No, perché non sussiste il rischio di interferenza	14,6
No, perché non la/le forniscono	35,1
No, ho chiesto i DUVRI e non mi sono stati consegnati	11,4

Nota: N = 1121. Domanda questionario: “Riceve una copia del/dei DUVRI-Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze?”

Solo il 39% riceve una copia del DUVRI. Il 35,1% dichiara che non viene fornito e l’11,4% segnala che, pur avendolo richiesto, non è stato consegnato. Ciò evidenzia una criticità nella condivisione di questo documento, fondamentale nei contesti con rischio da interferenze.

Tabella 3.17 – Qualità del DUVRI (se ricevuto)

Aspetti	Sì	No	Non so
Tiene conto delle interferenze [N = 456]	68,0%	7,5%	24,5%
Facile lettura e chiarezza [N = 457]	66,1%	12,9%	21,0%

Nota: Domanda questionario: “Se riceve il DUVRI, risponda alle seguenti domande:”

Chi riceve il DUVRI lo giudica generalmente positivo: il 68% ritiene che tenga conto delle interferenze e il 66,1% lo considera chiaro. Tuttavia, circa un quarto non sa esprimere un giudizio, segno di una possibile scarsa comprensione o accesso limitato al documento.

Tabella 3.18 – Frequenza riunione periodica ex art. 35

Frequenza riunione periodica	Valore %
Mai	4,0
Meno di una volta l’anno	4,7
1 volta l’anno	74,7
2-3 volte l’anno	10,6
Più di 3 volte l’anno	6,0

Nota: N = 1093. Domanda questionario: “Considerando gli ultimi tre anni, con quale frequenza è indetta la riunione periodica prevista dall’art. 35 del d.lgs. 81/08?”

Il 74,7% dei RLS riferisce che la riunione periodica si tiene almeno una volta l’anno, che è il “minimo sindacale” previsto per legge. Tuttavia, una quota non trascurabile (8,7%) dichiara che si tiene meno di una volta all’anno o mai. Il dato conferma una buona aderenza all’obbligo normativo di base, ma segnala margini di miglioramento per la continuità del confronto.

Tabella 3.19 – Attività svolte come RLS

Attività	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
Fornisco informazioni ai lavoratori sui temi della SSL [N = 1096]	3,8%	8,5%	27,2%	39,2%	21,3%
Fornisco suggerimenti scritti al datore/dirigenti/preposti in merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori [N = 1093]	5,9%	10,5%	31,0%	36,1%	16,5%
Ricevo suggerimenti sui bisogni formativi dei Lavoratori sui temi della SSL [N = 1094]	14,5%	22,2%	34,5%	21,0%	7,8%
Ricevo informazioni sulle segnalazioni che i lavoratori fanno all'azienda in merito a incidenti e anomalie [N = 1090]	16,6%	17,4%	27,9%	22,9%	15,2%
Ricevo informazioni tempestive sugli infortuni e i casi di malattia professionale [N = 1092]	25,1%	20,3%	20,6%	18,0%	17,0%
Ricevo informazioni aggiornate sulle procedure di sicurezza [N = 1090]	10,7%	15,6%	21,9%	26,7%	25,1%
Ricevo informazioni sui documenti del medico competente [N = 1092]	31,1%	17,9%	21,1%	15,3%	14,6%
Ricevo informazioni dai servizi di vigilanza [N = 1083]	42,4%	19,7%	18,2%	11,3%	8,5%
Formulo proposte per il miglioramento dei sistemi di prevenzione [N = 1086]	3,0%	7,6%	31,4%	39,7%	18,2%
Formulo proposte per favorire l'innovazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro per favorire la tutela della salute e sicurezza sul lavoro [N = 1083]	10,5%	14,4%	32,5%	29,3%	13,3%
Mi avvalgo di consulenti esterni [N = 1088]	60,2%	14,7%	16,0%	5,4%	3,7%
Mi avvalgo dei servizi del patronato [N = 1080]	26,8%	18,1%	27,0%	17,3%	10,8%
Mi avvalgo delle competenze dei servizi di prevenzione e protezione pubblici territoriali delle ASL [N = 1082]	53,8%	21,4%	16,8%	4,7%	3,2%
Registro formalmente le attività svolte come RLS [N = 1082]	20,1%	15,5%	19,4%	22,8%	22,2%

Nota: Domanda questionario: "Come RLS:"

Le attività più frequenti nelle quali è coinvolto il RLS sono l'informazione ai lavoratori/trici (60,5% "spesso" o "sempre") e la formulazione di proposte per il miglioramento (57,9%). Al contrario, si osserva una bassa frequenza per il coinvolgimento dei patronati, dei consulenti esterni e dei servizi pubblici di prevenzione. Inoltre, solo il 22,1% registra sempre formalmente le attività svolte. Il quadro restituisce un ruolo operativo e proattivo, ma ancora poco integrato con le risorse esterne e istituzionali.

Tabella 3.20 – Livello di informazione e consultazione del RLS

Temi	Non informato e non consultato		Comunico il mio parere (no confronto)	Consultato con confronto superficiale	Consultato con confronto approfondito
	Solo informato	Solo consultato			
Valutazione del rischio [N = 1080]	11,8%	25,3%	6,4%	24,7%	31,8%
Elaborazione delle misure di prevenzione [N = 1077]	13,5%	28,1%	6,7%	24,1%	27,6%
Controllo degli indicatori di prestazione [N = 1065]	32,5%	27,4%	5,3%	16,1%	18,7%
Analisi degli incidenti sul lavoro e dei problemi relativi alla tutela della SSL [N = 1071]	21,76%	29,69%	5,98%	19,42%	23,16%
Organizzazione dei percorsi di formazione per lavoratori/preposti/dirigenti/RLS [N = 1079]	19,5%	34,5%	6,8%	17,0%	22,2%
Cambiamenti rilevanti nell'organizzazione del lavoro [N = 1079]	26,9%	33,2%	6,9%	16,0%	17,0%
Nomina delle figure aziendali della prevenzione (es. RSPP, medico competente, addetti alla prevenzione incendi e primo soccorso, ecc.) [N = 1077]	21,9%	45,4%	3,4%	12,3%	17,0%

Nota: Domanda questionario: "È informato/a e consultato/a come RLS in merito ai seguenti aspetti?"

Il livello più elevato di coinvolgimento si registra nella valutazione dei rischi, dove il 31,8% dichiara un confronto approfondito, dato rilevante, ma che segnala una non generalizzata applicazione dell'obbligo di legge definito dall'articolo 50 del d.lgs. 81/08. In generale, però, una quota significativa dei RLS riferisce di essere solo informato o non coinvolta (es. 32,5% per il controllo degli indicatori). Ciò suggerisce un modello ancora informativo più che partecipativo, da rafforzare in ottica più collaborativa.

9. Formazione su SSL

Una sezione del questionario ha analizzato le informazioni relative alla formazione ricevuta dai RLS, alla qualità percepita della formazione e ai bisogni formativi futuri, al fine di comprendere quanto la formazione sia efficace, aggiornata e rispondente alle esigenze reali.

Tabella 3.21 – Formazione iniziale ricevuta

Formazione iniziale (minimo 32 ore)	Valore %
Sì	95,0
No	5,0

Nota: N = 1096. Domanda questionario: “In qualità di RLS ha ricevuto la formazione specifica iniziale (almeno 32 ore) richiesta per legge?”

Il 95% dei rispondenti ha ricevuto la formazione iniziale obbligatoria di almeno 32 ore, segno di una buona copertura rispetto agli obblighi di legge.

Tabella 3.22 – Aggiornamento annuale

Ore di aggiornamento annuale	Valore %
Sì	80,6
No, eletto da più di un anno	6,7
No, eletto da meno di un anno	12,7

Nota: N = 1098. Domanda questionario: “Ha fatto le ore annuali di aggiornamento previste per legge?”

L’80,6% ha svolto le ore previste di aggiornamento, mentre il 6,7% non ha ancora ricevuto aggiornamento nonostante sia stato eletto da oltre un anno. Questo indica una buona aderenza alla normativa, ma con alcune situazioni che potrebbero essere di inadempienza o segnalare la presenza nel campione di RLS entrati in ruolo da meno di un anno.

Tabella 3.23 – Formazione aggiuntiva ricevuta

Ore di formazione aggiuntiva	Valore %
0 ore	47,0
1-5 ore	20,4
6-10 ore	20,0
Più di 10 ore	12,6

Nota: N = 1092. Domanda questionario: “Nell’ultimo anno, oltre alla formazione obbligatoria, quante ore di formazione aggiuntive su SSL ha fatto?”

Quasi la metà dei rispondenti (47%) non ha ricevuto ore di formazione aggiuntiva, mentre il restante si distribuisce equamente tra 1-5 ore (20,4%), 6-10 ore (20%) e oltre 10 ore (12,6%). Il dato suggerisce una formazione integrativa ancora poco diffusa, ma potenzialmente strategica per il ruolo.

Tabella 3.24 – Soggetti che hanno fornito la formazione

Soggetti formatori	Valore %
Azienda	35,0
Sindacati	35,0
Organismi paritetici	6,7
Enti di formazione accreditati	35,0
Altro	2,8

Nota: N = 1412. Domanda questionario: “Da quali soggetti ha ricevuto formazione? [Può dare più di una risposta]”

La formazione è erogata principalmente da sindacati (35%), azienda (35%) e enti accreditati (35%). Gli organismi paritetici coprono solo una quota ridotta (6,7%). Questo mostra una pluralità di fonti, ma anche una potenziale frammentazione nell'offerta formativa.

Tabella 3.25 – Valutazione sull'efficacia delle modalità formative

Modalità formativa	Non ho esperienza	1	2	3	4	5
In presenza [N = 1083]	6,4%	2,0%	3,3%	14,3%	24,3%	49,7%
Online sincrona (in tempo reale) [N = 1076]	12,9%	9,2%	14,8%	29,9%	22,8%	10,4%
Online a-sincrona (lezioni registrate) [N = 1061]	27,4%	21,3%	18,5%	19,7%	7,9%	5,2%
Realtà aumentata / virtuale [N = 1070]	56,8%	9,3%	10,2%	12,7%	6,9%	4,1%
Simulazione, affiancamento, pratica sul lavoro [N = 1073]	39,1%	4,7%	4,5%	11,7%	15,0%	25,0%

Nota: Domanda questionario: “Come valuta le seguenti modalità formative? [Indichi l'efficacia su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per nulla efficace / 5 = Del tutto efficace]”

La formazione in presenza è valutata molto positivamente (74% la ritiene efficace – valori 4 o 5). Le modalità online sincrona e asincrona ottengono punteggi più bassi, con la modalità asincrona che viene valutata come “del tutto efficace” solo dal 5,2%. Le tecniche immersive (realtà aumentata) e le attività pratiche risultano ancora poco diffuse, ma potenzialmente promettenti per l'efficacia formativa.

Tabella 3.26 – Temi di formazione ricevuta e desiderata

Argomenti	Formazione ricevuta	Formazione desiderata
Legislazione, Ruolo del RLS e di altri soggetti [N = 1003]	82,3%	17,7%
Guida alla lettura dei documenti (DVR, DUVRI, ecc.) [N = 932]	54,8%	45,2%
Tecniche di comunicazione, coinvolgimento [N = 894]	57,0%	43,0%
Prevenzione e gestione delle emergenze [N = 885]	73,8%	26,2%
Prevenzione degli infortuni sul lavoro [N = 883]	77,7%	22,3%
Uso e manutenzione macchine e attrezzature [N = 768]	78,4%	21,6%
Rischi da utilizzo scorretto dei DPI [N = 841]	85,7%	14,3%
Rischio chimico, biologico, fisico [N = 815]	81,8%	18,2%
Ergonomia del posto di lavoro [N = 837]	74,2%	25,8%

Argomenti	Formazione ricevuta	Formazione desiderata
Molestie e violenza sul lavoro [N = 797]	69,5%	30,5%
Bullismo o mobbing [N = 801]	62,6%	37,4%
Stress lavoro-correlato [N = 920]	61,2%	38,8%
Valutazione rischi specifici [N = 782]	74,3%	25,7%
Sistemi di certificazione / SGSL / MOG [N = 687]	55,6%	44,4%
Analisi del ciclo produttivo [N = 674]	71,4%	28,6%
Smart-working / Telelavoro [N = 711]	75,8%	24,2%
Innovazione e digitalizzazione del lavoro [N = 695]	68,4%	31,6%
Organizzazione del lavoro [N = 762]	68,2%	31,8%
Inserimento lavoratori non idonei [N = 669]	56,8%	43,2%

Nota: Domanda questionario: “Su quali dei seguenti argomenti ha ricevuto formazione e su quali vorrebbe riceverne? [Indichi tutti gli argomenti su cui ha già ricevuto formazione e non più di 3 su cui vorrebbe riceverne]”

I temi più trattati sono quelli obbligatori: DPI (85,7%), prevenzione infortuni (77,7%), uso macchine (78,4%) e legislazione (82,3%). I bisogni formativi si concentrano su temi più trasversali o emergenti come lo stress lavoro-correlato (38,8%), il bullismo/mobbing (37,5%) e l’innovazione/digitalizzazione (31,7%). Questo evidenzia un interesse crescente verso aspetti psicosociali e organizzativi, oltre che giustlavoridici.

9.1. Alcune considerazioni conclusive

I RLS informano frequentemente i lavoratori/trici (oltre il 60% lo fa “spesso” o “sempre”) e formulano proposte per migliorare la prevenzione, ma solo il 22% registra sistematicamente le attività svolte, e il ricorso a risorse esterne competenti è scarso e ciò pone la questione dell’assenza di una rete strutturata a supporto del ruolo, sia a livello aziendale che nei territori

La debolezza dei sistemi di prevenzione in cui opera il RLS è confermata anche dalla debolezza o vera e propria assenza di rapporti con gli organismi di vigilanza (ATS/ASL, Ispettorati). Malgrado il piano di prevenzione nazionale lo preveda, non pare del tutto riuscita l’auspicata connessione tra RLS e presidi pubblici di controllo e supporto.

Emerge, inoltre, come l’RLS sia spesso solo informato, non realmente consultato con confronto approfondito, in particolare su:

- cambiamenti organizzativi (solo il 17% è realmente consultato);
- nomine delle figure della prevenzione (solo il 17% coinvolto);
- controllo degli indicatori di performance (19%).

Pare permanere un modello di prevenzione top-down, in contraddizione con lo spirito partecipativo del d.lgs. 81/08. Questa inferenza è confermata dal fatto che mentre il DVR pare accessibile nella maggior parte dei casi (77% con facilità), solo il 52% ne riceve una copia completa e quasi il 40% non riceve il DUVRI anche quando lo richiede.

Altra questione, affrontata nei report già prodotti da IAL e da tempo diffusi, i RLS chiedono più formazione su stress lavoro-correlato (38,8%), bullismo/mobbing (37,5%), innovazione e digitalizzazione (31,7%). Insomma, esiste una domanda latente di competenze “soft”, trasversali e psicosociali, che non è ancora pienamente soddisfatta dall’offerta formativa attuale.

Non si può non notare come vi sia da parte degli RLS un approccio non del tutto inclusivo nei confronti delle forme di lavoro non standard, tendendo a non includere pienamente i lavoratori e lavoratrici non stabili dal Sistema di rappresentanza.

10. Ruolo del RLS

La maggior parte dei rispondenti (77,2%) ritiene utile un’estensione del mandato rispetto a quanto stabilito dalle norme e dagli accordi, con una maggiore intensità nel settore privato rispetto al pubblico.

Tabella 3.27 – Ritiene utile un’estensione della durata del mandato (rispetto a quello stabilito attualmente dalle norme e dagli accordi) al fine di rafforzare il ruolo dei RLS, per tipologia aziendale (%)

Ente	Sì	No	Non so	Tot.
Privato multinazionale	78,8	9,9	11,3	100
Privato nazionale	79,8	8,7	11,5	100
Pubblico	68,0	15,5	16,5	100
Totale	77,2	10,4	12,4	100

Nota = n. 1018. Domanda questionario: “Sulla base della sua esperienza, ritiene utile un’estensione della durata del mandato (rispetto a quello stabilito attualmente dalle norme e dagli accordi) al fine di rafforzare il ruolo dei RLS?”

Le priorità più avvertite per rafforzare il ruolo di RLS, in maniera trasversale tra i settori pubblici e privati, sono: l’acquisizione di informazioni e documentazione sulla prevenzione della salute e sicurezza; la consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori e delle lavoratrici; la formazione aggiuntiva oltre a quella minima. A queste tre grandi priorità, seguono: la condivisione dei dati utili alla prevenzione della salute e sicurezza; le procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori e delle risposte da parte dell’azienda.

Tabella 3.28 – Tre aspetti più importanti da migliorare per il ruolo da RLS, per tipologia aziendale (v.a. e %)

Ente/Amministrazione pubblica		La sua azienda appartiene a:			Totale
		Azienda/Ente privato nazionale	Azienda/Ente privato multinazionale		
L'acquisizione di informazioni e documentazione sulla prevenzione della salute e sicurezza	v.a.	91	193	154	438
	%	47,2%	41,6%	42,3%	42,9%
La condivisione dei dati utili alla prevenzione della salute e sicurezza	v.a.	72	177	137	386
	%	37,3%	38,1%	37,6%	37,8%
Le procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori e delle risposte da parte dell'azienda	v.a.	63	149	126	338
	%	32,6%	32,1%	34,6%	33,1%
La formazione aggiuntiva oltre a quella minima	v.a.	78	177	156	411
	%	40,4%	38,1%	42,9%	40,3%
Un numero maggiore di ore di permesso per i RLS	v.a.	43	128	98	269
	%	22,3%	27,6%	26,9%	26,3%
Dotazioni strumentali aggiuntive e spazi dedicati allo svolgimento del ruolo di RLS	v.a.	51	118	81	250
	%	26,4%	25,4%	22,3%	24,5%
La consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori e delle lavoratrici	v.a.	84	196	139	419
	%	43,5%	42,2%	38,2%	41,0%
Introduzione/Rafforzamento del ruolo di RLS di Sito	v.a.	39	115	103	257
	%	20,2%	24,8%	28,3%	25,2%
Introduzione/Rafforzamento del sistema di prevenzione di filiera/appalti	v.a.	19	45	43	107
	%	9,8%	9,7%	11,8%	10,5%
Totale	v.a.	193	464	364	1021

Domanda questionario: "Nel suo ruolo di RLS, quali sono i tre aspetti più importanti da migliorare? Indichi al massimo 3 priorità"

È bene evidenziare che ci sono dei bisogni di tipo trasversale tra i settori, quali "L'acquisizione di informazioni e documentazione sulla prevenzione della salute e sicurezza", "La consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori e delle lavoratrici", "La formazione aggiuntiva oltre a quella minima" e numerose specificità che invece attengono al contesto produttivo.

Tabella 3.29 – Tre aspetti più importanti da migliorare per il ruolo da RLS, per settore; evidenziati i primi tre aspetti per ogni settore (v.a. e %)

	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Attività manifatturiere	Altro industria	Costruzioni	Trasporti	Commercio	Attività finanziarie, servizi informazione e comunicazione	Attività professionali	Pubblica amministrazione	Sanità	Altri servizi	Totale
L'acquisizione di informazioni e documentazione sulla prevenzione della salute e sicurezza	30,8%	40,9%	37,5%	47,7%	41,9%	47,7%	35,7%	40,7%	45,4%	52,2%	43,0%	437
La consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori e delle lavoratrici	46,2%	39,4%	30,4%	38,6%	30,2%	51,4%	51,4%	51,9%	48,5%	37,7%	37,6%	418
La formazione aggiuntiva oltre a quella minima	46,2%	40,2%	39,3%	43,2%	51,2%	38,3%	37,1%	29,6%	45,4%	33,3%	38,2%	410
La condivisione dei dati utili alla prevenzione della salute e sicurezza	53,8%	36,4%	39,3%	31,8%	33,7%	35,5%	48,6%	33,3%	41,2%	31,9%	39,8%	385
Le procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori e delle risposte da parte dell'azienda	23,1%	33,7%	37,5%	22,7%	34,9%	42,1%	32,9%	55,6%	22,7%	43,5%	26,9%	338
Un numero maggiore di ore di permesso per i RLS	23,1%	25,8%	30,4%	18,2%	32,6%	25,2%	30,0%	7,4%	14,4%	29,0%	32,8%	269
Introduzione/Rafforzamento del ruolo di RLS di Sito	15,4%	26,9%	19,6%	22,7%	32,6%	20,6%	21,4%	11,1%	22,7%	27,5%	28,5%	256
Dotazioni strumentali aggiuntive e spazi dedicati allo svolgimento del ruolo di RLS	7,7%	24,6%	23,2%	31,8%	30,2%	19,6%	17,1%	22,2%	24,7%	26,1%	26,3%	249
Introduzione/Rafforzamento del sistema di prevenzione di filiera/appalti	0,0%	11,0%	19,6%	15,9%	9,3%	7,5%	14,3%	22,2%	7,2%	11,6%	7,0%	107
Totale v.a.	13	264	56	44	86	107	70	27	97	69	186	1019

Domanda questionario: "Nel suo ruolo di RLS, quali sono i tre aspetti più importanti da migliorare? Indichi al massimo 3 priorità"

11. Relazioni industriali e dialogo sociale

Le modalità con cui il RLS assume il proprio ruolo differiscono molto tra i settori pubblici, nei quali per la maggior parte dei casi è designato (71,2%) e privati, dove nella maggior parte dei casi è stato eletto direttamente dai/lle lavoratori/trici (62,1% dei casi nelle multinazionali e 68,5% dei casi nelle imprese nazionali).

Tabella 3.30 – Modalità di elezione per tipologia aziendale (%)

Ente	Eletto direttamente dai lavoratori/ lavoratrici	Designato da RSA/RSU	Tot.
Privato multinazionale	62,1	37,9	100,0
Privato nazionale	68,5	31,5	100,0
Pubblico	28,8	71,2	100,0
Totale	58,7	41,3	100,0

Nota: N = 1018. Domanda questionario: “Come RLS, è stato”

L’incidenza di chi non sa se è applicato un accordo aziendale è elevata: 19,1%, e arriva al 25,4% nei settori pubblici. Dunque, nella maggior parte dei casi è applicato un accordo aziendale e per lo più questi trattano anche il ruolo del RLS, anche se comunque è elevata la quota di accordi che non approfondisce questa figura e non considera i sistemi di prevenzione. In ogni caso è da rilevare una quota elevata, quasi uno su cinque (19,3%) che non sa se è presente un accordo. Ciò testimonia una certa mancanza di operare comune tra i RLS e le altre forme di rappresentanza presenti nelle aziende, benché il Patto per la Fabbrica del 2018, siglato tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL avesse previsto l’inserimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle RSU.

Tabella 3.31 – Presenza di accordo aziendale per tipologia aziendale (%)

Ente	Sì, ma non riguarda il ruolo del RLS e il sistema di prevenzione	Sì, e riguarda anche il ruolo del RLS e il sistema di prevenzione	Totale risposte	
			No	Non so
Privato multinazionale	28,0	38,5	17,0	16,5
Privato nazionale	27,4	36,4	17,7	18,5
Pubblico	24,9	34,2	15,5	25,4
Totale	27,1	36,7	17,0	19,1

Nota: N = 1021. Domanda questionario: “Nel contesto in cui opera è applicato un accordo aziendale? [Valori percentuali]”

Si rileva una maggiore presenza di accordi con l’aumentare della dimensione dell’impresa/ente. Per quanto riguarda i temi degli accordi, nelle imprese più grandi questi trattano in misura maggiore il ruolo del RLS e dei sistemi di prevenzione.

Tabella 3.32 – Presenza di accordo aziendale per dimensione aziendale (%)

Dimensione	Sì, ma non riguarda il ruolo dei RLS e il sistema di prevenzione	Sì e riguarda il ruolo dei RLS e il sistema di prevenzione	No	Non so	Tot.
Fino a 9	17,2	31,0	27,6	24,1	100,0
10-15	15,0	40,0	30,0	15,0	100,0
16-20	13,6	22,7	27,3	36,4	100,0
21-49	18,1	30,1	27,7	24,1	100,0
50-199	29,9	33,3	16,0	20,8	100,0
200-249	36,8	30,5	16,8	15,8	100,0
250-499	29,6	39,5	16,0	14,8	100,0
500-999	27,9	38,4	14,0	19,8	100,0
1000+	22,4	47,8	11,9	17,9	100,0
Totale	26,8	37,0	16,9	19,3	100,0

Nota: N = 986. Domanda questionario: “Nel contesto in cui opera è applicato un accordo aziendale? [Valori percentuali]”

Considerando i settori, è da evidenziare che alcuni si caratterizzano per una minore presenza di accordi aziendali, come nell’Agricoltura, silvicoltura e pesca (30,9% dei casi senza accordo) e Attività professionali (28,6%). Nei casi analizzati, anche perché si tratta di una selezione di RLS intervistati/e, è molto diffusa la presenza di accordi che trattano in maniera specifica il ruolo di RLS, e i settori in cui è più diffusa una contrattazione specializzata sono quelli delle Attività finanziarie, servizi informazione e comunicazione (55,7%) e dei Trasporti e della Logistica (41,9%). In alcuni settori è elevata l’incidenza di chi non sa se sia presente un accordo aziendale (con una quota ampia nella pubblica amministrazione, 35,4%, e nel Commercio, 28%).

Tabella 3.33 – Presenza di accordo aziendale per settore (%)

	Presente, ma non riguarda il ruolo del RLS e il sistema di prevenzione	Presente e riguarda anche il ruolo del RLS e il sistema di prevenzione	No	Non so	Totale	v.a.
Agricoltura, silvicoltura e pesca	15,4%	38,5%	30,8%	15,4%	100,0%	13
Attività manifatturiere	37,7%	34,7%	17,4%	10,2%	100,0%	265
Altro industria	27,3%	38,2%	10,9%	23,6%	100,0%	55
Costruzioni	25,0%	31,8%	20,5%	22,7%	100,0%	44
Trasporti	20,9%	41,9%	12,8%	24,4%	100,0%	86
Commercio	20,6%	33,6%	17,8%	28,0%	100,0%	107
Attività finanziarie, servizi informazione e comunicazione	17,1%	55,7%	12,9%	14,3%	100,0%	70
Attività professionali	28,6%	28,6%	32,1%	10,7%	100,0%	28
Pubblica amministrazione	21,9%	24,0%	18,8%	35,4%	100,0%	96
Sanità	26,1%	37,7%	14,5%	21,7%	100,0%	69
Altri servizi	26,9%	39,8%	17,2%	16,1%	100,0%	186
Totale	27,2%	36,7%	17,0%	19,1%	100,0%	1019

Nota: N = 1019. Domanda questionario: “Nel contesto in cui opera è applicato un accordo aziendale? [Valori percentuali]”

Gli accordi che trattano il ruolo del RLS per lo più regolamentano maggiori agibilità a favore degli RLS rispetto a quelli previsti dall'articolo 50 del d.lgs. 81/08 (soprattutto nei settori pubblici, dove l'80,6% tratta questo tema, un'incidenza che interessa invece circa due accordi su tre nelle imprese private sia multinazionali che nazionali). Inoltre, tra gli altri temi trattati, rileviamo: più ore di permesso (soprattutto nei settori pubblici, dove riguarda il 35,5% degli accordi); dotazioni strumentali aggiuntive e spazi (soprattutto nei settori pubblici e nelle aziende multinazionali); maggiori ore di formazione (un'incidenza più o meno trasversale).

È interessante osservare che un accordo su cinque aumenta il numero di RLS e che nelle imprese private e soprattutto in quelle multinazionali avanza la costituzione di RLS di sito (meno presente nelle aziende pubbliche).

Tabella 3.34 – Elementi migliorativi per il ruolo di RLS presenti negli accordi aziendali per tipologia aziendale (v.a. e %)

Ente/Amministrazione pubblica		La sua azienda appartiene a:			Totale
		Azienda/Ente privato nazionale	Azienda/Ente privato multinazionale		
Maggiori opportunità per i RLS di partecipare al sistema di prevenzione	v.a.	50	110	83	243
	%	80,6%	67,9%	64,3%	68,8%
Un numero maggiore di RLS	v.a.	12	32	27	71
	%	19,4%	19,8%	20,9%	20,1%
Un numero maggiore di ore di formazione per i RLS	v.a.	16	43	37	96
	%	25,8%	26,5%	28,7%	27,2%
Un numero maggiore di ore di permesso per i RLS	v.a.	22	44	28	94
	%	35,5%	27,2%	21,7%	26,6%
Dotazioni strumentali aggiuntive e spazi dedicati allo svolgimento del ruolo di RLS	v.a.	19	36	41	96
	%	30,6%	22,2%	31,8%	27,2%
Istituzione del RLS di sito	v.a.	6	26	27	59
	%	9,7%	16,0%	20,9%	16,7%
Altro (specificare)	v.a.	0	5	4	9
	%	0,0%	3,1%	3,1%	2,5%
Totale	v.a.	62	162	129	353

Nota: N = 1021. Domanda questionario: “Se l'accordo aziendale contiene degli elementi migliorativi per il suo lavoro di RLS, in cosa consistono questi miglioramenti?”

In più della metà dei casi (53,5%) il tema della salute e sicurezza sul lavoro è rilevante nelle trattative tra i sindacati confederati e la parte datoriale (con maggiore attenzione nei settori privati rispetto a quelli pubblici, dove quasi un RLS su tre dichiara una scarsa attenzione).

Tabella 3.35 – Rilevanza del tema della salute e sicurezza sul lavoro nelle trattative tra i sindacati e la parte datoriale per tipologia aziendale. Scala da 1 a 5 dove: 1 = Per niente / 5 = Molto (%)

	1	2	3	4	5	Tot.
Privato multinazionale	5,2	12,1	27,4	21,9	33,4	100
Privato nazionale	5,2	11,9	27,3	21	34,6	100
Pubblico	9,4	19,8	26	24	20,8	100
Totale	6	13,4	27,1	21,9	31,6	100

Nota: N = 1019. Domanda questionario: “In base alla sua esperienza, quanto pesa il tema della salute e sicurezza sul lavoro nelle trattative tra i sindacati e la parte datoriale? [Indichi quanto pesa su una scala da 1 a 5 dove: 1 = Per niente / 5 = Molto]”

Considerando la dimensione aziendale, emergono degli elementi critici nelle imprese maggiori, forse in relazione allo scarto tra le aspettative e la realtà dei sistemi di prevenzione.

Tabella 3.36 – Rilevanza del tema della salute e sicurezza sul lavoro nelle trattative tra i sindacati e la parte datoriale per dimensione aziendale. Scala da 1 a 5 dove: 1 = Per niente / 5 = Molto (% e v.a.)

Dimensione	1	2	3	4	5	Tot. (%)	Tot. (v.a.)
Fino a 9	0,0	3,4	20,7	27,6	48,3	100	29
10-15	5,0	20,0	15,0	10,0	50,0	100	20
16-20	0,0	22,7	22,7	13,6	40,9	100	22
21-49	3,6	13,3	28,9	15,7	38,6	100	83
50-199	4,1	11,0	27,6	25,9	31,4	100	290
200-249	10,6	21,3	17,0	22,3	28,7	100	94
250-499	10,6	13,7	29,2	16,1	30,4	100	161
500-999	11,6	9,3	26,7	20,9	31,4	100	86
1000+	4,0	14,6	31,7	26,1	23,6	100	199
Totale	6,2	13,4	27,1	22,2	31,1	100	984

Nota: N = 984. Domanda questionario: “In base alla sua esperienza, quanto pesa il tema della salute e sicurezza sul lavoro nelle trattative tra i sindacati e la parte datoriale? [Indichi quanto pesa su una scala da 1 a 5 dove: 1 = Per niente / 5 = Molto]”

Rispetto all’organizzazione del lavoro, il RLS è poco coinvolto. Emergono: maggiori opportunità sul tema «orari e turni di lavoro», ma comunque basse (due su tre sono esclusi); maggiori opportunità sono presenti nelle imprese private multinazionali, ma comunque in una quota non maggioritaria di imprese.

Tabella 3.37 – Come RLS è coinvolto/a nella definizione dei seguenti aspetti del lavoro? (%)

		Mai	Rara- mente	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale risposte
Orario e turni di lavoro	Privato multinazionale	46,6	12,7	16,5	14,3	9,9	100
	Privato nazionale	50,6	16,2	15,9	11,2	6,0	100
	Pubblico	53,1	18,8	12,5	9,9	5,7	100
	<i>Totale</i>	<i>49,7</i>	<i>15,4</i>	<i>15,5</i>	<i>12,1</i>	<i>7,4</i>	100
Altri aspetti dell'organizzazione del lavoro (per es. mansioni, ruoli, compiti, ecc.)	Privato multinazionale	48,1	16,3	18,2	12,4	5,0	100
	Privato nazionale	49,5	18,6	18,6	9,5	3,9	100
	Pubblico	52,4	21,5	11,5	11,0	3,7	100
	<i>Totale</i>	<i>49,5</i>	<i>18,3</i>	<i>17,1</i>	<i>10,8</i>	<i>4,2</i>	100
Obiettivi e premi aziendali	Privato multinazionale	57,6	10,5	13,6	10,2	8,0	100
	Privato nazionale	60,4	11,5	14,1	8,0	5,9	100
	Pubblico	73,4	13,5	5,7	5,2	2,1	100
	<i>Totale</i>	<i>61,9</i>	<i>11,5</i>	<i>12,3</i>	<i>8,3</i>	<i>5,9</i>	100

Nota: N. 1019; 1016; 1013. Domanda questionario: "Come RLS è coinvolto/a nella definizione dei seguenti aspetti del lavoro? [Valori percentuali. Obiettivi e premi aziendali]"

Emerge un dato problematico rispetto alle assemblee con i lavoratori/trici sui temi specifici della salute e sicurezza sul lavoro, che non sono mai svolte nel 38,2% dei casi. In un'impresa su tre (36,9%) le assemblee sono svolte una volta l'anno, nel 17,9% dei casi 2-3 volte l'anno e solamente nel 7% dei casi si supera questa frequenza. Maggiori possibilità di convocazione delle assemblee si riscontrano nelle imprese private multinazionali mentre nei settori pubblici in più della metà dei casi (56,5%) non sono trattati nello specifico questi temi poiché, in ipotesi, le assemblee trattano tematiche differenziate, anche in relazione al tasso minore di infortuni proprio della maggior parte degli enti pubblici.

Tabella 3.38 – Frequenza assemblee con lavoratori/trici per tipologia aziendale (%)

	Mai	1 volta l'anno	2-3 volte l'anno	Più di 3 volte l'anno	Totale
Privato multinazionale	28,8	36,8	23,0	11,4	100
Privato nazionale	38,0	37,6	18,4	6,0	100
Pubblico	56,5	35,2	7,3	1,0	100
Totale	38,2	36,9	17,9	7,0	100

Nota: N = 1017. Domanda questionario: "Con quale frequenza si svolgono le assemblee con i lavoratori e lavoratrici sui temi della SSL? [Valori percentuali]"

Gli strumenti più utilizzati per comunicare con lavoratrici/tori sono: mailing list/ social/e-mail e bacheca sindacale. Sono invece poco utilizzati i gruppi di lavoro (al di là del tipo di impresa). Nelle imprese pubbliche è più forte l'utilizzo degli strumenti online mentre è minore la rilevanza degli strumenti tradizionali.

Tabella 3.39 – Modalità utilizzate per comunicare con lavoratori/trici (%)

	Ente/ Amministrazione pubblica	Azienda/Ente privato nazionale	Azienda/ Ente privato multinazionale	
Gruppi di lavoro	16,7	16,9	17,2	100,0
Bacheca sindacale	37,6	56,2	66,4	100,0
Mailing list, gruppi sui social network, email (per es. WhatsApp, Facebook, ecc.)	76,9	65,7	61,9	100,0

Nota: N = 1003. Domanda questionario: “Quali altre modalità utilizza per comunicare con i lavoratori e lavoratrici?”

Per quanto attiene le procedure formalizzate di relazioni industriali e sistemi di prevenzione per il confronto tra RLS e dirigenza d’impresa/ente, emerge che: il comitato paritetico per SSL, così come i gruppi di lavoro congiunti, sono presenti in circa una impresa su tre; una procedura formalizzata aziendale per il confronto tra RLS e responsabili datoriali è presente nel 43,6% dei casi.

Nelle imprese pubbliche c’è una maggiore formalizzazione delle procedure o una maggiore diffusione dei gruppi di lavoro congiunti.

Tabella 3.40 – Modalità di confronto tra RLS e dirigenti delle imprese/enti per tipologia aziendale (%)

	Privato multinazionale	Privato nazionale	Pubblico	Totale
Un comitato paritetico per la SSL (composto da sindacati e datore/dirigenti)	37,7	38,0	30,2	36,4
Una procedura formalizzata aziendale per il confronto tra RLS e responsabili datoriali su SSL	49,0	43,2	34,8	43,6
Un gruppo di lavoro congiunto con dirigenti aziendali e rappresentanti sindacali.	40,8	36,7	29,9	36,9

Nota: N. 937; 954; 944. Domanda questionario: “Nella sua azienda/ente esistono?”

I settori della sanità, costruzioni e trasporti e della logistica si caratterizzano per una elevata compresenza sia di comitati paritetici che di procedure formalizzate e gruppi di lavoro congiunti, mostrando come le pratiche di intervento siano alimentate da una strategia complessiva di prevenzione. Alcuni settori, come l’agricoltura, silvicoltura e pesca e attività professionali si caratterizzano per la presenza di gruppi di lavoro congiunti ma senza comitati paritetici e procedure formalizzate.

Tabella 3.41 – Modalità di confronto tra RLS e dirigenti delle imprese/enti per settore (%)

	Un comitato paritetico per la SSL (composto da sindacati e datore/ dirigenti)	Una procedura formalizzata aziendale per il confronto tra RLS e responsabili datoriali su SSL	Un gruppo di lavoro congiunto con dirigenti aziendali e rappresentanti sindacali	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	30,8%	33,3%	58,3%	13
Attività manifatturiere	36,1%	50,4%	38,7%	265
Altro industria	40,4%	42,6%	37,7%	55
Costruzioni	46,5%	53,5%	52,3%	44
Trasporti	44,0%	54,9%	48,1%	86
Commercio	34,0%	35,1%	28,9%	107
Attività finanziarie, servizi informazione e comunicazione	27,7%	50,7%	31,7%	70
Attività professionali	24,0%	22,2%	34,6%	28
Pubblica amministrazione	18,7%	22,0%	22,2%	96
Sanità	50,0%	48,5%	39,7%	69
Altri servizi	41,2%	42,0%	36,7%	186
Totale	36,5%	43,6%	36,8%	1019

Nota: N. 937; 954; 944. Domanda questionario: “Nella sua azienda/ente esistono?”

Il 35% partecipa a coordinamenti sindacali di livello aziendale e territoriale, mentre i coordinamenti sono meno presenti a livello settoriale. Per i RLS delle imprese multinazionali è più diffusa la partecipazione ad attività di coordinamento di RLS di livello aziendale.

Tabella 3.42 – Partecipazione alle attività dei coordinamenti sindacali su SSL per tipologia aziendale (%)

	Ente/ Amministrazione pubblica	Azienda/Ente privato nazionale	Azienda/ Ente privato multinazionale	Tot.
Si, a livello aziendale	30,7	31,9	43,9	35,9
Si, a livello territoriale	24,5	39,7	37,5	36,0
Si, a livello settoriale	11,5	10,1	11,1	10,7
No	41,1	33,0	26,4	32,2

Nota: N = 1016. Domanda questionario: “Partecipa alle attività di un coordinamento sindacale dei RLS?”

12. Conclusioni

La ricerca presentata in questo rapporto cerca di fornire delle informazioni utili a comprendere il ruolo del RLS e le opportunità e i limiti dei sistemi di prevenzione nel contesto italiano.

Le analisi mostrano una situazione differenziata e, in un certo senso, polarizzata, tra contesti in grado di garantire maggiori tutele per la salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici e altri contesti nei quali l’esposizione ai rischi è maggiore,

mostrando le disuguaglianze nella difesa di diritti fondamentali che possono affermarsi nei contesti aziendali, con degli impatti sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

In generale, le imprese più strutturate, di grandi dimensioni, con processi produttivi più standardizzati (come l'industria e le costruzioni) hanno maggiori opportunità di costruire dei sistemi di prevenzione partecipativi nei quali il RLS può assumere un ruolo attivo, e questo si traduce in minori rischi sul lavoro.

L'analisi evidenzia la presenza di un circolo virtuoso tra partecipazione, rappresentanza, formazione, informazione e consultazione, così come tra la politica aziendale, i processi di monitoraggio, verifica, pianificazione e implementazione delle azioni di prevenzione. Così come, d'altra parte, il circolo diventa una spirale verso il rischio di infortunio e malattia professionale quando questi elementi non sono valorizzati.

Una partecipazione troppo superficiale e limitata del RLS interessa circa metà delle imprese. Dunque, la tutela salute e sicurezza in troppi casi rischia di essere un adempimento formale che non si traduce in reali benefici e alimenta non solo i rischi di infortuni e malattie professionali ma una dequalificazione dei sistemi produttivi pubblici e privati.

I soggetti più vulnerabili dal punto di vista contrattuale sono quelli più precari ed emergono difficoltà nell'inclusione nei sistemi di tutela anche per il lavoro autonomo.

Considerando le variabili anagrafiche le donne e i più giovani subiscono un maggiore rischio di esclusione dai sistemi di prevenzione e questo si traduce anche in una loro minore opportunità di assumere il ruolo di rappresentanza del RLS.

Il ruolo del RLS emerge come fondamentale per la tutela della salute considerando sia la loro partecipazione attiva ai sistemi di prevenzione che i compiti di rappresentanza e dialogo con le lavoratrici e i lavoratori ma lamentano la difficoltà, anche in sistemi virtuosi, di costruire un rapporto consolidato con gli attori esterni, come le istituzioni sanitarie e di controllo.

La partecipazione del RLS è maggiore per quanto riguarda le attività ordinarie mentre c'è una maggiore esclusione nei processi di cambiamento organizzativo che, invece, caratterizzano in maniera diffusa e continua la maggior parte delle imprese nell'economia contemporanea, altamente dinamica.

Il ruolo della contrattazione di secondo livello appare determinante per l'implementazione delle tutele per la salute e sicurezza attraverso l'affermazione di sistemi partecipativi e collaborativi che avvengono anche attraverso organismi formalizzati, come comitati e gruppi di lavoro.

Questi dati vanno letti considerando che il nostro campione è definito su una platea di RLS espressione del sindacato confederale e, dunque, su una selezione di imprese che potenzialmente hanno sistemi di prevenzione più consolidati e, in ipotesi, la situazione per la totalità dell'economia italiana potrebbe essere molto più problematica per la prevenzione dai rischi di infortunio e malattia professionale.

13. Appendici

Appendice A CREAZIONE SCORING MODELLI

1. Dettaglio delle domande selezionate per la costruzione degli indici di maturità del SGSSL e del ruolo del RLS

MATURITÀ DEL SGSSL

Politica aziendale

D16 – Nella sua azienda come è considerata la gestione della salute e sicurezza sul lavoro?

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dalla minima alla massima considerazione da parte dell’azienda del valore della salute e sicurezza sul lavoro: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” il punteggio minimo, pari a 1. Alle risposte non date (missing) viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D31 – Per quanto riguarda il DVR, risponda alle seguenti domande

La domanda si compone di 5 quesiti relativi ai contenuti del DVR, tutti con modalità di risposta “Sì”, “No”, “Non so”. Alle risposte negative e alle risposte “Non so” viene attribuito un punteggio pari a 1, a quelle affermative un punteggio pari a 2. Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

Lo scoring della risposta alla domanda multi-item D31 risulta dalla somma dei punteggi delle risposte ai 5 quesiti e va da un minimo di 5 a un massimo di 10.

Monitoraggio, verifica e pianificazione

D17 – Esiste un sistema di registrazione, analisi e report degli incidenti e quasi incidenti?

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dalla mancanza di un sistema di registrazione e analisi degli incidenti fino alla presenza di un sistema di registrazione capillare: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D18 – La sua azienda utilizza indicatori di prestazione di salute e sicurezza sul lavoro?

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dalla mancanza di indicatori dedicati fino alla presenza di un sistema di indicatori che riguardano anche la sostenibilità ambientale: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D21 – Nella sua azienda la pianificazione delle attività di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro ...

La domanda prevede 4 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dalla assenza di pianificazione fino alla definizione di programmi integrati: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 4, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

Implementazione

D19 – All’interno della sua azienda, i preposti coinvolgono i lavoratori e le lavoratrici nelle problematiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dal mancato coinvolgimento dei lavoratori da parte dei preposti sul tema della salute e sicurezza fino al loro costante coinvolgimento: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D20 – I lavoratori e le lavoratrici si mostrano interessati/e e direttamente coinvolti/e nelle problematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro?

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dal totale disinteresse mostrato dai lavoratori in relazione ai problemi della salute e sicurezza fino al generale interesse e desiderio di coinvolgimento: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D22 – Nella sua azienda sono effettuati investimenti per la salute e sicurezza sul lavoro?

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dalla mancanza di investimenti per la salute da parte dell’azienda fino alla sistematica realizzazione di un piano di investimenti che riguarda anche la qualità ambientale: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D23 – Le procedure operative in materia di salute e sicurezza sul lavoro presenti nella sua azienda...

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dal caso in cui le procedure operative sono limitate al rispetto degli obblighi di legge fino al caso in cui riguardano tutte le attività di lavoro: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D24 – Nella sua azienda vengono riconosciuti premi e/o incentivi per migliorare la salute e sicurezza sul lavoro?

La domanda prevede 5 modalità di risposta più la modalità “Non so”. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dalla mancanza di premi e incentivi fino al loro riconoscimento in tutte le aree operative: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente,

da 1 a 5, mentre alle risposte “Non so” e alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

MATURITÀ DEL RUOLO DI RLS

Informazione e Consultazione

D29 – In quanto RLS, l’azienda/ente le riconosce ...

La domanda si compone di 4 quesiti – con risposta “Sì”/“No” – in merito a: (1) accesso ai luoghi di lavoro, (2) riconoscimento dei permessi, (3) disponibilità di spazi e (4) di strumenti dedicati alle funzioni di RLS. Alle risposte negative viene attribuito punteggio pari a 1, a quelle affermative punteggio pari a 2, a quelle missing viene assegnato il punteggio medio (compreso tra 1 e 2) delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti. Lo scoring complessivo della risposta alla domanda multi-item D29 risulta dalla somma dei punteggi delle risposte ai 4 quesiti e va da un minimo di 4 a un massimo di 8.

D30 – Quando può visionare il DVR?

La domanda prevede 5 modalità di risposta. Le modalità sono ordinate con un gradiente crescente, dalla impossibilità di visionare il DVR fino alla possibilità di consultarlo sempre liberamente: alle risposte viene attribuito un punteggio crescente, da 1 a 5, mentre Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D35 – Come RLS ... quesiti e, f, g

I 3 quesiti presi in considerazione tra quelli di cui si compone la domanda D35 misurano la frequenza con cui il RLS riceve informazioni, rispettivamente, sui casi di infortunio e malattia professionale (e), sulle procedure di sicurezza (f) e sui documenti del medico competente (g). Le modalità di risposta di ciascun quesito sono ordinate in base alla frequenza (da mai a sempre) e i punteggi corrispondenti vanno da 1 a 5. Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date allo stesso quesito dagli altri rispondenti. Lo scoring complessivo della risposta alla domanda multi-item D35_{e,f,g} risulta dalla somma dei punteggi delle risposte ai singoli quesiti e va da un minimo di 3 a un massimo di 15.

D36 – È informato/a e consultato/a come RLS in merito ai seguenti aspetti?

La domanda si compone di 7 quesiti, ciascuno con cinque modalità di risposta ordinate in base al grado di informazione e consultazione del RLS. Alla modalità di risposta “Non sono consultato e non sono informato” viene associato punteggio pari a 1 mentre alla modalità “Sono consultato e c’è un confronto approfondito” viene associato punteggio pari a 5. Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date allo stesso quesito dagli altri rispondenti. Lo scoring complessivo della risposta alla domanda multi-item D36 risulta dalla somma dei punteggi delle risposte ai singoli quesiti e va da un minimo di 7 a un massimo di 35.

Formazione

D37 – In qualità di RLS ha ricevuto la formazione specifica iniziale richiesta per legge?

La domanda prevede 2 modalità di risposta, una affermativa (il RLS ha ricevuto la formazione iniziale), a cui è attribuito punteggio pari a 2, e una negativa (il RLS non ha ricevuto la formazione iniziale) a cui è attribuito punteggio pari a 1. Alle risposte missing viene

assegnato il punteggio medio (compreso tra 1 e 2) delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D38 – Ha fatto le ore annuali di aggiornamento previste per legge?

La domanda prevede 3 modalità di risposta a cui è assegnato il seguente punteggio:

1 = “No, anche se sono stato eletto da più di un anno”;

2 = “No, perché sono stato eletto da meno di un anno”;

3 = “Sì”.

Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D39 – Nell’ultimo anno, oltre alla formazione obbligatoria, quante ore di formazione aggiuntive su SSL ha fatto?

La domanda prevede 4 modalità di risposta ordinate in base alla quantità di ore di formazione svolte nell’anno, da “0 ore” (a cui è assegnato punteggio pari a 1) a “più di 10 ore” (a cui è assegnato punteggio pari a 4). Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D42 – Su quali dei seguenti argomenti ha ricevuto formazione?

La domanda (a risposta multipla) riguarda gli argomenti su cui il RLS ha già ricevuto formazione. Di questi sono presi in considerazione solo quelli di carattere trasversale (non legati a particolari mansioni o settori di attività), individuati negli item 1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 18¹⁷. Il punteggio va da 0 (il RLS non ha ricevuto formazione su nessuno dei 10 argomenti) a 10 (ha ricevuto formazione su tutti e 10 gli argomenti). Alle risposte mancanti (non è indicato nessuno dei 20 argomenti) è comunque attribuito punteggio pari a 0.

Rappresentanza e Partecipazione

D34 – Considerando gli ultimi tre anni, con quale frequenza è indetta la riunione periodica prevista dall’art. 35 del d.lgs. 81/08?

La domanda prevede 5 modalità di risposta ordinate in base alla frequenza con cui è indetta la riunione periodica, da “Mai” (a cui è assegnato punteggio pari a 1) a “Più di 3 volte l’anno” (a cui è assegnato punteggio pari a 5). Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D35 – Come RLS ... quesiti a, b, c, d

I 4 quesiti presi in considerazione tra quelli che formano la domanda D35 misurano la frequenza con cui il RLS fornisce informazioni ai lavoratori sui temi della SSL (a), fornisce suggerimenti scritti alla parte datoriale (b), riceve suggerimenti sui bisogni formativi dei lavoratori (c), riceve informazioni sulle segnalazioni che i lavoratori fanno in merito agli incidenti (d). Le modalità di risposta sono ordinate in base alla frequenza (da mai a sempre) e i punteggi corrispondenti vanno da 1 a 5 mentre alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date allo stesso quesito dagli altri rispondenti. Lo scoring complessivo della risposta alla domanda multi-item D35_{a,b,c,d} risulta dalla somma dei punteggi delle risposte ai singoli quesiti e va da un minimo di 4 a un massimo di 20.

17. Gli argomenti sono i seguenti: Legislazione, Ruolo del RLS e di altri soggetti della prevenzione; Guida alla lettura dei documenti; Tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori; Prevenzione e gestione delle emergenze; Prevenzione degli infortuni sul lavoro; Ergonomia del posto di lavoro; Molestie e violenza sul lavoro; Bullismo o mobbing; Stress lavoro correlato.

D48 – In base alla sua esperienza, quanto pesa il tema della salute e sicurezza sul lavoro nelle trattative tra i sindacati e la parte datoriale?

La domanda chiede di quantificare – in una scala da 1 a 5 (dove 1 = “Per niente” e 5 = “Molto”) – il peso che esercita nelle trattative tra sindacati e parte datoriale il tema della salute e sicurezza sul lavoro. Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D49 – Come RLS, è coinvolto/a nella definizione dei seguenti aspetti del lavoro?

La domanda si compone di 3 quesiti, ciascuno con cinque modalità di risposta ordinate in base alla frequenza (da mai a sempre) con cui il RLS è coinvolto nella definizione di 3 diversi aspetti del lavoro (i punteggi corrispondenti vanno da 1 a 5 mentre alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti). Lo scoring complessivo della risposta alla domanda multi-item D49 risulta dalla somma dei punteggi delle risposte ai singoli quesiti e va da un minimo di 3 a un massimo di 15.

D50 – Con quale frequenza si svolgono le assemblee con i lavoratori e lavoratrici sui temi della SSL?

La domanda prevede 4 modalità di risposta ordinate in base alla frequenza con cui si svolgono le assemblee, da mai (punteggio=1) a più di 3 volte l’anno (punteggio = 4). Alle risposte missing viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti.

D51 – Quali altre modalità utilizza per comunicare con i lavoratori e lavoratrici?

La domanda (a risposta multipla) riguarda gli strumenti (fino a 3 diversi) che il RLS usa per comunicare con i lavoratori e le lavoratrici. Il punteggio va da 0 (non è indicato nessuno dei 3 strumenti)¹⁸ a 3 (sono indicati tutti e tre gli 3 strumenti).

2. Scoring

Come abbiamo visto, alle risposte selezionate viene attribuito un punteggio crescente: al crescere del punteggio aumenta il contributo positivo della risposta in relazione al contenuto della domanda.

In generale alle risposte “non so” e alle risposte mancanti (missing) viene assegnato il punteggio medio delle risposte date alla stessa domanda dagli altri rispondenti. Fanno eccezione le risposte “non so” alle domande D16 e D31 a cui viene assegnato il punteggio minimo.

Si ricorre quindi alla traduzione dei punteggi grezzi di ogni singola domanda in punteggi trasformati su una nuova scala 0-10 con il metodo del massimo e del minimo.

Indicando con P_G il punteggio grezzo e con P_T quello trasformato risulta:

$$P_T = \frac{(P_G - \text{minimo } P_G)}{(\text{massimo } P_G - \text{minimo } P_G)} \times 10$$

Gli indici relativi alle diverse tematiche (indici tematici) risultano quindi dalla media dei punteggi trasformati delle domande che le compongono e i due indici sintetici relativi alle due dimensioni (indici dimensionali) sono calcolati come media semplice dei corrispondenti indici tematici.

Tutti gli indici hanno lo stesso range (0-10) e il valore 6 è stato scelto come discriminante:

18. Si assume che chi non risponde non faccia ricorso ad alcuno dei tre strumenti considerati.

- alta maturità del SGSSL se il corrispondente indice dimensionale è > 6 ; bassa maturità del SGSSL se indice dimensionale ≤ 6 ;
- alta maturità del Ruolo se il corrispondente indice dimensionale è > 6 ; bassa maturità del Ruolo se indice dimensionale ≤ 6

La suddivisione in cluster delle unità campionate è impostata sulla combinazione dei due indici dimensionali, come di seguito:

- bassa maturità del Sistema e bassa maturità del Ruolo → modello “bloccato”;
- alta maturità del Sistema e bassa maturità del Ruolo → modello “incompiuto”;
- bassa maturità del Sistema e alta maturità del Ruolo → modello “divergente”;
- alta maturità del Sistema e alta maturità del Ruolo → modello “virtuoso”.

Appendice B QUESTIONARIO RLS

INDAGINE SUI MODELLI PARTECIPATIVI AZIENDALI E TERRITORIALI: IL RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

L'indagine si propone di analizzare l'esperienza e l'opinione dei *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza* (RLS) sulle condizioni di lavoro e sui sistemi di valutazione e gestione dei rischi aziendali. L'obiettivo è valorizzare il ruolo dei RLS al fine di favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

La invitiamo a partecipare per contribuire ad aumentare la conoscenza su questi temi, per migliorare le politiche di prevenzione e lo svolgimento del suo lavoro.

Le chiediamo di rispondere il più accuratamente possibile in base alle informazioni che ha a disposizione, alla sua esperienza e al suo punto di vista. Anche la risposta “non so” è utile alla ricerca.

Se non diversamente specificato, dovrà indicare una sola risposta tra quelle proposte. qualora sbagliasse la compilazione può correggere indicando con chiarezza la correzione effettuata.

In generale le domande si riferiscono alla singola azienda¹⁹ in cui lavora e opera come RLS e a questa dovrà fare riferimento (salvo pochissime eccezioni) anche nel caso in cui la sua azienda (o ente pubblico) avesse più sedi, stabilimenti o filiali. Se opera come RLS in più unità produttive scelga quella dove è attualmente occupato.

Il questionario è anonimo e i dati saranno analizzati forma aggregata.

La ringraziamo della disponibilità!

19. Il questionario considera l'“azienda” (pubblica e privata) come riferimento per le domande e per “azienda”, dove non specificato altrimenti, si intende l'“unità produttiva”, ossia lo “*stabilimento (o struttura) finalizzato alla produzione di beni o all'erogazione di servizi e dotato di autonomia finanziaria e tecnico funzionale*” (decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 “Testo unico sulla sicurezza sul lavoro”).

Numero di questionario: _____ (Compilazione a cura del gruppo di ricerca)

Data di compilazione: ___/___/_____

Il progetto di ricerca è finanziato da **INAIL** e condotto dal **Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano** (capofila), insieme alla **Fondazione Di Vittorio, IAL e EURES**, con la collaborazione di **CGIL, CISL, UIL** e del Dipartimento DIMEILA dell'**INAIL**.

A. Contesto aziendale

1. Regione dove si trova l'azienda in cui lavora e opera come RLS:

Abruzzo	<input type="checkbox"/>	Molise	<input type="checkbox"/>
Basilicata	<input type="checkbox"/>	Piemonte	<input type="checkbox"/>
Calabria	<input type="checkbox"/>	Puglia	<input type="checkbox"/>
Campania	<input type="checkbox"/>	Sardegna	<input type="checkbox"/>
Emilia Romagna	<input type="checkbox"/>	Sicilia	<input type="checkbox"/>
Friuli Venezia Giulia	<input type="checkbox"/>	Toscana	<input type="checkbox"/>
Lazio	<input type="checkbox"/>	Trentino Alto Adige	<input type="checkbox"/>
Liguria	<input type="checkbox"/>	Umbria	<input type="checkbox"/>
Lombardia	<input type="checkbox"/>	Valle d'Aosta	<input type="checkbox"/>
Marche	<input type="checkbox"/>	Veneto	<input type="checkbox"/>

2. La sua azienda appartiene a:

Ente/Amministrazione pubblica	<input type="checkbox"/>
Azienda/Ente privato nazionale	<input type="checkbox"/>
Azienda/Ente privato multinazionale	<input type="checkbox"/>

3. Quanti sono gli occupati:

	Fino a 9	10-15	16-20	21-49	50-199	200-249	250-499	500-999	1000 o più	Non so
Nell'azienda in cui opera come RLS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nell'intero gruppo/ente se ha più unità produttive (consideri tutte le unità produttive della stessa impresa presenti in Italia) ²⁰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Rispondere solo se l'azienda ha più unità produttive in Italia.

4. Qual è il settore dell'azienda in cui opera come RLS?

Agricoltura, silvicoltura e pesca	<input type="checkbox"/>
Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	<input type="checkbox"/>
Silvicoltura e utilizzo di aree forestali	<input type="checkbox"/>
Pesca e acquacoltura	<input type="checkbox"/>
Estrazione di minerali da cave e miniere	<input type="checkbox"/>
Attività manifatturiere	<input type="checkbox"/>
Industrie alimentari	<input type="checkbox"/>
Industria delle bevande	<input type="checkbox"/>
Industria del tabacco	<input type="checkbox"/>
Industrie tessili	<input type="checkbox"/>
Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	<input type="checkbox"/>
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	<input type="checkbox"/>
Stampa e riproduzione di supporti registrati	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di prodotti chimici	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	<input type="checkbox"/>
Metallurgia	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di apparecchiature elettriche e apparecchiature per uso domestico non elettriche	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di macchinari e apparecchiature nca	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di mobili	<input type="checkbox"/>
Altre industrie manifatturiere	<input type="checkbox"/>
Riparazione, manutenzione e installazione di macchine e apparecchiature	<input type="checkbox"/>
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	<input type="checkbox"/>
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	<input type="checkbox"/>
Costruzioni	<input type="checkbox"/>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	<input type="checkbox"/>
Trasporto e magazzinaggio	<input type="checkbox"/>
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	<input type="checkbox"/>
Servizi di informazione e comunicazione	<input type="checkbox"/>
Attività finanziarie e assicurative	<input type="checkbox"/>
Attività immobiliari	<input type="checkbox"/>

Attività professionali, scientifiche e tecniche	<input type="checkbox"/>
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	<input type="checkbox"/>
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria	<input type="checkbox"/>
Collaudi e analisi tecniche	<input type="checkbox"/>
Ricerca scientifica e sviluppo	<input type="checkbox"/>
Pubblicità e ricerche di mercato	<input type="checkbox"/>
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	<input type="checkbox"/>
Servizi veterinari	<input type="checkbox"/>
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	<input type="checkbox"/>
Attività di ricerca, selezione, fornitura di	<input type="checkbox"/>
Personale	<input type="checkbox"/>
Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	<input type="checkbox"/>
Servizi di vigilanza e investigazione	<input type="checkbox"/>
Attività di servizi per edifici e paesaggio	<input type="checkbox"/>
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	<input type="checkbox"/>
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	<input type="checkbox"/>
Istruzione	<input type="checkbox"/>
Sanità e assistenza sociale	<input type="checkbox"/>
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	<input type="checkbox"/>
Altre attività di servizi	<input type="checkbox"/>
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	<input type="checkbox"/>
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	<input type="checkbox"/>

5. Quanti sono i RLS nella sua azienda? (*conti anche se stesso*)

numero _____ non so

6. Dal suo punto di vista, la coincidenza tra il ruolo di RLS e quello di RSA/RSU?

Rafforza la rappresentanza per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
La compresenza dei due ruoli non condiziona la rappresentanza sindacale	<input type="checkbox"/>
Indebolisce la rappresentanza per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>

7. Indichi se le seguenti modalità di lavoro sono praticate nel contesto in cui opera:

	Sì	No	Non so
Lavoro in turni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoro notturno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoro stagionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoro tramite agenzie (in somministrazione)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoro in appalto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilità dei lavoratori sul territorio nazionale / internazionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smart working / Telelavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spazi di Co-working all'interno dell'azienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Rischi sul lavoro, infortuni e malattie professionali

8. Può indicare il valore dei seguenti indicatori relativi alla sua azienda? (faccia riferimento all'ultimo anno disponibile)

Anno di riferimento: |_|_|_|_|

	Numero	Non noto
Numero totale di infortuni nell'anno		<input type="checkbox"/>
Numero di infortuni mortali nell'anno		<input type="checkbox"/>
Numero di infortuni in itinere (tragitto casa-lavoro) nell'anno		<input type="checkbox"/>
Numero di infortuni in itinere mortali (tragitto casa-lavoro) nell'anno		<input type="checkbox"/>
Numero di malattie professionali denunciate nell'anno		<input type="checkbox"/>

9. Può indicare l'andamento negli ultimi 3 anni dei seguenti indici relativi al contesto in cui opera come RLS?

	Andamento			
	In diminuzione	Stabile	In aumento	Non so
Numero di infortuni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Numero di malattie professionali denunciate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Quanto ritiene che i lavoratori e le lavoratrici, nella sua azienda, siano esposti/e ai seguenti rischi?

Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente / 5 = Del tutto esposti

	1	2	3	4	5
Rischio fisico (per es. rumore, radiazioni, microclima, vibrazioni, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio chimico (per es. sostanze e/o agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio biologico (per es. virus e/o batteri, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio biomeccanico ed ergonomico (per es. movimentazione dei carichi, posture incongrue, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio da stress lavoro-correlato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Molestie sessuali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobbing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Violenza, aggressioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio da isolamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio da lavoro al videoterminale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio incendio/esplosione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio legato a frequenti spostamenti e trasferte per lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio da eventi naturali (per es. colpi di calore)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio da interferenze tra lavorazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Nell'azienda in cui opera, la valutazione del rischio e le misure di prevenzione tengono esplicitamente in considerazione i seguenti fattori individuali?

	Si	No	Non so
Età	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gravidanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disabilità, inabilità e malattie croniche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Provenienza da altri Paesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipologia contrattuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. L'azienda in cui opera utilizza dispositivi digitali come tablet, smartphone, computer, laptop, app o sensori per...?

Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente / 5 = Completamente

	Non so	1	2	3	4	5
Supervisionare o monitorare il lavoro e il comportamento dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assegnare automaticamente compiti, orario di lavoro o turni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Far valutare la performance dei lavoratori da terze parti (ad es. clienti, utenti, superiori, colleghi, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monitorare il rumore, le sostanze chimiche, le polveri, i gas, ecc. nell'ambiente di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monitorare la frequenza cardiaca, la pressione sanguigna, la postura, ecc. dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Direbbe che nell'azienda in cui opera, l'uso delle tecnologie digitali incrementa ...?

Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente / 5 = Completamente

	Non so	1	2	3	4	5
Carico di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Velocità e ritmi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomia sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controllo del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoro in solitudine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Nella sua azienda, considerando le molestie e violenze sul lavoro, sono presenti:

Procedure formali per la denuncia	<input type="checkbox"/>
Campagne di informazione	<input type="checkbox"/>
Formazione specifica	<input type="checkbox"/>
Dichiarazione di intolleranza (es. esposta in bacheca)	<input type="checkbox"/>
Azioni di supporto per le vittime (es. sportello, sostegno psicologico, counseling, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Non vi è alcun intervento	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

C. Cultura e Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro in azienda

15. La sua azienda ha formalizzato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)?

No	<input type="checkbox"/>
Sì, l'azienda si è dotata di un SGSS formalizzato ma NON certificato secondo uno standard internazionale (per es. ISO 45 001; Linee guida SGSL UNI-INAIL-parti sociali)	<input type="checkbox"/>
Sì, l'azienda si è dotata di un SGSS formalizzato e certificato secondo uno standard internazionale (per es. ISO 45 001)	<input type="checkbox"/>
Sì, l'azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

16. Nella sua azienda come è considerata la gestione della salute e sicurezza sul lavoro?

È considerata solo una spesa	<input type="checkbox"/>
È considerata importante solo a seguito di gravi incidenti e casi di malattie professionali	<input type="checkbox"/>
È ritenuta importante, ma le attività produttive sono ritenute prioritarie	<input type="checkbox"/>
Sì cerca di considerarla prioritaria ma non lo è ancora realmente	<input type="checkbox"/>
È una priorità effettiva, quanto le attività operative	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

17. Esiste un sistema di registrazione, analisi e report degli incidenti e quasi incidenti ("Near Miss") sul lavoro?

Non esiste alcun sistema formale	<input type="checkbox"/>
Esiste solo per soddisfare gli adempimenti di legge	<input type="checkbox"/>
Esiste per tutti i tipi di incidente (compresi i near miss) ma nella pratica vengono analizzati e registrati solo gli eventi previsti dalla legge	<input type="checkbox"/>
Esiste per tutti i tipi di incidente e la maggior parte degli eventi sono analizzati e registrati	<input type="checkbox"/>
Esiste per tutti i tipi di incidente e tutti gli eventi sono analizzati e registrati	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

18. La sua azienda utilizza indicatori di prestazione di salute e sicurezza sul lavoro?

Non sono presenti indicatori dedicati	<input type="checkbox"/>
Sono utilizzati indicatori solo relativi a incidenti gravi	<input type="checkbox"/>
Sono utilizzati indicatori solo per gli incidenti e i casi di malattia professionale	<input type="checkbox"/>
Sono utilizzati molteplici indicatori oltre a quelli per gli incidenti e i casi di malattia professionale	<input type="checkbox"/>
Oltre a quelli di salute e sicurezza sono presenti anche altri indicatori di sostenibilità ambientale	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

19. All'interno della sua azienda, i preposti coinvolgono i lavoratori e le lavoratrici nelle problematiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?

Non sono coinvolti	<input type="checkbox"/>
Sono coinvolti solo in caso di incidente grave	<input type="checkbox"/>
Una minoranza è sempre coinvolta	<input type="checkbox"/>
La maggioranza è sempre coinvolta	<input type="checkbox"/>
Tutti/e sono sempre coinvolti/e	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

20. I lavoratori e le lavoratrici si mostrano interessati/e e direttamente coinvolti/e nelle problematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro?

Nessuno/a mostra interesse e coinvolgimento	<input type="checkbox"/>
Una minoranza mostra interesse e agisce direttamente informando direttamente i preposti dei pericoli e non suggerisce quasi mai azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
Alcuni mostrano interesse e agiscono direttamente informando i preposti dei pericoli e occasionalmente suggeriscono azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
La maggioranza mostra interesse e agisce direttamente informando direttamente i preposti dei pericoli e spesso suggeriscono azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
Tutti/e sono interessati/e a essere coinvolti/e, informano spesso i preposti e suggeriscono molto frequentemente azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

21. Nella sua azienda la pianificazione delle attività di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro (in presenza e online):

Non è effettuata	<input type="checkbox"/>
Si basa sull'analisi di eventi infortunistici passati	<input type="checkbox"/>
È comprensiva di programmi di prevenzione e procedure di lavoro sicuro, ma non è integrata con la pianificazione delle attività operative	<input type="checkbox"/>
È comprensiva di programmi di prevenzione e procedure di lavoro sicuro ed è integrata con la pianificazione delle attività operative	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

22. Nella sua azienda sono effettuati investimenti per la salute e sicurezza sul lavoro:

Mai	<input type="checkbox"/>
Solo dopo incidenti gravi o casi di malattie professionali o visita ispettiva	<input type="checkbox"/>
Solo per i rischi principali di infortunio e di malattia professionale	<input type="checkbox"/>
Sistematicamente per tutti i rischi e in tutte le aree produttive	<input type="checkbox"/>
Sistematicamente e in modo sinergico con investimenti per la qualità e l'ambiente	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

23. Le procedure operative in materia di salute e sicurezza sul lavoro presenti nella sua azienda:

Sono limitate ai soli ambiti coperti da obblighi normativi (es. antincendio)	<input type="checkbox"/>
Riguardano solo le attività in cui si sono verificati incidenti gravi	<input type="checkbox"/>
Riguardano solo le attività in cui vi sono rischi elevati di infortunio e casi di malattie professionali	<input type="checkbox"/>
Riguardano tutte le attività ma non sono riesaminate periodicamente	<input type="checkbox"/>
Riguardano tutte le attività e sono costantemente riesaminate per verificarne e migliorarne l'efficacia	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

24. Nella sua azienda vengono riconosciuti premi e/o incentivi per migliorare la salute e sicurezza sul lavoro?

Mai	<input type="checkbox"/>
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	<input type="checkbox"/>
Solo per quelle aree operative dove esistono rischi elevati di infortunio e casi di malattie professionali	<input type="checkbox"/>
Sì, per tutte le aree operative, ma senza valutare le eventuali ricadute di questi premi e /o incentivi in termini di salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
Sì, per tutte le aree operative, valutando le eventuali ricadute positive di questi premi e/o incentivi	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

D. Rapporto con i lavoratori, le lavoratrici e le altre figure della prevenzione

25. In qualità di RLS, come comunica con i lavoratori e le lavoratrici che, all'interno della sua azienda, svolgono le seguenti modalità in ambito lavorativo e per questo sono presenti saltuariamente o non presenti?

	Tipologia di lavoro non presente in azienda	Non ho modo di comunicare con loro	Sono generalmente contattato/a da loro	Il più delle volte mi attivo per comunicare con loro
Lavoro interinale (somministrazione di manodopera)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoro atipico (per es. collaborazioni, voucher, ecc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apprendistato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tirocinio, stage, IEFP, Studenti in PCTO ex Alternanza scuola-lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoro autonomo (Partita IVA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. In qualità di RLS, come valuta il rapporto con le seguenti figure/enti?

Indicare una risposta per ciascuna figura]

	La figura non è presente	Non ho rapporti	Conflittuale	Più conflittuale che collaborativo	Più collaborativo che conflittuale	Collaborativo
Datore di lavoro o suo delegato		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preposti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altri RLS della stessa azienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RSPP e/o ASPP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medico competente aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoratori e lavoratrici		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RSU / RSA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organismi di vigilanza territoriali: es. ATS/ASL e/o ispettorato del lavoro, vigili del fuoco		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Chi svolge il ruolo di RSPP?

Il datore di lavoro (che ha il titolo per svolgere le funzioni del Servizio di Prevenzione e Protezione)	<input type="checkbox"/>
Un'altra figura interna all'azienda	<input type="checkbox"/>
Una figura esterna all'azienda	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

28. Nella sua azienda si verificano conflitti tra lei come RLS e il datore di lavoro e dirigenti in merito ai seguenti aspetti?

	Sì, spesso	Sì, qualche volta	No
Investimenti in Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investimenti nel miglioramento di attrezzature e tecnologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offerta di formazione per i RLS/lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coinvolgimento dei RLS e/o dei lavoratori nella politica di prevenzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambiamenti organizzativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLS

29. In quanto RLS, l'azienda/ente le riconosce:

	Sì	No
L'accesso a tutti i luoghi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Permessi retribuiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luoghi per lo svolgimento delle sue funzioni di RLS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strumenti (computer, telefono aziendale, email aziendale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Quando può visionare il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi):

Mai	Solo quando prestabilito dall'azienda	Solo su mia esplicita richiesta, con difficoltà	Solo su mia esplicita richiesta, con facilità	Sono sempre disponibili (per es. una rete informatica condivisa)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Per quanto riguarda il DVR, risponda alle seguenti domande:

	Sì	No	Non so
Il DVR tiene adeguatamente conto della realtà aziendale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il DVR è aggiornato in caso di cambi organizzativi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il DVR è di facile lettura, chiaro e comprensibile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È fornita una copia completa del DVR?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il DVR è compilato secondo le "procedure standardizzate" previste dall'art. 29 d.lgs. 81/08?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Riceve una copia del/dei DUVRI – Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze?

Sì, me ne forniscono una copia	<input type="checkbox"/>
No, perché non sussiste il rischio di interferenza (vada a domanda 34)	<input type="checkbox"/>
No, perché non la/le forniscono (vada a domanda 34)	<input type="checkbox"/>
No, ho chiesto i DUVRI e non mi sono stati consegnati (vada a domanda 34)	<input type="checkbox"/>

33. Se riceve il DUVRI, risponda alle seguenti domande:

solo se lo ha ricevuto e ne ha preso visione

	Sì	No	Non so
Il DUVRI tiene adeguatamente conto delle interferenze?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il DUVRI è di facile lettura, presentato in maniera chiara e comprensibile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Considerando gli ultimi tre anni, con quale frequenza è indetta la riunione periodica prevista dall'art. 35 del d.lgs. 81/08 ?

Mai	<input type="checkbox"/>
Meno di una volta l'anno	<input type="checkbox"/>
1 volta l'anno	<input type="checkbox"/>
2-3 volte l'anno	<input type="checkbox"/>
Più di 3 volte l'anno	<input type="checkbox"/>

35. Come RLS:

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
Fornisco informazioni ai lavoratori sui temi della SSL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fornisco suggerimenti scritti al datore/dirigenti/preposti in merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ricevo suggerimenti sui bisogni formativi dei lavoratori sui temi della SSL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ricevo informazioni sulle segnalazioni che i lavoratori fanno all'azienda in merito a incidenti e anomalie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ricevo informazioni tempestive sugli infortuni e i casi di malattia professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ricevo informazioni aggiornate sulle procedure di sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ricevo informazioni sui documenti prodotti dal medico competente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ricevo informazioni prodotte dai servizi di vigilanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formulo proposte per il miglioramento dei sistemi di prevenzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formulo proposte per favorire l'innovazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro per favorire la tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi avvalgo di consulenti esterni all'azienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi avvalgo delle competenze e dei servizi del patronato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi avvalgo delle competenze dei servizi di prevenzione e protezione pubblici territoriali delle ASL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Registro in maniera formale le attività che svolgo come RLS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. È informato/a e consultato/a come RLS in merito ai seguenti aspetti?

	Non sono consultato e non sono informato	Sono solo informato	Comunico il mio parere ma non c'è un confronto	Sono consultato ma c'è un confronto superficiale	Sono consultato e c'è un confronto approfondito
Valutazione del rischio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaborazione delle misure di prevenzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controllo degli indicatori di prestazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisi degli incidenti sul lavoro e dei problemi relativi alla tutela della SSL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazione dei percorsi di formazione per lavoratori/preposti/dirigenti/RLS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambiamenti rilevanti nell'organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nomina delle figure aziendali della prevenzione (es. RSPP, medico competente, addetti alla prevenzione incendi e primo soccorso, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. Formazione su SSL

37. In qualità di RLS ha ricevuto la formazione specifica iniziale (almeno 32 ore) richiesta per legge?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

38. Ha fatto le ore annuali di aggiornamento previste per legge?

Sì	<input type="checkbox"/>
No, anche se sono stato eletto da più di un anno	<input type="checkbox"/>
No, perché sono stato eletto da meno di un anno	<input type="checkbox"/>

39. Nell'ultimo anno, oltre alla formazione obbligatoria, quante ore di formazione aggiuntive su SSL ha fatto?

0 ore	<input type="checkbox"/>
1-5 ore	<input type="checkbox"/>
6-10 ore	<input type="checkbox"/>
Più di 10 ore	<input type="checkbox"/>

40. Da quali soggetti ha ricevuto formazione?

Può dare più di una risposta

Azienda	<input type="checkbox"/>
Sindacati	<input type="checkbox"/>
Organismi paritetici	<input type="checkbox"/>
Enti di formazione accreditati	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

41. Come valuta le seguenti modalità formative?

Indichi l'efficacia su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per nulla efficace / 5 = Del tutto efficace

	Non ho esperienza	Efficacia				
		1	2	3	4	5
In presenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Online sincrona (in tempo reale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Online a-sincrona (es. lezione registrate)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strumenti di realtà aumentata / virtuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simulazione, affiancamento e pratica sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42. Su quali dei seguenti argomenti ha ricevuto formazione e su quali vorrebbe riceverne?

Indichi tutti gli argomenti su cui ha già ricevuto formazione e non più di 3 su cui vorrebbe riceverne

	Argomenti su cui ho già ricevuto formazione	Argomenti su cui vorrei ricevere formazione (max 3)
Legislazione, Ruolo del RLS e di altri soggetti della prevenzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guida alla lettura dei documenti (per es. DVR, DUVRI, Piano emergenze, POS, PSC, Pimus, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prevenzione e gestione delle emergenze (per es. primo soccorso, terremoto, incendi, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prevenzione degli infortuni sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso e manutenzione delle macchine e attrezzature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischi derivanti dall'utilizzo scorretto dei DPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio chimico, biologico o rischio derivante dall'esposizione ad agenti fisici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergonomia del posto di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Molestie e violenza sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bullismo o mobbing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stress lavoro-correlato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metodologie di valutazione di rischi specifici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistemi di certificazione / SGSL / MOG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisi del ciclo produttivo (per es. fasi del lavoro, filiere, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smart-working / Telelavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovazione e digitalizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inserimento lavoratori non idonei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro argomento, <i>specificare:</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Ruolo del RLS

43. Sulla base della sua esperienza, ritiene utile un'estensione della durata del mandato (rispetto a quello stabilito attualmente dalle norme e dagli accordi) al fine di rafforzare il ruolo dei RLS?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

44. Nel suo ruolo di RLS, quali sono i tre aspetti più importanti da migliorare? Indichi al massimo 3 priorità.

L'acquisizione di informazioni e documentazione sulla prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
La condivisione dei dati utili alla prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
Un supporto esterno messo a disposizione dall'Organismo paritetico (per es. commissione tecnica, medico, legale, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Le procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori e delle risposte da parte dell'azienda	<input type="checkbox"/>
La formazione aggiuntiva oltre a quella minima	<input type="checkbox"/>
Un numero maggiore di ore di permesso per i RLS	<input type="checkbox"/>
Dotazioni strumentali aggiuntive e spazi dedicati allo svolgimento del ruolo di RLS	<input type="checkbox"/>
La consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori e delle lavoratrici	<input type="checkbox"/>
Introduzione/Rafforzamento del ruolo di RLS di Sito	<input type="checkbox"/>
Introduzione/Rafforzamento del sistema di prevenzione di filiera/appalti	<input type="checkbox"/>

H. Relazioni industriali e dialogo sociale

45. Come RLS, è stato:

Eletto direttamente dai lavoratori/lavoratrici	<input type="checkbox"/>
Designato da RSA/RSU	<input type="checkbox"/>

46. Nel contesto in cui opera è applicato un accordo aziendale?

Sì, ma non riguarda il ruolo del RLS e il sistema di prevenzione (vada a domanda 48)	<input type="checkbox"/>
Sì, e riguarda anche il ruolo del RLS e il sistema di prevenzione (prosegua con la domanda 47)	<input type="checkbox"/>
No (vada a domanda 48)	<input type="checkbox"/>
Non so (vada a domanda 48)	<input type="checkbox"/>

47. Se l'accordo aziendale contiene degli elementi migliorativi per il suo lavoro di RLS, in cosa consistono questi miglioramenti?

Può dare più di una risposta

Maggiori opportunità per i RLS di partecipare al sistema di prevenzione	<input type="checkbox"/>
Un numero maggiore di RLS	<input type="checkbox"/>
Un numero maggiore di ore di formazione per i RLS	<input type="checkbox"/>
Un numero maggiore di ore di permesso per i RLS	<input type="checkbox"/>
Dotazioni strumentali aggiuntive e spazi dedicati allo svolgimento del ruolo di RLS	<input type="checkbox"/>
Istituzione del RLS di sito	<input type="checkbox"/>
Altro, <i>specificare</i> :	<input type="checkbox"/>

48. In base alla sua esperienza, quanto pesa il tema della salute e sicurezza sul lavoro nelle trattative tra i sindacati e la parte datoriale?

Indichi quanto pesa su una scala da 1 a 5 dove: 1 = Per niente / 5 = Molto

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. Come RLS, è coinvolto/a nella definizione dei seguenti aspetti del lavoro?

	Mai	Rara-mente	Qualche volta	Spesso	Sempre
Orario e turni di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altri aspetti dell'organizzazione del lavoro (per es. mansioni, ruoli, compiti, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obiettivi e premi aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

50. Con quale frequenza si svolgono le assemblee con i lavoratori e lavoratrici sui temi della SSL?

Mai	<input type="checkbox"/>
1 volta l'anno	<input type="checkbox"/>
2-3 volte l'anno	<input type="checkbox"/>
Più di 3 volte l'anno	<input type="checkbox"/>

51. Quali altre modalità utilizza per comunicare con i lavoratori e lavoratrici?

Può dare più di una risposta

Gruppi di lavoro	<input type="checkbox"/>
Bacheca sindacale	<input type="checkbox"/>
Mailing list, gruppi sui social network, email (per es. <i>WhatsApp, Facebook, ecc.</i>)	<input type="checkbox"/>

52. Nella sua azienda/ente esistono:

	Sì	No
Un comitato paritetico per la SSL (composto da sindacati e datore/dirigenti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Una procedura formalizzata aziendale per il confronto tra RLS e responsabili datoriali su SSL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un gruppo di lavoro congiunto con dirigenti aziendali e rappresentanti sindacali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53. Partecipa alle attività di un coordinamento sindacale dei RLS?

Può dare più di una risposta

Sì, a livello aziendale	<input type="checkbox"/>
Sì, a livello territoriale	<input type="checkbox"/>
Sì, a livello settoriale	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

I. Caratteristiche socio-demografiche e lavorative del RLS

54. Sesso:

Maschio	<input type="checkbox"/>
Femmina	<input type="checkbox"/>
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>

55. Anno di nascita:

|_|_|_|_|

56. Qual è la sua nazionalità:

Italia	<input type="checkbox"/>	
Altro paese	<input type="checkbox"/>	Se altro paese, <i>specificare</i> :

57. Titolo di studio

Indichi il titolo più elevato che ha conseguito

Fino alla licenza media inferiore	<input type="checkbox"/>
Diploma di scuola media superiore / Attestato di qualifica professionale	<input type="checkbox"/>
Laurea di I livello / Formazione tecnica post-diploma (ITS)	<input type="checkbox"/>
Laurea II livello o vecchio ordinamento	<input type="checkbox"/>
Specializzazione post-laurea (es. Master, Dottorato di ricerca, ecc.)	<input type="checkbox"/>

58. Qual è la sua qualifica contrattuale?

Dirigente/Direttore	<input type="checkbox"/>
Funzionario/Quadro	<input type="checkbox"/>
Impiegato	<input type="checkbox"/>
Operaio	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

59. In che anno ha cominciato l'attività di RLS (considerando eventualmente anche altre aziende in cui ha operato prima come RLS)?

|_|_|_|_|

60. Il questionario è terminato, se vuole può lasciare un commento libero (es. sul suo ruolo di RLS, sulla salute e sicurezza sul lavoro, sul questionario, ecc.).

4. REPORT DI ANALISI DEI RISULTATI DEI QUESTIONARI RIVOLTI AI RLST²¹

1. Introduzione

Questo capitolo riporta il rapporto di ricerca che è stato prodotto nell'ambito del progetto “*Indagine campionaria sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a livello aziendale, territoriale e di sito produttivo*” promosso da INAIL e condotto da Politecnico di Milano (capofila), Fondazione Di Vittorio, Innovazione Apprendimento Lavoro (IAL), Eures, Dipartimento DIMEILA dell'INAIL, in collaborazione con CGIL, CISL e UIL.

La ricerca si propone di analizzare il ruolo dei/delle Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) e la loro opinione sulle condizioni di lavoro e sui sistemi di valutazione e gestione dei rischi.

L'obiettivo è valorizzare il ruolo dei/delle RLST al fine di favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

La ricerca prosegue un percorso di analisi e intervento sul ruolo del RLST condotto attraverso inchieste tramite questionario strutturato e studi di caso, che si propone di effettuare un monitoraggio periodico di questa figura della prevenzione²².

In particolare, questa prodotto di ricerca restituisce i risultati dell'inchiesta tramite questionario strutturato rivolta ai RLST.

L'indagine è stata promossa e finanziata da INAIL nell'ambito del Bando BRIC 2022 – ID 62.

2. Nota metodologica

2.1. Il disegno campionario

A partire dalla distribuzione per area geografica (Nord Ovest, Nord Est, Centro e Mezzogiorno) di tutti i RLST censiti in Italia nell'aprile del 2024 – complessivamente

21. Oltre ai curatori, a questo capitolo hanno contribuito Gabriele Boccoli (Politecnico di Milano), Giuliano Ferrucci (Fondazione di Vittorio), Sergio Hoffmann (Fondazione di Vittorio), Erik Treppo (Politecnico di Milano), e Viviana Vassura (EU.R.E.S.)

22. Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Bellomo S., Buresti G., Boccuni F., Calleri S., Frasccheri C. & Lupi M. (2017). *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*. INAIL; Buresti G., Boccuni F., Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Delogu A., Persechino B. & Iavicoli S. (2022). *IMPACT-RLS2: Indagine nazionale sulla salute e la sicurezza sul lavoro: il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza*. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 44(1), 10-21.

609²³ – sono stati considerati, da una parte, i RLST unitari dei comparti dell’artigianato (300) e della metalmeccanica (85) e, dall’altra, quelli dell’edilizia (224), questi ultimi separatamente per le tre sigle sindacali di riferimento: CGIL (83); CISL (64); UIL (77).

Il numero di RLST da intervistare è stato fissato a 152, un quarto della popolazione dei RLST: il campione, non probabilistico, è stato quindi costruito per quote riproducendo la distribuzione della popolazione dei RLST per area geografica, in numero uguale per le tre organizzazioni sindacali nei settori dell’artigianato e della metalmeccanica e in numero proporzionale al peso relativo delle stesse organizzazioni nell’edilizia.

Tabella 4.1 – Distribuzione delle interviste nei comparti per sigla sindacale e area geografica:

	CGIL	CISL	UIL	TOTALE
ARTIGIANATO (popolazione = 300 RLST)				
Nord-Ovest	7	7	6	20
Nord-Est	8	8	9	25
Centro	5	5	5	15
Mezzogiorno	5	5	5	15
ITALIA	25	25	25	75
Metalmeccanica (popolazione = 85 RLST)				
Nord-Ovest	2	2	1	5
Nord-Est	3	2	2	7
Centro	1	1	2	4
Mezzogiorno	1	2	2	5
ITALIA	7	7	7	21
Edilizia (popolazione = 224 RLST)				
Nord-Ovest	6	6	5	17
Nord-Est	6	2	4	12
Centro	3	3	2	8
Mezzogiorno	6	5	8	19
ITALIA	21	16	19	56

Una copia del questionario somministrato ai RLST è disponibile nell’Appendice di questo capitolo

3. Contesto territoriale

3.1. Le imprese rappresentate

Il campione dei 174 RLST intervistati, che hanno completato il questionario in modo esaustivo, a livello territoriale si concentra nell’area settentrionale (il 32,2% dei RLST ha competenze in una regione del Nord Est e il 29,3% in una regione del Nord Ovest). Segue il Centro (cui afferisce il 21,3% degli intervistati) e il Sud (17,2%). Più in particolare, la regione che registra il più elevato numero di RLST intervistati è la Lombardia (territorio di competenza del 17,2% del campione), seguita dall’Emilia Romagna (14,4%) e dal Veneto (11,5%).

23. L’universo è stato ricostruito attraverso il confronto con gli organismi paritetici e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL.

Il 77% dei RLST intervistati ha dichiarato inoltre di concentrare la propria attività professionale all'interno di una sola provincia, limitandosi quindi a un ambito territoriale ristretto all'interno della regione in cui lavora, a fronte di una minoranza, pari al 23%, che svolge la propria attività su un territorio più ampio, che si estende a due o più province.

Figura 4.1 – Distribuzione del campione per area geografica

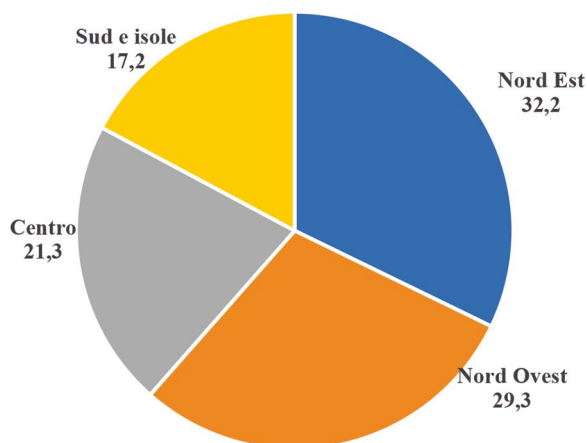


Tabella 4.2 – Regione in cui si trova il territorio di competenza dei RLST intervistati (valori assoluti e percentuali)

Regione	Numero	Frequenza (%)
Abruzzo	4	2,3
Basilicata	3	1,7
Calabria	1	0,6
Campania	5	2,9
Emilia-Romagna	25	14,4
Friuli-Venezia Giulia	7	4,0
Lazio	9	5,2
Liguria	3	1,7
Lombardia	30	17,2
Marche	8	4,6
Piemonte	17	9,8
Puglia	6	3,4
Sardegna	1	0,6
Sicilia	10	5,7
Toscana	14	8,0
Trentino-Alto Adige	4	2,3
Umbria	6	3,4
Valle d'Aosta	1	0,6
Veneto	20	11,5
Totale	174	100,0

Uno degli aspetti indagati attraverso l'intervista ha riguardato il numero di aziende aderenti all'ente bilaterale o all'Organismo Paritetico all'interno del territorio o settore di competenza dei RLST. I dati raccolti mostrano una significativa variabilità nel livello di conoscenza degli intervistati, considerando che la maggioranza (51,1%) ha dichiarato di non essere in grado di fornire una risposta in merito, a fronte del restante 48,9% che risulta invece informato, indicando nel 23,5% dei casi un numero di aziende superiore alle 3000 unità; nel 34,1% dei casi un numero compreso tra mille e 3000 unità; nel 17,6% dei casi tra 500 e mille unità e nel 24,7% dei casi inferiore alle 500 unità.

Tabella 4.3 – Numero di aziende che aderiscono all'ente bilaterale o all'Organismo paritetico, nel territorio/settore seguito dall'RLST intervistato (valori assoluti e percentuali)

N. Aziende	Numero	Frequenza (%)	% valide
Sotto le 500 unità	21	12,1	24,7
Tra 500 e 1000	15	8,6	17,6
Tra 1.000 e 3.000	29	16,7	34,1
Sopra 3.000	20	11,5	23,5
Totale "informati"	85	48,9	–
Non sa	89	51,1	–
Totale	174	100,0	100,0

Entrando nel merito dell'attività realizzata dai RLST intervistati, il 59,8% svolge la propria attività presso aziende artigiane, seguite da aziende edili (38,5%), scendendo significativamente le indicazioni relative alle aziende che operano nel commercio e nel turismo (14,4%) o alle aziende agricole (6,9%) e registrando percentuali di risposta marginali (inferiori al 5%) per quanto riguarda gli altri comparti (industria, trasporti, scuola ed enti locali, banche e assicurazioni, ecc).

Figura 4.2 – Distribuzione in base ai comparti in cui i RLST intervistati svolgono la propria attività

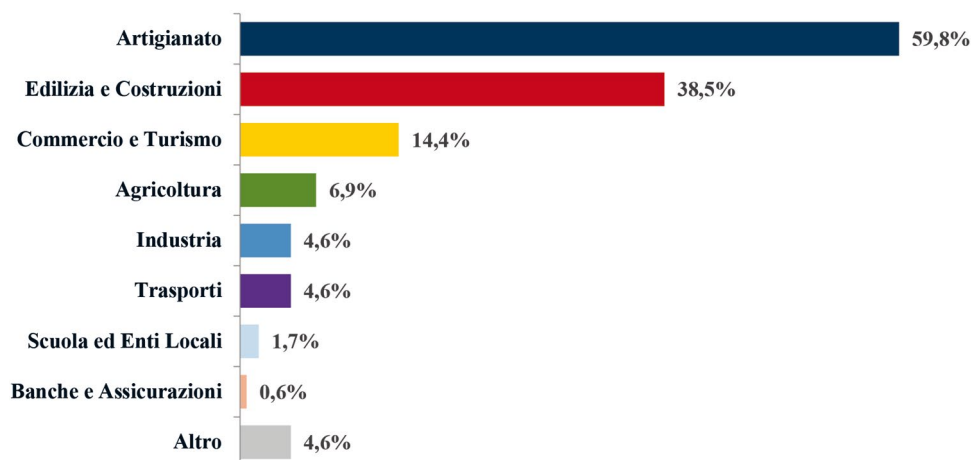


Tabella 4.4 – Comparti in cui i RLST intervistati svolgono la propria attività (valori assoluti e percentuali)

N. Aziende	Numero	Frequenza (%)*
Artigianato	104	59,8
Edilizia e Costruzioni	67	38,5
Commercio e Turismo	25	14,4
Agricoltura	12	6,9
Industria	8	4,6
Trasporti	8	4,6
Scuola ed Enti Locali	3	1,7
Banche e Assicurazioni	1	0,6
Altro	8	4,6

* Il totale è superiore a 100,0 poiché erano possibili più risposte

Approfondendo l'attività dei RLST intervistati realizzata nel 2023, le visite presso i luoghi di lavoro con accesso alla documentazione risultano la modalità più comune, con una percentuale di indicazioni che aumenta all'aumentare del numero di aziende seguite. Questa pratica, fondamentale per un controllo approfondito delle condizioni di sicurezza, raggiunge infatti il valore più elevato (pari all'87%) tra i RLST che seguono oltre 50 aziende, risultando ampiamente prevalente anche tra i RLST che seguono 26-50 aziende (76%) e tra quelli che ne seguono da 11 a 25 (66,7%) e scendendo al 43,6% tra i RLST che seguono fino a 10 aziende, tra i quali risulta particolarmente frequente l'accesso alla documentazione senza visita ai luoghi di lavoro (riscontrato nel 30,8% dei casi), ma anche la visita ai luoghi di lavoro senza accesso alla documentazione (registrata nel 25,6% dei casi), modalità che risultano invece decrescenti all'aumentare del numero di aziende seguite.

Questo dato parrebbe controintuitivo. Ci si aspetterebbe, infatti, un'attività più intensa di ricorso alla verifica della documentazione da parte di chi segue più aziende, dato il maggiore impegno in termini di tempo ed energie conseguente allo spostamento presso l'azienda in caso di visite in loco. In realtà, ciò pare fa emergere una maggiore efficacia e consapevolezza nell'interpretazione del ruolo da parte di chi segue più aziende e, quindi, dedica una parte più cospicua del suo tempo alla funzione di RLST.

Tabella 4.5 – Visite effettuate dai RLST intervistati nel 2023 considerando le diverse possibilità di accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione (valori percentuali)

N. Aziende	Visita presso i luoghi di lavoro e accesso alla documentazione	Solo visita ai luoghi di lavoro senza accesso alla documentazione	Solo accesso alla documentazione senza visita ai luoghi di lavoro
Fino a 10 aziende	43,6	25,6	30,8
11-25 aziende	66,7	10,3	23,1
26-50 aziende	76,0	10,0	14,0
Oltre 50 aziende	87,0	3,3	9,8

L'analisi relativa alla dimensione aziendale delle imprese seguite dai RLST intervistati evidenzia la centralità di questa figura nella tutela della sicurezza nelle microimprese, dove spesso non è prevista la presenza di un RLS interno e dove, pertanto, l'intervento territoriale diventa indispensabile. In oltre 8 casi su 10, infatti, i RLST svolgono la propria attività presso aziende con meno di 10 lavoratori/trici (il 44,8% presso imprese con un massimo di 5 addetti, e un ulteriore 39,1% in imprese con un numero di lavoratori/trici compreso tra 6 e 9). Coerentemente, scende in misura significativa (attestandosi all' 11,5%) la percentuale di RLST che opera presso imprese di dimensioni maggiori (10-15 lavoratori/trici), dove si possono riscontrare dinamiche organizzative più strutturate, mentre risulta marginale (pari al solo 4,6%) l'incidenza di RLST intervistati che svolge la propria funzione in imprese con oltre 15 addetti (il 2,3% svolge la propria attività in imprese con 16-49 addetti e il 2,3% in aziende con 50+ addetti) confermando come nelle realtà di maggiori dimensioni il compito di rappresentare i lavoratori/trici in materia di sicurezza sia nella quasi totalità dei casi esplicata da un RLS interno.

Tabella 4.6 – Dimensione prevalente, in termini di numero di lavoratori/trici, delle aziende dove i RLST intervistati hanno svolto la propria attività nell'ultimo anno (valori assoluti e percentuali)

N. Aziende	Numero	Frequenza (%)
Fino a 5 lavoratori	78	44,8
6-9	68	39,1
10-15	20	11,5
16-49	4	2,3
50 e più	4	2,3
Totale	174	100,0

4. Caratteristiche socio-demografiche e lavorative del RLST

Passando ad analizzare le caratteristiche anagrafiche dei RLST intervistati, in oltre i due terzi dei casi (il 75,3%) il campione è costituito da uomini, a fronte del 20,4% rappresentato da donne e del 4% che preferisce non fornire un'informazione in merito.

In relazione all'età, la prevalenza dei RLST (il 44,7%) ha un'età compresa tra 40 e 55 anni, seguita dalla fascia degli over55enni (37,1%), mentre meno di un intervistato su 5 (il 18,2%) ha un'età inferiore ai 40 anni.

Per quanto riguarda infine il titolo di studio il 57,2% del campione risulta diplomato e il 29,5% ha un livello di istruzione superiore (laurea di I o II livello o master), mentre una quota più bassa (pari al 13,3%) possiede la licenza media inferiore.

Tabella 4.7 – Distribuzione dei RLST per caratteristiche anagrafiche (sesso, età, titolo di studio) (valori assoluti e percentuali)

Sesso	Numero	Frequenza (%)
Maschio	131	75,3
Femmina	36	20,7
Preferisco non rispondere	7	4,0
Totale	174	100,0
Classi di età	Numero	Frequenza (%)
25-39	31	18,2
40-55	76	44,7
56+ anni	63	37,1
Totale	170	100,0
Titolo di studio	Numero	Frequenza (%)
Fino alla licenza media inferiore	23	13,3
Diploma superiore / Attestato di qualifica professionale	99	57,2
Laurea di I livello / Formazione tecnica post-diploma (ITS)	16	9,2
Laurea II livello o vecchio ordinamento	22	12,7
Specializzazione post-laurea (es. Master, Dottorato, ecc.)	13	7,5
Totale	173	100,0

Passando ad analizzare l'esperienza pregressa degli intervistati prima di ricoprire il ruolo di RLST, emerge come la maggioranza (il 55,2%) abbia un background sindacale, evidenziando come tale ruolo richieda competenze specifiche nella rappresentanza dei lavoratori/trici e nella conoscenza delle normative in materia di sicurezza, anche se soltanto il 28,7% dei RLST intervistati aveva già ricoperto il ruolo di RLS prima di diventare rappresentante territoriale, a fronte del 71,3% che non aveva invece un'esperienza diretta precedente.

Una quota significativa (pari al 23,6%) dichiara inoltre di aver lavorato in una delle aziende del bacino territoriale in cui opera, suggerendo un vantaggio in termini di conoscenza del contesto lavorativo locale, a fronte del 14,9% che invece proviene da aziende al di fuori del bacino di competenza. Infine, soltanto una quota marginale di RLST risultava disoccupata (l'1,1%) o proveniente da altre categorie (5,2%).

Tabella 4.8 – Distribuzione degli intervistati in base al ruolo prima di diventare RLST (valori assoluti e percentuali)

Ruolo prima di diventare RLST	Numero	Frequenza (%)
Operatore/operatrice sindacale	96	55,2
Lavorava in una delle aziende del bacino in cui opera	41	23,6
Lavorava in altra azienda non compresa nel bacino in cui opera	26	14,9
Disoccupato/Disoccupata	2	1,1
Altro	9	5,2
Totale	174	100
Intervistati che prima erano RLS	Numero	Frequenza (%)
Sì	50	28,7
No	124	71,3
Totale	174	100

Un ulteriore approfondimento riguarda la modalità di lavoro dei RLST e la loro esperienza nel ruolo attuale, delineando un profilo caratterizzato dalla diversificazione delle esperienze pregresse e delle modalità operative.

Per quanto concerne il primo aspetto, la maggioranza del campione (57,5%) svolge l'attività di RLST a tempo pieno, evidenziando come le responsabilità associate a questa funzione richiedano un impegno che occupa l'intera giornata lavorativa. Il restante 42,5% opera invece in modalità part-time, riflettendo una maggiore flessibilità organizzativa legata a fattori quali esigenze territoriali, minore densità di imprese, minore disponibilità di risorse da parte della pariteticità di settore, dinamiche specifiche del contesto lavorativo o particolari necessità degli operatori.

Tabella 4.9 – Distribuzione degli intervistati in base alla modalità di lavoro come RLST (valori assoluti e percentuali)

Modalità di lavoro come RLST	Numero	Frequenza (%)
Part-time	74	42,5
Full-time	100	57,5
Totale	174	100

In relazione agli anni di esperienza nel ruolo, una quota significativa del campione (30,2%) è attiva da uno o due anni, e un ulteriore 26% ha maturato un'esperienza relativamente recente, compresa tra 3 e 5 anni. Un livello di esperienza più consolidato è invece rappresentato da circa il 40% del campione: il 17,8% svolge il ruolo di RLST da 5 a 10 anni, mentre una quota più consistente, pari al 26%, ricopre tale funzione da oltre 10 anni.

Tabella 4.10 – Distribuzione degli intervistati in base agli anni di attività come RLST (valori assoluti e percentuali)

Anni di attività	Numero	Frequenza (%)
1-2 anni	51	30,2
3-5 anni	44	26,0
5-10 anni	30	17,8
11+	44	26,0
Totale	169	100,0

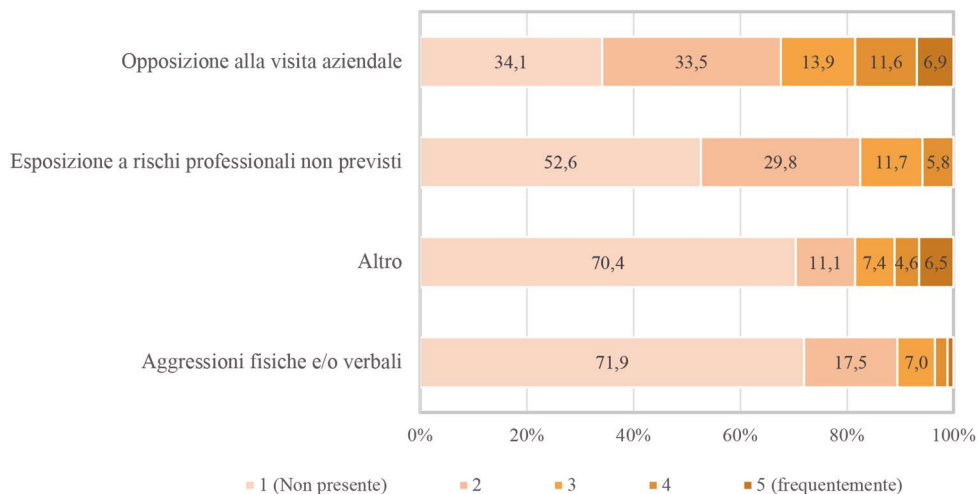
5. Rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza

Nel grafico seguente si riportano eventuali problemi riscontrati nello svolgimento del proprio ruolo dai RLST intervistati e un giudizio su quanto frequentemente sono presenti.

Le varie problematiche esaminate risultano riscontrate frequentemente con percentuali che si mantengono al di sotto del 10%. Invece, sono prevalenti le percentuali relative all'assenza di problematiche, in particolare il 72% circa dichiara che non sono presenti le aggressioni fisiche e verbali, il 52,6% dichiara l'assenza di problemi relativi all'esposizione a rischi professionali non previsti e il 34,1% all'op-

posizione alla visita aziendale. In ogni caso, è bene evidenziare che il 18,5% dei rispondenti dichiara la presenza (frequente o abbastanza frequente) di problematiche relative all'opposizione alla visita aziendale e il 17,5% rileva l'esposizione a rischi professionali non previsti.

Figura 4.3 – Frequenza di problemi riscontrati nello svolgimento del ruolo di RLST (valori percentuali)



Nota: N = 171. Domanda questionario: “Nello svolgimento del suo ruolo di RLST hai mai avuto problemi? Quali e in che misura? [Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = non presente / 5 = frequentemente]”

L'opposizione alla visita aziendale risulta maggiormente percepito come problematica nel Sud e Isole, nel settore dell'artigianato, seguito da edilizia e costruzioni e in aziende con 6-15 dipendenti, mentre l'esposizione a rischi professionali non previsti risulta maggiore nel Nord Ovest, nell'industria e costruzioni e in aziende con meno 5 addetti.

6. Cultura e Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza in azienda

Questa sezione del questionario esplora la diffusione, l'efficacia e l'applicazione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende, indagando la percezione dei RLST rispetto alla gestione della sicurezza. È stata analizzata la presenza di sistemi di gestione formalizzati, la pratica dell'analisi degli incidenti, la partecipazione attiva dei lavoratori/trici nel miglioramento delle condizioni di sicurezza, la pianificazione delle attività di prevenzione, la formazione, gli investimenti in sicurezza e la conoscenza delle misure di finanziamento disponibili. Questi dati consentono di comprendere le criticità e le opportunità di miglioramento nell'approccio aziendale alla sicurezza sul lavoro.

Tabella 4.11 – Diffusione dei Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Risposte	Valore %
No	59,2
Si, la maggior parte delle aziende si sono dotate di un SGSSL formalizzato ma NON certificato secondo uno standard internazionale (per es. ISO 45.001)	12,6
Si, la maggior parte delle aziende si sono dotate di un SGSSL formalizzato e certificato secondo uno standard internazionale (per es. ISO 45.001)	5,8
Si, la maggior parte delle aziende si sono dotate di un sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente	6,9
Non so	15,5
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, esiste un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza (SGSL)?”

La maggior parte delle aziende (59,2%) non adotta un SGSSL, mentre il 12,6% ha un sistema formalizzato ma non certificato. Solo il 5,8% ha un SGSSL certificato secondo standard internazionali come ISO 45001, e il 6,9% dispone di un sistema integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente. Il 15,5% dei rispondenti non sa se esista un SGSSL nella propria azienda, segnalando una possibile mancanza di informazione o comunicazione interna.

Diverse ricerche dimostrano una forte correlazione tra dimensione aziendale e certificazione del SGSSL. Secondo la Survey of Enterprises on New and Emerging Risks dell’Agenzia di Bilbao (ESENER) le imprese di maggiori dimensioni (oltre 250 addetti) sono più propense a adottare un SGSL, anche certificato (ISO 45001, ex OHSAS 18001), mentre le micro e piccole imprese (MPI) raramente implementano un SGSL strutturato, spesso a causa di limiti economici, culturali e organizzativi.

Tabella 4.12 – Analisi degli Eventi Incidentali nelle Aziende

Risposte	Valore %
Non si effettua alcuna analisi	19,0
Vengono analizzati solo gli eventi gravi	29,9
Vengono analizzati solo alcuni eventi oltre a quelli gravi	15,5
Viene analizzata la maggior parte degli eventi	8,6
Vengono analizzati tutti gli eventi, inclusi quelli senza infortunio	12,6
Non so	14,4
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, quali analisi vengono svolte in seguito a eventi incidentali, con o senza infortunio?”

L’analisi degli eventi incidentali è spesso limitata: il 29,9% delle aziende esamina solo gli eventi gravi, mentre il 19% non effettua alcuna analisi. Solo il 12,6% analizza tutti gli eventi, inclusi quelli senza infortunio. Il dato suggerisce un approccio ancora reattivo alla sicurezza, con scarsa attenzione alla prevenzione attraverso l’analisi di situazioni meno gravi ma comunque rilevanti.

Colpisce come non esistano statistiche in Italia e in Europa su quante imprese analizzino gli infortuni in modo formale. Le fonti principali (INAIL, ESENER) offrono dati sui numeri e dinamiche degli infortuni, non sulle pratiche gestionali. Dunque, manca in letteratura un dato di comparazione.

Tabella 4.13 – Partecipazione dei Lavoratori/trici nel Miglioramento della Sicurezza

Risposte	Valore %
Nessuno ha mai suggerito alcuna azione di miglioramento	23,6
In pochi e raramente suggeriscono azioni di miglioramento	56,3
Una minoranza suggerisce azioni di miglioramento	17,2
La maggioranza suggerisce o promuove azioni di miglioramento	2,9
Tutti/e suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento	0,0
Non so	0,0
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, quanti lavoratori e lavoratrici suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento per la salute e sicurezza sul lavoro?”

L’iniziativa dei lavoratori/trici nel suggerire azioni di miglioramento è molto limitata: il 56,3% segnala che solo pochi e raramente propongono miglioramenti, mentre il 23,6% riferisce che nessuno ha mai avanzato suggerimenti. Solo il 2,9% afferma che la maggioranza dei lavoratori/trici promuove attivamente azioni per la sicurezza. Questo indica una scarsa partecipazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Non esistono statistiche nazionali che indichino esattamente quante aziende italiane adottino formalmente la pratica di raccolta sistematica di suggerimenti da parte dei lavoratori. Secondo la prima analisi del IV rapporto ESENER 2024 (survey UE) l’80 % delle imprese UE che effettuano valutazione dei rischi dichiara di coinvolgere i lavoratori nella progettazione e nell’implementazione delle contromisure successive alla valutazione stessa. La percezione dei RLST pare non propriamente allineata al risultato della ricerca, aspetto che potrà essere successivamente approfondito.

Tabella 4.14 – Pianificazione delle Attività di Prevenzione e Sicurezza

Risposte	Valore %
Non è effettuata	6,9
È limitata all’analisi di eventi infortunistici passati	9,2
È limitata alla individuazione e analisi dei rischi presenti nel lavoro (DVR)	68,4
È comprensiva di programmi di prevenzione e procedure di lavoro sicuro, ma non è integrata con la pianificazione di altre attività operative	6,3
È comprensiva di programmi di prevenzione e procedure di lavoro sicuro ed è integrata con la pianificazione di altre attività operative	6,3
Non so	2,9
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, la pianificazione delle attività di prevenzione per la salute e sicurezza nel lavoro:”

La pianificazione della prevenzione si concentra principalmente sull'analisi dei rischi presenti nel lavoro (68,4%), mentre solo il 12,6% delle aziende integra la sicurezza con una pianificazione più ampia delle attività operative. Un 6,9% non effettua alcuna pianificazione. Questo evidenzia un approccio spesso limitato al rispetto degli obblighi normativi, senza un'effettiva strategia preventiva.

Tabella 4.15 – Formazione Aggiuntiva in Salute e Sicurezza sul Lavoro

Risposte	Valore %
Mai	33,9
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	13,2
Solo per chi opera dove sono presenti rischi elevati	31,0
Sì, la formazione è continua per tutti/e	12,6
Sì, la formazione è continua e approfondita per tutti/e	1,2
Non so	8,1
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, vengono realizzati momenti di formazione per i lavoratori e le lavoratrici in tema di salute e sicurezza sul lavoro in aggiunta alla formazione minima obbligatoria (secondo gli Accordi Stato-Regioni)?”

Un terzo delle aziende (33,9%) non realizza formazione oltre l'obbligo minimo, mentre il 31% la riserva solo ai lavoratori/trici esposti a rischi elevati. Solo il 13,8% adotta una formazione continua per tutti i lavoratori/trici, indicando una carenza significativa nella diffusione della cultura della sicurezza attraverso percorsi formativi strutturati e sistematici.

Tabella 4.16 – Investimenti Aziendali in Salute e Sicurezza

Risposte	Valore %
Mai	7,5
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali o visita ispettiva	31,0
Solo per i rischi principali di infortunio e di malattia professionale	38,5
Sistematicamente per tutti i rischi e in tutte le aree produttive	9,2
Sistematicamente e in modo sinergico con investimenti per la qualità e l'ambiente	2,3
Non so	11,5
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, gli investimenti per la salute e sicurezza sul lavoro sono effettuati?”

Il 38,5% delle aziende limita gli investimenti alla gestione dei rischi principali, mentre il 31% interviene solo in caso di incidenti gravi o ispezioni. Solo il 9,2% adotta un approccio sistematico e preventivo. Questi dati mostrano una gestione della sicurezza ancora reattiva, piuttosto che proattiva e pianificata.

Tabella 4.17 – Conoscenza delle Misure INAIL per la Sicurezza

Risposte	Valore %
Si	71,8
No	28,2
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Conosce le misure a sostegno degli investimenti per la prevenzione messi a disposizione da INAIL (bando ISI e sistema OT23 per lo sconto di tariffa)?”

Il 71,8% dei rispondenti conosce le misure di sostegno agli investimenti per la prevenzione offerte dall’INAIL, mentre il 28,2% non ne è a conoscenza. Questo suggerisce che esistono ancora margini di miglioramento nella diffusione delle informazioni relative alle opportunità di finanziamento per la salute e sicurezza sul lavoro (ad es. Bando ISI e OT23).

Tabella 4.18 – Coinvolgimento dei RLST nei Bandi ISI

Risposte	Valore %
No, in nessuna azienda	65,5
Si, in poche aziende	33,9
Si, nella maggior parte delle aziende	0,6
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Le è mai stato chiesto di farsi tramite per l’attestazione che il progetto presentato a bando ISI sia stato condiviso dall’organismo paritetico?”

Il 65,5% dei RLST riferisce di non aver mai ricevuto richieste di attestazione per i progetti presentati ai bandi ISI, mentre solo lo 0,6% è stato coinvolto nella maggior parte delle aziende. Questo suggerisce un ruolo ancora marginale dei RLST nel processo di finanziamento della sicurezza aziendale benché il bando ISI preveda un punteggio aggiuntivo per i progetti che vedano il coinvolgimento della pariteticità.

Tabella 4.19 – Procedure Operative per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Risposte	Valore %
Sono limitate ai soli ambiti coperti da obblighi normativi (es. antincendio)	55,2
Riguardano solo le attività in cui si sono verificati incidenti gravi	4,6
Riguardano solo le attività in cui vi sono rischi elevati di infortunio e casi di malattie professionali	8,1
Riguardano tutte le attività ma non sono riesaminate periodicamente	22,4
Riguardano tutte le attività e sono costantemente riesaminate per verificarne e migliorarne l’efficacia	7,5
Non so	2,3
Totale	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, le procedure operative in materia di salute e sicurezza:”

Nel 55,2% delle aziende, le procedure operative sono limitate agli obblighi normativi, mentre solo il 7,5% le rivede sistematicamente per migliorarne l'efficacia. Questo indica che la sicurezza sul lavoro è spesso trattata come un adempimento formale, piuttosto che come un elemento strategico da aggiornare e ottimizzare nel tempo.

In conclusione, la maggior parte delle aziende (59,2%) non adotta un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), mentre solo il 5,8% dispone di un sistema certificato secondo standard internazionali. L'analisi degli eventi incidentali è spesso limitata agli eventi gravi (29,9%), mentre solo il 12,6% delle aziende analizza tutti gli eventi, inclusi quelli senza infortunio. La partecipazione attiva dei lavoratori/trici nel miglioramento della sicurezza è bassa: il 56,3% riferisce che pochi suggeriscono azioni di miglioramento, mentre solo il 2,9% afferma che la maggioranza promuove attivamente tali azioni. La formazione aggiuntiva in materia di salute e sicurezza è assente nel 33,9% delle aziende, mentre solo il 12,6% la offre in modo continuativo a tutti i lavoratori/trici. Il 71,8% dei rispondenti dichiara di conoscere le misure di finanziamento INAIL per la prevenzione, mentre il 34,5% dei RLST è stato coinvolto nei bandi ISI in almeno un'azienda. Le procedure operative sulla sicurezza sono per il 55,3% dei casi limitate agli obblighi normativi, mentre solo il 7,5% delle aziende le rivede sistematicamente per migliorarne l'efficacia.

Numerose indagini europee e italiane evidenziano una minore applicazione effettiva delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle microimprese rispetto alle aziende di maggiori dimensioni. Secondo i dati dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (ESENER), solo il 69% delle microimprese aggiorna regolarmente la valutazione dei rischi, contro il 96% delle grandi imprese. Le difficoltà principali risiedono nella percezione della sicurezza come adempimento burocratico e non come investimento, e nella limitata capacità organizzativa. In molti casi, le misure di prevenzione risultano affidate a prassi informali, con una scarsa formalizzazione delle responsabilità e una partecipazione ridotta dei lavoratori.

6.1. Fattori culturali e contesti della prevenzione

Il test chi-quadro di indipendenza è una tecnica statistica utilizzata per verificare se esiste un'associazione tra due variabili categoriali. In altre parole, il test permette di capire se la distribuzione delle risposte a una variabile dipende da un'altra variabile o se le due sono indipendenti.

L'uso del test chi-quadro in questa analisi permette di evidenziare eventuali differenze nei comportamenti e nelle politiche aziendali in relazione alla dimensione dell'impresa e alla collocazione geografica. Se il test rileva un'associazione significativa ($p\text{-value} < 0.05$), significa che la variabile indipendente (area geografica o dimensione aziendale) ha un effetto sulle risposte e che esistono differenze non casuali tra i gruppi considerati.

La *Tabella 4.20* riporta i risultati delle uniche analisi risultate statisticamente significative.

Tabella 4.20 – Associazioni tra variabili della sicurezza sul lavoro, area geografica e dimensione aziendale

Analisi	Chi-Quadro	Gradi di Libertà	p-value
Partecipazione dei Lavoratori nel Miglioramento della Sicurezza vs Area Geografica	205,595	9	0,015
Coinvolgimento di RLST nei Bandi ISI vs Area Geografica	135,842	6	0,035
Partecipazione dei Lavoratori nel Miglioramento della Sicurezza vs Dimensione Aziendale	223,105	12	0,034
Formazione Aggiuntiva in Salute e Sicurezza sul Lavoro vs Dimensione Aziendale	541,776	20	0,0
Conoscenza delle Misure INAIL per la Sicurezza vs Dimensione Aziendale	141,559	4	0,007
Procedure Operative per la Salute e Sicurezza sul Lavoro vs Dimensione Aziendale	434,042	20	0,002

Nota: N = 174; sono riportati solo i risultati statisticamente significativi ($p < 0.05$). Un p-value inferiore a 0.05 indica un'associazione significativa tra le variabili analizzate. L'area geografica è codificata come segue: 1 = Nord Est, 2 = Nord Ovest, 3 = Centro, 4 = Sud + Isole. La dimensione aziendale è classificata in 1 = fino a 5 lavoratori, 2 = 6-9 lavoratori, 3 = 10-15 lavoratori, 4 = 16-49 lavoratori, 5 = 50 e più lavoratori.

La gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro risente fortemente sia della dimensione aziendale che delle peculiarità territoriali. L'analisi condotta evidenzia come la partecipazione attiva dei lavoratori/trici nei processi di miglioramento della sicurezza, così come il coinvolgimento dei RLST nelle iniziative promosse da INAIL, presentino significative variazioni tra le diverse aree geografiche, riflettendo differenze nella cultura della prevenzione e nelle pratiche locali. Parallelamente, la dimensione delle imprese incide su aspetti chiave come la partecipazione dei dipendenti, la diffusione della formazione in materia di salute e sicurezza, la conoscenza delle misure promosse da INAIL e l'adozione di procedure operative strutturate. Le aziende di maggiori dimensioni risultano mediamente più organizzate e consapevoli rispetto a quelle di piccole dimensioni. Questi risultati sottolineano la necessità di sviluppare strategie di intervento differenziate, in grado di tenere conto delle specificità organizzative e territoriali, per promuovere una cultura della sicurezza più diffusa e una partecipazione attiva e consapevole da parte di tutti i soggetti coinvolti.

I risultati mostrano sei associazioni statisticamente significative tra le variabili analizzate:

- 1. Partecipazione dei Lavoratori/trici nel Miglioramento della Sicurezza vs Area Geografica:** il risultato suggerisce che la partecipazione attiva dei lavoratori/trici nel miglioramento della sicurezza varia in modo significativo in base all'area geografica. Alcune regioni potrebbero avere una cultura della sicurezza più radicata, mentre in altre i lavoratori/trici potrebbero essere meno coinvolti in iniziative di miglioramento.
- 2. Coinvolgimento dei RLST nei Bandi ISI vs Area Geografica:** esiste una differenza significativa tra le diverse aree geografiche per quanto riguarda il coinvolgimento dei RLST nei bandi ISI. Questo potrebbe indicare che alcune regioni hanno sistemi più strutturati per la gestione della sicurezza e una maggiore partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori/trici nella richiesta di finanziamenti.

3. **Partecipazione dei Lavoratori/trici nel Miglioramento della Sicurezza vs Dimensione Aziendale:** la dimensione aziendale incide in modo significativo sulla partecipazione dei lavoratori/trici alle attività di miglioramento della sicurezza. Le grandi aziende potrebbero avere strutture più consolidate per favorire il coinvolgimento dei dipendenti, mentre nelle piccole imprese potrebbe esserci meno attenzione a questo aspetto.
4. **Formazione Aggiuntiva in Salute e Sicurezza sul Lavoro vs Dimensione Aziendale:** la formazione aggiuntiva in materia di salute e sicurezza è fortemente influenzata dalla dimensione dell'azienda. Le imprese più grandi probabilmente offrono più opportunità di formazione, mentre nelle piccole realtà la formazione potrebbe essere meno strutturata e limitata agli obblighi minimi di legge.
5. **Conoscenza delle Misure INAIL per la Sicurezza vs Dimensione Aziendale:** la conoscenza delle misure di sostegno offerte dall'INAIL (bando ISI, OT23) dipende significativamente dalla dimensione dell'azienda. Le aziende più grandi sembrano essere più informate e sfruttare maggiormente queste opportunità, mentre le imprese più piccole potrebbero avere meno accesso a queste informazioni o non essere consapevoli dei benefici disponibili.
6. **Procedure Operative per la Salute e Sicurezza sul Lavoro vs Dimensione Aziendale:** la dimensione aziendale incide anche sulle procedure operative in materia di sicurezza. Nelle aziende più grandi, le procedure sembrano essere più formalizzate e soggette a revisioni periodiche, mentre nelle realtà più piccole potrebbero essere limitate agli obblighi normativi, senza una gestione strategica della sicurezza.

7. Rapporto con i lavoratori/trici e le altre figure della prevenzione

Questa sezione del questionario analizza le relazioni tra i RLST e le diverse figure coinvolte nella prevenzione, al fine di comprendere il livello di collaborazione, le criticità e le aree di miglioramento. Le risposte fornite permettono di tracciare un quadro delle interazioni quotidiane e della percezione del ruolo del RLST all'interno del sistema di prevenzione aziendale.

La *Tabella 4.21* riporta la distribuzione percentuale delle risposte in merito alla qualità del rapporto tra RLST e diverse figure/enti. Le categorie di risposta spaziano da "Figura non presente" fino a "Collaborativo", e permettono di valutare il grado di interazione e la qualità del confronto.

Dall'analisi emerge un quadro articolato:

- i rapporti più positivi si registrano con i lavoratori/trici (56,9% collaborativi, 28,2% più collaborativi che conflittuali), seguiti da datore di lavoro o suo delegato (38,5% collaborativi, 42% più collaborativi che conflittuali);
- anche con RSPP/ASPP e Preposti il livello di collaborazione è mediamente buono, con oltre il 65% delle risposte su livelli collaborativi o tendenzialmente tali;
- medici competenti aziendali e Organismi di vigilanza territoriali risultano più distanti: per entrambi circa il 45% dichiara di non avere rapporti o di avere rapporti sporadici;

- i rappresentanti di bacino e le RSU/RSA sono percepiti come più distanti o assenti: il 34,9% dichiara che il rappresentante di bacino non è presente, mentre ben il 48,8% indica l'assenza di RSU/RSA.

Complessivamente, si evidenzia una buona collaborazione interna all'azienda, specie con lavoratori/trici e dirigenti, ma persistono aree critiche nella relazione con figure esterne o poco strutturate nel sistema di prevenzione. Questo suggerisce la necessità di rafforzare i canali di comunicazione con medici, organismi di vigilanza e rappresentanze territoriali o sindacali, per garantire un sistema di prevenzione più integrato e sinergico.

Tabella 4.21 – Valutazione del rapporto con figure/enti (valori %)

	Figura non presente	Non ho rapporti	Conflittuale	Più conflittuale che collaborativo	Più collaborativo che conflittuale	Collaborativo
Datore di lavoro o suo delegato [N = 174]	1,7	5,2	0,6	12,1	42,0	38,5
RSPP e/o ASPP [N = 172]	2,9	15,1	0,6	5,8	42,4	33,1
Preposti [N = 173]	17,9	21,4	1,2	5,2	22,0	32,4
Medici competenti aziendali [N = 174]	7,5	44,8	1,7	1,7	15,5	28,7
Lavoratori e lavoratrici [N = 174]	1,7	10,9	1,2	1,2	28,2	56,9
Rappresentante/ Delegato di Bacino [N = 172]	34,9	22,1	1,2	0,0	8,1	33,7
RSU / RSA [N = 172]	48,8	23,3	1,2	0,6	4,1	22,1
Organismi di vigilanza territoriali: es. ATS/ASL e/o ispettorato del lavoro, vigili del fuoco [N = 172]	5,8	40,7	1,2	4,1	14,5	33,7

Nota: Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, come valuta il rapporto con le seguenti figure?”

8. Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLST

Questa sezione del questionario esplora il livello di coinvolgimento del RLST all'interno delle aziende in merito alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Vengono indagati l'accesso alla documentazione obbligatoria, la qualità delle informazioni ricevute, le modalità di consultazione, le fonti informative e la partecipazione a momenti istituzionali come le riunioni periodiche.

Tabella 4.22 – Visione del DVR

Accessibilità a DVR	Valore %
No, in nessuna azienda	1,7
Sì, in poche aziende	6,9
Sì, nella maggior parte delle aziende	91,4

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Può accedere al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)?”

Oltre il 90% dei rispondenti dichiara di poter accedere al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nella maggior parte delle aziende in cui opera. Questo evidenzia una buona diffusione del documento, anche se non permette di cogliere eventuali limiti qualitativi o barriere di accesso più sottili.

Tabella 4.23 – Qualità e accessibilità del DVR

Aspetti	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Non so
Il DVR tiene adeguatamente conto della realtà aziendale? [N = 173]	1,2	30,6	66,5	1,7
Il DVR è aggiornato in caso di cambi organizzativi? [N = 173]	2,9	45,7	48,0	3,5
Il DVR è di facile lettura, chiaro e comprensibile? [N = 173]	4,6	33,0	61,3	1,2
È fornita una copia completa del DVR? [N = 174]	11,5	21,8	65,5	1,2
Il DVR è compilato secondo le “procedure standardizzate” previste dall’art. 29 d.lgs. 81/08? [N = 174]	4,0	33,3	59,8	2,9
Nel DVR è prevista la valutazione dello stress lavoro correlato? [N = 171]	5,3	28,1	63,7	2,9

Nota: Domanda questionario: “Per quanto riguarda il DVR, risponda alle seguenti domande:”

I dati confermano un livello percepito generalmente buono: il DVR è ritenuto aggiornato, chiaro e rappresentativo della realtà aziendale nella maggior parte dei casi. Tuttavia, rimane un margine di miglioramento nella diffusione della copia integrale e nella consapevolezza delle modalità di redazione.

Tabella 4.24 – Fornitura documentazione sui i temi della salute, sicurezza e prevenzione (es. DVR, DUVRI, POS, ecc.)

Frequenza riunione periodica	Valore %
Responsabili delle aziende, negli uffici amministrativi oppure tramite email o piattaforme informatiche dedicate	64,7
Responsabili, direttamente sul luogo di lavoro (es. in cantiere)	31,2
Responsabili dell’Organismo Paritetico	4,1

Nota: N = 173. Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, da chi le viene fornita la documentazione sui i temi della salute, sicurezza e prevenzione (es. DVR, DUVRI, POS, ecc.)?”

La documentazione viene trasmessa principalmente dai responsabili aziendali, con canali formali (e-mail, uffici) che prevalgono rispetto a consegne dirette o mediate dall'organismo paritetico, che resta marginale (4,1%), a dimostrazione delle difficoltà nell'affermarsi di questi attori delle parti sociali.

Tabella 4.25 – Accessibilità alla documentazione obbligatoria per la tutela della SSL

Aspetti	No, perché nessuna delle aziende in cui opero come RLST ha mai dovuto redigere il documento	No, in nessuna delle aziende che dovevano produrre il documento	Sì, ma in poche aziende tra quelle che dovevano produrre il documento	Sì, nella maggior parte delle aziende che dovevano produrre il documento
In azienda: DUVRI [N = 165]	24,2	12,7	38,2	24,9
In cantiere: POS [N = 170]	12,4	5,3	35,3	47,1
PSC [N = 162]	22,8	6,2	39,5	31,5

Nota: N = 1121. Domanda questionario: “Nello svolgimento del suo lavoro di RLST, ha avuto accesso alla documentazione obbligatoria per la tutela della SSL prevista prima dell'avvio di un appalto e/o dei lavori in cantiere (DUVRI, POS, PSC)?”

Per quanto riguarda l'accessibilità alla documentazione obbligatoria per la tutela della SSL, la situazione risulta disomogenea: mentre il POS è accessibile nella maggior parte delle aziende (47,1%), il DUVRI e il PSC restano più problematici, con una quota significativa che segnala la totale assenza o mancata redazione

La motivazione di questa maggiore accessibilità è conseguente allo stesso d.lgs. 81/2008, secondo cui l'azienda è tenuta a consultare preventivamente l'RLS/RLST in merito alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure di prevenzione contenute nel POS, garantendo modalità effettive di coinvolgimento. Il rappresentante ha inoltre diritto a ricevere copia del documento e ad accedere a tutte le informazioni rilevanti sulla sicurezza del cantiere temporaneo e mobile. L'impresa deve quindi assicurare un'informazione chiara e tempestiva sui rischi specifici delle lavorazioni e favorire la partecipazione attiva del RLS/RLST alla pianificazione e al monitoraggio delle misure di tutela.

Tabella 4.26 – Fonti informazioni (valori %)

Aspetti	Dai responsabili aziendali	Dai lavoratori	Mi procuro le informazioni da solo
Presenza di lavoratorie lavoratrici in appalto o sub-appalto [N = 172]	73,8	8,1	18,0
Ispezioni degli organismi di vigilanza [N = 167]	71,3	12,6	16,2
Infortuni e denunce di malattia professionale [N = 170]	65,9	19,4	14,7
Cambiamenti rilevanti nel ciclo produttivo (es. nuovi macchinari) [N = 171]	79,5	12,3	8,2

Nota: Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, da quali fonti riceve le informazioni su:”

I responsabili aziendali rappresentano la principale fonte di informazione per il RLST in tutti gli ambiti. È invece residuale il ruolo proattivo dei lavoratori/tricci o dell'autonomia informativa del RLST, segno di una comunicazione ancora verticale.

Tabella 4.27 – Livello di informazione e consultazione del RLS (valori %)

Temi	Non informato e non consultato	Solo informato	Comunico il mio parere (no confronto)	Consultato con confronto superficiale	Consultato con confronto approfondito
Valutazione del rischio [N = 174]	23,6	30,5	8,6	24,7	12,6
Elaborazione delle misure di prevenzione [N = 172]	29,1	30,2	8,1	21,5	11,1
Controllo degli indicatori di prestazione [N = 170]	49,4	28,8	7,7	10,6	3,5
Analisi degli incidenti sul lavoro e dei problemi relativi alla tutela della SSL [N = 173]	42,8	30,1	2,9	16,2	8,1
Organizzazione dei percorsi di formazione per lavoratori/preposti/dirigenti/RLS [N = 173]	32,4	39,9	3,5	12,7	11,6
Cambiamenti rilevanti nell'organizzazione del lavoro [N = 172]	40,7	39,0	5,2	12,2	2,9

Nota: Domanda questionario: “Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, è consultato/a in merito ai seguenti aspetti?”

In relazione al livello di informazione e consultazione del RLST, i dati evidenziano un coinvolgimento limitato del RLST nei principali ambiti decisionali, con una netta prevalenza di situazioni in cui si è solo informati, oppure consultati senza un confronto approfondito. Solo nel tema della formazione si osserva una leggera maggiore partecipazione.

Tabella 4.28 – Riunioni periodiche 2023

Frequenza riunione periodica	Valore %
Nessuna	19,7
Da 1 a 5	47,4
6-10	19,1
Piu di 10	13,9

Nota: N = 173. Domanda questionario: “A quante riunioni periodiche ha partecipato nel 2023?”

La maggior parte dei RLST ha partecipato da 1 a 5 riunioni durante l'anno, ma circa il 20% dichiara di non averne svolta alcuna, segnalando potenziali carenze nella convocazione o nella possibilità di partecipare.

Tabella 4.29 –Richiesta convocazione periodica

Frequenza riunione periodica	Valore %
Nessuna	37,4
Da 1 a 5	42,5
6-10	11,5
Piu di 10	8,6

Nota: N = 174. Domanda questionario: “In quante aziende che segui o hai seguito hai chiesto la convocazione di una riunione periodica dell’art. 35”

Oltre il 37% dei RLST non ha mai chiesto la convocazione di riunioni periodiche, mentre circa il 42% lo ha fatto da 1 a 5 volte. Ciò potrebbe indicare un ruolo poco attivo o percepito come marginale nei processi di consultazione.

Tabella 4.30 – Riunioni coordinamento (cantieri temporanei o mobili)

Frequenza riunione periodica	Valore %
No, perché non mi è mai accaduto di avere aziende impiegate in cantieri temporanei o mobili	37,4
No, in nessuna azienda anche se sono previste	43,1
Sì, in poche aziende dove sono previste	14,9
Sì, nella maggior parte delle aziende dove sono previste	4,6

Nota: N = 169. Domanda questionario: “Nell’ambito di cantieri temporanei o mobili, partecipa come RLST alle riunioni di coordinamento indette per l’esecuzione dei lavori?”

La partecipazione a riunioni di coordinamento nei cantieri temporanei o mobili è molto limitata: oltre l’80% dei RLST non vi ha mai preso parte o dichiara che non si sono mai verificate le condizioni per farlo.

Tabella 4.31 – Attività organismo paritetico (valori %)

Attività	Sì, con la mia partecipazione	Sì, senza la mia partecipazione	No
Incontri di promozione con le aziende [N = 172]	33,7	19,8	46,5
Sportelli territoriali su salute e sicurezza [N = 169]	28,4	20,7	50,9
Siti Web dedicati [N = 169]	29,6	31,4	39,1
Consegna del DVR peranalisi esportato agliadempimenti [N = 169]	28,4	17,2	54,4

Nota: Domanda questionario: “Nell’ambito delle attività organizzate dall’organismo paritetico, sono previsti:”

Le attività più note sono i siti web dedicati e gli incontri con le aziende, ma in tutti i casi prevalgono le risposte negative o l’assenza di partecipazione diretta. Ciò indica una distanza tra RLST e l’organismo paritetico, che potrebbe essere superata valorizzando il ruolo del rappresentante anche in questi contesti.

Nel complesso, la sezione “Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLST” segnala un buon livello formale di accesso alle informazioni, ma una scarsa profondità nei meccanismi di consultazione e partecipazione, che sembrano ancora legati a logiche unidirezionali o limitati a adempimenti minimi.

9. Formazione su SSL

La sezione F raccoglie informazioni relative alla formazione ricevuta dai RLST, alla qualità percepita della formazione e ai bisogni formativi futuri, con l'obiettivo di comprendere quanto la formazione sia efficace, aggiornata e rispondente alle esigenze reali.

Tabella 4.32 – Numero complessivo di ore formazione ricevute

Formazione	Media ore	Dev. St. ore
Formazione di base obbligatoria [N = 162]	78,8	95,3
Aggiornamento obbligatorio nell'ultimo anno [N = 163]	11,5	10,3
Formazione aggiuntiva oltre quella minima prevista [N = 136]	33,8	75,0

Nota: N = 1096. Domanda questionario: "Può indicarci il numero complessivo di ore di formazione ricevute?"

La Tabella 4.32 presenta la media e la deviazione standard delle ore ricevute per tre tipologie di formazione: formazione obbligatoria di base, aggiornamento annuale, formazione aggiuntiva. I dati mostrano che la formazione obbligatoria iniziale è stata ricevuta dalla quasi totalità dei RLST, con una media di oltre 78 ore. L'aggiornamento annuale risulta più contenuto (11,5 ore in media), mentre la formazione aggiuntiva è più variabile, con una media di circa 34 ore ma una deviazione standard elevata, segno di esperienze molto diverse tra i rispondenti.

Tabella 4.33 – Soggetti promotori formazione

Formazione	Media ore	Dev. St. ore
Sindacato [N = 63]	15,9	18,4
Associazione datoriale [N = 30]	4,0	13,0
Organismo paritetico territoriale [N = 77]	25,3	30,0
Ente di formazione professionale [N = 47]	17,6	28,7
Altro [N = 19]	6,3	13,9

Nota: N = 1096. Domanda questionario: "Da quali soggetti ha ricevuto la formazione nell'ultimo anno?[Può dare più di una risposta]"

La formazione ricevuta proviene principalmente dagli organismi paritetici territoriali e dai sindacati, seguiti dagli enti di formazione professionale. Le associazioni datoriali e altri soggetti svolgono un ruolo marginale. Questi dati confermano la centralità della pariteticità e del sindacato nella promozione della formazione rivolta ai RLST.

Tabella 4.34 – Valutazione sull’efficacia delle modalità formative (valori %)

Modalità formativa	Non ho esperienza	1	2	3	4	5
In presenza [N = 173]	1,2	1,2	1,7	12,1	22,0	61,9
Online sincrona (in tempo reale) [N = 172]	5,2	8,7	22,1	34,9	22,1	7,0
Online a-sincrona (lezioni registrate) [N = 169]	27,8	29,0	10,7	16,0	11,2	5,3
Realtà aumentata / virtuale [N = 168]	54,2	7,7	10,7	13,7	8,9	4,8
Simulazione, affiancamento, pratica sul lavoro [N = 171]	29,8	1,2	2,9	9,4	13,5	43,3

Nota: Domanda questionario: “Come valuta le seguenti modalità formative? [Indichi l’efficacia su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per nulla efficace / 5 = Del tutto efficace]”

Le modalità formative più apprezzate risultano essere la formazione in presenza e quella pratica (simulazioni, affiancamento), entrambe giudicate molto efficaci dalla maggior parte dei rispondenti. Le modalità online, soprattutto quelle asincrone e la realtà virtuale, risultano meno diffuse e ricevono valutazioni meno positive. La tabella suggerisce che l’efficacia percepita è strettamente legata all’interattività e al coinvolgimento diretto.

Tabella 4.35 – Temi di formazione ricevuta e desiderata

Argomenti	Formazione ricevuta % [N = 174]	Formazione desiderata %
Inserimento lavoratori non idonei	36,8	61,8 [N = 110]
Contesto economico territoriale: contesto produttivo mercato del lavoro	36,8	53,6 [N = 110]
Innovazione e digitalizzazione del lavoro	37,9	58,3 [N = 108]
Sistemi di certificazione / SGSL / MOG	38,5	69,2 [N = 107]
Analisi del ciclo produttivo	42,5	61 [N = 100]
Uso e manutenzione macchine e attrezzature	49,4	64,8 [N = 88]
Smart-working / Telelavoro	49,4	46,6 [N = 88]
Organizzazione del lavoro	55,2	47,4 [N = 78]
Bullismo o mobbing	55,7	53,2 [N = 77]
Prevenzione e gestione delle emergenze	56,3	71,0 [N = 55]
Tecniche di comunicazione, coinvolgimento	57,5	77,0 [N = 74]
Valutazione rischi specifici	57,5	66,2 [N = 74]
Molestie e violenza sul lavoro	61,5	61,2 [N = 67]
Contesto salute e sicurezza territoriale: infortuni, malattie professionali	63,2	54,7 [N = 64]
Guida alla lettura dei documenti (DVR, DUVRI, ecc.)	63,8	88,9 [N = 63]
Ergonomia del posto di lavoro	64,5	59,0 [N = 61]
Prevenzione degli infortuni sul lavoro	68,4	70,9 [N = 55]
Stress lavoro-correlato	70,1	61,5 [N = 52]
Rischi da utilizzo scorretto dei DPI	71,8	53,1 [N = 49]
Rischio chimico, biologico, fisico	71,8	65,3 [N = 49]
Ruolo e funzioni degli Enti Bilaterali, Organismi paritetici, sindacati	71,8	40,8 [N = 49]
Legislazione, Ruolo del RLS e di altri soggetti	84,5	74,1 [N = 27]

Nota: Domanda questionario: “Su quali dei seguenti argomenti ha ricevuto formazione e su quali vorrebbe riceverne? [Indichi tutti gli argomenti su cui ha già ricevuto formazione e non più di 3 su cui vorrebbe riceverne]”

La *Tabella 4.35* evidenzia quali temi sono stati maggiormente trattati nella formazione ricevuta e quali risultano invece desiderati dai RLST. I temi più affrontati riguardano la legislazione, i DPI, la prevenzione infortuni e le emergenze. Tra i temi desiderati emergono argomenti più recenti e trasversali, come l'innovazione, lo stress lavoro-correlato, il mobbing e le trasformazioni organizzative. Questo indica una crescente attenzione per le dimensioni psicosociali e di contesto della sicurezza, oltre a quelle giuslavoristiche.

Anche nel caso dei RLST si rileva come i RLST abbiano buone relazioni con i lavoratori/trici (85%), i datori di lavoro e gli RSPP. Risultano invece deboli i rapporti con organismi di vigilanza, medici competenti e rappresentanze sindacali territoriali (delegati di bacino in primis), questi ultimi spesso assenti o marginali.

10. Ruolo del RLST

Nella maggior parte dei casi il primo contatto con le aziende avviene tramite un'attivazione del RLST che chiama le aziende (55%) e secondariamente, in un caso su tre (31,9%) tramite gli organismi paritetici, mentre solo nel 13,1% dei casi sono le aziende a contattare per prime il RLST. Nelle regioni del Nord-Ovest e del Sud emerge un ruolo minore degli organismi paritetici rispetto al Nord-Est e al Sud e isole.

Tabella 4.36 – Modalità con cui avviene il primo contatto nella maggior parte delle aziende dove opera in qualità di RLST (%)

	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
Sono io a chiamare i responsabili delle aziende per avere un colloquio	51,8	62,2	50,0	56,0	55,0
Sono i responsabili delle aziende che mi chiamano per incontrarmi	10,7	11,1	17,6	16,0	13,1
Tramite gli Organismi paritetici	37,5	26,7	32,4	28,0	31,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: "Come avviene il primo contatto nella maggior parte delle aziende dove opera in qualità di RLST?"

Tre rispondenti su quattro (74,7%) dichiarano di elaborare annualmente la relazione sulla propria attività come RLST, con una incidenza maggiore nel comparto delle costruzioni (86,8%)

La maggior parte di RLST (56,9%) organizza in maniera autonoma il proprio operato e la restante parte adotta modalità differenziate: in coordinamento con altri RLST (14,4%), in base alle richieste dell'organismo paritetico (10,3%), con un sistema di gestione online (9,8%), in base alle richieste dei datori di lavoro (8,6%). Nel comparto delle costruzioni emerge una maggiore organizzazione tramite coordinamento con altri RLST (25,4%).

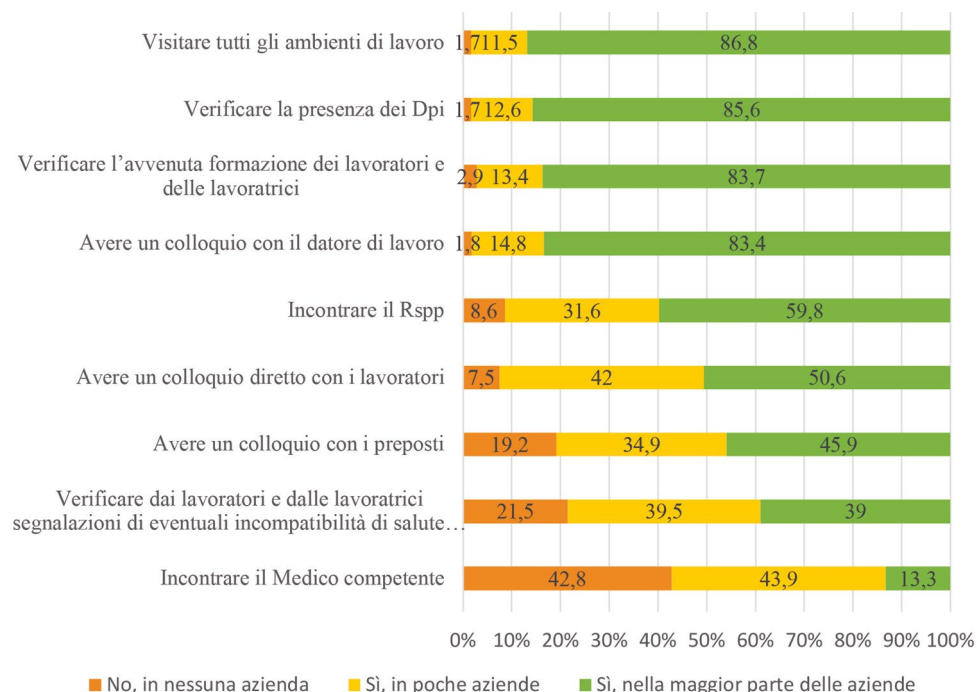
Tabella 4.37 – Come organizza prevalentemente il suo operato (%)

	Percentuale
Autonomamente	56,9
In base alle richieste dei datori di lavoro	8,6
In base alle richieste pervenute all'Organismo paritetico	10,3
In coordinamento con gli altri RLST	14,4
Attraverso un sistema gestionale online	9,8
Totale	100

Nota: N = 174. Domanda questionario: "Prevalentemente come organizza il suo operato?"

In fase di sopralluogo, una grande parte di RLST (più dell'80%), può visitare tutti gli ambienti di lavoro (86,8%), verificare la presenza del DPI (85,6%), verificare la formazione delle lavoratrici/tori (83,7%), avere colloqui con il datore di lavoro (83,4%). Emergono numerose difficoltà in relazione alle possibilità di incontrare il RSPP (può solo il 59,8%), avere un colloquio diretto con le lavoratrici/tori (50,6%) e con i preposti (45,9%), verificare segnalazioni dalle lavoratrici/tori (39,0%). Pochissimi riescono a incontrare il medico competente (13,3%).

Figura 4.4 – Cosa può fare in caso di sopralluogo (%)



Nota: N = 174. Domanda questionario: "Come RLST, in fase di sopralluogo può:"

In più della metà dei casi si registrano degli ostacoli per accedere al luogo di lavoro o incontrare le lavoratrici/tori (57,8%), con una maggiore presenza di questo problema nel Sud e Isole.

Tabella 4.38 – È stato ostacolato nell'accedere a un luogo di lavoro o nell'incontrare i lavoratori/trici (%)

	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
No, in nessuna azienda	43,6	35,3	48,6	43,3	42,2
Si, in poche aziende	52,7	56,9	48,6	46,7	52,0
Si, nella maggior parte delle aziende	3,6	7,8	2,7	10,0	5,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: N = 173. Domanda questionario: "È mai stato ostacolato nell'accedere a un luogo di lavoro o nell'incontrare i lavoratori e le lavoratrici?"

Nell'ultimo biennio, il 47,7% ha avanzato delle proposte per la prevenzione nella maggior parte delle aziende che segue, con una maggiore incidenza nel Sud e Isole (55,2%).

Tabella 4.39 – Nell'ultimo biennio: hai avanzato proposte per la prevenzione alle aziende che segue (%)

	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
No, in nessuna azienda	9,1	15,7	21,6	10,3	14,0
Si, in poche aziende	43,6	37,3	35,1	34,5	38,4
Si, nella maggior parte delle aziende	47,3	47,1	43,2	55,2	47,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: N = 172. Domanda questionario: "Nell'ultimo biennio: hai avanzato proposte per la prevenzione alle aziende che segue?"

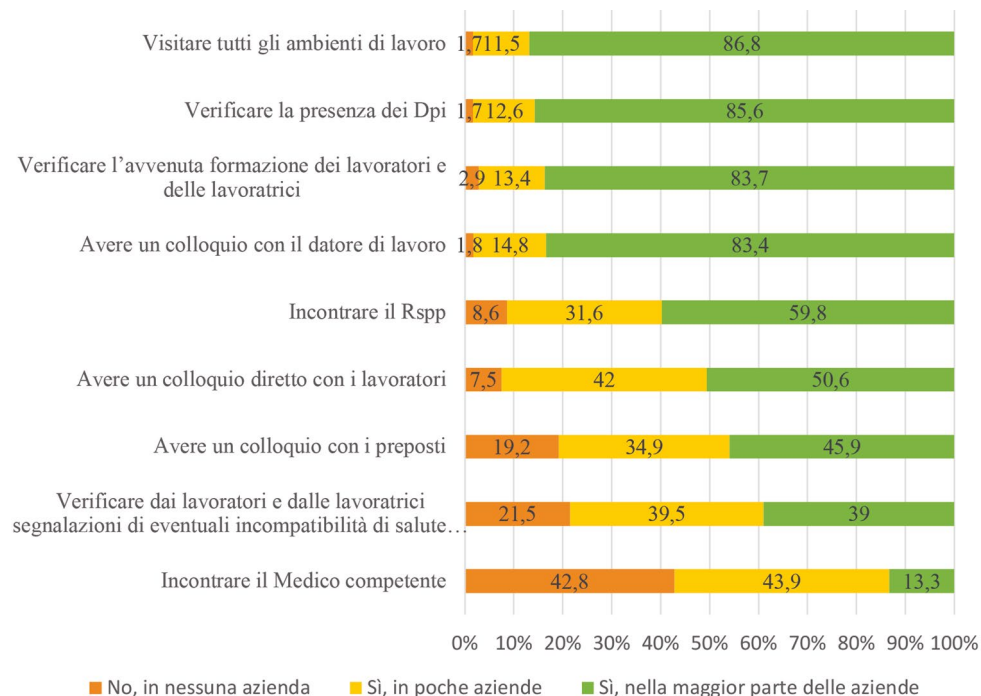
Considerando la tipologia di suggerimenti, l'ordine è il seguente:

- suggerimenti per la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro (73,3% dei suggerimenti effettuati);
- suggerimenti sulla messa in sicurezza di macchine e attrezzature (59,3%);
- richiesta di formazione aggiuntiva per le lavoratori/trici (48,7%);
- suggerimenti per la revisione delle procedure per la prevenzione dei rischi (45,3%);
- distribuzione di informative per la salute e sicurezza sul lavoro (41,3%);
- distribuzione materiali per promuovere la prevenzione (29,3%);
- altro (6,0%)

Considerando gli aspetti da migliorare per favorire lo svolgimento del ruolo di RLST, emergono numerosi bisogni di intervento, tra cui, relativamente ai tre prioritari: aumentare la considerazione del ruolo di RLST da parte delle aziende (52,4%), aumentare la consapevolezza del rischio da parte delle lavoratori/trici (48%), rafforzare le procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori/trici e delle risposte da parte dell'azienda (39,3%). Comunque, circa un rispondente su tre dichiara la necessità di intervenire su numerosi altri fattori, come il supporto all'organismo paritetico (32,4%), la formazione aggiuntiva per RLST (31,2%), il miglio-

ramento dei programmi informatici di supporto (30,4%), il coordinamento con altri RLST per le aziende da visitare (30,2%), l'aumento dei tempi a disposizione per il ruolo di RLST (30%), il miglioramento degli strumenti a disposizione (29,7%), l'organizzazione delle visite aziendali (29,4%).

Figura 4.5 – Quali aspetti devono essere migliorati per il ruolo di RLST (%)



Nota: N = min. 170. Domanda questionario: “Nel suo ruolo di RLST, in che misura ritiene vadano migliorati i seguenti aspetti. [Indichi la misura del miglioramento in una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente e 5 = Molto]”

11. Relazioni industriali e dialogo sociale

Considerando gli elementi migliorativi da introdurre nell'accordo territoriale per accrescere la capacità di rappresentanza nei confronti dei lavoratori/trici, nella maggior parte dei casi emerge la necessità di ridefinire gli ambiti territoriali (63%) e di programmare dei momenti di confronto tra RLST e Organismo paritetico per la definizione e verifica delle attività (50,3%), seguiti dall'esigenza di definire un numero maggiore di RLST (37%). Emergono comunque significative differenze tra i comparti e, considerando i settori con più rispondenti – artigianato, commercio, costruzioni – la problematica della ripartizione degli ambiti territoriali è meno rilevante, mentre emerge una maggiore esigenza di partecipazione del RLST nei percorsi formativi per i lavoratori/trici, organizzati dal Sindacato o dall'Organismo paritetico.

Tabella 4.40 – Elementi migliorativi da introdurre nell'accordo territoriale per accrescere la capacità di rappresentanza nei confronti dei lavoratori/trici (risposta multipla) (%)

	Artigianato	Commercio e Turismo	Edilizia e Costruzioni	Totale
Ridefinizione degli ambiti territoriali	12,6	4,0	10,4	63,0
Programmazione di momenti di confronto tra RLST e Organismo paritetico per la definizione e verifica delle attività	50,5	40,0	50,7	50,3
Definizione di un numero adeguato di aziende per RLST	43,7	28,0	37,3	37,0
Un maggior numero di RLST	33,0	24,0	28,4	30,6
Partecipazione del RLST nei percorsi formativi per i lavoratori, organizzati dal Sindacato o dall'Organismo paritetico	60,2	84,0	62,7	10,4

Nota: N = 174. Domanda questionario: "Quali tra questi elementi migliorativi vorrebbe fossero introdotti nell'accordo territoriale per accrescere la sua capacità di rappresentanza nei confronti dei lavoratori? [Sono possibili più risposte]"

I rapporti con le istituzioni e le parti sociali presentano alcune carenze. Più di uno su tre (39,9%) non ha partecipato a incontri di confronto tra organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni, nel suo territorio, e più di due su tre non sono coinvolti in gruppi di lavoro congiunti e nella definizione di una strategia formale con le istituzioni. Considerando le ripartizioni macro-regionali, emergono possibilità maggiori di strategie formalizzate nel Nord-Ovest e Nord-Est, e una carenza più diffusa di incontri tra le parti sociali e le istituzioni nel Centro Italia.

Tabella 4.41 – Coinvolgimento del RLST a livello territoriale (%)

	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
Definizione di una strategia formalizzata da parte delle Istituzioni per la SSL	27,3	30,6	13,5	14,3	23,1
Incontri di confronto tra organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni	55,4	68,6	48,6	69,0	60,1
Gruppi di lavoro congiunto per la tutela della SSL con le Istituzioni pubbliche, i Comuni, le Province o le Regioni (per es. con ispettori del lavoro e/o vigili urbani; osservatori su salute e sicurezza, ecc.)	27,3	33,3	27,0	28,6	29,2

Nota: N = 174. Domanda questionario: "Nel suo territorio, è stato coinvolto come RLST nelle seguenti attività:"

Un terzo dei rispondenti partecipa a coordinamenti di RLST a livello regionale (34,5%) e uno su quattro a livello provinciale (25,3%). Considerando la ripartizione regionale, emerge una minore possibilità di partecipare a dei coordinamenti nel Centro Italia (nessun coordinamento nel 29,8% dei casi) e Sud e Isole (26,7%), così come una minore presenza di coordinamenti provinciali sempre in queste due macro-aree.

Tabella 4.42 – Partecipazione a attività di coordinamento di RLST (%)

	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
Si, a livello provinciale	35,7	23,5	16,2	20,0	25,3
Si, a livello regionale	33,9	33,3	43,2	26,7	34,5
Si, a livello nazionale	7,1	19,6	10,8	23,3	14,4
Si, a livello settoriale	8,9	5,9	0,0	3,3	5,2
No	14,3	17,6	29,7	26,7	20,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Partecipa alle attività di un coordinamento dei RLST? Può dare più di una risposta”

Considerando le modalità utilizzate per comunicare con i lavoratori/trici nelle aziende in cui opera, la maggior parte degli RLST (82,9%) utilizza gli incontri durante i sopralluoghi, mentre sono meno diffuse le assemblee sindacali (18,2%), gli incontri individuali (17,6%), le mailing list e altri strumenti online (5,3%) e quasi del tutto assenti i gruppi di lavoro (0,6%). Una maggiore diffusione delle assemblee sindacali si rileva nelle imprese più grandi tra 10 e 15 addetti (47,4%) e in quelle con più di 15 addetti (75%).

La quasi totalità (92%) utilizza un metodo per pianificare e registrare il proprio lavoro, e per lo più si tratta di metodi informali tramite agenda cartacea e appunti (47,6% dei casi), ma sono comunque presenti strumenti più formali, come: programmi gestionali online (39,6%); calendario online (28,7%); strumenti condivisi con altri RLST (26,2%).

Tabella 4.43 – Modalità utilizzate per comunicare con i lavoratori/trici nelle aziende in cui opera

	Nord Est	Nord Ovest	Centro	Sud e Isole	Italia
Assemblee sindacali	20,8	8,0	21,6	26,7	18,2
Gruppi di lavoro	0,0	0,0	2,7	0,0	0,6
Mailing list, gruppi sui social network, email (es. WhatsApp, Facebook, ecc.)	1,9	6,0	10,8	3,3	5,3
Incontri individuali	11,3	16,0	29,7	16,7	17,6
Incontri durante i sopralluoghi	84,9	92,0	75,7	73,3	82,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: N = 174. Domanda questionario: “Quali modalità utilizza per comunicare con i lavoratori e le lavoratrici nelle aziende in cui opera come RLST? Può dare più di una risposta”

12. Conclusioni

L’indagine sui RLST restituisce un quadro complesso del ruolo che i RLST svolgono all’interno del sistema di prevenzione aziendale, soprattutto nelle microimprese e nei contesti aziendali meno strutturati, dove la figura del RLS interno è spesso assente e il contributo del RLST è cruciale per garantire l’applicazione delle misure di salute e sicurezza sul lavoro. La gestione della salute e sicurezza sul lavoro appare infatti influenzata sia dalla dimensione aziendale che dall’area geografica di localizzazione dell’impresa, con una maggiore strutturazione dei processi e implementazio-

ne delle procedure operative, una maggiore formazione e conoscenza delle misure INAIL nelle imprese più grandi e in quelle del Nord, che risultano più strutturate e consapevoli rispetto a quelle di dimensioni ridotte e a quelle del Sud. Emergono inoltre delle differenze di livello settoriale, considerando che l'artigianato, il commercio e le costruzioni sono i settori più strutturati e con più RLST, a livello nazionale.

La modalità prevalente di intervento dei RLST è rappresentata dalle visite in azienda con accesso alla documentazione. Tale pratica (che risulta la problematica più frequentemente riscontrata dai RLST coinvolti nell'indagine), risulta ampiamente diffusa tra i RLST che seguono oltre 50 aziende, mentre registra maggiori criticità tra le aziende del Sud, dove l'accesso ai luoghi di lavoro e ai lavoratori/trici è spesso limitato. Per quanto riguarda le problematiche emerse, oltre all'accesso ai luoghi di lavoro, il rischio di aggressioni fisiche risulta maggiormente percepito nel settore della Scuola, degli Enti Locali e del Nord Ovest (seppure la frequenza con cui tali problematiche si manifestano risulti sporadica in tutte le aree e settori).

Dal punto di vista della gestione aziendale della sicurezza, prevale un approccio poco strutturato: l'adozione di sistemi di gestione certificati riguarda infatti una minoranza delle imprese, l'analisi degli eventi incidentali è assente o realizzata soltanto in occasione di eventi gravi; la pianificazione della prevenzione si concentra principalmente sull'analisi dei rischi presenti nel lavoro e anche la formazione è spesso limitata agli obblighi di legge, mentre la partecipazione dei lavoratori/trici ai processi di miglioramento è marginale.

Sul piano relazionale, i RLST mostrano tuttavia una buona capacità di costruire rapporti collaborativi con le diverse figure coinvolte nella prevenzione, in particolare con i lavoratori/trici e con i datori di lavoro o i loro delegati, mentre risultano più deboli i legami con le figure esterne come i medici competenti, gli organismi di vigilanza e, in misura ancora maggiore, con i rappresentanti di bacino e le RSU/RSA, percepiti come distanti o assenti. Sebbene la quasi totalità dei RLST dichiarati di poter accedere al DVR, la partecipazione ai processi decisionali aziendali in tema di sicurezza appare limitata: i RLST sono informati o consultati solo formalmente, con scarso coinvolgimento reale e isolati momenti di confronto e coordinamento, in particolare nel Centro e Sud Italia.

Se il sistema paritetico e sindacale si conferma centrale nella promozione della formazione rivolta ai RLST, i RLST per accrescere la propria capacità di rappresentanza nei confronti dei lavoratori/trici, chiedono una ridefinizione degli ambiti territoriali e vorrebbero programmare più momenti di confronto con gli Organismi paritetici per la definizione e verifica delle attività. Per migliorare il proprio ruolo i RLST vorrebbero inoltre migliorare la propria considerazione da parte delle aziende, aumentare la consapevolezza del rischio da parte delle lavoratrici/tori e rafforzare le procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori/trici e delle risposte da parte dell'azienda.

L'indagine segnala in conclusione la necessità di rafforzare il ruolo dei RLST, sia attraverso una maggiore considerazione da parte delle aziende, sia tramite un potenziamento delle strategie territoriali e del dialogo sociale per garantire un sistema di prevenzione più efficace e partecipato, anche considerando l'esigenza che esprimono di aumentare il numero di RLST per fare fronte a un tessuto produttivo articolato e frammentato.

13. Appendice

INDAGINE SUI MODELLI PARTECIPATIVI AZIENDALI E TERRITORIALI: IL RUOLO DEI E DELLE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI

L'indagine si propone di analizzare la percezione dei e delle *Rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza territoriali* (RLST) sulle condizioni di lavoro e sui sistemi di valutazione e gestione dei rischi aziendali. L'obiettivo è valorizzare il ruolo dei e delle RLST al fine di favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

La invitiamo a partecipare per contribuire ad aumentare la conoscenza su questi temi, per migliorare le politiche di prevenzione e lo svolgimento del suo lavoro.

Le chiediamo di rispondere più accuratamente possibile in base alle informazioni che ha a disposizione, alla sua esperienza e al suo punto di vista. Anche la risposta "non so" è utile alla ricerca.

Se non diversamente specificato, dovrà indicare una sola risposta tra quelle proposte. Qualora sbagliasse la compilazione può correggere indicando con chiarezza la correzione effettuata.

In generale le domande si riferiscono all'insieme delle aziende in cui opera come RLST. Siamo consapevoli della difficoltà di rispondere su un contesto così diversificato. Quando necessario, le chiederemo di considerare le pratiche e i comportamenti più diffusi tra le aziende.

Il questionario è anonimo e i dati saranno analizzati in forma aggregata

La ringraziamo della disponibilità!

Numero di questionario: _____ (Compilazione a cura del gruppo di ricerca)

Data di compilazione: ___/___/_____

Il progetto di ricerca è finanziato da **INAIL** e condotto dal **Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano** (capofila), insieme alla **Fondazione Di Vittorio, IAL e EURES**, con la collaborazione di **CGIL, CISL, UIL** e del Dipartimento DIMEILA dell'**INAIL**.

A. Contesto territoriale

1. Regione dove si trova il territorio di sua competenza:

Abruzzo	<input type="checkbox"/>	Molise	<input type="checkbox"/>
Basilicata	<input type="checkbox"/>	Piemonte	<input type="checkbox"/>
Calabria	<input type="checkbox"/>	Puglia	<input type="checkbox"/>
Campania	<input type="checkbox"/>	Sardegna	<input type="checkbox"/>
Emilia Romagna	<input type="checkbox"/>	Sicilia	<input type="checkbox"/>
Friuli Venezia Giulia	<input type="checkbox"/>	Toscana	<input type="checkbox"/>
Lazio	<input type="checkbox"/>	Trentino Alto Adige	<input type="checkbox"/>
Liguria	<input type="checkbox"/>	Umbria	<input type="checkbox"/>
Lombardia	<input type="checkbox"/>	Valle d' Aosta	<input type="checkbox"/>
Marche	<input type="checkbox"/>	Veneto	<input type="checkbox"/>

2. Può indicare il numero di aziende che aderiscono alla cassa edile o all'Organismo paritetico, nel territorio/settore che lei segue:

3. Nel 2023, quante visite ha effettuato considerando le diverse possibilità di accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione?

	Visita presso i luoghi di lavoro e accesso alla documentazione	Solo visita ai luoghi di lavoro <i>senza accesso alla documentazione</i>	Solo accesso alla documentazione <i>senza visita ai luoghi di lavoro</i>
Fino a 10 aziende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11-25 aziende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26-50 aziende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oltre 50 aziende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Quali sono i comparti in cui svolge l'attività di RLST?

Può dare più di una risposta

Agricoltura	<input type="checkbox"/>
Artigianato	<input type="checkbox"/>
Banche e Assicurazioni	<input type="checkbox"/>
Commercio e Turismo	<input type="checkbox"/>
Edilizia e Costruzioni	<input type="checkbox"/>
Industria	<input type="checkbox"/>
Trasporti	<input type="checkbox"/>
Scuola ed Enti Locali	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare: _____</i>)	<input type="checkbox"/>

5. Qual è la dimensione prevalente, in termini di numero di lavoratori e lavoratrici, delle aziende dove ha svolto l'attività di RLST nell'ultimo anno?

Fino a 5 lavoratori	<input type="checkbox"/>
6-9	<input type="checkbox"/>
10-15	<input type="checkbox"/>
16-49	<input type="checkbox"/>
50 e più	<input type="checkbox"/>

6. In quante province della sua Regione opera come RLST?

1	<input type="checkbox"/>
2 o più	<input type="checkbox"/>

**B. Rischi sul lavoro
e condizioni di salute e sicurezza**

7. Nello svolgimento del suo ruolo di RLST hai mai avuto problemi? Quali e in che misura?

Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove: 1 = non presente / 5 = frequentemente

	1	2	3	4	5
Esposizione a rischi professionali non previsti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aggressioni fisiche e/o verbali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opposizione alla visita aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**C. Cultura e Sistemi di Gestione della Salute
e Sicurezza in azienda**

Nel rispondere alle domande presentate in questa sezione, faccia riferimento all'ultimo anno di attività.

8. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, esiste un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza (SGSL)?

No	<input type="checkbox"/>
Sì, la maggior parte delle aziende si sono dotate di un SGSSL formalizzato ma NON certificato secondo uno standard internazionale (per es. ISO 45.001)	<input type="checkbox"/>
Sì, la maggior parte delle aziende si sono dotate di un SGSSL formalizzato e certificato secondo uno standard internazionale (per es. ISO 45.001)	<input type="checkbox"/>
Sì, la maggior parte delle aziende si sono dotate di un sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

9. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, quali analisi vengono svolte in seguito a eventi incidentali, con o senza infortunio?

Non si effettua alcuna analisi	<input type="checkbox"/>
Vengono analizzati solo gli eventi gravi	<input type="checkbox"/>
Vengono analizzati solo alcuni eventi oltre a quelli gravi	<input type="checkbox"/>
Viene analizzata la maggior parte degli eventi	<input type="checkbox"/>
Vengono analizzati tutti gli eventi , inclusi quelli senza infortunio	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

10. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, quanti lavoratori e lavoratrici suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento per la salute e sicurezza sul lavoro?

Nessuno ha mai suggerito alcuna azione di miglioramento	<input type="checkbox"/>
In pochi e raramente suggeriscono azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
Una minoranza suggerisce azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
La maggioranza suggerisce o promuove azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
Tutti/e suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

23. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, la pianificazione delle attività di prevenzione per la salute e sicurezza nel lavoro:

Non è effettuata	<input type="checkbox"/>
È limitata all'analisi di eventi infortunistici passati	<input type="checkbox"/>
È limitata alla individuazione e analisi dei rischi presenti nel lavoro (DVR)	<input type="checkbox"/>
È comprensiva di programmi di prevenzione e procedure di lavoro sicuro, ma non è integrata con la pianificazione di altre attività operative	<input type="checkbox"/>
È comprensiva di programmi di prevenzione e procedure di lavoro sicuro ed è integrata con la pianificazione di altre attività operative	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

24. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, vengono realizzati momenti di formazione per i lavoratori e le lavoratrici in tema di salute e sicurezza sul lavoro in aggiunta alla formazione minima obbligatoria (secondo gli Accordi Stato-Regioni)?

Mai	<input type="checkbox"/>
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	<input type="checkbox"/>
Solo per chi opera dove sono presenti rischi elevati	<input type="checkbox"/>
Sì, la formazione è continua per tutti/e	<input type="checkbox"/>
Sì, la formazione è continua e approfondita per tutti/e	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

26. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, gli investimenti per la salute e sicurezza sul lavoro sono effettuati:

Mai	<input type="checkbox"/>
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali o visita ispettiva	<input type="checkbox"/>
Solo per i rischi principali di infortunio e di malattia professionale	<input type="checkbox"/>
Sistematicamente per tutti i rischi e in tutte le aree produttive	<input type="checkbox"/>
Sistematicamente e in modo sinergico con investimenti per la qualità e l'ambiente	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

27. Conosce le misure a sostegno degli investimenti per la prevenzione messi a disposizione da INAIL (bando ISI e sistema OT23 per lo sconto di tariffa)?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

28. Le è mai stato chiesto di farsi tramite per l'attestazione che il progetto presentato a bando ISI sia stato condiviso dall'organismo paritetico?

No, in nessuna azienda	<input type="checkbox"/>
Sì, in poche aziende	<input type="checkbox"/>
Sì, nella maggior parte delle aziende	<input type="checkbox"/>

29. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, le procedure operative in materia di salute e sicurezza:

Sono limitate ai soli ambiti coperti da obblighi normativi (es. antincendio)	<input type="checkbox"/>
Riguardano solo le attività in cui si sono verificati incidenti gravi	<input type="checkbox"/>
Riguardano solo le attività in cui vi sono rischi elevati di infortunio e casi di malattie professionali	<input type="checkbox"/>
Riguardano tutte le attività ma non sono riesaminate periodicamente	<input type="checkbox"/>
Riguardano tutte le attività e sono costantemente riesaminate per verificarne e migliorarne l'efficacia	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

D. Rapporto con i lavoratori, le lavoratrici e le altre figure della prevenzione

30. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, come valuta il rapporto con le seguenti figure?

	La figura non è presente	Non ho rapporti	Conflittuale	Più conflittuale che collaborativo	Più collaborativo che conflittuale	Collaborativo
Datore di lavoro o suo delegato		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RSPP e/o ASPP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preposti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medici competenti aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lavoratori e lavoratrici		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rappresentante/Delegato di bacino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RSU/RSA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organismi di vigilanza territoriali: es. ATS/ASL e/o ispettorato del lavoro, vigili del fuoco.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLST

31. Può accedere al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)?

No, in nessuna azienda	<input type="checkbox"/>
Sì, in poche aziende	<input type="checkbox"/>
Sì, nella maggior parte delle aziende	<input type="checkbox"/>

32. Per quanto riguarda il DVR, risponda alle seguenti domande:

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Non so
Il DVR tiene adeguatamente conto della realtà aziendale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il DVR è aggiornato in caso di cambiamenti organizzativi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il DVR è di facile lettura, chiaro e comprensibile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
È fornita una copia completa del DVR?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il DVR è compilato secondo le "procedure standardizzate" previste dall'art. 29 d.lgs. n. 81/2008?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nel DVR è prevista la valutazione dello stress lavoro correlato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, da chi le viene fornita la documentazione sui i temi della salute, sicurezza e prevenzione (es. DVR, DUVRI, POS, ecc.)?

Responsabili delle aziende, negli uffici amministrativi oppure tramite email o piattaforme informatiche dedicate	<input type="checkbox"/>
Responsabili, direttamente sul luogo di lavoro (es. in cantiere)	<input type="checkbox"/>
Responsabili dell'Organismo Paritetico	<input type="checkbox"/>

34. Nello svolgimento del suo lavoro di RLST, ha avuto accesso alla documentazione obbligatoria per la tutela della SSL prevista prima dell'avvio di un appalto e/o dei lavori in cantiere (DUVRI, POS, PSC)?

	No, perché nessuna delle aziende in cui opero come RLST ha mai dovuto redigere il documento	No, in nessuna delle aziende che dovevano produrre il documento	Sì, ma in poche aziende tra quelle che dovevano produrre il documento	Sì, nella maggior parte delle aziende che dovevano produrre il documento
In azienda: DUVRI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In cantiere: POS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, da quali fonti riceve le informazioni su:

	Dai responsabili aziendali	Dai lavoratori	Mi procuro le informazioni da solo
Presenza di lavoratori e lavoratrici in appalto o sub-appalto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ispezioni degli organismi di vigilanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infortuni e denunce di malattia professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambiamenti rilevanti nel ciclo produttivo (es. nuovi macchinari)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Nella maggior parte delle aziende in cui opera come RLST, è consultato/a in merito ai seguenti aspetti?

	Non sono consultato e non sono informato	Sono solo informato	Comunico il mio parere ma non c'è un confronto	Sono consultato ma c'è un confronto superficiale	Sono consultato e c'è un confronto approfondito
Valutazione del rischio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaborazione delle misure di prevenzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controllo degli indicatori di prestazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisi degli infortuni sul lavoro e dei problemi relativi alla tutela della SSL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazione dei percorsi di formazione per lavoratori/lavoratrici, preposti e dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambiamenti rilevanti nell'organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. A quante riunioni periodiche ha partecipato nel 2023?

Nessuna	<input type="checkbox"/>
Da 1 a 5	<input type="checkbox"/>
6-10	<input type="checkbox"/>
Più di 10	<input type="checkbox"/>

38. In quante aziende che segui o hai seguito hai chiesto la convocazione di una riunione periodica dell'art.35?

Nessuna	<input type="checkbox"/>
Da 1 a 5	<input type="checkbox"/>
6-10	<input type="checkbox"/>
Più di 10	<input type="checkbox"/>

39. Nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, partecipa come RLST alle riunioni di coordinamento indette per l'esecuzione dei lavori?

No, perché non mi è mai accaduto di avere aziende impiegate in cantieri temporanei o mobili	<input type="checkbox"/>
No, in nessuna azienda anche se sono previste	<input type="checkbox"/>
Sì, in poche aziende dove sono previste	<input type="checkbox"/>
Sì, nella maggior parte delle aziende dove sono previste	<input type="checkbox"/>

40. Nell'ambito delle attività organizzate dall'organismo paritetico, sono previsti:

	Sì, con la mia partecipazione	Sì, senza la mia partecipazione	No
Incontri di promozione con le aziende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportelli territoriali su salute e sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siti Web dedicati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consegna del DVR per analisi e supporto agli adempimenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. Formazione su SSL

41. Può indicarci il numero complessivo di ore di formazione ricevute?

Formazione di base obbligatoria	□□□□
Aggiornamento obbligatorio nell'ultimo anno	□□□□
Formazione aggiuntiva oltre quella minima prevista	□□□□

42. Da quali soggetti ha ricevuto la formazione nell'ultimo anno?

Può dare più di una risposta

		N. ore
Sindacato	<input type="checkbox"/>	□□□□
Associazione datoriale	<input type="checkbox"/>	□□□□
Organismo Paritetico Territoriale	<input type="checkbox"/>	□□□□
Ente di formazione professionale	<input type="checkbox"/>	□□□□
Altro, <i>specificare:</i>	<input type="checkbox"/>	□□□□

43. Come valuta l'efficacia delle seguenti modalità formative?

Indichi l'efficacia su una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente efficace / 5 = Del tutto efficace

	Non ho esperienza	Efficacia				
		1	2	3	4	5
In presenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Online sincrona (in tempo reale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Online a-sincrona (es. lezione registrate)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strumenti di realtà aumentata / virtuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simulazione, affiancamento e pratica sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Su quali dei seguenti argomenti ha ricevuto formazione e su quali vorrebbe riceverne?

Indichi tutti gli argomenti su cui ha già ricevuto formazione e non più di 3 su cui vorrebbe riceverne

	Argomenti su cui ho già ricevuto formazione	Argomenti su cui vorrei ricevere formazione (max 3)
Legislazione, Ruolo del RLST e di altri soggetti della prevenzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guida alla lettura dei documenti (per es. DVR, DUVRI, Piano emergenze, POS, PSC, Pimus, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prevenzione e gestione delle emergenze (per es. primo soccorso, terremoto, incendi, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prevenzione degli infortuni sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso e manutenzione delle attrezzature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischi derivanti dall'utilizzo scorretto dei DPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Argomenti su cui ho già ricevuto formazione	Argomenti su cui vorrei ricevere formazione (max 3)
Rischio chimico, biologico o rischio derivante dall'esposizione ad agenti fisici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergonomia del posto di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Molestie e violenza sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bullismo o mobbing		
Stress lavoro-correlato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metodologie di valutazione di rischi specifici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistemi di certificazione / SGSSL /MOG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analisi del ciclo produttivo (per es. fasi del lavoro, filiere, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smart-working / Telelavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovazione e digitalizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inserimento lavoratori e lavoratrici non idonei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contesto economico territoriale: contesto produttivo e mercato del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contesto salute e sicurezza territoriale: infortuni, malattie professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruolo e funzioni degli Organismi paritetici, sindacati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro argomento, <i>specificare</i> :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Ruolo del RLST

45. Come avviene il primo contatto nella maggior parte delle aziende dove opera in qualità di RLST?

Sono io a chiamare i responsabili delle aziende per avere un colloquio	<input type="checkbox"/>
Sono i responsabili delle aziende che mi chiamano per incontrarmi	<input type="checkbox"/>
Tramite gli Organismi paritetici	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

46. Elabora annualmente la relazione della sua attività di RLST?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

47. Prevalentemente come organizza il suo operato?

Autonomamente	<input type="checkbox"/>
In base alle richieste dei datori di lavoro	<input type="checkbox"/>
In base alle richieste pervenute all'Organismo paritetico	<input type="checkbox"/>
In coordinamento con gli altri RLST	<input type="checkbox"/>
Attraverso un sistema gestionale online	<input type="checkbox"/>

48. Come RLST, in fase di sopralluogo può:

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende
Visitare tutti gli ambienti di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verificare la presenza dei Dpi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verificare l'avvenuta formazione dei lavoratori e delle lavoratrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verificare dai lavoratori e dalle lavoratrici segnalazioni di eventuali incompatibilità di salute rispetto all'idoneità alla mansione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avere un colloquio diretto con i lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avere un colloquio con il datore di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avere un colloquio con i preposti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incontrare il Rspp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incontrare il Medico competente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. È mai stato ostacolato nell'accedere a un luogo di lavoro o nell'incontrare i lavoratori e le lavoratrici?

No, in nessuna azienda	<input type="checkbox"/>
Sì, in poche aziende	<input type="checkbox"/>
Sì, nella maggior parte delle aziende	<input type="checkbox"/>

50. Nell'ultimo biennio: hai avanzato proposte per la prevenzione alle aziende che segue?

No, in nessuna azienda	<input type="checkbox"/>
Sì, in poche aziende	<input type="checkbox"/>
Sì, nella maggior parte delle aziende	<input type="checkbox"/>

51. Se sì, di che tipo?

Distribuzione materiali per promuovere la prevenzione	<input type="checkbox"/>
Distribuzione di informative per la salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
Richiesta di formazione aggiuntiva per le lavoratrici/lavoratori	<input type="checkbox"/>
Suggerimenti sulla messa in sicurezza di macchine e attrezzature	<input type="checkbox"/>
Suggerimenti per la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro	<input type="checkbox"/>
Suggerimenti per la revisione delle procedure per la prevenzione dei rischi	<input type="checkbox"/>
Altro	

53. Nel suo ruolo di RLST, in che misura ritiene vadano migliorati i seguenti aspetti:

Indichi la misura del miglioramento in una scala da 1 a 5, dove: 1 = Per niente e 5 = Molto

	1	2	3	4	5
L'acquisizione di informazioni e documentazione aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supporto dell'Organismo paritetico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori e delle lavoratrici e delle risposte da parte dell'azienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formazione aggiuntiva per il RLST oltre a quella minima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori/lavoratrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempi a disposizione per poter svolgere il ruolo di RLST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considerazione del ruolo del RLST da parte delle aziende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazione delle visite aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miglioramento degli strumenti a disposizione del RLST (es. ufficio, pc/ smartphone, auto/rimborsi per gli spostamenti, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miglioramento dei programmi informatici di supporto al lavoro del RLST per le visite aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordinamento con gli altri RLST rispetto alle aziende da visitare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H. Relazioni industriali e dialogo sociale

54. Quali tra questi elementi migliorativi vorrebbe fossero introdotti nell'accordo territoriale per accrescere la sua capacità di rappresentanza nei confronti dei lavoratori?

Ridefinizione degli ambiti territoriali	<input type="checkbox"/>
Programmazione di momenti di confronto tra RLST e Organismo paritetico per la definizione e verifica delle attività	<input type="checkbox"/>
Definizione di un numero adeguato di aziende per RLST	<input type="checkbox"/>
Un maggior numero di RLST	<input type="checkbox"/>
Partecipazione del RLST nei percorsi formativi per i lavoratori, organizzati dal Sindacato o dall'Organismo paritetico	<input type="checkbox"/>

55. Nel suo territorio, è stato coinvolto come RLST nelle seguenti attività:

	Sì	No
Definizione di una strategia formalizzata da parte delle Istituzioni per la SSL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incontri di confronto tra organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppi di lavoro congiunto per la tutela della SSL con le Istituzioni pubbliche, i Comuni, le Province o le Regioni (per es. con ispettori del lavoro e/o vigili urbani; osservatori su salute e sicurezza, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

56. Partecipa alle attività di un coordinamento dei RLST?

Può dare più di una risposta

Sì, a livello provinciale	<input type="checkbox"/>
Sì, a livello regionale	<input type="checkbox"/>
Sì, a livello nazionale	<input type="checkbox"/>
Sì, a livello settoriale	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

57. Quali modalità utilizza per comunicare con i lavoratori e le lavoratrici nelle aziende in cui opera come RLST?

Può dare più di una risposta

Assemblee sindacali	<input type="checkbox"/>
Gruppi di lavoro	<input type="checkbox"/>
Mailing list, gruppi sui social network, email (es. <i>WhatsApp, Facebook, ecc.</i>)	<input type="checkbox"/>
Incontri individuali	<input type="checkbox"/>
Incontri durante i sopralluoghi	<input type="checkbox"/>

58. Ha un metodo per pianificare e registrare il suo lavoro?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

59. Se sì, quale (sono possibili più risposte)

Agenda cartacea su cui prendo appunti	<input type="checkbox"/>
Calendario online	<input type="checkbox"/>
Gestionale online	<input type="checkbox"/>
Strumenti online condivisi con gli altri RLST	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

I. Caratteristiche socio-demografiche e lavorative del RLST

60. Sesso:

Maschio	<input type="checkbox"/>
Femmina	<input type="checkbox"/>
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>

61. Anno di nascita:

|_|_|_|_|

62. Qual è la sua nazionalità?

Italiana	<input type="checkbox"/>	
Altro paese	<input type="checkbox"/>	Se altro paese, <i>specificare:</i>

63. Titolo di studio

Indichi il titolo più elevato che ha conseguito

Fino alla licenza media inferiore	<input type="checkbox"/>
Diploma di scuola media superiore / Attestato di qualifica professionale	<input type="checkbox"/>
Laurea di I livello / Formazione tecnica post-diploma (ITS)	<input type="checkbox"/>
Laurea II livello o vecchio ordinamento	<input type="checkbox"/>
Specializzazione post-laurea (es. Master, Dottorato di ricerca, ecc.)	<input type="checkbox"/>

64. Quale era il suo ruolo prima di essere RLST?

Operatore/operatrice sindacale	<input type="checkbox"/>
Lavorava in una delle aziende del bacino in cui opera	<input type="checkbox"/>
Lavorava in un'altra azienda non compresa nel bacino in cui opera	<input type="checkbox"/>
Disoccupato/Disoccupata	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

65. Prima di svolgere l'attività di RLST era un/una RLS?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

66. Come RLST, lavora in modalità part-time o full-time?

Part-time	<input type="checkbox"/>
Full-time	<input type="checkbox"/>

67. In che anno ha cominciato l'attività di RLST?

|_|_|_|_|

68. Il questionario è terminato, se vuole può lasciare un commento libero (es. sul suo ruolo di RLS, sulla salute e sicurezza sul lavoro, sul questionario, ecc.).

5. GLI STUDI DI CASO: RACCONTARE RLST E RLS DI SITO PRODUTTIVO

1. Premessa

Gli studi di caso sono una strategia di ricerca che mira a comprendere in profondità un “caso” (un’organizzazione, una politica, un territorio, un progetto, un evento ...) considerato nella sua unità e nel suo contesto. Non servono solo a “raccontare una storia interessante” ma a esplorare come e perché certi processi si sviluppano, quali meccanismi li sostengono, quali condizioni li rendono possibili o li ostacolano.

Possono essere progettati con finalità diverse: descrittive (documentare in modo sistematico un caso complesso), esplorative (far emergere ipotesi e variabili rilevanti in contesti poco studiati), esplicative (mettere alla prova quadri teorici su situazioni reali), comparative (spiegare attraverso il ricorso a più casi somiglianze e differenze). In questo senso, la metodologia del caso non è un “piano B” rispetto ai grandi numeri, ma un modo specifico di costruire conoscenza scientifica, attento alla relazione tra fenomeno e contesto e alla ricostruzione dei nessi causali in situazioni concrete.

La sezione dedicata ai case study nell’ILO Encyclopaedia¹ sottolinea che la ricerca in materia di salute e sicurezza beneficia in modo decisivo dall’analisi approfondita di episodi, contesti e situazioni reali. Gli studi di caso consentono di cogliere la complessità dei fattori tecnici, organizzativi e comportamentali che contribuiscono ai rischi, andando oltre le statistiche aggregate.

Attraverso la ricostruzione dettagliata degli eventi e delle condizioni di lavoro, la ricerca può identificare pattern ricorrenti, criticità sistemiche e soluzioni emergenti che spesso sfuggono agli approcci puramente quantitativi. Lo scopo non è soltanto descrivere un singolo evento, ma comprendere i meccanismi che lo hanno generato e che possono essere generalizzati ad altri contesti produttivi.

In particolare gli studi di caso possono favorire la costruzione di un ponte tra ricerca, pratica e politiche pubbliche. Attraverso la loro capacità di rendere visibili dinamiche spesso invisibili nei dataset, permettendo di sviluppare modelli inter-

1. ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety – sezione “Case Studies” (Education and Training).

pretativi più accurati, orientare l'innovazione nelle misure di prevenzione e fornire evidenze utili per regolamentazione, vigilanza e standard tecnici. Utilizzati in modo sistematico, i case study contribuiscono a costruire una conoscenza scientifica più situata e robusta, capace di informare decisioni, migliorare i sistemi di gestione della sicurezza e rafforzare la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei processi di prevenzione.

Il ricorso ai metodi qualitativi risulta particolarmente appropriato quando i fenomeni da indagare hanno scala ridotta (come accade per il fenomeno dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo, figura sostanzialmente ancora sperimentale, diffusa solo in realtà specifiche) o sono fortemente concentrati in ambiti specifici (come per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali, presenti e operanti “a macchia di leopardo”). In questi contesti, le tecniche standard di rilevazione quantitativa (come i questionari adottati in questa ricerca) consentono di favorire l'emersione del fenomeno e la rilevazione dei nessi causali tra i fattori, in chiave comparativa. Le analisi qualitative, come gli studi di caso, in maniera complementare consentono di entrare in profondità nelle analisi e di favorire la comprensione delle specificità e delle differenze.

L'attenzione al contesto, alle traiettorie individuali e alle dinamiche situate permette di cogliere meccanismi che resterebbero invisibili in un dataset aggregato, offrendo chiavi interpretative sofisticate e ipotesi generative che possono poi, se necessario, essere verificate con strumenti quantitativi su altre realtà comparabili.

L'utilizzo dello studio di caso nell'ambito del progetto BRIC INAIL ID 62 sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza si iscrive nell'approccio mixed methods, in cui chi fa ricerca raccoglie e analizza i dati, integra i risultati e trae inferenze usando approcci e metodi sia quantitativi che qualitativi. Tale “famiglia metodologica” ha il vantaggio di cogliere sia l'ampiezza dei fenomeni (quanti sono, quanto pesano, come si distribuiscono), sia la loro profondità (come vengono vissuti, interpretati, negoziati dagli attori).

La combinazione di survey, analisi statistiche e indicatori con interviste, focus group, osservazioni o studi di caso consente di triangolare le evidenze, rafforzando la validità dei risultati: i dati numerici possono essere “spiegati” dalle narrazioni e dai contesti.

I mixed methods permettono inoltre di esplorare meglio le discontinuità (perché alcune categorie si comportano diversamente da altre), di identificare meccanismi causali che le sole correlazioni non mostrano e di produrre risultati più “parlanti” per decisori, parti sociali e stakeholder, proprio perché uniscono rigore misurativo e comprensione del vissuto.

2. I sei studi di caso

In coerenza con il disegno della ricerca si è, dunque, deciso di applicare la metodologia degli studi di caso alle figure del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale e del Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo.

L'RLST rappresenta i lavoratori delle aziende e dei cantieri in cui non è presente un RLS aziendale. È designato dalle organizzazioni sindacali e agisce prima

di tutto attraverso gli organismi paritetici, con compiti di ascolto, segnalazione e proposta.

Raccoglie criticità, visita i diversi contesti in cui si lavora, promuove la partecipazione dei lavoratori alla valutazione dei rischi, sollecita il datore di lavoro e le figure della prevenzione ad adottare misure migliorative, favorisce l'accesso alla formazione, contribuisce a portare dentro contesti dispersi o frammentati standard, buone pratiche e cultura della salute e sicurezza che altrimenti rischierebbero di restare solo sulla carta.

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo va intesa come un livello sussidiario e integrativo di prevenzione nei contesti in cui, nello stesso sito, operano più aziende (appalti, subappalti, cantieri complessi, poli produttivi, porti, grandi stabilimenti). È una figura prevista dalla legge ma istituita a livello di sito attraverso la contrattazione di secondo livello.

Agisce come cerniera trasversale: coordina gli RLS aziendali delle imprese operanti nel sito, raccoglie e mette in circolo le segnalazioni che emergono dalle diverse aziende, contribuisce a individuare i rischi interferenziali e le criticità organizzative che nessun singolo RLS potrebbe vedere da solo. Il suo ruolo prevenzionistico si gioca soprattutto sulla visione d'insieme: favorire procedure condivise, promuovere standard comuni di sicurezza, assicurare che informazioni, istruzioni e misure di protezione siano coerenti per tutti i lavoratori presenti nel sito, riducendo le "zone grigie" di responsabilità che spesso sono alla base di incidenti e infortuni.

I casi di studio realizzati sono stati scelti per la loro significatività considerando diversi settori e aree territoriali, dopo un confronto con le organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) e una valutazione delle informazioni ottenute dalle interviste in profondità e dalle analisi tramite questionario. **Per quel che riguarda la figura dell'RLST si sono approfonditi i casi di Unionmeccanica Confapi Lombardia; dell'Organismo Paritetico dell'artigianato delle Marche OPRAM; della pariteticità edile della Campania.**

Relativamente agli **RLS di sito produttivo si è deciso di indagare i casi della linea 4 della metropolitana di Milano; dell'Ospedale Careggi Firenze; della tratta del terzo valico ferroviario dei Giovi** (quest'ultima ricerca ha riguardato una specifica figura, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di tratta, sostanzialmente assimilabile all'RLS di sito produttivo).

3. Punti di convergenza dei casi relativi agli RLST

Dagli studi di caso emerge che gli RLST sono attori della rappresentanza pensati specificatamente per la promozione della tutela dei lavoratori in tessuti produttivi tendenzialmente frammentati (con una forte presenza di micro e piccole imprese) che rendono più difficile una presenza sindacale continuativa e la standardizzazione delle prevenzioni.

Benché la norma preveda che l'RLST eserciti le stesse competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei termini e con le medesime modalità con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavo-

ratori per la sicurezza (articolo 48 del d.lgs. 81/08), non si può dire che si trovi in condizioni assimilabili a quelle della figura aziendale. I fattori abilitanti e di efficacia del ruolo che paiono emergere dai casi sono la possibilità di accesso ai luoghi di lavoro e al confronto con le lavoratrici e i lavoratori, ai documenti di valutazione dei rischi aziendali e di cantiere, alla documentazione relativa alla salute e sicurezza sul lavoro.

Tra i documenti verificati dagli RLST emerge la comprensibile rilevanza attribuita agli attestati formativi, di cui in alcuni casi si rileva la dubbia attendibilità. Benché non esistano dati recenti in materia, si rileva che negli ultimi anni si sono moltiplicate le operazioni dei Carabinieri NIL/NAS e degli Ispettorati territoriali (Trieste, Ravenna, Palermo, Teramo, ecc.) che hanno accertato attestati falsi o non conformi rilasciati da enti formativi spuri e studi di consulenza, spesso con vere e proprie “vendite” di attestati in cambio di denaro.

Le stesse attribuzioni proprie del ruolo sono tendenzialmente maggiormente esercitate da parte dell’RLS aziendale, la cui presenza quotidiana e continuativa nel contesto di riferimento ne facilita l’effettivo esercizio.

Un altro aspetto comune consiste nella sostanziale centralità della pariteticità come “casa” dell’RLST: è il luogo da cui è comunicata la loro designazione alle aziende e ai lavoratori e vengono pianificate le visite; che offre loro l’abilitazione al ruolo, attraverso la formazione iniziale, l’aggiornamento annuale e la messa a disposizione di strumenti quali, ad esempio, le check list utilizzate per i sopralluoghi in aziende e cantieri.

Dalle interviste questi organismi operano molto al di sotto delle loro potenzialità: dovrebbero svolgere la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull’applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti; supportare le imprese nell’individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro; promuovere attività di formazione, anche attraverso l’impiego dei fondi interprofessionali; istituire specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti, sui diversi temi di cui la pariteticità si occupa (art. 51 del d.lgs. 81/08). La gran parte di queste attribuzioni non sono effettivamente esercitate, comportando ciò una sostanziale diminutio del ruolo di rappresentante dei lavoratori per sicurezza territoriale.

4. Punti di divergenza dei casi relativi agli RLST

L’eterogeneità dei casi proposti comporta importanti divergenze, che mostrano uno spettro ampio di possibili situazioni ed esiti.

Gli RLST e la pariteticità di Unionmeccanica risultano di natura reattiva, per fronteggiare la possibile concorrenza delle medesime funzioni messe in campo nel settore dell’artigianato, a cui aderiscono non poche imprese della metalmeccanica di Confapi. Si tratta di un sistema di prevenzione in costruzione e non ancora completamente maturo, benché il caso Lombardia sia tra i più avanzati; la copertura degli RLST è ancora disomogenea e mancano momenti stabili di confronto tra sigle e una distribuzione organizzata delle aziende tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. In molte micro-imprese i datori di lavoro-RSPP non

sempre sono capaci di parlare un linguaggio comune con gli RLST e condividere una cultura della SSL, in grado di promuovere azioni preventive e i livelli tecnico-organizzativi sono variabili.

Al contrario, gli RLST e l'Organismo Paritetico dell'Artigianato delle Marche sono un esempio paradigmatico di un sistema maturo a cui ispirarsi, caratterizzato da proattività e da buone prassi quali i registri di raccolta dei near miss (mancati infortuni), i protocolli specifici con Prefetture/ITL, le linee guida settoriali e strumenti digitali ad hoc come l'APP "MY OPRAM".

Infine, gli RLST e la pariteticità edile in Campania si caratterizzano per il forte impegno espresso nei confronti della salute e sicurezza sul lavoro e della legalità nella catena degli appalti-subappalti che caratterizza il settore: nei cantieri più piccoli l'accesso per gli RLST è difficile, c'è minore trasparenza e le resistenze sono maggiori; nei cantieri pubblici le cose vanno meglio, l'esercizio del ruolo di RLST è maggiormente facilitato. La formazione è realizzata direttamente dall'organismo paritetico con un approccio molto concreto, secondo il modello dell'on the job (simulatori, campo prova, pratica in cantiere). Qui i temi emergenti sono la filiera della prevenzione e della legalità e la formazione pratica di alto livello.

5. Punti di convergenza dei casi relativi agli RLS di sito produttivo

Lo studio dei casi relativi agli RLS di sito produttivo rileva la centralità di una rappresentanza "di sito/di tratta" per gestire rischi interferenziali e le filiere frammentate, condizione sempre più frequente e diffusa in molteplici comparti.

Questa figura intermedia tra livello aziendale e territoriale pone le premesse per accrescere il coordinamento tra RLS, l'accesso alle aziende prive di rappresentanza e un raccordo relativamente stabile con le figure aziendali altrimenti deboli in contesti multi-impresa. Questo emerge chiaramente in M4 e nel Terzo Valico; a Careggi la stessa esigenza si scontra con la complessità ospedaliera e con appalti di servizi e lavori molto numerosi senza una specifica regia.

Emerge un'importante funzione di leva dei protocolli e dei tavoli di monitoraggio istituiti congiuntamente all'RLSSP. Dove esistono protocolli formalizzati (M4; Terzo Valico) si attivano flussi dati, premialità/sanzioni, toolbox meeting, reportistica e condizionalità negli appalti; laddove mancano o sono meno strutturati (Careggi), la capacità degli RLSSP di incidere cala significativamente.

La partnership con i servizi sanitari pubblici (ASL/ATS) è un fattore abilitante della figura, spesso emersa in presenza di infortuni gravi o gravissimi e, quindi, a seguito dell'intervento della medicina del lavoro pubblica. L'apporto tecnico all'analisi dei near miss (M4) e il coordinamento interregionale (Liguria-Piemonte per Terzo Valico) sono determinanti; a Careggi il raccordo con gli attori esterni per la prevenzione è in costruzione, attraverso protocolli d'intesa con la Prefettura e le Forze dell'Ordine per rafforzare la sicurezza. Insomma: il solo "ruolo di rappresentanza" non basta senza un ecosistema prevenzionale integrato.

La visibilità e il riconoscimento sociale/organizzativo del ruolo con conseguente esigibilità delle attribuzioni relative (accesso pieno, distacco, risorse, formazione dedicata) cresce con la fiducia dei lavoratori e l'efficacia degli interventi prospettati; dove il riconoscimento è incompleto l'impatto si riduce.

Infine, i casi rilevano l'emergenza di criticità ricorrenti, tra cui: i subappalti e la qualità della formazione, i dubbi sugli attestati formativi e la debolezza dei preposti.

6. Punti di divergenza dei casi relativi agli RLS di sito produttivo

Anche nel caso degli RLS di sito produttivo ci si trova dinnanzi a situazioni caratterizzate da grande eterogeneità.

Nel caso della Linea 4 della Metropolitana di Milano si rileva la costituzione tardiva del ruolo (solo dopo un infortunio mortale e nella fase finale del cantiere). Gli RLSSP pur arrivati a opera avanzata hanno svolto una funzione fondamentale, di promozione della cultura della prevenzione nei confronti dei lavoratori, a fronte della persistenza di preposti poco formati, sensibili e attivi e della preoccupante assenza di un legame strutturato con medici competenti.

Il caso dell'ospedale di Careggi è particolarmente interessante, utile a rilevare i fattori che ostacolano la maturità complessiva del sistema di prevenzione, ancora lontano dal raggiungere un coordinamento efficace tra tutte le figure. I rapporti tra RLSSP e i responsabili del servizio di prevenzione e protezione sono strutturati e fondati su una valutazione congiunta dei rischi e modalità partecipative, così come la relazione tra RLSSP e le categorie sindacali all'interno dell'ospedale, ma nonostante questo il sistema di prevenzione complessivo è ancora poco integrato. In particolare, gli RLSSP non sempre riescono a collaborare con tutti gli RLS interni alle diverse aziende presenti nel sito ed è emblematica la difficoltà di ottenere i nominativi degli RLS di tutte le aziende fornitrici. Inoltre, il tempo dedicato al ruolo sono insufficienti e le agibilità previste dall'accordo (ore e risorse economiche) si rilevano come poco adeguate alla complessità del sito, determinata anche dall'esigenza di mantenere attive le attività di cura per garantire la tutela fondamentale del diritto alla salute.

Si anticipava la particolarità del terzo Valico, da cui emergono rischi sistemici da subappalto e precarietà; rotazione imprese, cantieri diffusi, cultura della sicurezza non omogenea; infortuni (anche mortali) e incidenti evitabili, a condizione del costante upgrading di procedure e tecnologie.

7. Conclusioni

L'analisi condotta attraverso i sei studi di caso conferma l'utilità della metodologia qualitativa per leggere in profondità figure di rappresentanza che operano in contesti frammentati e spesso poco strutturati. L'approccio adottato ha permesso di mettere in luce non solo le pratiche concrete di esercizio del ruolo, ma soprattutto i meccanismi organizzativi, le condizioni abilitanti e gli ostacoli sistemici che influenzano l'efficacia della rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Dai casi relativi agli RLST emerge un quadro eterogeneo ma attraversato da elementi comuni: la centralità della pariteticità come infrastruttura abilitante; la rilevanza dell'accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione prevenzionistica; il ruolo strategico svolto nella promozione della cultura della sicurezza in filiere produttive caratterizzate da microimprese, appalti diffusi e livelli tecnici variabili. Allo stesso tempo, le differenze tra contesti maturi (ad es. l'artigianato marchigiano) e

sistemi ancora in costruzione (come nel caso Unionmeccanica Lombardia) mostrano quanto il potenziale dell'RLST dipenda dall'investimento organizzativo delle parti sociali, dalla qualità degli organismi paritetici e dalla capacità di stabilire relazioni solide con imprese e istituzioni del territorio.

I casi relativi agli RLS di sito produttivo evidenziano invece una figura che può rappresentare un livello cruciale di coordinamento nei contesti multi-impresa, soprattutto quando supportata da protocolli formalizzati, tavoli di monitoraggio e relazioni strutturate con i servizi pubblici (ASL/ATS). L'efficacia del ruolo cresce con la disponibilità di informazioni, il riconoscimento organizzativo, la chiarezza delle attribuzioni e la presenza di un ecosistema prevenzionale attivo. Le differenze fra i tre casi mostrano tuttavia come la maturazione della figura dipenda fortemente dal contesto: laddove il sistema di prevenzione non riesce a includere tutte le imprese, in contesti altamente dinamici dal punto di vista del sistema di appalti e forniture (come nel caso di Careggi), l'impatto risulta più debole; dove esistono governance integrate e condizioni favorevoli (M4, Terzo Valico), l'RLS di sito diventa un attore capace di incidere sui rischi interferenziali e di generare apprendimento collettivo.

Nel complesso, i sei studi di caso suggeriscono che la rappresentanza per la sicurezza può svolgere una funzione prevenzionistica significativa, ma tale potenzialità è pienamente realizzabile solo quando è sostenuta da un ecosistema collaborativo e da condizioni di agibilità concreta del ruolo. Le criticità ricorrenti (subappalti, attestati formativi inattendibili, fragilità dei preposti, scarsa interoperabilità informativa, ecc.) richiedono interventi strutturali, non solo la buona volontà dei singoli rappresentanti. Al tempo stesso, le buone pratiche osservate mostrano che modelli efficaci esistono già e possono essere diffusi e adattati ad altri contesti.

Gli studi di caso, infine, hanno dimostrato quanto sia necessario investire in ricerca qualitativa applicata alla prevenzione: solo attraverso l'osservazione ravvicinata dei processi reali è possibile comprendere come lavorano davvero gli attori della sicurezza, quali leve funzionano e quali barriere persistono. Le evidenze raccolte offrono quindi una base conoscitiva solida per orientare le politiche pubbliche, rafforzare la contrattazione e migliorare i sistemi di gestione della salute e sicurezza, con l'obiettivo di rendere più efficace e partecipata la tutela dei lavoratori.

Bibliografia

- Yin R.K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Sage.
Stake R.E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Sage.
Flyvbjerg B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245.
Sena B. (2021). *Il case study nella ricerca sociale*. Carocci.

CASO 1. RLST – OPRAM MARCHE²

1. Introduzione

Il presente studio di caso si propone di raccogliere evidenze qualitative utili a comprendere le relazioni, l'operatività e le eventuali criticità e buone pratiche connesse all'azione dei RLST nel contesto delle micro e piccole imprese, con particolare riferimento al settore artigiano.

2. Metodologia e attori intervistati

L'indagine qualitativa oggetto di questo report è stata realizzata tra marzo e maggio 2025. Il percorso di ricerca ha coinvolto 3 RLST attivi nel territorio marchigiano, 3 componenti sindacali dell'Organismo Paritetico e un rappresentante della parte datoriale. Gli attori coinvolti hanno preventivamente ricevuto il testo dell'intervista per avere modo di ragionare e raccogliere le informazioni necessarie da riportare durante la ricerca. La traccia strutturata è stata costruita con il gruppo di ricerca per esplorare gli ambiti vicini e connessi al ruolo del RLST e alle funzioni dell'organismo paritetico. Gli argomenti sui quali si è sviluppata la ricerca sono:

- caratteristiche sociodemografiche e lavorative dell'intervistato;
- contesto e rischi professionali;
- pariteticità;
- RSLT (operatività);
- datoriali, manager.

Per ogni ruolo intervistato la traccia strutturata è stata modellata in base alle funzioni ed esperienza che l'attore coinvolto presentava, come ad esempio per i componenti dell'organismo paritetico sezione A.B.C.E mentre per il RLST le sezioni A.B.D. Gli incontri, suddivisi in interviste di gruppo, sono stati della durata di circa un'ora mentre i colloqui individuali di 30-45 minuti. La modalità più funzionale per la realizzazione degli incontri è stata online.

3. Cenni al ruolo RLST

La figura centrale della ricerca è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Questo ruolo, ai fini della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è particolarmente importante nelle piccole e medie imprese dove non sempre è possibile eleggere o designare un RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) interno. Viene designato a livello territoriale o di comparto produttivo per garantire che i lavoratori abbiano una figura di riferimento per le questioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

4. Contesto normativo e contrattuali di riferimento (d.lgs. 81/08, accordi interconfederali, CCNL di settore)

Nella Regione Marche, la figura del **Rappresentante della Sicurezza Territoriale (RST)**, si inserisce in un quadro normativo e contrattuale stratificato, frutto di un'ampia collaborazione tra le parti sociali del settore artigiano e le istituzioni regionali. Il percorso che

2. A cura di Francesca Biasiotti

ha portato alla sua definizione è iniziato con gli **Accordi Interconfederali sulla Sicurezza**, siglati sia a livello nazionale che regionale, che hanno fornito la base per l'adeguamento del settore artigiano alle normative vigenti. Un passaggio cruciale è stato l'**Accordo Regionale RLST del 22 marzo 2011**, che ha formalizzato l'istituzione del RLST nelle imprese artigiane della regione. A consolidare questo sistema è intervenuto il **Protocollo di Attuazione del 25 novembre 2011**, che ha definito il quadro operativo per la creazione dell'**Organismo Paritetico Regionale dell'Artigianato delle Marche (OPRAM)**. L'OPRAM, costituito il **1° ottobre 2012** dalle associazioni artigiane e dalle organizzazioni sindacali, ha acquisito autonomia funzionale e gestionale, diventando il pilastro di questo sistema. Una volta operativo, l'OPRAM ha disciplinato le attività del RLST attraverso l'adozione di un **Regolamento Operativo specifico nell'ottobre 2012**, che ne ha definito ruoli e modalità di intervento. A dimostrazione della solidità e dell'efficacia di questo modello, il **Protocollo d'Intesa con INAIL Marche**, rinnovato il **16 aprile 2024**, sancisce una collaborazione pluriennale volta a rafforzare la promozione della salute e sicurezza, consolidando il ruolo del RLST come figura chiave per la prevenzione negli ambienti di lavoro. Questo sistema normativo e contrattuale ha creato un modello di governance della sicurezza che si distingue per la sua capacità di adattarsi alle specificità del tessuto produttivo artigiano regionale, ponendo le basi per un'efficace gestione dei rischi e per la tutela della salute dei lavoratori.

5. Contesto territoriale e rischi professionali

Caratteristiche socio-economiche del territorio

Gli attori coinvolti operano nel contesto geografico della Regione Marche, in particolare nella provincia di Pesaro-Urbino. Il territorio regionale presenta un tessuto produttivo variegato, con una forte prevalenza del settore meccanico, che impiega la maggior parte degli addetti, e con un ruolo significativo del settore delle costruzioni. Nella parte meridionale spicca inoltre l'importante distretto tessile-calzaturiero, concentrato nelle province di Macerata e Fermo. Ciò che contraddistingue maggiormente l'economia marchigiana è però la sua vocazione artigiana: la regione detiene infatti una delle percentuali più elevate di imprese artigiane sul totale nazionale. Pur contando su circa 13.000 imprese e oltre 51.000 lavoratori, il comparto artigiano incide in modo più significativo sul PIL locale rispetto a regioni con un numero molto maggiore di imprese artigiane, come la Lombardia.

Settori produttivi prevalenti

L'OPRA Marche opera nel settore artigiano della regione, caratterizzato da piccole e microimprese attive in diversi ambiti, tra cui:

- manifatturiero (lavorazione del legno, mobili, tessile, calzature, pelletteria);
- metalmeccanico e meccanica di precisione;
- edilizia e impiantistica (idraulica, elettrica);
- alimentare (panifici, pasticcerie, produzione alimentare artigianale);
- servizi alla persona (parrucchieri, estetisti);
- trasporti e logistica.

Presenza di appalti interni e loro gestione

Gli appalti interni risultano meno diffusi rispetto ad altri contesti, ma si registra una crescente esternalizzazione di servizi quali logistica e manutenzione. La maggior parte delle imprese artigiane opera in appalto per aziende di dimensioni maggiori, mentre una quota significativa dispone di un proprio mercato di riferimento per la vendita diretta delle produzioni.

Rischi professionali principali (comparti, mansioni esposte, tipologie di infortuni e malattie)

I rischi per la salute e la sicurezza nel settore artigiano sono strettamente connessi alla natura prevalentemente manuale delle attività. Tra i principali fattori di rischio emergono quelli di tipo muscoloscheletrico, derivanti dall'ampio ricorso alla manualità e da posture scorrette, in particolare nei settori come il tessile, dove le operazioni di cucitura e sartoria richiedono posizioni fisse e prolungate e il rischio chimico legato all'uso della colla per la composizione delle varie calzature.

Un'altra categoria di rischio rilevante è quella chimica, presente soprattutto nelle attività legate alla lavorazione del legno. In questo ambito la pericolosità si manifesta in due direzioni. Da un lato, l'utilizzo di macchinari tradizionali, spesso privi di moderni sistemi di controllo numerico, espone i lavoratori a un elevato rischio di infortuni fisici, come tagli o mutilazioni. Tale rischio è aggravato dalle ridotte dimensioni aziendali e dal clima di fiducia quasi "familiare", che può portare alla rimozione di dispositivi di protezione individuale (DPI) o di carter protettivi per facilitare il lavoro, aumentando l'esposizione degli addetti.

Dall'altro lato, la lavorazione del legno comporta il rischio legato all'inalazione delle polveri, considerate estremamente pericolose. Anche in questo caso, l'impiego dei DPI non sempre è gestito in modo adeguato. Un'ulteriore complessità deriva dalla natura stessa del lavoro artigiano, caratterizzato dall'assenza di una rigida divisione dei compiti: i lavoratori sono spesso chiamati a svolgere attività diverse. Ciononostante, mansioni come la verniciatura e l'utilizzo di macchinari per il taglio del legno risultano chiaramente tra le più esposte ai rischi descritti.

Tendenze nel triennio e misure preventive adottate

Dai dati disponibili emerge che gli infortuni sul lavoro nella regione hanno registrato una leggera flessione. Tuttavia, gli RSLT intervistati sottolineano che, a seguito dell'abolizione del Registro infortuni, è necessario ricostruire lo storico degli eventi per comprendere con precisione quanto effettivamente accaduto in azienda. A tal fine, gli RSLT utilizzano strumenti quali questionari o richiedono in segreteria le informazioni relative agli anni precedenti.

Un fattore di maggiore preoccupazione riguarda invece l'andamento delle **malattie professionali**. L'incremento osservato non riflette necessariamente una maggiore incidenza di casi, ma piuttosto una più elevata consapevolezza e una migliore capacità di riconoscimento da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.

A influenzare questa maggiore consapevolezza ha contribuito il lavoro congiunto dei patronati e dei sindacati nei luoghi di lavoro, in seguito alla recente emanazione del Decreto Ministeriale del 10 ottobre 2023, che ha aggiornato le tabellazioni delle malattie professionali. L'uscita dalla precedente tabellazione ha consentito una rilevazione più accurata, prima non possibile.

Si è quindi registrata una significativa evoluzione nella percezione del fenomeno: se in passato molti decessi venivano attribuiti a cause generiche, come un "colpo", oggi è possibile riconoscere la correlazione tra patologie, comportamenti e condizioni di lavoro non sicure. In questo modo, le malattie professionali non rappresentano più un fenomeno sommerso, ma un problema correttamente rilevato e riconosciuto.

6. Il sistema paritetico/coordinamento di riferimento

Struttura, composizione e frequenza delle riunioni dell'organismo paritetico

L'**OPRAM – Organismo Paritetico Regionale Artigianato Marche** è stato costituito tra e su iniziativa delle associazioni regionali dell'artigianato (**Confartigianato – CNA –**

Casartigiani – CLAAI) e delle organizzazioni sindacali regionali dei lavoratori (**CGIL – CISL – UIL**) delle Marche, come associazione senza scopo di lucro.

Gli organi principali che compongono la struttura dell'OPRAM sono:

- Comitato Paritetico: è l'organo direttivo dell'ente, composto da 12 membri, sei in rappresentanza delle associazioni artigiane e sei in rappresentanza dei sindacati dei lavoratori. Il Comitato si riunisce periodicamente e ha una durata in carica triennale.
- Coordinamento: svolge funzioni di gestione e coordinamento delle attività dell'ente. È composto da due coordinatori, uno nominato dalle associazioni artigiane e uno dai sindacati dei lavoratori, che assicurano l'attuazione delle decisioni prese dal Comitato.
- Collegio dei Sindaci Revisori: ha il compito di vigilare sulla corretta gestione amministrativa e contabile dell'OPRAM ed è composto da membri scelti tra le parti sociali.

Per coordinare le attività ed esercitare le proprie funzioni, il Comitato Paritetico si riunisce di norma una volta al mese.

Funzioni esercitate (formazione, controversie, asseverazioni, coordinamento RLST/SSP)

L'Organismo Paritetico Regionale (OPRAM) si articola in diverse attività chiave, tra cui la **promozione, l'orientamento e il coordinamento delle iniziative di prevenzione**. Un aspetto centrale dell'attività dell'OPRAM è l'organizzazione di **corsi formativi gratuiti per gli associati**.

L'**informazione** e la **formazione** sono rivolte a tutte le figure della prevenzione, inclusi RLS, RLST, lavoratori, datori di lavoro, RSPP, ASPP, dirigenti e preposti. I costi della formazione sono sostenuti direttamente dall'organismo, senza ricorrere a fondi interprofessionali, garantendo così un servizio accessibile alle imprese aderenti.

I programmi formativi sono progettati per rispondere alle esigenze specifiche delle aziende, offrendo corsi di alta formazione su segmenti di processo produttivo ad alto rischio. Da oltre otto anni, l'OPRAM organizza due volte l'anno corsi specialistici su tematiche quali lavori in ambienti confinati, in altezza o su funi.

L'organismo è inoltre impegnato nella **raccolta di buone prassi** e nella **promozione e realizzazione di progetti di prevenzione** in collaborazione con istituzioni ed enti locali. Un ulteriore compito cruciale riguarda il **monitoraggio costante** dell'applicazione della normativa regionale, con la gestione anche di eventuali controversie legali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I casi di contenzioso sono comunque rari, grazie alla consolidata esperienza e al riconoscimento dell'OPRAM sul territorio. Solo in casi isolati, datori di lavoro non pienamente informati sul ruolo dell'organismo possono tentare di limitarne l'accesso alle aziende, circostanza comunque poco significativa.

La relazione con gli associati è garantita da un forte impegno nella comunicazione e nell'interazione con le aziende del territorio. La presenza dell'OPRAM si concretizza sia online, sia sul territorio, attraverso l'organizzazione di eventi e seminari.

Il sito web ufficiale, opramsicurezza.org, è costantemente aggiornato per fornire informazioni complete e tempestive. Un ulteriore sviluppo sarà rappresentato dalla piattaforma digitale "**MY OPRAM**", che servirà da punto di accesso personalizzato per le imprese. Le aziende aderenti potranno utilizzare questo strumento per comunicare i propri fabbisogni, porre quesiti e interagire direttamente con l'organismo. Questa evoluzione consentirà di rendere il supporto di OPRAM più accessibile, mirato e rispondente alle esigenze specifiche delle realtà artigiane.

Produzione di materiali e buone pratiche

Da sette anni, l'OPRAM ha siglato un **protocollo con la Regione Marche** per il caricamento e l'analisi dei dati infortunistici rilevati dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST) direttamente nelle aziende. Questo ha permesso di ottenere una mappatura precisa dei rischi e di creare una base statistica più ampia e solida, grazie all'integrazione delle 2.400 ispezioni effettuate dall'OPRAM con le proprie rilevazioni. Per garantire la trasmissione dei dati, sono stati aggiornati i sistemi di rilevazione dell'organismo. Grazie a questa sinergia, l'OPRAM trasmette annualmente al sistema statistico regionale tutti i dati raccolti, previa anonimizzazione e depurazione delle informazioni sensibili.

A livello interregionale, l'OPRAM partecipa a un protocollo con OLYMPUS e altre tre regioni (Piemonte, Friuli-Venezia Giulia, Trentino-Alto Adige), favorendo lo scambio di conoscenze e la condivisione di buone prassi per una gestione della sicurezza più efficace. La collaborazione si estende anche a enti istituzionali chiave.

È stato attivato un **protocollo con l'INAIL** per la gestione dei "near miss", ovvero quegli incidenti mancati che, pur non avendo causato danni, rappresentano importanti campanelli d'allarme per la prevenzione. Il progetto prevede l'utilizzo di una applicazione sviluppata da Inail. La Regione Marche è una tra le prime ad aderire a questo progetto sperimentale che risulta molto sfidante per le competenze e l'organizzazione da mettere in campo da parte di OPRAM Marche.

A livello territoriale, l'OPRAM collabora con la Prefettura e l'**Ispettorato del Lavoro** attraverso specifici protocolli. Tutte queste iniziative si fondano su solide relazioni di interscambio tra l'OPRAM, le parti sociali, le parti datoriali e le istituzioni locali, creando un sistema integrato che garantisce una copertura ampia e un monitoraggio costante delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Relazioni con istituzioni territoriali (AUSL, ispettorato, ecc.)

I rapporti con le istituzioni, quali INAIL, ASUR Marche e Ispettorato del Lavoro, sono consolidati grazie a protocolli d'intesa volti alla promozione della cultura della sicurezza nelle aziende artigiane.

Recentemente, sono state elaborate linee guida **specifiche** per la sicurezza nel settore delle falegnamerie e un vademecum operativo per la redazione del DVR semplificato nelle microimprese.

Qualità delle relazioni sindacali e contrattazione integrativa recente

Sul fronte delle relazioni sindacali, l'OPRAM è coinvolto nella contrattazione integrativa regionale per il potenziamento delle attività dei RLST, con particolare riferimento alla formazione specialistica sui rischi emergenti (ad esempio, la silice cristallina respirabile). I rapporti all'interno dell'OPRAM sono caratterizzati da un approccio collaborativo, pur considerando i diversi ruoli di rappresentanza delle associazioni datoriali e sindacali. L'obiettivo primario di tutti gli attori coinvolti, dalle associazioni sindacali a quelle datoriali, è la **promozione della salute e della sicurezza** nei luoghi di lavoro. Questo scopo comune supera i possibili disaccordi quotidiani che possono emergere nel mondo del lavoro, creando, come riportano gli intervistati, un'atmosfera di collaborazione.

Nell'annualità 2024, un elemento di notevole rilievo è stato l'insieme dei rinnovi contrattuali dell'artigianato, fermi da 15-20 anni. Con grande soddisfazione, i contratti sono stati rinnovati, e in tutti è stata inclusa la parte relativa alla sicurezza sul lavoro, grazie all'interscambio con l'OPRAM per la condivisione di buone prassi. A giugno 2025 è stato siglato il nuovo Accordo interconfederale del 16 giugno 2025 tra le confederazioni artigiane (Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI) e le OO.SS. (CGIL, CISL, UIL). Nell'accordo si precisa il ruolo del RLST e il sistema della pariteticità, rafforza la rete della pariteticità.

tà artigiana per la salute e sicurezza, valorizzando gli RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali). L'accordo si basa sulla cooperazione tra le parti, mira a contrastare infortuni e malattie professionali, e prevede il finanziamento delle attività formative attraverso il versamento di contributi da parte delle imprese associate.

7. L'attività del RLST

Numero, operatività e modalità di individuazione dei RLST

Nella provincia di Pesaro e Urbino operano tre RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale), dipendenti full-time e part-time dei sindacati CGIL, CISL e UIL, che svolgono il loro incarico per conto dell'organismo paritetico. A livello regionale, i RLST sono in totale 15, alcuni dei quali hanno iniziato l'attività già nel 2009. Per ottimizzare la copertura territoriale, i tre RLST della provincia hanno stabilito un accordo che suddivide il territorio in tre zone distinte. L'individuazione della figura RLST avviene sulla base di specifici criteri: esperienza nel settore della prevenzione infortunistica, conoscenza approfondita del territorio e pregressa esperienza sindacale.

Accesso alle aziende e frequenza delle visite

Ogni RLST garantisce annualmente circa 150 accessi, per un totale provinciale che si aggira tra le 450 e le 500 visite. Le visite si concentrano sulle aziende che hanno aderito a OPRAM Marche e vengono gestite tramite un gestionale interno. Il contatto iniziale con le aziende avviene per telefono o via PEC, anche se, in alcuni casi, la mancanza di recapiti richiede una ricerca manuale. Generalmente, ogni azienda viene visitata una volta all'anno. Nei casi in cui, durante la visita, vengano riscontrate non conformità significative, è prevista una seconda visita a distanza di pochi mesi.

Modalità di accesso alla documentazione e interlocutori

Durante le visite in azienda, i RLST richiedono di visionare la documentazione relativa alla sicurezza, come il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), gli attestati di informazione e formazione, i verbali delle riunioni periodiche e la documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria. In alcuni casi, nelle aziende già seguite dai consulenti, la documentazione aggiornata viene anticipata via e-mail. Gli interlocutori più frequenti sono i datori di lavoro, che spesso ricoprono anche il ruolo di Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), e i lavoratori.

Formazione iniziale e aggiornamento

La formazione iniziale per i RLST ha una durata di 32 ore. L'aggiornamento annuale viene organizzato dall'OPRAM in base alle richieste dei RLST stessi, attraverso corsi specifici incentrati su singoli argomenti. Tutti gli intervistati concordano sulla qualità della formazione ricevuta.

Raccolta dati e gestione delle non conformità

Durante il sopralluogo, i RLST utilizzano la checklist presente nel gestionale OPRAM e rilasciano un verbale di visita, una copia del quale viene consegnata all'azienda. La checklist e una copia del verbale vengono poi caricate nel portale OPRAM o registrate direttamente in loco tramite tablet. Questo processo permette all'OPRAM di avere una visione completa delle condizioni delle aziende aderenti.

Le osservazioni dei RLST e le non conformità rilevate vengono riportate nel verbale di visita, con l'indicazione degli aspetti da migliorare e, in base al livello di pericolosità, dei tempi di attuazione. Tali indicazioni vengono poi trasmesse al datore di lavoro e al

consulente per la loro attuazione. In caso di problemi gravi o di pericoli imminenti, eventi rari, il RLST può segnalare la situazione agli ispettori dell'ASL, ma il primo rapporto resta sempre con il datore di lavoro e l'RSPP. Nelle aziende con maggiori criticità, si cerca di effettuare una nuova visita dopo pochi mesi per verificare che le non conformità siano state sanate.

Dialogo con i lavoratori: possibilità, limiti e ostacoli

Il dialogo con i lavoratori è una parte fondamentale del ruolo del RLST. Sebbene non sia sempre possibile riunire tutti i lavoratori, ad esempio nel caso degli impiantisti, il RLST si impegna a parlare con almeno un lavoratore. Durante il sopralluogo nei reparti di produzione, i RLST cercano di raccogliere i feedback dei dipendenti sullo stato della sicurezza. Per garantire un canale di comunicazione aperto, viene affisso un foglio in bacheca con i propri contatti (e-mail e numero di telefono), invitando i lavoratori a segnalare eventuali problemi. Tuttavia, il numero di contatti ricevuti dai lavoratori è molto basso. Le principali difficoltà riscontrate riguardano il farsi comprendere dai lavoratori, spiegando il proprio ruolo, e ottenere la loro piena attenzione.

Criticità riscontrate nello svolgimento del ruolo

Nel corso della loro attività, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) si trovano ad affrontare diverse criticità. La prima riguarda le **modalità di accesso in azienda**. Spesso, al momento del contatto telefonico o via e-mail, i destinatari non riconoscono il ruolo del RLST, rendendo difficile l'organizzazione della visita. Non sempre, infatti, chi accoglie il rappresentante comprende appieno la sua funzione e quella dell'Organismo Paritetico.

A complicare ulteriormente questa fase iniziale vi è la **difficoltà di reperire i recapiti completi delle aziende**. Sebbene la situazione sia migliorata negli anni, un problema specifico riguarda le aziende straniere nel settore tessile. Spesso si tratta di società unipersonali che, al momento della registrazione, non lasciano indirizzi, numeri di telefono o altri contatti, rendendone difficile anche solo l'individuazione fisica tramite una ricerca online.

Una volta entrati in azienda, un'altra criticità segnalata riguarda il **dialogo con i lavoratori**: i RLST faticano a far comprendere perché sono lì, qual è il loro ruolo e perché chiedono di parlare con loro, anche solo per pochi minuti. L'ascolto e l'attenzione da parte dei lavoratori non sono sempre garantiti, rappresentando una delle maggiori sfide.

8. Considerazioni conclusive

Sintesi dei principali elementi emersi

L'analisi del caso studio sull'OPRAM Marche evidenzia un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro solido e ben strutturato, caratterizzato da relazioni interne ed esterne consolidate. L'operato dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST) si inserisce in un contesto normativo e contrattuale complesso, frutto della collaborazione tra le parti sociali del settore artigiano e le istituzioni regionali.

Punti di forza del sistema da valorizzare

- **Coordinamento e copertura capillare**: l'OPRAM e i suoi RLST garantiscono una presenza diffusa sul territorio, con un numero di accessi aziendali annuo (oltre 2.400) che supera significativamente quello delle ispezioni degli organi di controllo. Questa estensione dell'attività di vigilanza consente una raccolta dati più ampia e rappresentativa della popolazione lavorativa.

- **Formazione e supporto costante:** il sistema offre formazione gratuita e mirata a tutte le figure della prevenzione, finanziata direttamente dall'organismo. I corsi vengono svolti in aziende con un massimo di 15 dipendenti, dove i lavoratori coinvolti nelle lavorazioni più rischiose possono variare da 1 a 3 per azienda. Questa azione è cruciale per formare e addestrare i lavoratori più esposti ai rischi.
- **Relazioni consolidate e non conflittuali:** i rapporti all'interno dell'OPRAM sono caratterizzati da un forte spirito partecipativo, in cui le parti sindacali e datoriali collaborano per il miglioramento della sicurezza, trovando un punto di incontro nei potenziali conflitti.
- **Innovazione e strumenti digitali:** con l'evoluzione del sito web e la creazione della piattaforma "MY OPRAM", l'organismo ha migliorato l'accessibilità e l'interazione con le aziende.

Aree di miglioramento

Nonostante i numerosi punti di forza, il sistema presenta alcune aree di miglioramento su cui lavorare per ottimizzare ulteriormente il proprio operato:

- **Copertura e operatività degli RLST:** persistono alcune difficoltà nella copertura capillare di tutte le aziende assegnate, in parte dovute alla difficoltà di reperire i contatti di alcune imprese, specialmente quelle straniere.
- **Resistenze culturali:** in alcune microimprese, la sicurezza è ancora percepita come un onere burocratico piuttosto che come un valore. Ciò si traduce in difficoltà a ottenere l'attenzione dei lavoratori e in un limitato riconoscimento del ruolo e dell'importanza del RLST.
- **Aumento del numero di RLST territoriali.**

In conclusione, il caso studio sull'OPRAM Marche dimostra l'importanza e l'efficacia di un modello paritetico che, attraverso la collaborazione e l'innovazione, offre un supporto concreto e sistematico alle micro e piccole imprese, garantendo una maggiore tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nel settore artigiano.

CASO 2. RLST – CPT CAMPANIA³

1. Introduzione

Uno studio sulla funzione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza non può prescindere da un focus sull'edilizia. La Relazione annuale dell'Inail 2024, infatti, riporta che quello delle Costruzioni è il settore con la maggiore incidenza di infortuni mortali sul lavoro e il secondo settore per infortuni in occasione di lavoro (13%, subito dopo il Comparto manifatturiero dove è concentrato il 24% dei casi)⁴. Dati, questi, che si riferiscono agli infortuni denunciati, ma sappiamo che l'edilizia, al pari di altri settori, presenta molti angoli ciechi, neri o grigi, dove spesso l'irregolarità sfocia nella illegalità e le cui vicende non risultano nelle statistiche.

Si tratta di un settore complesso nel quale coesistono, da una parte, grandi cantieri, pubblici e privati, e, dall'altra, un pulviscolo di mini e micro-cantieri sparsi sul territorio, il cui numero è aumentato anche a causa della spinta data dall'attivazione del "Superbonus 110%". L'edilizia, inoltre, viene considerata, anche nel senso comune, una sorta di "porta di accesso" al mondo del lavoro, a cui ci si può avvicinare dotati di voglia di faticare, senza pensare troppo alle competenze e conoscenze che, invece, il lavoro edile richiede.

Quindi: estrema articolazione dei contesti lavorativi, grandi differenziazioni all'interno della manodopera impegnata (in termini di inquadramento, trattamento, formazione – quando c'è, visto che a volte si tratta di improvvisazione), oltre che irregolarità e illegalità diffuse sono tutti elementi che caratterizzano il settore edile e che rendono davvero complesso l'esercizio della funzione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

Una figura attivabile in virtù dell'articolo 48 del d.lgs. 81/2008, e chiamata a operare, su designazione sindacale, per più aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) aziendale. Le modalità di elezione o designazione, l'esercizio delle attribuzioni (es. modalità di accesso ai luoghi di lavoro) e le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione (percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale) sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Secondo quanto previsto dalla normativa il RLST deve poter accedere agli ambienti di lavoro e disporre di tutta la documentazione inerente alla gestione della salute e sicurezza in modo da poter svolgere efficacemente il suo ruolo.

Metodologia

Per la realizzazione dello studio di caso, si è adottata una metodologia basata su interviste, individuali o collettive, a osservatori privilegiati effettuate tra febbraio e aprile 2025.

Sono stati intervistati:

- tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) dell'Organismo Paritetico Edilizia della provincia di Avellino e dell'Organismo Paritetico Edilizia della provincia di Salerno;

3. A cura di Andrea Bolognesi (UIL), Luca Lo Bianco (EU.R.E.S.), Elsa Pili (UIL), Evan Rago (EU.R.E.S.), Paolo Treves (EU.R.E.S.).

4. Relazione annuale Inail 2024, www.inail.it/content/dam/inail-hub-site/documenti/rapporti-e-relazioni-inail/2025/07/relazione-annuale-inail-2024.pdf.

- quattro componenti degli organismi paritetici Edilizia (Formedil) delle province di Napoli e Avellino;
- tre Segretari generali regionali di Fillea-CGIL, Filca-CISL e Feneal-UIL;
- un dirigente dell'INAIL Campania;
- un *HSE Manager* di una grande azienda del settore edile operante anche in Campania.

I colloqui individuali hanno avuto una durata media di 1 ora mentre le interviste collettive di circa 90 minuti, seguendo la traccia di intervista condivisa dal gruppo di ricerca.

Le interviste, oltre a soffermarsi sulle caratteristiche e peculiarità del contesto, hanno toccato argomenti di particolare rilievo come la gestione della salute e sicurezza in contesti multietnici; pratiche di formazione; l'impiego di tecnologie avanzate per migliorare l'addestramento; l'interazione tra RLST, organismi paritetici e istituzioni.

Le interviste sono state realizzate tramite videocollegamento.

2. Contesto territoriale e rischi professionali

Caratteristiche socio-economiche del territorio

Il settore edile in Campania **conta, nel 2024, circa "90.000 addetti**, quelli regolari, quelli dichiarati nelle nostre casse edili, perché il sommerso la fa ancora da padrone in questo settore" (segretario regionale della categoria edile di un'organizzazione sindacale). Come nel resto d'Italia, la precarietà è un elemento in un certo senso connaturato a questo settore e rimane, così emerge dalle interlocuzioni effettuate, una preoccupazione per chi vi lavora: *"in edilizia, il lavoratore è legato all'opera. Ora stiamo seguendo le grandi opere come l'alta velocità, come la metropolitana di Napoli, che richiedono diversi anni di lavoro, però in altri casi l'operaio è legato a quell'opera, quindi il suo lavoro inizia e finisce con l'opera stessa. In questo senso parliamo di precarietà, il cantiere non funziona come un'azienda o una fabbrica, dove apre il portone la mattina e tutte le mattine sei sicuro che timbri il cartellino e vai a lavorare. Il cantiere inizia e finisce"* (componente organismo paritetico).

Per quanto riguarda il **tessuto imprenditoriale regionale del comparto**, è emersa dalle interviste **una spiccata frammentarietà**, con una stima di circa i tre quarti delle imprese attive ha una dimensione non superiore ai cinque dipendenti. Molto spesso si tratta di ditte familiari dove sono impiegati solo parenti stretti del proprietario. In questo scenario, appare evidente la difficoltà sia di mappare l'intera presenza delle imprese e dei singoli cantieri sia di monitorarla entrando all'interno di micro-realtà, chiuse e non sindacalizzate:

Di questi 90 mila lavoratori disseminati sull'intera Regione Campania, noi ogni anno, pur macinando migliaia e migliaia di chilometri, ne riusciamo a contattare una piccolissima parte. Se va bene, noi contattiamo un sesto, se non addirittura un settimo e nella migliore dell'ipotesi, quando questo contatto avviene, non vi è mai una consapevolezza o una partecipazione tale che ci consente di trasferire anche nozioni, informazioni, discutere di diritti negati. Molto spesso anche il nostro contatto con questi lavoratori avviene in una forma molto veloce (segretario regionale della categoria edile di un'organizzazione sindacale).

Accanto a queste realtà, la Campania vede anche la **presenza di imprese più strutturate**, spesso impegnate nella realizzazione di opere pubbliche di grande rilievo, come la tratta **AV/AC Napoli-Bari**, che più volte è stata citata nel corso dei colloqui svolti.

Dal punto di vista della sicurezza, questi due mondi percorrono strade profondamente differenti. Nelle imprese più piccole, l'attenzione alla salute e alla sicurezza è spesso messa da parte, se non completamente inesistente. Gli RLST intervistati hanno riportato il frequente riscontro di problemi come il mancato uso dei DPI, l'assenza della documentazione sul cantiere o la presenza di POS (Piani Operativi di Sicurezza) e Piani generali di sicurezza

fatti “in fotocopia”, con indicazioni che riguardavano imprese diverse da quella che avrebbe dovuto redarli. Del resto, anche uno dei segretari generali regionali ha evidenziato che si registrano “*i decessi o infortuni gravi nei piccoli e piccolissimi cantieri, dove noi difficilmente siamo presenti*”.

Al contrario, le grandi aziende adottano protocolli di sicurezza interni avanzati, andando anche oltre quanto disposto dal d.lgs. 81/08. Questo lavoro ha portato dei risultati, come ha testimoniato uno dei componenti di organismo paritetico intervistati che, parlando nello specifico degli infortuni registrati sul lavoro nelle autostrade, che ha registrato una diminuzione di circa il 70% negli ultimi 4-5 anni. Un elemento importante, sottolineato anche dall'intervistato, è che questi dati non si riferiscono solo all'azienda principale ma includono quelle afferenti ai subappalti a essa legati, confermando la necessità di un controllo puntuale ed efficace dell'azienda appaltatrice sulla propria catena di subappalti, affinché l'azione a tutela della sicurezza possa essere davvero incisiva.

Caratteristiche del settore edile

Per comprendere a fondo il contesto in cui si muove questo studio, è opportuno sottolineare qui alcuni elementi che caratterizzano il settore edile in generale e che, quindi, pur non essendo specificità del territorio campano, incidono anche su di esso.

In primo luogo, la **profonda trasformazione** che ha attraversato il comparto delle costruzioni **in seguito all'approvazione della misura del “Superbonus 110%”** (che, a livello nazionale, è stata utilizzata per il rifacimento di oltre 500.000 edifici e nella sola Regione Campania ha riguardato i lavori su oltre 30.000 edifici⁵) ha avuto una serie di conseguenze importanti anche sulla sicurezza. Come gli stessi intervistati hanno più volte sottolineato, infatti, l'evidente e improvvisa opportunità economica, da cogliere peraltro in tempi brevi, ha portato alla nascita di moltissime micro-imprese, molto spesso create da persone che non avevano alcuna esperienza nell'edilizia e provenivano da settori completamente diversi. Questo ha spesso comportato un atteggiamento superficiale sul tema della sicurezza vista principalmente come un costo e a un rapido svolgimento del lavoro. Dall'altro lato, anche i lavoratori che hanno cominciato ad affacciarsi nel settore edile, attratti dalla grande richiesta di manodopera e da salari più alti, non sempre avevano il background necessario per poter lavorare in questo settore con consapevolezza. Vale la pena citare la testimonianza di uno dei componenti degli organismi paritetici intervistati:

Per quanto riguarda il 110%, l'aspetto sicuramente positivo è la rinascita dell'edilizia. Abbiamo vissuto brutti periodi, dove c'era poco lavoro. Quindi, da questo punto di vista, ci ha fatto rinascere a tutti gli effetti. Questo dopo tanti anni dove l'edilizia era stata messa da parte, con pochi operai specializzati, poche imprese specializzate, ma anche tra gli studenti, in pochi erano interessati alle scelte di formazione tecnica. Però ci si è anche trovati davanti a una situazione, sia formativa sia tecnica, di grande problematica. Non si trovavano i lavoratori, non si trovavano i tecnici, poca professionalità. Un grande quantitativo di persone che si sono spostate nell'imprenditorialità edile. Ci siamo trovati di fronte a delle realtà dove abbiamo pagato grandi problematiche, parlo dei dati infortunistici, che ci sono. Oltre all'arrivo in cantiere di persone non preparate in senso tecnico, lato lavoratori, abbiamo riscontrato anche una mancata organizzazione da parte di alcune aziende create in maniera estemporanea. E abbiamo trovato un problema anche da un punto di vista della sicurezza del lavoro.

Non solo; l'esperienza del 110% è stata caratterizzata, oltre che dalla improvvisazione di imprese e addetti, dalla fretta. Cantieri attivati con ricorso a subappalti a catena con una

5. Report mensile ENEA aggiornato al 31 agosto 2025, www.energiaenergetica.enea.it/images/Report_31_08_2025.pdf.

forte pressione a procedere molto rapidamente. Quindi, contesti lavorativi dove la sicurezza, per così dire, non è stata al centro dell'attenzione, hanno lasciato spazio a comportamenti scorretti o non idonei e, soprattutto, molto rischiosi. Contesti in cui lavoratori più anziani si affidavano maggiormente all'esperienza sorvolando sull'utilizzo dei DPI o affrontando superficialmente alcune procedure, a volte con esiti drammatici. Ciò non assolve le imprese e chi gestisce i cantieri, che avrebbe il dovere di intervenire, richiamando a comportamenti corretti e all'assolvimento degli obblighi connessi alla sicurezza. Criticità che non sfuggono ai rappresentanti per la sicurezza:

è un mondo che oggi stiamo cercando di rieducare. È difficile farlo con chi magari oggi ha 60 anni ed è abituato a camminare sulle tavole da ponte senza le accortezze della sicurezza, perché lui è talmente sicuro, ti dice che lui lo ha fatto per una vita, che è sicuro di non cadere, è più spavaldo e purtroppo così ci sono incidenti gravi e addirittura a volte mortali. Il ragazzo invece, prima di salire su un ponteggio, si fa garantire che c'è la cintura, che c'è il gancio che lo mantiene. Insomma, sono molto più prudenti, sono meno sicuri di sé probabilmente, per via della mancanza di esperienza.

Anche il **tema della reputazione e dell'attrattività del settore** è stato un argomento più volte toccato dalla maggioranza degli intervistati, che hanno sottolineato come spesso venga presentato come un mestiere "di serie B", di sola fatica, spesso considerato come temporaneo in attesa di poter trovare qualcosa di meglio. Si tratta, in realtà, di una rappresentazione non attinente alla realtà: sia perché sempre più le imprese sono alla ricerca di operai specializzati sia perché, grazie soprattutto ai recenti rinnovi contrattuali, le condizioni del lavoro in edilizia sono sensibilmente migliorate e possono essere estremamente vantaggiose, soprattutto da un punto di vista economico. Come sottolinea un componente di un organismo paritetico provinciale, è necessario lavorare per cambiare la narrazione:

Si deve investire di più e si deve sapere presentare quello che si fa perché adesso veramente è cambiato, si vede la differenza. Il fatto è che è meno appetibile perché purtroppo nel passato il settore dell'edilizia è stato trattato troppo maltrattato per le condizioni di lavoro. Questo lo dobbiamo dire, perché i datori di lavoro si lamentano che non si riesce a reperire la manodopera, però nell'edilizia, almeno io posso parlare di questo territorio, difficilmente si rispettava il contratto. Nel senso che, dal punto di vista salariale, succedevano delle cose assurde sulla cassa edile, sugli importi di GNF⁶ che venivano erogati, che venivano restituiti, premio APE⁷, assegni familiari (una volta, quando c'era, l'assegno familiare veniva restituito). Diciamo, quindi, che era un settore, lo dobbiamo dire, purtroppo non molto appetibile per un ragazzo che si appropiava al mondo del lavoro. Oggi sta cambiando. Io ho sempre detto che dal punto di vista psicologico è diverso da tutti i lavori, dal punto di vista salariale è diverso perché a regime ha 15 mensilità.

Sempre in riferimento al tema reputazionale e all'attrattività del settore, è necessario richiamare quanto precedentemente affermato a proposito della precarietà connaturata alle dinamiche del settore. Come detto, in questo caso il lavoro è legato alla realizzazione dell'opera che può richiedere pochi mesi oppure anni, come nel caso delle grandi opere.

6. Gratifica Natalizia Ferie: è una prestazione erogata dalle Casse Edili ai lavoratori operai del settore edile, che sostituisce il pagamento diretto della tredicesima e delle ferie in busta paga da parte delle imprese.

7. Il premio APE (Anzianità Professionale Edile) è un bonus erogato dalle Casse Edili agli operai edili che maturano determinati requisiti di anzianità lavorativa e non hanno avuto infortuni. Si tratta di un riconoscimento per la professionalità acquisita nel settore, che si basa sulle ore di lavoro svolte nel biennio precedente. L'importo e le modalità di erogazione variano in base alla Cassa Edile di appartenenza.

Appalti e subappalti

Il settore edile in Campania continua a confrontarsi con una serie di criticità strutturali legate alla gestione degli appalti e, soprattutto, dei subappalti. Un problema antico, ma oggi reso ancora più evidente dalla frammentazione del lavoro nei cantieri e, come già rilevato in precedenza, dalla presenza massiccia di micro-imprese scarsamente strutturate. Le dichiarazioni raccolte da tecnici della formazione e rappresentanti sindacali del comparto restituiscono un quadro preoccupante, che intreccia deficit normativi, scarsa vigilanza, e rischi tangibili per la sicurezza e la legalità nei luoghi di lavoro.

Uno dei nodi cruciali, come sottolineato da uno dei componenti degli organismi paritetici provinciali intervistati, è la **mancanza di vigilanza attiva da parte dei committenti**. Il d.lgs. 81/2008 attribuisce loro un ruolo centrale nella sorveglianza del rispetto delle norme nei cantieri. Tuttavia, nella pratica, questo compito viene spesso delegato interamente ai coordinatori per la sicurezza (quando vi sono). Una prassi che comporta un abbassamento del livello di controllo, specialmente nei passaggi più critici della filiera, come quelli legati al subappalto, dove *“c’è un rilassamento totale della vigilanza, di un controllo”*, che spesso è alla base di infortuni sul lavoro. Come viene fatto notare, in realtà *“il committente dovrebbe essere sempre vigile e attento anche a tutte le operazioni che si svolgono nell’appalto e nell’esecuzione dei lavori, per intervenire nel momento in cui la scelta fatta da un’impresa o il lavoro svolto da un coordinatore non siano corretti”*. Spesso questo non avviene.

Un’altra criticità evidente è quella dei **costi della sicurezza nei contratti di subappalto**. Sempre lo stesso intervistato riporta che tali costi, pur essendo obbligatori, spesso non vengono inseriti nei contratti tra appaltatore e subappaltatore. Questo comporta una compressione delle tutele per i lavoratori e una maggiore esposizione al rischio per le micro-imprese coinvolte nei lavori. *“Quindi, noi abbiamo spesso che le imprese appaltatrici sono spesso ben strutturate, abbiamo ingegneri, architetti, professionisti validi che riescono a organizzare, e poi abbiamo un’impresa subappaltatrice, anche molto piccola, dove non c’è l’organizzazione, che deve essere aiutata”*. A questo proposito, dalle criticità evidenziate emerge una prima proposta che potrebbe configurarsi come un contributo al miglioramento di questa situazione: *“penso che a livello normativo bisognerebbe aiutare le imprese piccole, perché noi siamo pieni di imprese di media e piccola dimensione e vanno aidate, anche con una modifica del testo unico”*.

Sempre all’interno di questa tematica, è uno dei segretari generali regionali intervistati a mettere in luce un altro fattore di criticità, la **frammentazione** delle grandi opere in una miriade di piccoli appalti e subappalti. Le garanzie che normalmente si associano alle grandi imprese (formazione, sorveglianza, documentazione, DPI, sorveglianza sanitaria) si dissolvono quando l’opera viene “spacchettata” in una moltitudine di cantieri gestiti da micro-imprese. Questa “polverizzazione” ha causato la perdita del controllo sulla filiera produttiva, trasformando i cantieri in una somma di tante micro-realtà spesso prive di strutture adeguate, standard di sicurezza e supervisione costante.

Il risultato è che le conquiste sindacali – come l’introduzione dell’obbligo di 16 ore di formazione per i lavoratori che entrano per la prima volta nel settore edile – si scontrano con una realtà in cui si lavora anche 12 ore di fila, spesso in condizioni irregolari.

Rischi professionali principali

Se, da una parte della medaglia, vi sono le criticità analizzate fino a ora, l’altra faccia è chiaramente rappresentata dai rischi per la sicurezza che ne derivano e che si sommano a quelli tipicamente presenti nel settore edile.

Partendo proprio da questi ultimi, è stato spesso citato uno dei rischi principali nei cantieri edili: **la caduta dall’alto**, specialmente nella fase di montaggio dei ponteggi, dove l’uso dell’imbracatura di sicurezza (DPI – Dispositivi di Protezione Individuale) è obbligatorio

ma frequentemente disatteso. Anche in questo caso, incide la tipologia di impresa più largamente diffusa, quella di dimensioni estremamente ridotte, come messo in luce più volte fino a qui. Le piccole imprese – spesso con due o tre operai – risultano, anche dal punto di vista della fornitura e dell'utilizzo dei DPI, più vulnerabili, sia per mancanza di cultura della sicurezza che per assenza di strutture interne dedicate alla prevenzione.

Sono sempre queste le realtà dove più spesso gli RLST rilevano la mancata disponibilità della documentazione obbligatoria in cantiere: gli RLST si trovano, dunque, costretti a effettuare più sopralluoghi all'interno della stessa azienda, segno di una resistenza sistemica all'adeguamento normativo. Tutti segnali, questi, che in questo tipo di realtà la sicurezza viene percepita più come un vincolo formale che come una priorità sostanziale. Questa **cultura del “minimo indispensabile” è, purtroppo, alla base di molti infortuni.**

Un altro rischio che è stato evidenziato da un segretario generale regionale è quello legato alla **legalità**:

*Solitamente i nostri protocolli sono protocolli di sicurezza e legalità, quindi non sono solo protocolli collegati alla sicurezza ma portano all'interno dello stesso disciplinare, dello stesso accordo, attività che impediscano l'infiltrazione all'interno del mondo occupazionale, del lavoro, imprenditoriale di soggetti che in qualche modo possono inquinare. Perché è così, **sicurezza e legalità vanno di pari passo, vanno a braccetto.** Ed è chiaro che in un cantiere dove non c'è legalità è ancor di più aumentata il rischio legato alla sicurezza.*

Sono dunque strettamente connesse sicurezza e legalità e nei cantieri dove non si rispettano le regole – in termini di regolarità contrattuale, appalti, subappalti, orari, formazione, sorveglianza sanitaria – aumenta inevitabilmente il rischio per la salute dei lavoratori. Il riferimento ai protocolli di sicurezza e legalità sottolinea un tentativo virtuoso di affrontare congiuntamente due problemi cronici: da un lato gli infortuni e le malattie professionali, dall'altro la presenza di soggetti imprenditoriali opachi o illegittimi, che spesso nel cantiere comprimono diritti e tutele.

Come già parzialmente emerso nel corso dell'analisi riportata fin qui, l'illegalità nel senso più ampio (lavoro nero, subappalti incontrollati, violazione dei contratti) è uno dei principali fattori di rischio sul lavoro, specialmente in settori ad alta intensità di manodopera come l'edilizia. A questo proposito, è utile ricordare il riferimento a turni di lavoro di 12 ore continuative, emersa nel corso di un'intervista e riportata in precedenza, in evidente violazione di qualsiasi contratto, oltre che delle norme di legge. Questa forma di illegalità ha un impatto diretto sulla sicurezza fisica e mentale: la fatica, la stanchezza e il mancato riposo aumentano in modo significativo il rischio di errore, caduta, infortunio, anche mortale.

3. Il sistema paritetico/coordinamento di riferimento

Gli organismi paritetici nel settore edile campano rappresentano un **modello avanzato di bilateralità**, dove la cooperazione tra imprese e sindacati si traduce in azioni tangibili nei cantieri: formazione, prevenzione, consulenza e attuazione contrattuale.

Nonostante l'assenza di un coordinamento regionale strutturato, il sistema dimostra una forte coerenza operativa grazie all'adesione agli standard del Formedil nazionale e alla presenza di figure presenti in livelli territoriali diversi (una delle persone intervistate, ad esempio, ricopre una carica sia in uno degli organismi paritetici provinciali della Campania sia nel Formedil nazionale). Dalle interviste effettuate, emerge un modello di pariteticità che non è solo una configurazione formale, ma si manifesta come strumento dinamico e operativo, la cui azione è orientata allo sviluppo di un'edilizia più sicura, qualificata e rispettosa dei contratti. Lo sottolinea efficacemente uno dei segretari generali regionali intervistati:

La stessa bilateralità, spesso citata in questo breve incontro, noi la intendiamo come strumento di attuazione contrattuale. Al di là di tutte le prestazioni che eroga, per noi la bilateralità significa lo strumento di attuazione contrattuale sul territorio. Noi, attraverso la bilateralità, proviamo a far vivere tutti i dispositivi contrattuali e legislativi che a livello nazionale o territoriale si riescono a costruire.

Gli organismi paritetici nel settore edile sono **enti bilaterali costituiti paritariamente**; quindi, per il 50% da parte datoriale (in Campania rappresentata integralmente dall'ANCE-Associazione Nazionale Costruttori Edili) e per il 50% da parte sindacale, rappresentata dalle tre sigle Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL con turnazione nella vicepresidenza (mentre la Presidenza è affidata alla componente datoriale). Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è l'organo di gestione e coordinamento interno, anch'esso paritetico

Sul piano della **struttura organizzativa**, si evidenzia subito che, a differenza di altri settori, gli organismi paritetici dell'edilizia sono costituiti non su base regionale, ma **su base provinciale**. Attualmente, non esiste un coordinamento regionale formale anche se la totalità dei soggetti intervistati ne ha evidenziato la necessità. E vi è una diffusa consapevolezza circa il valore aggiunto derivante da un simile coordinamento. Peraltro, da alcune interviste si evince che si è attivato un percorso in questa direzione.

Alle azioni specifiche realizzate nelle singole province e, dunque, adattate alle esigenze locali (ma allo stesso tempo coerenti con le direttive del Formedil nazionale) dalle interviste emergono più volte delle attività comuni realizzate a livello regionale, pur nella citata assenza di un coordinamento strutturato, attraverso collaborazioni o progetti condivisi.

Nella maggior parte delle province campane, **le strutture** del CPT (specializzati nel supporto tecnico e nella consulenza in materia di sicurezza) e dell'Ente di Formazione (CFME o altre denominazioni, a seconda di quanto deciso nei singoli territori, responsabili per la formazione base e continua, anche in materia di sicurezza) **sono state fuse in un ente unico**. Fa eccezione la provincia di Salerno, dove i due enti sono ancora separati ma, stando alle informazioni raccolte nelle interviste, in via di fusione.

Funzioni esercitate

Tra le principali funzioni degli organismi paritetici, e di Formedil in particolare, vi è la **consulenza e assistenza tecnica** in cantiere, sotto il profilo della sicurezza. Nello specifico, vi sono i tecnici, che affiancano le imprese in fase di avvio lavori per identificare i rischi e organizzare le lavorazioni in sicurezza, e gli RLST, nominati dall'organismo paritetico, che – come si vedrà successivamente, nel capitolo dedicato – effettuano controlli nei cantieri per verificare gli adempimenti in materia di sicurezza, e possono anche intervenire su richiesta, fornendo assistenza.

Il compito relativo alla **formazione** merita uno specifico approfondimento, anche per via dei tanti riferimenti emersi nel corso della quasi totalità delle interviste e dell'importanza cruciale che questa ricopre nella promozione della sicurezza sul lavoro e della professionalizzazione degli addetti.

Come evidenziato da un componente di un organismo paritetico e come già richiamato nei capitoli precedenti, il settore edile ha attraversato un lungo periodo di crisi in cui la formazione, in particolare quella sulla sicurezza, era scarsamente richiesta a causa della mancanza di lavoro e di investimenti. Tuttavia, **con la ripresa del mercato** legata a incentivi come i Superbonus e, dopo l'epidemia da Covid-19, all'approvazione di grandi opere pubbliche e ai progetti del PNRR, **si è registrata un'esplosione della domanda di formazione**, parte significativa della quale ha riguardato la sicurezza, come dichiarato dal componente intervistato:

la richiesta di formazione professionale ha riguardato sia il primo ingresso al nostro mondo, quindi la prima infarinatura a chi non aveva mai messo piede in un cantiere, sia, poi, in termini di specializ-

zazione. Quindi corsi per cappottisti, stuccatori, tinteggiatori e quant'altro. Quindi anche i Formedil si sono dovuti rimboccare le maniche e darsi molto da fare, anche ristrutturarsi al proprio interno.

Le interviste hanno permesso anche di identificare i **diversi step** attraverso i quali si articola la formazione: a una prima, necessaria, parte teorica segue una fase che prevede l'utilizzo di simulatori, acquistati da alcuni Formedil provinciali, che permettono una formazione intermedia realistica. La fase di addestramento pratico, quindi con le macchine, viene normalmente svolta nel campo prova attrezzato presso le sedi dei Formedil. Quando è possibile, a questa viene ulteriormente aggiunta una formazione in cantiere, che permette l'integrazione con l'esperienza sul campo. È utile citare un commento di un componente di organismo paritetico, fatto a proposito dell'esperienza del Camper della Sicurezza (esperienza sulla quale lo studio si sofferma nel paragrafo seguente) ma estremamente rilevante rispetto alle modalità di costruzione del percorso formativo:

[recandoti nel cantiere] *la formazione la fai su quel caso specifico, che poi è quello che distingue il settore dell'edilizia dal settore dell'industria. Lei non troverà, io non troverò mai un cantiere uguale a un altro, mai. [...] Quando facevamo i corsi per i patentini, per la pala meccanica, per la gru o per altri vari macchinari, farlo in sede sicuramente ha un valore ma se si riesce poi a fare le ultime quattro ore in cantiere è un'altra cosa.*

Una breve digressione, uscendo per un momento dalla cornice della pariteticità, la merita un passaggio molto concreto ed efficace, proprio sulla necessità di fare formazione nel cantiere, fornito dall'HSE Manager di una grande azienda, anche lui tra gli interlocutori intervistati:

quando sono in aula per fare formazione porto un esempio molto immediato: mettiamo che debba andare a Milano ma mi accorgo che la mia macchina ha un problema. Allora vado dal mio collega e gli chiedo in prestito la sua macchina. Io ho una comunissima utilitaria con la classica chiave – infilo la chiave, metto in moto e parto – però in realtà, avendo la patente B, potrei guidare qualsiasi tipo di macchina al mondo. Il mio collega mi dà la sua ultima macchina appena comprata che ha la funzione del riconoscimento a distanza della persona che vuole entrare in macchina, e non ha la chiave. Io non riesco neanche a metterla in moto, quella macchina, però posso guidarla, ho la patente. Questo esempio mi permette di trasmettere loro la sensazione che è importante conoscere quel tipo di macchina, dove loro trascorrono l'intera giornata e su cui lavorano nel quotidiano.

Sul piano della formazione sulla sicurezza, una delle province oggetto di questo studio, Avellino, è stata identificata come un'eccellenza, tra le prime in Italia. “Significa – spiega un componente dell'organismo paritetico provinciale – *che si organizzano diversi corsi di formazione: quella base delle 16 ore per entrare nel cantiere, per i ponteggi, primo soccorso, caduta dall'alto, e altri corsi necessari per vivere un cantiere, che probabilmente è uno tra i luoghi di lavoro più pericolosi del mondo del lavoro*”.

La possibilità di interfacciarsi con chi lavora quotidianamente all'interno degli organismi paritetici ha permesso di evidenziare alcune criticità che si insinuano, come spesso accade, nello spazio tra la carta della norma e la concretezza dei luoghi di lavoro reali, tra gli adempimenti formali e la realtà dei cantieri. Questo il commento, al riguardo, di un componente:

Il testo unico vuole che si faccia sempre formazione all'interno delle aziende e che questa venga fatta in modo corretto. In poche parole, l'azienda deve continuare questa attività formativa su tutte le lavorazioni che va a svolgere, su tutte le macchine e le attrezzature che si utilizzano, anche quelle che non entrano nell'Accordo Stato-Regioni. Bisogna spingere molto su questo, perché quello che noto è che se non troviamo scritto qualcosa di preciso non si fa bene la formazione. Quindi, magari abbia-

mo tanta formazione sui ponteggi ma sui trabattelli non la troviamo, eppure anche per il trabattello il montatore deve fare un corso di formazione, soltanto che non è normato e quindi ci troviamo di fronte, e ci scontriamo, molte volte, a dover spiegare che cosa esattamente l'articolo 37 chiede a tutti noi partecipanti alla sicurezza, dall'azienda ai lavoratori.

Parlando di formazione, è necessario riportare, come criticità, le perplessità dei soggetti intervistati riguardo la molteplicità dei soggetti attualmente titolati a erogare la formazione. È stata da più parti evidenziata la necessità di valorizzare la formazione erogata dagli organismi paritetici, fino a rendere obbligatorio il loro utilizzo, sia per garantire qualità e coerenza nella formazione, sia per sviluppare una banca dati unica e precisa degli attestati, che permetta di verificarne la veridicità e l'efficacia.

Obiettivo sicurezza: l'esperienza del Camper itinerante diventata buona prassi

Grazie alle interviste realizzate, è stato possibile individuare alcune sfide specifiche che emergono nel contesto della formazione per la salute e sicurezza sul lavoro, nel settore edile:

innanzitutto, non ci si può riferire a un unico concetto di “luogo di lavoro”, perché ogni cantiere è diverso: differiscono condizioni, rischi, attrezzature, contesti territoriali. Un altro dato che è emerso è quello della distanza geografica, perché le imprese – specialmente quelle piccole – spesso si trovano lontane dai centri di formazione, con tempi (e, dunque, costi) di spostamento rilevanti per i lavoratori che devono sostenere la formazione.

Infine, più persone intervistate hanno sottolineato i limiti della formazione in aula, nel trasferimento pratico, nella capacità di acquisire e mantenere l'attenzione dei lavoratori, a livello motivazionale.

Dall'analisi di queste criticità è nata un'esperienza che, nel tempo, si è qualificata come buona prassi utile a ispirare altri contesti territoriali (tanto che alcune realtà locali – come Avellino e Benevento – hanno deciso di dotarsi stabilmente di un proprio mezzo per rendere itinerante e strutturale questa modalità formativa) o anche altri settori: **Obiettivo Sicurezza** è il nome del progetto realizzato in collaborazione dal Coordinamento regionale dei CFS e dalla Direzione regionale dell'Inail⁸ e consiste in un camper-aula che permette di portare la formazione direttamente dentro i cantieri e le imprese edili, azzerando le distanze e valorizzando la formazione pratica.

Gli aspetti positivi raccolti sono stati diversi. Prima di tutto, è **migliorata l'efficacia formativa**, perché il tema della sicurezza è presentato nel contesto reale, con esempi concreti e l'individuazione di possibili rischi visibili nel cantiere. Inoltre, sono **aumentate la motivazione, l'attenzione e la consapevolezza** nei lavoratori, perché la formazione “in casa” permette più facilmente di apprezzarne l'importanza e la necessità. Come ha spiegato, in maniera efficace, l'HSE Manager intervistato:

il primo pensiero dei lavoratori, quando vedono che arriva il camper di questa istituzione esterna, dove vengono fornite pubblicazioni, la brochure, dove vengono proiettate delle slide, un filmato, dove le persone che arrivano parlano, coinvolgono tutti gli operai, è questo: “allora qualcuno pensa a noi, allora noi siamo importanti, allora la sicurezza non è una perdita di tempo, allora dietro alla sicurezza ci sono tutta una serie di cose che comunque tornano esclusivamente a vantaggio di chi lavora”. Loro questo l'hanno percepito bene e devo dire la verità, il risultato lo danno.

8. Campania, con il progetto Obiettivo sicurezza un camper porta la prevenzione a casa delle imprese edili, INAIL, 22 settembre 2022, www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2022.09.campania-con-il-progetto-obiettivo-sicurezza-un-camper-porta-la-prevenzione-a-casa-delle-imprese-edili.html.

Anche nel **rapporto con i datori di lavoro e con le imprese** sono stati registrati dei miglioramenti, soprattutto una riduzione delle resistenze aziendali all'uscita del lavoratore per formazione esterna. Ha spiegato un componente di un organismo paritetico: *“quando tu chiedi all'azienda di mandare durante l'orario di lavoro un operaio a fare formazione, il primo pensiero è che quel lavoratore dovrà saltare una giornata di lavoro. Quando, invece, entra il camper in cantiere, lo abbiamo visto, anche il datore di lavoro si avvicina, entra nel camper (anche perché tu stai entrando a casa sua). Il tempo richiesto è inferiore, tre o quattro ore, non si sottrae una giornata intera durante l'orario di lavoro per una squadra di cinque, sei, dieci persone”*. Questa opinione viene condivisa anche da uno degli RLST intervistati: *“molte volte la formazione viene vista purtroppo come una perdita di tempo o del tempo sottratto alle fasi lavorative, sottovalutando l'importanza che ha e soprattutto i rischi che può provocare una mancata formazione. [...] bisogna portare la formazione sui cantieri e non aspettare che loro vengano da noi”*.

La dirigente INAIL sottolinea un aspetto importante rispetto al coinvolgimento dei datori di lavoro, legato al fatto che, fino a oggi, **questa figura non è stata destinataria di una formazione obbligatoria** su salute e sicurezza. Riportando le sue parole:

tante volte il datore si affida al consulente, a una persona che è un intermediario rispetto agli istituti di prevenzione, rispetto all'INPS, rispetto a tutto il mondo della burocrazia. Questa cosa non sempre è ben veicolata per cui il datore di lavoro, nel momento in cui prende coscienza che la formazione, la cultura della formazione, è un valore aggiunto per l'azienda, noi abbiamo raggiunto un grandissimo obiettivo. Il Camper in questo ci aiuta tantissimo perché l'imprenditore lo vede di fatto nel suo cantiere, quindi capisce che quel momento di formazione non solo è obbligatoria, determinante, ma dà un valore aggiunto perché gli crea sicurezza nel cantiere e gli evita un infortunio, una malattia, una morte che di contro gli produce un danno economico relevantissimo. Se parliamo con il linguaggio dell'imprenditore, la cultura della salute e sicurezza è un vantaggio economico in più, non è un meno.

Infine, essendo uno strumento itinerante, **migliora sensibilmente la copertura territoriale** delle imprese presenti nella Regione, anche nei comuni più remoti, dove spesso l'accesso alla formazione è più complicato.

4. L'attività dell'RLST

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale vengono **designati dalle organizzazioni sindacali** dei lavoratori più rappresentative a livello nazionale, secondo quanto stabilito dagli accordi collettivi nazionali di categoria.

Dalle interviste realizzate, è emerso che gli RLST **operano prevalentemente nei contesti aziendali di piccole dimensioni**, ovvero nelle imprese con meno di 15 dipendenti, che rappresentano circa il 70% del tessuto produttivo nella Regione Campania. In questi casi, dove non è prevista la presenza di un RLS aziendale, la figura del RLST assume un ruolo centrale nel presidio delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Da più voci è stato evidenziato che **la possibilità di accesso ai cantieri non è sempre scontata**, soprattutto nei contesti dove l'impresa non ha avuto precedenti contatti con il RLST o tende a percepirne il ruolo in modo conflittuale. In particolare, nelle imprese più piccole e meno strutturate, è stato rilevato un atteggiamento di resistenza o di sottovalutazione della funzione del rappresentante territoriale, diversamente da quanto accade nei grandi cantieri pubblici, dove il coordinatore per la sicurezza e gli enti ispettivi riconoscono il RLST come interlocutore utile e terzo. Come spiega nel dettaglio uno degli RLST intervistati:

quando si parla di un lavoro pubblico vi è una maggiore attenzione burocratica alla documentazione, nel senso che comunque ci sono degli iter diversi rispetto a un lavoro con la committenza privata, quindi ci sono delle richieste maggiori. Il coordinatore della sicurezza ha un rapporto molto più diretto con noi, con l'impresa, con le ditte subappaltatrici, perché ci sono naturalmente anche più controlli a cui far fronte, ci sono dei bilanci, è un iter diverso. Noi riusciamo comunque ad avere, anche grazie a delle riunioni periodiche, prima che si apra un cantiere, dei controlli sull'effettiva implementazione di tutte le misure sulla sicurezza.

Questa cosa qui si ha in misura minore con la committenza privata, nel senso che una volta che il coordinatore della sicurezza (quando c'è, quando è previsto) viene nominato, si ha un incontro prima della realizzazione del POS e quindi vediamo se tutte le misure sono state messe in atto. Però è un iter molto più piccolo, breve, di poca durata. I controlli non sono sempre presenti, continui e costanti come in un cantiere pubblico.

La formazione iniziale e l'aggiornamento periodico rappresentano un elemento cruciale per l'efficacia dell'azione degli RLST. La loro preparazione tecnica e normativa è, infatti, determinante non solo per la tutela dei lavoratori, ma anche, in una prospettiva più ampia e sistemica, per contribuire allo sviluppo di una cultura della prevenzione all'interno delle imprese. In tal senso, come osservato da un componente di un organismo paritetico, *“quando i rappresentanti dei lavoratori sono preparati, sono in grado di far crescere anche il servizio di prevenzione e protezione dell'azienda e l'azienda stessa”*.

Il percorso formativo degli RLST è strutturato in conformità a quanto previsto dal Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), che stabilisce i requisiti minimi, ma in alcuni casi sono previsti anche aggiornamenti tematici specifici, ad esempio in seguito a novità normative rilevanti, come il nuovo Codice degli Appalti. Come riportato da un RLST intervistato, *“quando ci sono corsi di aggiornamento, ad esempio sul codice degli appalti oppure altri temi, il nostro ente ci chiama e ci fa partecipare”*, a conferma di un collegamento diretto tra cambiamenti legislativi e aggiornamento professionale.

Le visite aziendali rappresentano uno degli strumenti principali attraverso cui gli RLST esercitano il proprio ruolo di vigilanza e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le modalità di accesso ai cantieri si fondano su una duplice logica: da un lato, le visite **su chiamata da parte delle imprese**, dall'altro, **sopralluoghi spontanei**, effettuati a discrezione del RLST nel territorio di competenza. Questa modalità mista permette una certa capillarità, pur in presenza di risorse limitate.

Secondo quanto riportato in un'intervista a uno degli RLST, *“noi facciamo il 50% delle imprese a chiamata e il 50% a visita. Faccio dei sopralluoghi a visita nel senso che, se vedo un cantiere, una gru, mi reco a fare i sopralluoghi. Nella stragrande maggioranza dei casi incontro, non dico resistenze, ma, specie dove non conosco, tendono a non far passare, a non far entrare, a sminuire il ruolo”*.

La frequenza delle visite può variare in base alla complessità del cantiere e alla disponibilità di risorse, ma in generale il modello operativo tende a prevedere **almeno tre passaggi**: *“noi accediamo ai luoghi di lavoro, principalmente ai cantieri e redigiamo un verbale sintetico, lo facciamo per consultazione e nell'ambito di questa consultazione prevediamo tre visite. La prima può essere anche una consultazione presso la sede aziendale, poi dalla seconda andiamo sul cantiere. Nel verbale analizziamo tutti gli aspetti previsti dal d.lgs. 81/2008, ovviamente, e poi inseriamo delle osservazioni. Nelle osservazioni segnaliamo le mancanze. Quindi poi ci rimane la terza visita, in occasione della quale, se vi è stata una mancanza, verificammo che sia stata sanata. Nell'eventualità, che l'impresa non ci voglia fare accedere al cantiere, esiste il protocollo con l'ente bilaterale di riferimento, nel nostro caso è il Formedil, che è previsto anche dall'81 che è la sede individuata per la risoluzione delle controversie”*. Un altro RLST approfondisce così questo aspetto: *“quando ci sono piccole difformità le segnaliamo con un verbale, perché comunque siamo anche responsabili*

di quello che potrebbe accadere: se manca un parapetto e te lo segnalo, poi magari ripasso nel pomeriggio e tu non l'hai messo ancora, è normale che è necessario fare la segnalazione, perché significa che proprio non vi è stato alcun interessamento da parte dell'azienda. Quindi dipende anche dalle problematiche che riscontriamo”.

Il **grado di accessibilità ai cantieri** da parte degli RLST non è uniforme: nelle imprese di piccole dimensioni si rilevano più frequentemente, come già accennato poco sopra, resistenze o tentativi di sminuire il ruolo del rappresentante, mentre nei cantieri pubblici o di maggiore dimensione, la figura del RLST viene generalmente riconosciuta anche dai coordinatori per la sicurezza e dagli enti ispettivi come interlocutore legittimo e utile. Questa asimmetria è stata chiaramente espressa da un RLST: *“nei cantieri pubblici [...] i coordinatori stessi chiedono all'azienda di rifarsi a noi [...] ci vedono come delle terze persone che entrano in cantiere, quindi ci vedono positivamente”.*

In alcuni territori, soprattutto quelli più periferici o distanti dai centri principali, la presenza degli RLST rappresenta l'**unico presidio di sicurezza costante**. Come testimoniato da un RLST intervistato, *“[nelle imprese piccole] magari il coordinatore controlla all'avvio del cantiere, e poi, a differenza di un lavoro pubblico, magari lo va a controllare solamente alla fine della lavorazione. Quindi la nostra presenza in quel caso lì è ancora più importante perché dobbiamo seguire le fasi lavorative dell'impresa”.*

Accesso alla documentazione

L'accesso alla documentazione aziendale – in particolare il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), il DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze), e i Piani Operativi di Sicurezza (POS) – costituisce un aspetto centrale dell'attività dei RLST, ma la concreta possibilità di consultare questi documenti varia sensibilmente a seconda del contesto operativo.

Anche qui, infatti, si ripropone quel **doppio binario tra appalti pubblici o grandi opere**, da una parte, e micro-imprese e cantieri privati, dall'altra, che abbiamo visto fin dall'inizio di questo lavoro e che è ritornata spesso in molti degli aspetti analizzati. Anche per quanto riguarda la documentazione, infatti, nei **cantieri pubblici**, dove sono presenti strutture organizzative più articolate e obblighi procedurali più stringenti, l'interazione tra RLST, coordinatori per la sicurezza e imprese è più strutturata. In questi casi, si tengono **riunioni preliminari** all'avvio del cantiere in cui viene verificata l'adeguatezza della documentazione relativa alla sicurezza. Questo livello di interazione è facilitato anche dalla maggiore presenza di figure tecniche e di controllo, nonché dalla necessità di rispettare standard formali imposti dalle stazioni appaltanti pubbliche.

Diversamente, nei **cantieri privati**, soprattutto in presenza di micro-imprese, l'accesso alla documentazione risulta più problematico, come già riportato sopra.

Interlocutori ricorrenti

L'operatività degli RLST si sviluppa in un ecosistema relazionale complesso, che coinvolge diversi interlocutori: **imprese, lavoratori, coordinatori per la sicurezza, organismi paritetici**, ma anche **istituzioni e soggetti ispettivi** (INAIL, INPS, ITL, ASL, Prefetture). Le relazioni con questi attori condizionano fortemente la possibilità di incidere concretamente sui contesti lavorativi e sulla prevenzione dei rischi.

Come abbiamo già più volte evidenziato, il rapporto con le imprese è fortemente influenzato dalla dimensione aziendale e dal tipo di cantiere. Nelle realtà più piccole, in particolare nel settore privato, la presenza fisica del RLST viene talvolta vissuta come una “intromissione”, soprattutto se non si è riusciti ancora a costruire un rapporto fiduciario. Al contrario, nei **cantieri pubblici** o in quelli più strutturati, invece, il ruolo dell'RLST viene **generalmente riconosciuto**.

Da sottolineare che alcuni componenti degli organismi paritetici evidenziano un'evoluzione positiva nella percezione degli RLST **da parte delle imprese**:

non c'è diffidenza, c'è condivisione, sono contenti anche di questa sorta di collaborazione, perché in effetti capiscono che poi quell'intervento serve a risolvere dei problemi [...] Gli anni di lavoro, da questo punto di vista, hanno cambiato molte cose in positivo. I problemi ci sono, perché gli infortuni continuano a esserci, però questo fastidio si avverte molto di meno. C'è anche addirittura quasi uno spirito di collaborazione perché si capisce meglio qual è il senso e qual è il ruolo. Quindi da questo punto di vista vedo un miglioramento.

Gli **organismi paritetici territoriali**, come il Formedil, svolgono un ruolo chiave nel coordinamento delle attività degli RLST. Oltre a supportare l'accesso ai cantieri attraverso strumenti come le **notifiche preliminari**, che gli enti competenti inviano prima dell'inizio dei lavori all'organismo paritetico, gli OO. PP. promuovono **protocolli operativi** con le amministrazioni locali. Un intervistato ha ricordato, ad esempio, il protocollo sulla sicurezza tra Formedil e la Provincia nei cantieri scolastici finanziati dal PNRR.

I rapporti con le istituzioni – **Ispettorati Territoriali del Lavoro, Prefetture, INAIL, INPS, ASL** – sono discontinui e segnati da esperienze eterogenee. In alcune province si sono avviate collaborazioni operative e partecipazioni a tavoli istituzionali. Come affermato da un componente di un organismo paritetico, “*ci sono tavoli in Prefettura sulla sicurezza, sia ad Avellino che anche a Benevento*”.

Alcuni RLST riportano esperienze di confronto diretto con le istituzioni. Uno di loro ha anche riferito di aver partecipato a visite ispettive con gli organi di controllo, durante le quali “*gli ispettori mi dicevano che vedevano con positività la figura dell'RLST, come figura terza*”, riconoscendone il valore aggiunto in un contesto di carenza cronica di personale ispettivo.

Tuttavia, anche in questo caso, pur riportando alcune esperienze positive di collaborazione con alcune istituzioni a livello territoriale, gli RLST lamentano in generale uno scarso riconoscimento del loro ruolo:

ci farebbe piacere che anche l'Ispettorato, l'ASL, gli enti ispettivi diano importanza alla rappresentanza dei lavoratori, perché noi siamo i primi, insieme ai delegati sindacali, a entrare sul cantiere, siamo i primi a cui si rivolgono e riportano le loro problematiche. Quindi è importante che anche loro quando entrano in un cantiere e leggono la firma del rappresentante dei lavoratori, le diano importanza e non sia considerata solamente una firma burocratica obbligatoria su un POS, su un DVR, su una consegna dei DPI.

Modalità di raccolta dati e segnalazioni

La raccolta di informazioni e la segnalazione di criticità rappresentano due funzioni operative centrali per i RLST, che si muovono tra **attività formale** (verbali, accessi ufficiali, comunicazioni agli enti) e **gestione informale delle relazioni di cantiere**, necessarie per poter instaurare un approccio collaborativo con le imprese finalizzato sempre alla tutela dei lavoratori.

Gli RLST accedono ai cantieri e redigono **verbali di sopralluogo**, nei quali registrano le eventuali non conformità riscontrate rispetto agli obblighi di legge previsti dal d.lgs. 81/2008. Abbiamo già visto in precedenza che le visite si articolano **in più fasi**. Laddove le imprese **non consentano l'accesso ai cantieri**, viene avvisato l'organismo paritetico: “*nell'eventualità che l'impresa non ci voglia fare accedere al cantiere, esiste il protocollo con l'ente bilaterale*”, specifica un intervistato.

Nei casi più gravi di riscontrate criticità, dove vi siano rischi immediati per la sicurezza, i RLST possono anche **segnalare direttamente all'impresa la necessità di sospendere le**

lavorazioni. “Ci sono stati dei casi dove abbiamo dovuto segnalare con il preposto all’interno del cantiere di sospendere la lavorazione perché magari c’erano degli scavi senza il terrazzamento, che avrebbe potuto creare delle frane pericolose e quindi mettere a rischio gli operai”, ha raccontato un RLST, evidenziando la gravità di alcune situazioni rilevate.

In riferimento all’importante mole di dati raccolta, uno degli RLST, nel corso del colloquio, ha avanzato una proposta interessante:

Noi abbiamo una banca dati impressionante. Abbiamo le notifiche preliminari, abbiamo il versamento della cassa edile, abbiamo le comunicazioni con il CPT. Quindi, se noi volessimo, avendo un quadro generale di tutti i cantieri che si aprono, perché non fare dei tavoli permanenti presso le prefetture e organizzarci? Se in questo mese aprono 20 imprese, io con la collaborazione degli RLST, del CPT, dell’ASL, di tutti gli enti ispettivi, si potrebbero organizzare le visite ai cantieri per accertarsi, prima che succeda qualcosa, che siano state messi in opera tutte le misure di sicurezza. [...] Faccio un esempio: proprio oggi mi ha chiamato un’impresa che ha montato un ponteggio e mi ha chiesto, oltre la mia visione, la visione del CPT. Probabilmente questa impresa ha avuto un controllo, perciò adesso ci ha chiesto collaborazione. Questo deve avvenire prima, perché se ha avuto un controllo e magari sono state riscontrate delle mancanze, c’era anche il rischio che potesse farsi male qualcuno. Quindi prima che l’impresa ci chiami, andiamo noi da lei.

Dialogo con i lavoratori

Il **dialogo diretto con i lavoratori** costituisce uno degli aspetti costitutivi della funzione degli RLST.

È emerso dai diversi colloqui con gli RLST intervistati che la costruzione di un canale di comunicazione con i lavoratori non è solo una necessità operativa, ma un vero e proprio **presupposto etico e professionale**. Alcuni dichiarano di essere percepiti quasi come una “valvola di sfogo” all’interno dei cantieri, soprattutto nelle aree più periferiche, dove l’isolamento logistico e la mancanza di presidi istituzionali rende più difficile far emergere le criticità. “Molte volte ci fidano le vere problematiche che ci sono in queste situazioni: la mancanza di manodopera, la necessità di formazione, le difficoltà logistiche”, ha raccontato un RLST, evidenziando come il confronto con i lavoratori spesso vada oltre i soli aspetti tecnici della sicurezza, arrivando a toccare dimensioni organizzative e sociali del lavoro.

Il contatto diretto con i lavoratori è, però, ancora oggi (anche se, secondo le dichiarazioni degli intervistati, meno che in passato) talvolta **ostacolato dalle dinamiche aziendali**. È stato già evidenziato come, in particolare nei cantieri più piccoli o informali, gli RLST abbiano riferito episodi di mancato accesso, ostilità o scarsa collaborazione da parte dei datori di lavoro, un atteggiamento che ovviamente ha un effetto indiretto anche sulla libertà dei lavoratori di esprimersi.

Inoltre, i lavoratori stessi – soprattutto nelle realtà più piccole e marginali – possono vivere il rapporto con il RLST con timore o diffidenza, temendo ripercussioni o fraintendimenti. Questo rende **fondamentale la costruzione di un clima di fiducia e ascolto**, che passa anche dalla presenza continuativa e dalla vicinanza umana. “La prima cosa che facciamo è instaurare un rapporto empatico, affinché capiscano che noi ci siamo, che la sicurezza c’è anche in questi posti”, ha dichiarato un RLST.

5. Conclusioni

L’analisi della figura dell’RLST oggetto di questo studio è calata all’interno di due contesti specifici: il primo è quello settoriale, ossia il settore edile; il secondo è quello geografico, perché è stata presa in esame la sola realtà della Regione Campania. È importante sottolinearlo ancora una volta, in sede di conclusioni, perché entrambi i contesti pesano nella caratterizzazione della figura oggetto di analisi, che si costruisce costantemente in relazione

a essi. I cambiamenti che avvengono all'interno di uno dei due contesti (o di entrambi) modificano di conseguenza anche prassi, efficacia e criticità dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali. È stato così, come abbiamo visto, con la "rivoluzione" originata dalla misura legislativa del Superbonus 110%, ma anche, ad esempio, in seguito all'accrescersi della presenza di lavoratori stranieri, oltre ovviamente in relazione a innovazioni in materia legislativa o contrattuale.

Attraverso le interviste effettuate, sono emersi alcuni fattori di criticità che coinvolgono non solo gli RLST, ma tutto il sistema nel quale essi sono inseriti e con il quale entrano costantemente in relazione. Nella maggior parte dei casi, si tratta di osservazioni pienamente condivise dalla totalità dei soggetti ascoltati, in altri è stata registrata una più o meno intensa difformità di vedute, data probabilmente dalla diversità di esperienze, funzione e anche approccio che caratterizzano ciascuno.

Molte di queste criticità sono state affrontate nel corso dell'analisi, sottolineando la differenza tra operare in contesti caratterizzati dalla presenza di piccole e piccolissime imprese, oppure in altri dove prevale la committenza pubblica. Riflessioni che chiamano in causa le difficoltà ancora oggi riscontrabili nell'accesso ai cantieri da parte degli RLST, il riconoscimento del ruolo, il rapporto con le istituzioni sul territorio, solo per citare alcuni dei temi più ricorrenti.

Accanto a questi ultimi, vi sono anche degli aspetti a cui si è fatto meno riferimento nelle interviste, ma che sono rilevanti ai fini della ricerca.

In primo luogo, il tema della **bilateralità** e in particolare di quella del settore. Uno dei segretari generali regionali ne ha parlato come "il fiore all'occhiello del contratto collettivo", opinione condivisa da un suo collega che nel riferirsi agli bilaterali li ha definiti "presidi di legalità e sicurezza". Un'eccellenza, tuttavia, non condivisa da tutti i contratti collettivi del settore edile:

Eppure, c'è un'azione ormai che va avanti da tempo. Soggetti non rappresentativi di questo settore, i contratti pirata: è una battaglia che il sindacato unitariamente sta facendo da sempre. Noi abbiamo chiesto di misurarci tutti quanti in termini di rappresentatività, per verificare chi è legittimato a firmare, perché qua si firma di tutto. Quindi, ad esempio, l'ultimo contratto, fatto tra soggetti che non presentano nulla nel settore edile, è senza le casse edili. Sapete bene quanto noi che le casse edili sono nate nel 1919 proprio per mitigare gli effetti di una struttura naturale del settore – la grande mobilità del lavoro, garantire diritti a tutti (poi i diritti non sono mai tanti e anzi dobbiamo difendere quelli che abbiamo conquistato, che i nostri avi hanno conquistato per poi rilanciare) – e questi soggetti firmano un contratto senza le casse edili facendo dumping contrattuale. Con un risparmio di un miliardo di euro: la cifra che noi erogiamo attraverso gli enti bilaterali come welfare integrativo e poi con l'anzianità professionale edile che per molti rappresenta un'altra mensilità, una mensilità aggiuntiva.

Inoltre, si rileva una distanza importante tra quanto previsto da leggi e contratti e magari dai relativi adempimenti formali e la realtà quotidiana dei cantieri, come ha spiegato un segretario generale regionale:

Penso che sul piano normativo e contrattuale l'edilizia è una punta di diamante, lasciatemi passare questo termine. La difficoltà che io riscontro è che tra quanto si stabilisce a livello legislativo – negli ultimi anni abbiamo raggiunto risultati inimmaginabili – ma anche sul piano contrattuale, con l'ultimo contratto che abbiamo chiuso, e quello che poi succede sul territorio c'è una distanza enorme. Noi non riusciamo a scaricare sui singoli territori, sui singoli cantieri tutti i benefici legislativi e contrattuali che questo settore mette in campo.

Un altro punto particolarmente significativo emerso nella maggior parte delle interviste e in maniera trasversale rispetto alle funzioni ricoperte dagli intervistati afferisce alla **ne-**

cessità di attivare forme di coordinamento degli RLST, a partire da quello regionale.

La struttura degli organismi paritetici nel settore edile è infatti al momento articolata su base provinciale. L'assenza di un sistema coordinato che permetta di condividere esperienze e operare in sinergia su tutto il territorio regionale è stato identificato come vulnus dalla maggioranza dei soggetti intervistati, sia nell'ambito sindacale sia negli stessi organismi paritetici. Si tratta di operare affinché possa essere sempre più efficace la condivisione di progetti innovativi come, ad esempio, Obiettivo Sicurezza, che, come detto, porta portare la formazione direttamente dentro i cantieri con un camper itinerante ed è realizzato con interlocutori/partner di livello regionale, come il Coordinamento regionale dei CFS e la Direzione regionale dell'Inail. La creazione di questo coordinamento è un obiettivo di cui le parti sembrano, tuttavia, avere piena consapevolezza e verso il quale si sta tendendo, come testimoniano sia un componente dell'organismo paritetico, lato datoriale (*"ci stiamo lavorando; c'era un coordinamento regionale, poi nel tempo è stato un po' abbandonato. Adesso anche le parti sociali stanno cercando di incontrarsi per ricrearlo"*) sia un segretario generale regionale (*"una delle cose che faremo prossimamente è proprio un coordinamento degli RLST. In base agli accordi della Feneal, Filca e Fillea Nazionali⁹, in alcuni casi è ipotizzabile anche un'azione degli RLST a carattere regionale, proprio una regionalizzazione dell'organizzazione degli RLST"*)

Per gli RLST, inoltre, incide in modo particolare l'**organizzazione logistica** del loro lavoro e pesa la **scarsità di risorse umane disponibili**, a fronte di un territorio ampio e, come si è reso evidente nel corso di questa analisi, molto complesso. *"La cosa che ho sempre detto che ci avrebbe facilitato nel nostro lavoro – ha dichiarato uno degli RLST intervistati – è il fatto di rimanere nelle aree di competenza, in maniera tale da poter intervenire con immediatezza quando ci chiamano le aziende. Io porto la mia esperienza: io devo fare 60 chilometri ad andare e 60 chilometri a tornare. Questo tempo che devo impiegare per spostarmi, lo potrei utilizzare per fare un ulteriore accesso. [...] Così come anche il fatto di uscire in due, invece che una sola persona, può essere per noi un motivo di sicurezza in più"*.

Infine, un'ulteriore area di miglioramento è quella relativa alle **relazioni con le istituzioni** deputate alla prevenzione e alla tutela della salute e sicurezza. Dalle interviste, sono emerse alcune condizioni che possono favorire un dialogo efficace: la continuità delle visite, la capacità di costruire fiducia nel tempo, ma anche il riconoscimento istituzionale del ruolo degli RLST da parte degli enti ispettivi. Un RLST ha rilevato, ad esempio, che sarebbe importante che *"quando [gli enti] entrano in un cantiere e leggono la firma del rappresentante dei lavoratori, gli diano importanza e non sia solamente una firma burocratica obbligatoria su un POS"*.

In sostanza, gli interlocutori più avveduti immaginano un sistema della sicurezza in cui gli RLST sono chiamati a operare in sinergia con gli organismi paritetici, le figure della sicurezza aziendali e tutti i riferimenti istituzionali, primo tra tutti l'Ispettorato, per rafforzare il peso della rappresentanza dei lavoratori e l'azione di contrasto alle irregolarità, alle illegalità e la prevenzione dei rischi più diffuse ed efficaci.

9. Accordi di Roma, maggio 2024, www.ildiariodellavoro.it/costruzioni-siglatai-gli-accordi-di-roma-tra-i-sindacati-degli-edili-per-il-rilancio-dell'azione-unitaria/.

CASO 3. RLST – RLS TERRITORIALE UNIONMECCANICA LOMBARDIA¹⁰

1. Premessa

Lo studio di caso oggetto di questo breve saggio si inserisce nell'ambito del BRIC INAIL (Bando di Ricerca in Collaborazione) 62 del 2022: "conseguenze dei cambiamenti del mondo del lavoro determinati dall'economia digitale e dagli effetti della pandemia SARS-CoV-2. Importanza di modelli di gestione partecipativi e sistemi di rappresentanza condivisi nell'identificazione di strumenti di prevenzione mirati".

La metodologia utilizzata nel progetto di ricerca si iscrive nell'approccio mixed methods, in cui chi fa ricerca "raccolge e analizza i dati, integra i risultati e trae inferenze usando approcci e metodi sia quantitativi che qualitativi"¹¹. In sostanza si tratta di unire nello stesso progetto di ricerca la raccolta, l'analisi e l'interpretazione di dati di diversa natura.

L'uso della metodologia del case study nel disegno di questa ricerca è coerente con la cornice di riferimento succitata. La metodologia del caso di studio permette, infatti, un'analisi profonda di un fenomeno all'interno del suo contesto reale, cogliendo le interazioni tra fattori sociali, culturali, organizzativi e ambientali che difficilmente emergerebbero con metodi più standardizzati. Attraverso descrizioni ricche, narrative dettagliate e testimonianze dirette, gli studi di caso si trasformano in strumenti comunicativi potenti, utili nella sensibilizzazione e nella divulgazione.

Il case study promuove una conoscenza fortemente correlata al contesto, comunque in grado di produrre un tipo di generalizzazione "differente da quella statistica che alcuni hanno definito come "analitica", relativa cioè a proposizioni teoriche e non a popolazioni o universi"¹².

Nello specifico, il caso di studio in esame ha natura descrittiva con elementi esplicativi, dato che si vuole comprendere quali siano i fattori organizzativi e istituzionali che rafforzano o indeboliscono l'efficacia del sistema di rappresentanza oggetto della ricerca. I dati sono stati tratti da più fonti (e, in particolare, da interviste con sindacalisti, rappresentanti di base, esponenti di associazioni datoriali e delle istituzioni preposte, ecc.) garantendo triangolazione e tracciabilità della "catena dell'evidenza", per garantire che ogni conclusione sia riconducibile in modo trasparente e verificabile alle fonti e ai dati su cui si basa.

2. Cenni sulla figura dell'RLST e all'attività degli organismi paritetici

Il focus dello studio di caso consiste nell'approfondimento del ruolo del Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la sicurezza (RLST). L'art. 47 ottavo comma del d.lgs. 81/08 con previsione fortemente innovativa

stabilisce che qualora non si proceda alla elezione del RLS di azienda [...] le funzioni sono esercitate dal rappresentante territoriale o di sito produttivo (salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale)¹³.

10. A cura di Claudio Arlati (IAL).

11. Tashakkori A. & Creswell J.W. (2007). Editorial: The New Era of Mixed Methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 3/4, 121-136.

12. Sena B. (2021). *Il case study nella ricerca sociale*. Carocci, 45.

13. Lai M. (2010). *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*. Giappichelli, 136.

Siamo in presenza di un ruolo che ha “carattere suppletivo”¹⁴, con il fine di garantire una figura certa di riferimento per i lavoratori e le lavoratrici di ogni azienda. Ciò è tanto più rilevante per l’economia italiana, contraddistinta dall’estrema frammentazione del tessuto produttivo. La struttura italiana si caratterizza per un’elevata atomizzazione, con oltre 4,3 milioni di imprese attive (ISTAT, 2024), di cui più del 95% sono microimprese con meno di 10 addetti e un fatturato limitato. Le PMI (fino a 250 addetti) rappresentano circa il 99,9% del totale, impiegano il 77% dei lavoratori e generano quasi il 70% del valore aggiunto nazionale, a fronte di una quota inferiore al 55% nella media UE.

La dimensione media delle imprese italiane è di appena 4 addetti per azienda, contro gli 11 della Germania e i 6 della Francia. Questa condizione costituisce al tempo stesso un punto di forza in termini di flessibilità e radicamento territoriale, ma anche un vincolo strutturale rispetto a produttività, digitalizzazione e transizioni verde e demografica.

La letteratura internazionale e nazionale evidenzia una correlazione significativa tra frammentazione del tessuto produttivo e difficoltà di sindacalizzazione dei lavoratori. In Italia, la prevalenza di micro e piccole imprese rende più complessa la costruzione di rappresentanza collettiva: nelle aziende sotto i 15 addetti, che rappresentano la maggioranza assoluta, spesso non si applicano gli stessi strumenti di contrattazione e partecipazione previsti nelle realtà medio-grandi, né vi sono strutture sindacali interne stabili.

Gli studi in materia¹⁵ mostrano come la densità sindacale (rapporto tra iscritti e occupati) tenda a ridursi drasticamente al diminuire delle dimensioni aziendali.

Al contrario, nelle imprese di media e grande dimensione la presenza di sindacati è più consolidata, favorita da economie di scala nella rappresentanza, da rapporti più strutturati con le associazioni datoriali e da una maggiore rilevanza della contrattazione aziendale.

La frammentazione produttiva italiana contribuisce dunque a un “dualismo della rappresentanza”: una parte consistente di lavoratori rimane ai margini dei canali sindacali tradizionali. Ciò indebolisce la capacità complessiva del sindacato di incidere sulle trasformazioni del lavoro e rende più urgente la ricerca di modelli di rappresentanza innovativi capaci di superare i limiti imposti dalla polverizzazione del sistema produttivo.

In questo quadro, il senso degli RLST consiste soprattutto nell’evitare nei limiti del possibile che si manifestino vuoti nel sistema di rappresentanza almeno relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle micro e piccole imprese. Il rappresentante territoriale è definito dal legislatore con le medesime attribuzioni dell’RLS, come definite dall’articolo 50 del d.lgs. 81/08.

Perno della regolazione dei rappresentanti territoriali sono gli organismi paritetici¹⁶, a cui la legge attribuisce molteplici funzioni, tra cui essere la “casa degli RLST”. Questi attori collettivi non sono da confondersi con gli enti bilaterali, sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro con diversa fonte legislativa di riferimento¹⁷.

Gli organismi paritetici rappresentano, quindi, un’istanza specialistica relativa ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, la cui costituzione e modalità di funzionamento dipendono dalla contrattazione collettiva, con funzioni di “controllo sociale bipartisan”¹⁸ a carattere

14. *Ibidem*.

15. Ad esempio: ETUI (2023). *Benchmarking Working Europe 2023*. Brussels: European Trade Union Institute; CNEL (2024). *XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva in Italia*. Roma: Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro.

16. Definiti dal d.lgs. 81/08 all’articolo 2 quali organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a cui sono attribuite specifiche funzioni. L’accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 di fatto esclude gli enti bilaterali dallo svolgere attività vicarianti quelle della pariteticità.

17. Gli enti bilaterali sono disciplinati dal d.lgs. 276/03, conosciuta anche come legge Biagi.

18. Pascucci P. (2021). Definizione, ruolo e funzioni dei “genuini” organismi paritetici in mate-

volontaristico, “giacché, in ultima istanza, sono pur sempre legittimati dall’adesione volontaria dei datori di lavoro e dei lavoratori e, correlativamente, delle loro istanze di rappresentanza collettiva”¹⁹.

Le funzioni della pariteticità sono definite dall’articolo 51 del d.lgs. 81/08. La prima è costituita dall’essere istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull’applicazione dei diritti di rappresentanza (quindi relative alle prerogative degli RLS)²⁰, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

Essi, inoltre, possono supportare le imprese nell’individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Per le stesse finalità di supporto, gli organismi paritetici possono effettuare sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro²¹.

Tra i servizi erogabili dalla pariteticità la normativa cita l’asseverazione, che ha “per oggetto sia l’adozione sia l’efficace attuazione dei modelli organizzativi e di gestione di cui all’art. 30 del d.lgs. n. 81/2008”²² strumento “né fungibile né sostitutivo rispetto ai normali canali di certificazione dei sistemi di gestione”²³, ma “che pare indicare come il legislatore ritenga presuntivamente più affidabile chi opera nell’ambito del sistema della pariteticità”²⁴ genuina²⁵.

Non va dimenticato l’importante ruolo che gli organismi paritetici possono svolgere in materia di formazione, sia in termini di organizzatori diretti dell’attività²⁶, che di collaborazione con i datori di lavoro relativamente allo svolgimento dell’attività formativa. Ciò non significa che sia stato imposto alle imprese “l’obbligo di effettuare la formazione necessariamente con la collaborazione degli organismi indicati, ma soltanto quello di mettere i medesimi organismi a conoscenza della volontà di svolgere un’attività formativa, e ciò all’evidente fine di operare una forma di controllo/monitoraggio dei percorsi formativi effettivamente proposti”²⁷.

Contesto di riferimento

L’industria metalmeccanica lombarda riveste un ruolo di primo piano nell’economia regionale e nazionale. La Lombardia conta, secondo i dati camerali aggiornati al 2023, circa 43 mila imprese attive nel comparto metalmeccanico (oltre il 5% del totale regionale). Queste aziende impiegano più di 515 mila addetti, pari al 12,9% dell’occupazione regionale, rappresentando circa un quarto dell’intero settore metalmeccanico italiano in termini di occupati.

ria di salute e sicurezza sul lavoro. In: Pascucci P. & Nunin S. (a cura di), *La bilateralità nel tempo a garanzia dell’artigianato. Materiali di studio dai Convegni di Cagliari e Trieste – giugno/settembre 2018*. UET, 85-97.

19. *Ibidem*.

20. Lai M. (2010), *op. cit.*, 151.

21. Pascucci P. (2021), *op. cit.*

22. *Ibidem*.

23. Pascucci P. (2020) in a Commissione paritetica tecnicamente competente della Fondazione Rubes Triva, L’asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG) – Questioni interpretative e applicative.

24. Ivi, 13.

25. È interessante notare come a tal fine sia stato costituito con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali dell’11 ottobre 2022, n. 171 un repertorio degli organismi paritetici rispondenti ai requisiti previsti dalla legge.

26. Funzione a essi confermata dal recente accordo Stato-Regioni in materia di formazione.

27. Pascucci P. (2021), *op. cit.*, come precisato dalle linee guida dettate dall’accordo del 25 luglio 2012, che riprendono alcuni contenuti della circolare del Ministero del lavoro n. 20/2011.

La struttura produttiva è caratterizzata dalla prevalenza di PMI (dimensione media intorno a 12 addetti per impresa) accanto a realtà industriali di maggiori dimensioni. Il comparto presenta inoltre specializzazioni di spicco: in particolare la fabbricazione di macchinari e apparecchiature e la metallurgia (inclusi i prodotti in metallo), che insieme generano oltre il 35% del valore aggiunto manifatturiero regionale. La presenza della metalmeccanica è radicata in tutto il territorio lombardo, con poli di eccellenza in province come Lecco e Brescia, dove oltre un quinto degli occupati lavora nel settore.

Dal punto di vista economico, il comparto fornisce un contributo decisivo alla ricchezza regionale e alle performance nazionali. La sola Lombardia genera circa un terzo del valore aggiunto e delle esportazioni dell'intera industria metalmeccanica italiana. Ad esempio, nell'area di Milano (incluse le province di Monza e Lodi) il settore metalmeccanico conta circa 8,8 mila unità locali con circa 90 mila addetti; esso produce circa il 40% del valore manifatturiero della provincia milanese e rappresenta il 20-25% di quello regionale. Complessivamente, nel 2023 l'export lombardo ha raggiunto il record di 163 miliardi di euro, trainato in larga parte dai beni metalmeccanici: le vendite di macchinari sono cresciute del +6,4% rispetto all'anno precedente. I mercati di sbocco principali per la meccanica regionale restano quelli europei, con la Germania al primo posto (circa 20 miliardi di euro di export nel 2023) seguita da Francia e Spagna; assumono però un peso crescente anche le destinazioni extra-UE come Stati Uniti, Svizzera e Turchia.

Il settore si distingue inoltre per l'elevata produttività e intensità tecnologica: gran parte delle produzioni metalmeccaniche rientra nelle categorie a medio-alta tecnologia, e il valore aggiunto per addetto dell'industria lombarda – oltre 67 mila euro annui nel 2021 – risulta il più alto d'Italia (dato ISTAT).

Negli ultimi anni la metalmeccanica lombarda è stata investita da una profonda trasformazione digitale e "green". Le imprese del settore hanno accelerato l'adozione di tecnologie avanzate (fabbrica digitale, automazione Industria 4.0, intelligenza artificiale, ecc.) e investono intensamente in ricerca e sviluppo, anche grazie a incentivi pubblici come il piano Transizione 4.0/5.0.

La sostenibilità energetica e ambientale è divenuta prioritaria, imponendo cambiamenti nei modelli organizzativi e di business delle aziende. Questo processo di innovazione continua, sostenuto dalla collaborazione tra imprese, istituzioni e centri di ricerca, mira a rafforzare la competitività internazionale dell'industria metalmeccanica lombarda e ad accompagnarla verso un modello di crescita più innovativo e sostenibile.

3. Rischi professionali

Nel 2023, secondo i dati INAIL, in Italia sono state denunciate 93.346 incidenti sul lavoro nel solo settore manifatturiero, valore in linea con l'anno precedente e tornato ai livelli pre-pandemia. La Lombardia, regione a forte vocazione industriale, ha contribuito in misura significativa a questo totale: nello stesso anno 17.336 infortuni manifatturieri sono stati denunciati in Lombardia (primo posto in Italia per numero assoluto di casi), insieme a 27 decessi sul lavoro nel settore (anch'esso il dato regionale più alto). Queste cifre sottolineano la rilevanza del fenomeno infortunistico nel contesto lombardo.

Nel corso degli ultimi anni, l'incidenza degli infortuni in rapporto agli occupati industriali lombardi si è mantenuta relativamente più bassa rispetto ad altre aree del Paese. In base agli indici INAIL di rischio, la Lombardia, pur avendo il numero assoluto più elevato di infortuni, presenta 0,81 infortuni con esito di invalidità permanente ogni 1.000 addetti (media 2020-2022), un valore inferiore alla media nazionale (1,01‰) e tra i più bassi in Italia.

Analogamente, l'indice di gravità (giornate perse per addetto) in Lombardia è risultato circa 0,62 giornate per lavoratore (sempre su base 2020-22), contro una media nazionale di

0,72. Ciò indica che, rapportato alla dimensione occupazionale, il fenomeno infortunistico lombardo ha un impatto relativo minore rispetto ad altre regioni, probabilmente per effetto di standard di sicurezza mediamente più elevati o di una composizione settoriale differente.

Da ultimo, uno sguardo all'interno del settore metalmeccanico lombardo permette di identificare i sottosettori più a rischio. Secondo l'analisi dei dati INAIL, all'interno del manifatturiero le attività con il maggior numero di infortuni sono la fabbricazione di prodotti in metallo (escluse macchine e impianti) e la fabbricazione di macchinari, che insieme costituiscono oltre un terzo di tutti gli infortuni denunciati nell'industria manifatturiera.

I principali rischi professionali nel settore sono i seguenti:

- agenti di natura fisica presenti nell'ambiente di lavoro metalmeccanico, come rumore intenso, vibrazioni meccaniche, temperature estreme e radiazioni non ionizzanti. Nelle fabbriche metalmeccaniche il rumore prodotto da macchinari utensili, presse, impianti di taglio e saldatura è spesso elevato, con potenziali danni all'udito dei lavoratori (ipoacusie da rumore), che pare siano molto meno che in passato (RLST CISL). Anche l'esposizione prolungata a vibrazioni (ad esempio per l'uso di utensili pneumatici o macchine operatrici) può provocare disturbi neuro-muscolari (sindrome mano-braccio, neuropatie) nel tempo;
- i rischi meccanici riguardano le fonti di pericolo di natura meccanica tipiche delle lavorazioni metalmeccaniche, ad esempio il contatto con parti in movimento di macchine, utensili taglienti, presse e robot industriali, la caduta di oggetti pesanti, o lo schiacciamento dovuto all'uso di attrezzature e mezzi di sollevamento. Questi rischi possono causare infortuni acuti come contusioni, fratture, amputazioni e ferite lacero-contuse. Le statistiche INAIL evidenziano che nell'industria metalmeccanica la mano è la parte del corpo più spesso lesionata in caso di infortunio (coinvolta nel 41% dei casi), seguita da caviglia e piede (circa 12%). Ciò riflette incidenti comuni come schiacciamenti delle dita, tagli da lamiere o utensili e cadute a livello. Le lesioni tipiche registrate includono ferite, contusioni e lussazioni, che complessivamente rappresentano oltre il 74% di tutti gli eventi lesivi nel comparto. Da segnalare inoltre che, dopo gli arti, gli occhi risultano frequentemente colpiti nel settore della fabbricazione di metalli e macchinari, spesso a causa di corpi estranei proiettati durante lavorazioni come smerigliatura o saldatura. I rischi meccanici, oltre al danno umano, comportano quindi fermi di produzione e costi per la sostituzione del personale infortunato, la riparazione di macchinari danneggiati e possibili sanzioni o spese assicurative aggiuntive;
- i rischi ergonomici attengono alle condizioni di lavoro che sollecitano in modo scorretto o eccessivo il corpo dei lavoratori. Nel settore metalmeccanico, molte mansioni implicano movimenti ripetitivi, sforzi fisici intensi, movimentazione manuale di carichi pesanti e posture incongrue prolungate (ad esempio piegamenti, torsioni o posizioni statiche alla catena di montaggio). Tali fattori ergonomici possono nel tempo causare disturbi muscolo-scheletrici a carico della schiena (lombalgie, ernie discali), degli arti superiori (tendiniti, sindrome del tunnel carpale) e degli arti inferiori. Le malattie professionali di tipo osteomuscolare risultano infatti le più denunciate sia in Lombardia sia a livello nazionale nel manifatturiero, essendo direttamente correlate a movimenti ripetitivi, posture forzate e microtraumi cumulativi. Il costo economico dei rischi ergonomici si manifesta in giornate lavorative perse per malattia professionale, spese di riabilitazione e possibile bisogno di ricollocare i lavoratori con limitazioni funzionali sopravvenute;
- i rischi organizzativi (psicosociali) sono connessi all'organizzazione del lavoro e al clima aziendale, che possono sfociare in stress lavoro-correlato e altri problemi di natura psicosociale. Nel contesto metalmeccanico, turni a rotazione (anche notturni), ritmi produttivi serrati, straordinari prolungati, monotonia di mansioni ripetitive, oppure in-

certezza lavorativa e pressioni per le scadenze, sono tutti elementi che possono generare elevati livelli di stress nei dipendenti. Questi fattori organizzativi incidono negativamente sul benessere mentale dei lavoratori, causando calo di concentrazione, affaticamento psicofisico e demotivazione, che a loro volta aumentano la probabilità di errori e incidenti sul lavoro. Il costo aziendale dello stress si manifesta soprattutto in termini di assenteismo e riduzione di produttività. Nel 2023, nelle imprese industriali italiane il tasso di assenteismo (rapporto tra ore di assenza e ore lavorabili) si è attestato mediamente attorno al 6-7%. Infine, i rischi psicosociali e organizzativi aggiungono una ulteriore componente di costo spesso sottovalutato, quali un aumento significativo del turnover del personale, con i relativi costi di sostituzione e perdita di competenze, nonché a fenomeni di “presenteismo” (lavoratori che, pur presenti fisicamente, lavorano con efficienza ridotta a causa di stress o malessere).

4. La bilateralità e la pariteticità Unionmeccanica

A differenza dell’edilizia e dell’artigianato la bilateralità e la pariteticità metalmeccaniche hanno un impianto piuttosto recente. Quello riferibile a Confapi è stato istituito e definito dapprima nell’intesa del 20 settembre 2011, con il quale si disciplinava la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, venivano istituiti gli organismi paritetici nazionali OPNC e definita la formazione in materia di sicurezza; poi nell’accordo interconfederale del 28 dicembre 2012. In tale intesa si definisce la contribuzione dovuta alle diverse anime che compongono la bilateralità Confapi, con l’individuazione dell’organismo di riferimento Enfea, all’interno del quale è previsto vengano collocati gli OPNC, gli organismi paritetici di questo sistema.

Le previsioni dell’accordo interconfederale, al fine di tenere conto delle specificità del settore metalmeccanico, sono state recepite nel CCNL del 23 luglio 2013 sottoscritto da Unionmeccanica-CONFAPI e dalla FIOM-CGIL. La FIM-CISL e la UILM-UIL non sottoscrivono il contratto, in piena continuità con la rottura unitaria seguita al CCNL Federmeccanica 2008. Con il rinnovo del 26 maggio 2017 le tre sigle tornano tutte al tavolo. È il primo contratto unitario dopo quasi dieci anni di divisione, e segna la ricomposizione della rappresentanza sindacale nel settore delle PMI metalmeccaniche.

Nei rinnovi contrattuali successivi (2021) la pariteticità di Unionmeccanica è stata rafforzata attraverso il rilancio del sistema di RLST finanziato con i contributi specifici, l’estensione delle funzioni paritetiche a materie come l’asseverazione dei modelli organizzativi e la collaborazione alla formazione relativa alla salute e sicurezza sul lavoro (*ex art. 37 d.lgs. 81/08*).

A livello nazionale, Unionmeccanica rappresenta oltre 40.000 piccole e medie imprese del settore metalmeccanico. Al momento, non sono stati trovati dati pubblici che specifichino il numero di aziende iscritte a Unionmeccanica in Lombardia.

Le aziende aderenti sono concentrate nelle province di Brescia, Lecco, Milano, Varese e Como. È prevista una certa presenza di aziende dell’assunzione in provincia di Mantova (sindacalista FIOM). I comparti di provenienza sono eterogenei, riguardando principalmente l’ICT, la siderurgia e la componentistica, quest’ultima prevalente (sindacalista FIM).

L’innovazione tecnologica nelle aziende di Unionmeccanica pare limitata, specie nelle aziende della filiera automotive che sembra faticino ad adeguarsi ai cambiamenti in corso (sindacalista FIM).

Nella gran parte delle imprese prevale la figura del “datore di lavoro RSPP” (molto diffusa nelle micro e piccole aziende per ragioni di natura sostanzialmente economiche).

5. Il ruolo degli RLST e della pariteticità sul terreno

Dal 2023 in Lombardia l'organismo paritetico di Unionmeccanica si è aperto alla partecipazione anche di FIM e UILM, con conseguente redistribuzione delle aziende prima seguite unicamente dagli RLST della FIOM, processo giudicato come “estremamente trasparente, conseguente a un dialogo positivo e franco” (sindacalista FIM). Sono, però, assenti momenti di confronto tra gli RLST delle tre sigle impegnati in Lombardia nel sistema Unionmeccanica (RLST FIOM).

Per ora le aziende effettivamente seguite sono molto poche, benché sia in corso un importante processo di promozione dell'organismo nei confronti delle imprese e dei lavoratori. Esistono numerose aziende “silenti o dormienti, che versano o hanno versato al nostro sistema. Stiamo mettendo in campo una ricognizione per capire se sono cessate o meno” (RLST FIM).

V'è consapevolezza che “il nostro sistema di pariteticità non sia il più performativo, per ora non paragonabile a quello dell'artigianato” (sindacalista UILM), vero invitato di pietra, anche perché potenziale competitore²⁸. I numeri sono piccoli e il sistema pare sostanzialmente immaturo o, comunque, un work in progress (RLS FIM).

Le motivazioni di queste valutazioni sono molteplici. Tra queste si rileva lo scarso attivismo di Unionmeccanica. “L'impressione è che talune API²⁹ remino contro” (sindacalista UILM). Un'ulteriore motivazione può essere costituita dall'eccessivo accentramento della pariteticità a livello regionale a differenza dell'articolazione provinciale dell'artigianato, più prossima alle aziende e ai lavoratori. Un'altra sfida da affrontare è l'elevato turn over degli RLST (sindacalista UILM).

Malgrado ciò, l'esperienza lombarda si pone certamente quale benchmark di riferimento nazionale di questa pariteticità, tanto che molti strumenti creati dall'OPRM lombardo sono stati sostanzialmente mutuati dal OPNM (sindacalista UILM e funzionario Unionmeccanica). Il caso è certamente “un laboratorio” (funzionario Unionmeccanica), che può anche essere di ispirazione per l'attuazione del patto della fabbrica con Confindustria e il “lancio” degli RLST, previsti anche in quell'accordo (sindacalista UILM).

Su come vengano organizzate le visite degli RLST le testimonianze sono diverse: per un verso c'è chi sostiene che avvengono prevalentemente su impulso delle aziende (sindacalista UILM); per altro verso c'è chi sostiene che sono gli RLST a inviare una mail alle aziende aderenti, chiedendo loro di effettuare il previsto sopralluogo. È possibile che ciò sia dovuto a prassi operative differenti e non coordinate.

Molte aziende “mi adottano come consulente”, utilizzando le conoscenze dei rappresentanti per migliorare i propri sistemi prevenzionistici e “ciò è utile anche ai lavoratori” (RLST FIOM). I lavoratori delle aziende “in cui andiamo sono consapevoli del fatto che siamo i loro rappresentanti” (RLST FIOM) e non si riscontrano resistenze all'accesso da parte delle figure imprenditoriali (RLST FIM).

Il primo sopralluogo in azienda “lo facciamo per passeggiare in produzione, osservare come gli operai lavorano e vedere il DVR³⁰ e la documentazione correlata. Verifichiamo con

28. Alcune micro e piccole aziende non artigiane versano comunque alla pariteticità artigiana.

29. Le API sono le associazioni territoriali che aderiscono a Confapi a livello locale (provinciale o regionale).

30. DVR – Documento di Valutazione dei Rischi è l'atto fondamentale previsto dal d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Si tratta del documento con cui il datore di lavoro, previa consultazione del RSPP e del medico competente e sentito il RLS/RLST, individua, valuta e registra tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti in azienda, indicando le misure di prevenzione e protezione adottate e i programmi di miglioramento.

attenzione gli attestati relativi alla formazione, le risultanze della sorveglianza sanitaria, i giudizi di idoneità dei lavoratori, l'effettiva consegna dei DPI. Abbiamo particolare attenzione alla presenza di fragili e di lavoratrici gestanti, aspetto spesso trascurato dalle aziende. Abbiamo una particolare attenzione per l'eventuale presenza di verbali rilasciati a seguito dell'ispezione dell'ATS o dell'ispettorato del Lavoro" (RLS Fiom).

Non esiste un format di scheda di visita (una check list comune) condiviso e omogeneo per gli RLST e, quindi, ogni rappresentante e ogni sigla sindacale ha prodotto il suo. L'OPRM sta predisponendo dispositivi di protezione individuale specifici per i rappresentanti (RLST FIM).

Tutti gli RLST hanno effettuato il previsto corso di formazione iniziale, svolgendo almeno 64 ore, anche se ciascuna sigla lo ha fatto per proprio conto e secondo specifiche modalità. Gli RLST Unionmeccanica della UILM hanno effettuato 80 ore di corso in collaborazione con ANMIL. In Fiom si è fatta la scelta di un corso online di 64 ore, con aggiornamenti annuali non di 8, ma di 16 ore. La FIM si è avvalsa del proprio ente di formazione professionale, lo IAL.

6. Considerazioni conclusive – Le lezioni apprese dal caso

- **Il ruolo “suppletivo” dell’RLST è essenziale nelle micro-imprese.** La legge prevede che, nelle aziende prive di RLS le funzioni di rappresentanza siano esercitate da un rappresentante territoriale che opera per più aziende del territorio. Questo meccanismo permette di garantire a lavoratori e lavoratrici un referente certo per la salute e sicurezza quando non esiste un RLS interno.
- **Centralità degli organismi paritetici.** La norma affida agli organismi paritetici funzioni di riferimento per le controversie relative alla rappresentanza e alla formazione; essi possono supportare le imprese nell'individuare soluzioni tecniche e organizzative, promuovere la formazione attraverso i fondi interprofessionali e rilasciare l'asseverazione dei modelli di gestione della sicurezza. Nel caso Unionmeccanica Lombardia la struttura paritetica è ancora poco strutturata. Non a caso ci si riferisce a un'immaturità che andrebbe analizzata e meglio definita.
- **Approccio integrato ai rischi.** Il settore metalmeccanico presenta rischi fisici (rumore, vibrazioni), meccanici, ergonomici e psicosociali. L'RLST deve essere in grado di individuare non solo i rischi classici ma anche quelli organizzativi e legati alla digitalizzazione e alle transizioni verde e demografica. I sopralluoghi descritti nel caso, in cui si verificano il DVR, la formazione, la sorveglianza sanitaria e la distribuzione dei DPI, dimostrano l'importanza di un controllo a 360° sui fattori di rischio.

Bibliografia

- Capra A. (2016). *RLS & RLST: istruzioni per l'uso*. Camera del Lavoro Metropolitana di Genova.
- Lai M. (2008). La sicurezza del lavoro tra Testo Unico e disposizioni immediatamente prelettive. Commento alla legge 3 agosto 2007, n. 123. *Diritto delle relazioni industriali*, XVIII(1).
- Walters D., Nichols T., Connor J., Tasiran A.C. & Cam S. (2005). *The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety*. Health and Safety Executive, Research Report 363.

CASO 4. RLS DI TRATTA – TERZO VALICO DEI GIOVI³¹

1. Introduzione

Tra gli studi di caso proposti per questo terzo lavoro di approfondimento della ricerca IMPACT-RLS, si è scelto di inserire quello relativo alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza “di tratta”. Una figura che rappresenta al momento, *un unicum* in Italia, nato all’interno del progetto di costruzione della Tratta A.V. / A.C. Milano - Genova - Terzo Valico dei Giovi.

Al contrario del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendale (RLS), del Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP), tutti e tre espressamente previsti dal d.lgs. 81/2008, l’RLS “di tratta” non trova, infatti, fondamento in un atto legislativo, ma in un accordo sindacale, siglato da COCIV, General Contractor dell’opera, da una parte, e FENEAL-UIL, FILLEA-CGIL e FILCA-CISL dall’altra, in data 23 settembre 2019.

Il gruppo di ricerca ha, dunque, valutato di dedicare un capitolo specifico a questa esperienza, che molto ha contribuito nell’avanzamento della cultura della tutela della salute e della sicurezza all’interno di un progetto così ampio, in termini sia di territorio coperto sia di numero di imprese e, dunque, di lavoratori coinvolti.

Per lo sviluppo dello studio è stata adottata una metodologia basata su interviste a figure centrali nella costruzione e nella gestione di questo sistema innovativo e a rappresentanti dei lavoratori impiegati sul sito. Nello specifico, sono stati intervistati:

- tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza “di tratta”;
- tre segretari di FENEAL-UIL (nazionale), FILLEA-CGIL e FILCA-CISL (generali regionali della Liguria);
- tre RLS aziendali;
- un ispettore ASL della Regione Piemonte;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione del consorzio COCIV.

Le interviste sono state condotte in modalità telematica, conformemente alle preferenze espresse dagli intervistati mediante:

- Sessioni di gruppo della durata di un’ora;
- Colloqui individuali compresi tra i 30 e i 45 minuti.

Come strumento di rilevazione è stata impiegata una «traccia sintetica dell’intervista», ossia uno schema semi-strutturato personalizzato in funzione del profilo dell’intervistato, grazie al quale è stato possibile approfondire tematiche specifiche ed estrapolare dati quantitativi in modo sistematico e coerente alle esigenze dell’indagine. Per ulteriore approfondimento riguardo le caratteristiche del contesto si sono analizzati documenti ufficiali.

2. Contesto

La tratta del Terzo Valico dei Giovi è un rilevante progetto infrastrutturale del panorama della viabilità ferroviaria italiana. L’importanza strategica di questa nuova linea ferroviaria consiste nella possibilità di consentire di mettere in comunicazione Genova e Tortona, in-

31. A cura di Andrea Bolognesi (UIL), Luca Lo Bianco (EU.R.E.S.), Elsa Pili (UIL), Evan Rago (EU.R.E.S.), Paolo Treves (EU.R.E.S.).

crementando e migliorando i collegamenti tra la Liguria e la Pianura Padana. Potenzierà, inoltre, anche il corridoio Reno-Alpi, asse considerato da sempre nevralgico per il traffico delle merci e dei passeggeri tra il porto di Genova e il Nord-Europa.

Sul piano progettuale, l'infrastruttura si confronta con una morfologia territoriale caratterizzata da elevate pendenze e da un tessuto naturale e urbano particolarmente delicato. Per tale motivo 37 dei 53 km che vanno da Genova a Tortona si articolano in gallerie, composte da due canne gemelle a binario singolo connesse tra loro da tunnel trasversali che hanno il compito di garantire una via di fuga in caso di emergenza. Partendo da Genova la prima tratta, il cosiddetto tunnel di Valico, sviluppa 27 chilometri di galleria, che lo rendono il percorso ferroviario sotterraneo più lungo d'Italia. L'innovatività di questa rete sotterranea di gallerie è data dalla sua capacità di coniugare requisiti di sicurezza e affidabilità con elevate prestazioni di servizio, consentendo a convogli merci e passeggeri di raggiungere velocità fino a 250 km/h.

Riguardo al potenziamento delle linee preesistenti, è prevista la costruzione di quattro punti di connessione tra la linea tradizionale e la Tratta del Terzo Valico, andando così a garantire una circolazione più rapida e una connettività pienamente integrata tra il porto di Genova e le principali città industriali del Nord Italia.

Più specificatamente sono previsti uno snodo nei pressi di Voltri e un altro al Bivio di Fegino, che consentiranno una migliore circolazione, sia in entrata che in uscita, dal porto di Genova, grazie a una riduzione dei tempi di percorrenza. Un terzo punto di innesto si troverà presso il raccordo di Novi Ligure, grazie al quale si conatterà la tratta del Terzo Valico alle linee che si dirigono verso il Centro e il Nord Italia. Infine, l'ultimo punto di connessione si avrà a Tortona, da dove si diramano le linee dirette verso le aree produttive del Nord-Est. Andando a considerare in definitiva sia la linea che collega Genova a Tortona che tutte le interconnessioni secondarie, l'opera conta complessivamente una lunghezza pari a 92 km di linea, di cui 90 in galleria³².

3. Caratteristiche dell'opera

I cantieri della Tratta del Terzo Valico dei Giovi ricoprono un'area geografica molto vasta. Per tale motivo i lavori sono stati programmati in più anni, così come mostra la figura seguente³³.



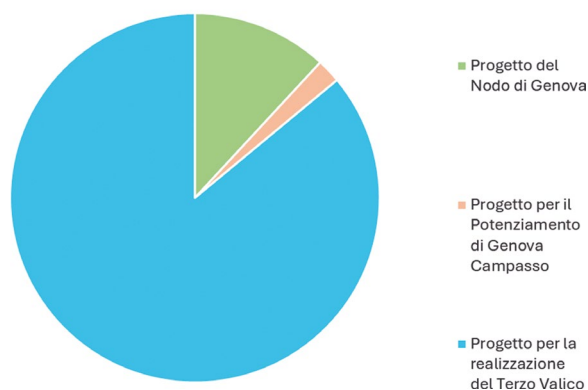
32. Genova-Milano, il treno veloce che porta l'Italia al centro d'Europa, Terzo Valico dei Giovi – Nodo di Genova, www.terzovalico.it/il-progetto/il-progetto-alta-velocita.html.

33. terzovalico.mit.gov.it/il-terzo-valico/costi-e-tempi/.

Riguardo l'**organizzazione materiale dei lavori**, si contano circa **5 mila operai** altamente qualificati impiegati nei cantieri, a cui sono affiancate professionalità esperte nel campo della sicurezza sul lavoro. Gli operai sono distribuiti all'interno di **sette campi base**, collocati in posizioni strategiche lungo il tracciato, così da garantire una maggiore flessibilità logistica e continuità operativa tra i **12 cantieri industriali attivi**.

Imponente è il numero di aziende e imprese interessate nei processi produttivi, sia riguardo le forniture che l'assistenza ai lavori. Si contano oltre **2.500 realtà imprenditoriali coinvolte**, di cui 99% italiane: 1.800 provenienti dal Nord Italia, 400 dal Centro e 300 dal Sud. Da tale distribuzione è possibile evincere la capacità del progetto di riuscire a generare delle importanti ricadute economiche diffuse sull'intero territorio nazionale.

Distribuzione dei fondi del Progetto del Terzo Valico



Andando invece ad analizzare la redistribuzione dei fondi stanziati dallo Stato italiano e dalla UE – tramite la Banca Europea degli Investimenti – per la sua realizzazione, osserviamo che al Terzo Valico dei Giovi sono state destinate complessivamente risorse pari a 10.623 milioni di euro³⁴.

Questo importo è stato poi ripartito in tre sotto-progetti specifici:

- 1.513 milioni sono stati indirizzati verso il completamento del Progetto del Nodo di Genova, che andrebbe a integrare le vie di comunicazione col sistema portuale di Genova;
- 613 milioni sono stanziati per il potenziamento dell'infrastruttura ferroviaria di Genova Campasso;
- I restanti 8.492 milioni di fondi, invece, sono stati totalmente impiegati per la realizzazione della Tratta del Terzo Valico.

4. Rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza

4.1. Bilancio degli infortuni

Nel corso dell'analisi degli incidenti lungo la Tratta del Terzo Valico dei Giovi sono emersi alcuni elementi critici che richiedono particolare attenzione al fine di orientare al meglio le strategie di prevenzione. I dati rivelano, infatti, che circa la metà degli incidenti, compresi quelli con esito grave, origina da situazioni apparentemente di scarsa rilevanza, quali scivolamenti, cadute dalla cabina di guida e piccoli dislivelli presenti nei piazzali. Sebbene si

34. terzovalico.mit.gov.it/il-terzo-valico/costi-e-tempi/#:~:text=La%20realizzazione%20del%20Terzo%20Valico,corso%20su%20tutta%20la%20linea.

tratti di dinamiche comunemente considerate “banali”, l’elevata frequenza di tali eventi e il potenziale delle conseguenze severe che ne possono scaturire rendono assolutamente necessaria una revisione approfondita degli ambienti di lavoro e delle procedure di lavoro.

Un ulteriore elemento di rilievo concerne l’età dei lavoratori coinvolti negli incidenti. I dati emersi durante l’intervista all’Ispettore ASL del Piemonte indicano che: “gli infortuni gravi interessano soggetti con un’età media superiore di circa cinque anni rispetto a coloro che subiscono incidenti minori. Da ciò è possibile ricavarne che l’anzianità, portatrice di una possibile maggiore vulnerabilità fisica e di una diversa esposizione al rischio, debba essere considerata maggiormente nella pianificazione degli interventi formativi e delle misure di protezione. In altre parole, una politica di prevenzione che contempli le specificità legate all’elemento anagrafico potrebbe contribuire in modo significativo alla riduzione sia della frequenza sia della gravità degli incidenti”.

Un ulteriore aspetto che emerge dall’esame delle tipologie di infortunio verificatisi è la scarsa frequenza di cadute dall’alto, mentre, come già sottolineato in precedenza, gli incidenti connessi alla movimentazione dei mezzi costituiscono uno dei pericoli più rilevanti, pur derivando da dinamiche che possono apparire meno significative. Si evidenzia dunque, la necessità di intervenire in modo specifico sugli incidenti che coinvolgono i mezzi, verosimilmente attribuibili a errori gestionali, condizioni ambientali non ottimali e valutazioni di rischio non corrette durante le manovre.

Infine, emerge che il quadro degli incidenti assume un ulteriore livello di gravità se si prendono in considerazione gli infortuni mortali, difatti nel periodo 2018-2023 sono stati registrati 3 eventi letali³⁵. Sebbene il numero sembri piuttosto contenuto, tali episodi rappresentano comunque un fatto inaccettabile e impongono un’immediata risposta attraverso l’adozione delle misure preventive necessarie e la revisione dei protocolli di sicurezza alla luce delle considerazioni effettuate.

4.2. La sicurezza

Come è evidente, le complessità logistiche, l’imponenza dell’opera e la grande esperienza e professionalità che richiede il dover lavorare con mezzi e strumenti potenzialmente pericolosi per la salvaguardia dei lavoratori, hanno fin da subito tutti i soggetti coinvolti a prestare grande attenzione alla sicurezza e a monitorare l’evoluzione del cantiere.

Nonostante ciò, le interviste restituiscono un quadro piuttosto eterogeneo delle condizioni di lavoro nei cantieri del Terzo Valico. L’ambiente di lavoro, così come si evince dalle interviste del RSPP e dei segretari delle Organizzazioni Sindacali, “*risulta essere caratterizzato da una forte precarietà derivante dal ricorso a numerosi subappalti e a contratti a termine*”. Ciò rende particolarmente difficile consolidare nei lavoratori una marcata cultura della sicurezza. Difatti, dalla ASL si evidenzia che se si osservano i dati del quinquennio 2019-2023, al netto dei due infortuni mortali, il 50% degli infortuni avvenuti è ascrivibile a eventi facilmente evitabili – quali scivolamenti e cadute – che avrebbero richiesto semplicemente una più incisiva preparazione pratica e organizzativa.

Da segnalare anche il caso di un infortunio grave, richiamato nel corso dell’intervista a uno dei segretari delle Organizzazioni Sindacali, verificatosi durante una manovra di retro-marcia di un mezzo d’opera in galleria:

in quel caso, un lavoratore che si trovava nella zona posteriore del veicolo non ha percepito il segnale acustico di allarme emesso dal mezzo in retromarcia, perché indossava le cuffie anti-rumore, ed è stato vittima di un grave incidente che ha portato all’amputazione di un arto inferiore e all’amputazione parziale dell’altro arto.

35. www.sicurezzaelavoro.org/archives/5001.

Quanto accaduto ha messo in luce una falla nella gestione di operazioni che vedono impegnati lavoratori con compiti diversi e interagenti e evidenziato la necessità di rivedere la progettazione e l'utilizzo di sistemi di prevenzione. Per tale motivo, sono stati installati sistemi anticollisione sui mezzi di movimentazione e segnalatori *wireless* di presenza sui ponteggi nonché per il rilevamento del personale in galleria.

L'importanza di tali attrezzature è stata ulteriormente evidenziata da un altro segretario sindacale, il quale ha affermato che:

questi particolari dispositivi, affiancati ad alert acustici e luminosi per near-miss e situazioni critiche, sono fondamentali per incrementare la tempestività e la precisione delle segnalazioni e degli avvisi, riducendo così il margine d'errore in situazioni operative complesse.

Garantire livelli di sicurezza elevati su luoghi di lavoro così delicati richiede un'analisi approfondita dei fattori di rischio e una conseguente elaborazione di strategie definite per fronteggiare le criticità emerse.

Tra le criticità di maggiore rilevanza va annoverato il **ricorso sistematico al subappalto** che, nei contesti caratterizzati da cantieri diffusi e da assetti organizzativi altamente frammentati, determina un incremento esponenziale dei rischi interferenziali, innesca dinamiche di precarizzazione e ostacola l'individuazione di imprese dotate di adeguata idoneità tecnicoprofessionale.

Allo stesso modo rilevanti sono le **criticità di natura tecnica e ambientale**, come ad esempio la presenza di sostanze nocive per l'uomo sull'ambiente di lavoro (amianto e metano), oppure l'utilizzo di strumenti o mezzi di lavoro che richiedono una particolare esperienza, attenzione e formazione specifica (ponteggi sopraelevati e macchinari pesanti). Ugualmente rilevanti sono l'*housekeeping* soggettivo, ossia l'ordine e la pulizia che si hanno sul posto di lavoro, e la mancanza di un'adeguata ventilazione: entrambi fattori che possono contribuire a rendere l'ambiente lavorativo meno sicuro per chi vi opera.

Dal punto di vista del **fattore umano**, le criticità riguardano perlopiù turnazioni prolungate, elevato *turnover*, soprattutto nelle imprese di dimensioni ridotte, nonché le barriere linguistiche tra i lavoratori. Queste condizioni contribuiscono a incidere sull'incremento del rischio d'infortunio e compromettono l'apprendimento delle competenze specialistiche necessarie per lavorare in un contesto, quale quello del Terzo Valico, connotato da acute criticità, prima fra tutte quella di lavorare in galleria.

5. Cultura e gestione della salute e sicurezza nel sito produttivo

L'operare in cantieri galleristici ad alto rischio richiede una preparazione adeguata, che si può ottenere solo tramite la conoscenza puntuale dello spazio e delle dinamiche operative interne, soluzioni tecnologiche avanzate e percorsi formativi in grado di evidenziare le peculiarità del lavoro in galleria.

Proprio per **rispondere alle problematiche** emerse in cantiere si è elaborato un **modello a tre pilastri: comunicazione interculturale, monitoraggio continuo e formazione "on the job"**.

In primo luogo, l'introduzione di **mediatori culturali e docenti bilingue** ha consentito di abbattere le barriere linguistiche che impedivano un dialogo aperto sui temi della sicurezza. Uno dei segretari sindacali intervistati ha sottolineato come: "*poter discutere in madrelingua fino ai più piccoli dettagli delle operazioni favorisca la fiducia reciproca e incoraggi i lavoratori a segnalare spontaneamente ogni potenziale pericolo*". Tutto ciò senza dimenticare che la possibilità di comunicare tempestivamente e correttamente in situazioni di rischio è parte fondamentale della sicurezza.

Riguardo il rischio legato alle abitudini comportamentali e all'imprevedibilità del fattore umano, strumenti quali le *Safety Observation Card* e i colloqui *face-to-face* consentono un monitoraggio costante delle condizioni operative e instaurano un dialogo diretto sui temi della sicurezza. Nel dettaglio, le *Safety Observation Card* hanno fornito un canale strutturato per la raccolta immediata delle anomalie. Compilabili in forma riservata, tali schede permettono a ciascun operatore di documentare condizioni di rischio o comportamenti non conformi, alimentando una banca dati dinamica che orienta i tecnici verso interventi tempestivi e mirati. Grazie alla *Safety observation card* è possibile registrare, sia in formato cartaceo che in formato digitale, tutte le informazioni riguardo rischi potenziali, condizioni non sicure e comportamenti pericolosi in determinati ambienti di lavoro. I colloqui *face-to-face*, invece, consentono di creare un rapporto diretto tra il lavoratore e il responsabile della sicurezza al fine di confrontarsi costruendo un clima di totale fiducia e cogliere quei particolari, come segnali non verbali ed espressioni facciali, che non sarebbero altrimenti percepibili tramite altri strumenti di misurazione e valutazione.

La formazione e l'informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro costituiscono prerequisiti fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro ottimale. A tal fine è stato adottato un modello didattico complesso che include il **training on the job**. Questo strumento, che ha permesso di aggiungere alla formazione obbligatoria in aula l'addestramento direttamente sul campo, garantisce l'acquisizione di competenze operative concrete e indispensabili per gestire e affrontare i rischi quotidiani. Una modalità di formazione che ha molteplici aspetti positivi e che si avvale anche del supporto di aziende esterne, come emerso nel corso dell'intervista al RSPP di COCIV:

Ci sono delle imprese esterne che hanno delle competenze molto forti, per esempio sul rischio di caduta dall'alto. L'azienda ha deciso di investire e avvalersi della loro consulenza. Queste società ci mandano degli esperti, che generalmente provengono dal mondo dei rocciatori, del soccorso alpino, profili avvezzi all'utilizzo di funi, catene, corde, chiodi, funi guida, cavi di sicurezza. Noi abbiamo distribuito questi esperti nei cantieri, facendo in modo che andassero a intercettare tutte quelle situazioni che erano, secondo la loro esperienza, pericolose. Abbiamo, dunque, chiesto loro, una volta intercettate queste attività potenzialmente pericolose, di organizzare il cantiere insieme ai lavoratori. Li hanno addestrati e seguiti e, da parte nostra, hanno avuto anche la disponibilità a organizzare allenamenti fuori dal contesto lavorativo (ma sempre in orario di lavoro), in un training center, una palestra realizzata da noi per questa specifica finalità.

Il vantaggio più importante sta nel fatto che queste figure riescono a superare la diffidenza iniziale, da parte dei lavoratori, perché questi ultimi si rendono conto che questi formatori, molto esperti nel settore, riescono a dar loro una serie di elementi fondamentali per lavorare meglio. I lavoratori si sentono, quindi, protetti, e di conseguenza cominciano a crederci realmente. Quando questo accade, cominciano a diventare loro stessi dei leader di sicurezza. E parlo non solo dei preposti, ma proprio dei lavoratori, che diventano coloro che ci credono di più. L'aver portato l'addestramento e la formazione sul campo con persone che parlano la tua stessa lingua è una cosa veramente, veramente innovativa.

Il risultato è un rapido innalzamento degli standard di sicurezza e una maggiore autonomia degli operatori nel prevenire e affrontare situazioni critiche.

Sul versante retributivo, chi lavora al fronte di perforazione riceve una maggiorazione pari al 46% sulla paga base, a cui si somma un ulteriore 20% per chi opera in presenza di agenti nocivi come l'amianto. Secondo uno dei segretari sindacali, la motivazione è da rinvenire nel fatto che:

tale variazione retributiva è direttamente collegata al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e risponde soprattutto all'esigenza di riequilibrare il maggior rischio e lo sforzo fisico richiesto ai lavoratori che operano in condizioni particolarmente pericolose.

Allo stesso tempo, l'erogazione di un incentivo economico legato alla sicurezza diventa uno strumento di responsabilizzazione: premia non solo la presenza sul campo, ma anche i gesti concreti di prevenzione, come la segnalazione tempestiva di criticità.

Nelle grandi opere infrastrutturali, del resto, è ormai prassi adottare politiche premiali per stimolare un atteggiamento proattivo verso la salute e la sicurezza: riconoscimenti economici supplementari fungono da leva per consolidare una maggiore attenzione al rischio, trasformando ogni segnalazione in un valore condiviso anziché in un onere amministrativo.

6. Consultazione, coinvolgimento e rappresentanza e relazioni con le altre figure della prevenzione

Il conseguimento di *standard* di sicurezza elevati in un sito produttivo presuppone la piena integrazione funzionale di tutte le figure centrali preposte alla prevenzione. Il RSPP intervistato ha illustrato dettagliatamente la scala gerarchica del sistema di tutela e prevenzione della salute e della sicurezza degli operai del Terzo Valico, sottolineando come Al vertice del modello organizzativo dei cantieri del Terzo Valico si collochino le figure dell'HS Manager e il RSPP interno, punti di riferimento per l'applicazione delle normative e delle procedure di sicurezza, nonché garanti del rispetto dei più rigorosi requisiti di sicurezza.

L'efficacia e il successo del sistema di prevenzione si fonda, inoltre, sul coordinamento di diverse figure: il CSE, RSPP, ASPP, gli RSL aziendali e gli RLS di tratta, che devono operare congiuntamente, integrandosi con il contributo dei sindacati, dei dirigenti e dei lavoratori.

Un simile assetto organizzativo comporta vantaggi rilevanti, poiché favorisce la condivisione a tutto tondo di conoscenze tecniche e pratiche tra tutti i lavoratori. Allo stesso tempo, provvede a diffondere indirettamente anche la cultura della sicurezza sul lavoro in ogni livello dell'impresa.

Il beneficio principale che ne deriva è quindi una rete di comunicazione funzionale, tempestiva e soprattutto pratica tra individui connotati da una certa professionalità e che agevola l'individuazione e la risoluzione delle criticità in grado di porre a repentaglio la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Un altro punto di forza del sistema di prevenzione è rappresentato dalla collaborazione interistituzionale, in cui è viva l'intesa operativa con le ASL di Liguria e Piemonte. Ed è proprio lo scambio interregionale che consente di armonizzare le procedure, standardizzare le attività di controllo e monitoraggio e diffondere le *best practice* in materia di salute e sicurezza sul lavoro su larga scala tra due realtà regionali separate.

7. Ruolo, status, caratteristiche del RLS di tratta

Nei primi anni di cantierizzazione il Terzo Valico ha affrontato criticità produttive e finanziarie di grande portata. Come sottolineato da uno dei segretari delle Organizzazioni Sindacali:

È un'opera che ha visto grandissimi problemi dal punto di vista produttivo all'inizio. Tantissime imprese che non riuscivano a rimanere all'interno dell'opera per motivi finanziari, economici. Quindi ha una clausola di salvaguardia molto accelerata perché le imprese si alternavano continuamente e non riuscivano a reggere i prezzi per stare lì dentro. Devo dire che nel primo periodo ci sono stati un morto e un incidente grave. Noi a un certo punto abbiamo detto che era necessario fare qualcosa di più.

Questa testimonianza è essenziale per spiegare la ragione d'essere degli RLS di Tratta. Le difficoltà organizzative e la frequente rotazione delle imprese comportavano un continuo

acuirsi del rischio di infortuni e rendevano necessario un presidio di sicurezza centralizzato e costante.

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza “di tratta” nasce proprio all’interno del progetto del Terzo Valico e si configura come un’evoluzione della figura del RLS di sito produttivo (RLSSP) e un suo adattamento alle caratteristiche peculiari dell’opera. Sul punto, si rileva che le interviste con gli RLS di Tratta e il RSPP del COCIV sono state fondamentali nel definire le competenze e le peculiarità di una figura così importante per la salute e la sicurezza dei lavoratori nei cantieri del Terzo Valico.

Mentre il RLSSP, che trova il suo fondamento giuridico nel d.lgs. 81/2008, è pensato per contesti lavorativi relativamente circoscritti da un punto di vista di insistenza sulla medesima area geografica, il RLS di tratta risponde alla necessità di presidiare quotidianamente un percorso di circa 90 km, composto da diversi cantieri, all’interno dei quali lavorano una moltitudine di imprese. Le tre Organizzazioni Sindacali del settore edile (Fillea-CIGL, Filca-CISL, Feneal-UIL) hanno, dunque, siglato con il Consorzio COCIV un accordo, in data 23 settembre 2019, che, richiamando i protocolli e gli accordi già intercorsi tra le parti, istituisce la figura del RLS di tratta: un elemento imprescindibile nel sistema di prevenzione e gestione dei rischi in cantiere, in quanto unisce competenze specialistiche, indipendenza operativa e capacità di coordinamento trasversale. Questa figura, definita “terza” e indicata dalle stesse Organizzazioni Sindacali, viene assunta da un’associazione senza scopo di lucro creata appositamente (ASSTRA – Associazione per la sicurezza dei lavoratori delle costruzioni per la tratta Terzo Valico dei Giovi) e dedicata alla tutela della salute, sicurezza e qualità della vita lavorativa: si garantisce, in questo modo, un approccio neutrale e finalizzato esclusivamente alla protezione dei lavoratori.

Un ulteriore estratto dell’intervista appena citata, che contribuisce a chiarire le riflessioni alla base della genesi di questa innovativa figura della prevenzione:

Gli infortuni avvenivano spesso e bisognava monitorare la filiera. Il consorzio ha manifestato la propria disponibilità a fare un ulteriore investimento, dato che, come General contractor, aveva su di sé anche una questione di etica rispetto all’opera. Per le grandi imprese che stavano dietro al consorzio era comunque anche una questione di immagine. [...] Questo investimento è stato da noi fortemente richiesto: abbiamo più volte ribadito la necessità di trovare il modo per entrare nelle dinamiche delle imprese piccole e piccolissime. E abbiamo pensato all’inizio di andare sulle figure classiche previste dalla norma. Però la norma ha pensato all’RLS di sito non pensando al sito edile, ma al sito industriale. Quindi soggetti, imprese che stanno per anni sullo stesso sito, magari il porto di Genova o attività portuali, che si conoscono, che hanno gli RLS presenti da anni lì e tra di loro poi decidono di fare un “super RLS” che fa da coordinatore.

Per poter ricoprire il ruolo di RLS di Tratta è indispensabile che il candidato soddisfi requisiti professionali ben definiti, conformi a quanto prescrive il d.lgs. n. 81/2008 (artt. 32 e 98). In pratica, ciò significa che il soggetto deve dimostrare di essere in possesso delle competenze riconducibili ai profili di RSPP, CSP e CSE. A completamento di questo profilo tecnico, è prevista una formazione specifica che richiede almeno 64 ore di istruzione mirata per il ruolo, integrate da ulteriori 8 ore di aggiornamento ogni anno. Il percorso formativo degli RLS di Tratta non si limita a consolidare le competenze tecniche, ma crea un’abitudine alla vigilanza continua, affinché ogni pericolo venga riconosciuto e gestito sul nascere. Elemento portante di questo percorso formativo è il programma di formazione promosso dal *General Contractor*, che prevede un periodo di tre mesi di apprendimento diretto in cantiere con un affiancamento da parte del RSPP del Consorzio. Durante tale fase è contemplato anche un apposito modulo erogato dal Servizio di Prevenzione e Protezione, nel quale intervengono diversi professionisti ed esperti per trasferire competenze e conoscenze relative al quadro normativo vigente e ai comportamenti sicuri da adottare.

Questa formula, che combina lezioni formali e pratica guidata, assicura agli RLS di Tratta la prontezza necessaria per intervenire con decisione non appena si manifestino condizioni critiche.

È fondamentale, inoltre, che durante l'intero mandato il RLS di Tratta si astenga da qualsiasi attività sindacale, come previsto dall'accordo che ha dato origine a tale figura. Tale separazione delle funzioni garantisce che la tutela della sicurezza venga svolta in maniera imparziale, focalizzandosi esclusivamente sul benessere e la protezione dei lavoratori. Allo stesso tempo, il RLS di Tratta è autorizzato ad accedere a tutte le aree del cantiere, munito dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e dei mezzi messi a disposizione dall'associazione, previo il necessario *iter* di identificazione secondo il Protocollo di Legalità.

Dal punto di vista organizzativo, nel corso dell'intervista a uno dei segretari sindacali si è avuta la possibilità di approfondire i dettagli della figura oggetto di questo studio:

L'intera commessa è supportata da tre RLS di Tratta, figure che non solo affiancano e coordinano i vari RLS aziendali e RLST ma ne integrano il lavoro. Questo sistema di coordinamento provvede a garantire un supporto continuo nella gestione delle criticità operative, che spaziano dalla complessità dei turni e dai subappalti ad altre problematiche quotidiane. Il ruolo del RLS di Tratta si svolge in modalità full time e a tempo indeterminato presso l'associazione, con un contratto che rimane in vigore fino alla conclusione dei lavori, garantendo così la continuità e la stabilità necessarie per un incarico di tale importanza strategica [...] Il finanziamento, fornito attraverso un contributo forfettario invariabile versato dal Consorzio COCIV, consente al RLS di Tratta di mantenere piena indipendenza operativa, pur beneficiando di un supporto economico strutturato.

Le attività del RLS di Tratta poggiano su un sistema rigoroso di monitoraggio quotidiano e di flusso informativo strutturato, pensato per garantire rapidità e chiarezza nel segnalare qualunque anomalia. Ogni giorno i tecnici di tratta conducono sopralluoghi programmati in cantiere, mentre a fine mese sintetizzano i dati raccolti in report dettagliati, condivisi con il RLS di sito, i rappresentanti sindacali e la direzione del Consorzio COCIV. Come spiega uno dei segretari sindacali intervistati, questo approccio si traduce in una:

agibilità di andare, insieme al RSPP e agli ASPP del COCIV, quindi con un team, all'interno dei cantieri. Il team può decidere di fare delle visite a campione, sulla base delle lavorazioni programmate (il getto dell'impresa X, ad esempio), durante le quali si svolgono le rilevazioni, sulla base di cui vengono redatti i report settimanali. [...] Il consorzio ha ringraziato le Organizzazioni Sindacali, dicendo che quei report hanno anticipato intanto dei provvedimenti a carico delle imprese, ma soprattutto hanno consentito di anticipare, nei confronti di quegli imprenditori, delle azioni correttive, anche dandogli supporto tecnico ed economico. Purtroppo non si possono cacciare i subappaltatori strategici quando, nel mercato, non ci sono altre imprese che eseguono quella specifica lavorazione, quindi, nei casi in cui l'impresa fornisce ottimi risultati dal punto di vista della produzione ma non ne garantisce altrettanti dal punto di vista dell'attenzione alla sicurezza, il consorzio si è fatto carico, anche su indicazione degli RLS di tratta, di aiutare quelle imprese a migliorare le procedure.

A integrazione di questa sorveglianza, si svolgono riunioni mensili che vedono coinvolti lavoratori, RLS aziendali e di tratta. In tali incontri si mappano criticità, *near-miss* e bisogni formativi, al fine di progettare interventi ad hoc. Se emergono lacune di competenza o nuove esigenze tecniche, gli RLS di Tratta propongono moduli formativi aggiuntivi, organizzati in collaborazione con enti paritetici e professionisti esperti, per assicurare una risposta tempestiva e adeguata alle sfide emergenti.

In situazioni di emergenza o in caso di verificati *near-miss*, gli RLS di Tratta interven-

gono immediatamente, partecipando alle riunioni post-evento e alle campagne informative (come quelle realizzate tramite l'*App Micro*)³⁶ al fine di prevenire l'insorgenza di incidenti fatali. Un ulteriore compito cruciale consiste nella verifica della coerenza tra le contrattualizzazioni d'appalto e le attività effettivamente svolte, fornendo un supporto tecnico-operativo continuo sia ai RLS sia ai Servizi di Prevenzione e Protezione.

In conclusione, in virtù di requisiti formativi stringenti, di un'articolata rete di coordinamento e una chiara indipendenza operativa, il RLS di Tratta si caratterizza per essere determinante per il successo della gestione della sicurezza sul lavoro. La sua capacità di poter coniugare competenze tecniche e operative gli consente, da un lato, di presidiare efficacemente le dinamiche di rischio nei contesti ad alta complessità e, dall'altro, di contribuire all'adattamento e all'ottimizzazione delle misure preventive in funzione delle specificità del contesto applicativo.

8. Relazioni industriali e dialogo sociale

Le relazioni industriali e il dialogo sociale costituiscono elementi cardine per il successo e la trasparenza del progetto del Terzo Valico dei Giovi. In quest'ottica, sono stati siglati numerosi protocolli e intese che mirano a garantire legalità, sicurezza e occupazione locale, nonché a prevenire infiltrazioni della criminalità organizzata e a favorire una stretta collaborazione tra istituzioni, imprese e forze dell'ordine.

Il *Protocollo di Legalità del 2012* è stato sottoscritto da una pluralità di attori istituzionali e rappresentativi, tra cui le Prefetture di Genova e Alessandria, RFI SPA, ITALFERR SPA, il Consorzio COCIV e le Direzioni Territoriali del Lavoro di Genova e Alessandria. A questo si sono aggiunte le organizzazioni sindacali, tra cui FILLEA-CGIL, FILCA-Cisl, FENEAL-UIL, UIL, CISL e CGIL di Genova e Alessandria. Il protocollo si propone di:

- prevenire le infiltrazioni della criminalità organizzata negli appalti;
- monitorare le imprese coinvolte nei lavori;
- garantire la sicurezza nei cantieri;
- favorire la collaborazione tra istituzioni, forze dell'ordine e imprese.

Tale accordo ha provveduto a inaugurare un modello di controllo e di trasparenza fondamentale nel contesto della realizzazione di un'opera di elevata complessità dove la tutela della legalità è indispensabile per la sua realizzazione.

Successivamente, il *Protocollo d'intesa del 13 giugno 2016*, firmato presso la Regione Liguria, si è concentrato su aspetti specifici relativi all'occupazione locale nell'ambito del Terzo Valico. I firmatari – Regione Liguria, il Commissario Straordinario per il Terzo Valico, il Consorzio COCIV e le organizzazioni sindacali regionali e territoriali (FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL RSA dei cantieri in provincia di Genova) – hanno assunto impegni volti a:

- accrescere l'occupazione locale favorendo i disoccupati edili liguri;
- vigilare e potenziare la legalità e la trasparenza durante i lavori di realizzazione della Tratta;
- favorire programmi di inserimento nel lavoro e corsi di formazione professionale in collaborazione con istituzioni, sindacati e imprese.

In parallelo, il *Protocollo di Intesa del 4 agosto 2016* relativo alla realizzazione del Ter-

36. Verbale di accordo sulla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di Tratta nell'ambito dei lavori del Terzo Valico dei Giovi, sottoscritto in data 23 settembre 2019, www.feneal-uil.it/wp-content/uploads/2019/10/COCIV-Verbale-di-accordo-RLS-Tratta-23.9.2019.pdf.

zo Valico nel territorio della Regione Piemonte, firmato da Regione Piemonte, il Commissario Straordinario di Governo per il Terzo Valico, la Provincia di Alessandria, il Consorzio COCIV e le organizzazioni sindacali (FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL), ha assunto impegni concreti per garantire:

- legalità, sicurezza sul lavoro e salute nei cantieri;
- l'assunzione di 150 lavoratori locali (divisi in 100 entro gennaio 2017 e 50 entro aprile 2017) attraverso i centri per l'impiego;
- la valorizzazione dell'inclusione sociale nelle gare d'appalto, attribuendo punteggi tecnici a chi assume lavoratori svantaggiati;
- l'estensione del protocollo anche ai subappaltatori;
- il supporto alla formazione professionale tramite CPI ed enti accreditati;
- la promozione del contratto di apprendistato per giovani e disoccupati;
- il rafforzamento del personale ASL per i controlli nei cantieri;
- il coordinamento tra i servizi di emergenza del Piemonte e della Liguria;
- l'assistenza sanitaria garantita ai lavoratori tramite i medici del distretto di Novi Ligure.

Il 23 settembre del 2019 viene siglato l'*Accordo RLS di tratta*, siglato da COCIV, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL per rafforzare ulteriormente gli strumenti di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori impiegati lungo la tratta del Terzo Valico dei Giovi. L'accordo fissa i criteri di assunzione degli RLS di tratta a tempo pieno e indeterminato, che non dispongono di funzioni sindacali e i cui requisiti devono essere conformi alla normativa d.lgs. 81/2008. Tra le funzioni rientrano:

- accesso e supervisione degli ambienti di lavoro;
- raccolta e analisi delle criticità sugli ambienti di lavoro potenzialmente pericolosi ed elaborazione di proposte mirate alla prevenzione;
- coordinamento coi lavoratori, ditte appaltatrici ed RLS aziendali e sindacati con riunioni mensili e redazione di report informativi;
- organizzazione e diffusione di campagne informative e di prevenzione.

Successivamente, l'*Aggiornamento del Protocollo di Legalità del 2019*, sottoscritto dal Ministero dell'Interno, la Prefettura di Genova, la Regione Liguria, Rete Ferroviaria Italiana, l'Autorità Nazionale Anticorruzione e le imprese appaltatrici coinvolte, ha introdotto ulteriori strumenti di controllo e trasparenza. Tra le novità:

- la digitalizzazione delle informazioni;
- maggiori obblighi di documentazione per le imprese;
- l'ampliamento del controllo alle forniture e ai subappalti;
- un rafforzamento della collaborazione inter-istituzionale.

In ultimo abbiamo l'accordo di costituzione dell'associazione ASSTRA, ossia associazione per la sicurezza dei lavoratori delle costruzioni per la tratta del Terzo Valico dei Giovi, siglato nel 2020 da un ulteriore sforzo congiunto in materia di prevenzione e sicurezza tra Consorzio COCIV, General Contractor e le Organizzazioni sindacali edili di CGIL, CISL e UIL³⁷.

L'insieme di questi protocolli rappresenta la massima testimonianza di un intenso impegno condiviso tra istituzioni, imprese e parti sociali per garantire non soltanto la corretta esecuzione dell'opera, ma anche la costruzione di uno stabile sistema di relazioni industriali e dialogo sociale capace di promuovere legalità, sicurezza, occupazione locale e trasparenza. Ne scaturisce un modello a carattere cooperativo che pone al centro il benessere sia so-

37. zeromortisullavoro.it/terzo-valico-vi-racconto-la-mia-esperienza-di-RLS-di-tratta/.

ziale che economico dei territori coinvolti, massimizzando l'utilizzo delle risorse e lo sfruttamento delle competenze a beneficio di tutti gli attori della filiera produttiva.

9. Protocollo amianto

Il Protocollo Amianto del 13 febbraio 2018 racchiude tutte le disposizioni da adottare in materia di gestione e trattamento dell'amianto sul posto di lavoro, secondo quanto stabilito dalle prescrizioni CIPE, definendo procedure puntuali a cui attenersi per garantire il contenimento dei rischi ambientali e sanitari derivanti da un'eventuale malagestione dell'amianto. Il tema è molto sentito all'interno degli ambienti di lavoro del Terzo Valico, ed è stato trattato da tutti gli intervistati seppur con un focus differente.

Tale protocollo, le cui finalità sono state raccolte sia dalle interviste che da approfondimenti e ricerche successive, prescrive innanzitutto l'erogazione di un corso di formazione di 30 ore per tutti coloro che sono impiegati in mansioni che includono una qualsiasi forma di interazione con l'amianto. Il corso è articolato in: contenuti teorici sull'amianto, sui suoi effetti nocivi, sulle procedure di emergenza e moduli pratici riguardanti le tecniche di trattamento, lavorazione e gestione del materiale. Infine, la messa a disposizione di tutta la documentazione tecnica ai lavoratori permette di avere un costante aggiornamento e una maggiore diffusione della prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Un aspetto assolutamente rilevante del protocollo riguarda l'identificazione delle sorgenti di emissione di fibre di amianto. Attraverso tecniche di tracciamento, si riesce a monitorare la presenza di particelle di amianto nell'aria, nella terra e nell'acqua, in modo da individuare tempestivamente eventuali perdite o dispersioni pericolose. Una volta identificate tali fonti, il protocollo prevede interventi specifici per la depurazione degli ambienti. In particolare, per l'aria viene installato un sistema di ventilazione aspirante unito a unità di de-polverizzazione filtrante, che permette di ridurre il carico di particelle in sospensione e di migliorare la qualità dell'aria all'interno del cantiere.

Parallelamente, la depurazione del terreno prevede il trattamento e lo smaltimento del materiale di scavo contaminato con amianto. Questo processo avviene tramite l'impiego di impianti di confezionamento con *big-bag*³⁸ e sistemi di depressurizzazione automatizzati che garantiscono un contenimento sicuro e controllato delle fibre nocive prima dello smaltimento finale. Analogamente, per quanto riguarda la depurazione dell'acqua, il protocollo stabilisce il pompaggio verso impianti di trattamento specifici, dove viene eseguito un processo di ultra-filtraggio per eliminare ogni traccia di contaminazione.

Per rafforzare le misure di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori a contatto con le fibre di amianto, viene garantita per tutti la dotazione di dispositivi adeguati quali tute e mascherine FFP2 o FFP3, eliminando i rischi di contatto e inalazione delle particelle.

La parte finale del protocollo prevede la predisposizione di zone attrezzate per la decontaminazione e il lavaggio delle tute e degli strumenti utilizzati, posizionate in aree isolate del cantiere. Queste zone sono appositamente attrezzate per consentire ai lavoratori di effettuare operazioni di pulizia e rimozione delle contaminazioni residue, contribuendo così a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro nel massimo rispetto dei canoni del d.lgs. n. 81/2008.

Per quanto concerne invece l'aspetto pratico, la sezione dedicata allo scavo meccanizzato con TBM nel protocollo amianto del Terzo Valico dei Giovi descrive innanzitutto il metodo adottato per accertare la natura delle rocce incontrate, visto che il fronte di scavo non è visibile³⁹. Il geologo di cantiere preleva ogni mattina, tramite uno sportello campionatore,

38. *La gestione del rischio amianto nei lavori per il terzo valico*, Commissario Terzo Valico, MIT, terzovalico.mit.gov.it/wp-content/uploads/2021/04/opuscolo-amianto_0.pdf.

39. *Protocollo gestione amianto per il Terzo Valico Ferroviario dei Giovi*, versione del 13/02/2018

un frammento del materiale estratto (lo “smarino”) dal nastro trasportatore. Dopo aver eliminato la finezza tramite lavaggi successivi, il tecnico osserva sul posto la presenza di eventuali frammenti di rocce ofiolitiche (pietre verdi), segno di attraversamento di formazioni più critiche. In fasi particolari, come l’avvicinamento alle Breccie di Costa Cravara, questi controlli possono raddoppiare, arrivando a due prelievi giornalieri.

Per quanto riguarda l’esecuzione stessa del campionamento, il protocollo prevede:

- posizionamento di un campionatore ad aletta con deviazione di flusso in corrispondenza della tramoggia di fine nastro;
- apertura intermittente dell’aletta, che devia tutto il flusso verso un container o big-bag di raccolta, consentendo di prelevare aliquote rappresentative durante la fase di avanzamento;
- ripetizione dell’operazione su due spinte della TBM (circa 3,6 m di galleria) con frequenza stabilita (in genere un’apertura ogni 10-12 minuti), fino a raggiungere un campione primario di circa 550 kg;
- quartatura e mix di porzioni frazionate per ottenere il campione composito destinato alle analisi di laboratorio.

Le modalità di ripetizione dei prelievi dipendono dalla litologia di scavo:

- se si tratta di Pietre Verdi o Breccie di Costa Cravara, dove l’amianto è eterogeneo, è previsto un campionamento per ogni giornata di lavoro;
- in formazioni arenaceo-marnose con distribuzione più uniforme, il prelievo avviene ogni 50 m³ di avanzamento;
- per altre rocce, ogni 100 m³.

Ogni qualvolta si intercetta una nuova formazione, il protocollo impone un campionamento straordinario, con analisi immediata e, nei primi giorni su materiali critici, un raddoppio delle determinazioni quotidiane. In questo modo, i risultati sulle concentrazioni di fibre di amianto arrivano entro la stessa giornata, permettendo correzioni rapide nella gestione dei materiali e garantendo la massima tutela della sicurezza e della salute in cantiere.

10. Sostenibilità e sicurezza

All’interno del Progetto Unico Terzo Valico vi è una spiccata sensibilità nei confronti del tema della sostenibilità ambientale ed è per questo che è stata avviata un’attività di monitoraggio, eseguita dal General Contractor Consorzio COCIV, con la supervisione dell’Osservatorio Ambientale appositamente istituito.

Il Progetto di Monitoraggio Ambientale è il documento che rappresenta un elemento strategico dell’intera opera, finalizzato a garantire il rispetto dei parametri ambientali in ogni fase della realizzazione e a tutelare sia la salute degli operatori sia l’equilibrio degli ecosistemi circostanti. Tale documento, che raccoglie tutte le operazioni di monitoraggio, si articola in tre fasi distinte:

- *fase pre-opera*: indagini e rilevazioni preliminari sull’atmosfera, le acque superficiali e sotterranee, il suolo, la vegetazione, la fauna e i livelli acustici, utili a definire valori di riferimento prima dell’avvio dei lavori;
- *fase in opera*: controllo continuo durante l’esecuzione del cantiere con monitoraggio di aria, rumore, vibrazioni, paesaggio, stato fisico dei luoghi e ambiente sociale. I dati con-

a cura del GdL “Gestione Rischio Amianto” dell’Osservatorio Ambientale per il Terzo Valico Ferroviario dei Giovi, 40-45.

fluiscono nel Sistema Operativo Informativo SIGMAP, che permette analisi tempestive; in questa fase si applicano le misure di mitigazione – bagnatura delle aree, spazzolatura della viabilità asfaltata, lavaggio dei mezzi, installazione di barriere acustiche temporanee (new jersey h 2,5 m) e centraline di rilevamento per aria e rumore – e si forniscono dispositivi di protezione individuale (cuffie e tappi auricolari) con controlli audiometrici periodici, in conformità al d.lgs. n. 81/2008;

- *fase post-opera*: verifica dell'efficacia delle barriere antirumore permanenti e del mantenimento dei livelli acustici e ambientali nei limiti normativi, oltre a eventuali azioni correttive e al consolidamento delle informazioni su SIGMAP.

Tale monitoraggio è reso possibile, fra l'altro, dalla collaborazione con ARPA, ente incaricato di rilevare la presenza di silice nelle aree di lavoro, verificare il rispetto dei limiti di legge e garantire la conformità ai vincoli normativi a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Parallelamente, l'attenzione al tema dell'inquinamento acustico e della sicurezza è assicurata tramite l'adozione di misure di contrasto conformi alle disposizioni previste dal d.lgs. n. 81/2008. In questo ambito, il progetto ha messo in atto diverse iniziative. Innanzitutto, sono state installate barriere acustiche temporanee, realizzate su new jersey alte 2,5 metri, che hanno lo scopo di ridurre il rumore prodotto dalle attività di cantiere. Per garantire il rispetto dei limiti acustici, è stato inoltre implementato un sistema di monitoraggio ambientale basato su centraline di rilevamento, in grado di controllare costantemente i livelli di inquinamento, sia per l'aria che per il rumore.

Le misure di mitigazione includono pratiche operative come la bagnatura delle aree di lavoro, la spazzolatura della viabilità asfaltata e il lavaggio dei mezzi, interventi che contribuiscono a ridurre la dispersione di polveri e al diminuire il rumore associato alle attività operative. Questi interventi sono affiancati all'installazione di barriere antirumore permanenti, che, una volta conclusa la fase di cantiere, continueranno a garantire la riduzione dei livelli di rumore in linea con i limiti normativi. Un ulteriore elemento di questo percorso prevede la valutazione post-opera, ovvero una verifica dell'efficacia delle barriere acustiche una volta che l'infrastruttura sarà pienamente operativa, per confermare il mantenimento dei livelli acustici nei limiti stabiliti dalla normativa.

Il progetto integra, inoltre, soluzioni orientate alla valorizzazione del territorio e alla mitigazione acustica mediante la piantumazione di essenze arboree e arbustive, intervento che concorre all'integrazione paesaggistica dell'opera e alla riduzione del rumore ambientale.

Da un punto di vista operativo, l'adozione di dispositivi di protezione individuale, quali cuffie e tappi auricolari dotati di adeguata capacità di attenuazione, unitamente ai controlli audiometrici periodici, garantisce le protezioni e il monitoraggio continuo dell'udito degli operatori esposti al rumore.

11. Considerazioni conclusive

In sede di conclusioni non si può non sottolineare la valenza di questa esperienza che, per la sua origine, rimarca l'importanza delle relazioni sindacali, in grado di produrre soluzioni innovative. Nel merito, è evidente che l'attivazione di questa figura impegnata costantemente e quotidianamente nel promuovere e verificare la sicurezza lungo i 92 km di cantiere rappresenta un deterrente rispetto a perniciosi comportamenti o anche solo a trascuratezze dai potenziali effetti letali. La certezza del controllo e la caratterizzazione proattiva del lavoro degli RLS di Tratta, impegnati a segnalare criticità e a individuare soluzioni hanno, dunque, un impatto positivo, anche se non mancano i problemi. Se, quindi, i progressi registrati in materia di salute e prevenzione della sicurezza sul lavoro sono evidenti e tangibili,

si evidenzia come ciò non possa far trascurare l'aggiornamento costante di conoscenze e competenze e soluzioni che possano rafforzarla. Ciò richiede l'integrazione di formazione, ricerca di tecnologie specifiche e politiche incentivanti. Un approccio integrato che può realmente contribuire nel ad abbattere il numero degli infortuni sul lavoro, e garantire allo stesso tempo il diffondersi e l'affermarsi della cultura della sicurezza.

In generale, al di là di auspicabili interventi normativi che vadano alla radice di alcune criticità sistemiche che impattano sulla sicurezza, come le forme di sub appalto, e magari puntino sul riconoscimento di una sorta di "storia sociale" di impresa da considerare nelle procedure di affidamento di appalti che premi i comportamenti virtuosi delle imprese in materia di tutela, formazione e sicurezza dei lavoratori, l'esperienza del Terzo Valico è importante nel quadro della ricerca di modalità di intervento che possano rafforzare la sicurezza nei cantieri.

Da questo punto di vista, infatti, la scelta fatta nel cantiere per la costruzione della Tratta A.V. / A.C. Milano - Genova - Terzo Valico dei Giovi rappresenta senza dubbio una positiva innovazione, tanto che sia il sistema delle imprese, sia i sindacati guardano alla sua riproducibilità in contesti analoghi. Nel corso delle interviste è emerso con chiarezza che la visibilità del cantiere ha avuto un peso nello stimolare la individuazione di soluzioni efficaci. Tuttavia, la sollecitazione è servita per stimolare un ragionamento strategico sulla sicurezza e definire il percorso che ha portato alla attivazione degli RLS "di tratta" fondato, come detto, su un accordo sindacale. Si tratta di un punto importante e qualificante da sottolineare per comprendere appieno quanto spazio vi sia per scelte innovative, sperimentazioni e simili in materia di sicurezza da poter praticare in contesti diversi. Contesti nei quali attenzione aziendale, volontà sindacale, sollecitazione istituzionale, oltre che una diffusa sensibilità verso i temi della sicurezza possono concorrere a individuare soluzioni praticabili. Il punto fondamentale resta la imprescindibilità della massima tutela della vita e della salute di chi lavora, che non può non essere obiettivo di tutti i soggetti coinvolti. Nel caso specifico, ciò ha portato alla individuazione di responsabilità da inquadrare in un soggetto associativo specifico e dedicato che ha reso più autorevole la responsabilità affidata, certa la vigilanza e costante l'attenzione. Non a caso chi al esercita gode di ottima reputazione sia tra i lavoratori che tra le imprese, poiché opera a vantaggio di tutti non con interventi sanzionatori, ma sollecitando risposte e soluzioni.

Restano aree di possibile miglioramento, prime fra tutte la formazione, soprattutto in cantieri dove operano lavoratori di varia origine. In primo luogo, per abbattere barriere linguistiche e comunicative che possono determinare ritardi in situazioni di rischio e/o emergenza. Infine, perché limiti linguistici possono pregiudicare non solo la comprensione di procedure tecniche, ma anche l'accesso a norme e regolamenti che sanciscono diritti e tutele dei lavoratori, rendendo questi ultimi più deboli.

CASO 5. RLSSP AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA CAREGGI⁴⁰

1. Introduzione

Il presente report è finalizzato a indagare il ruolo e le modalità operative dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo all'interno dell'azienda ospedaliera-universitaria di Careggi.

L'indagine si propone esplorare il ruolo del RLSSP attraverso le sue relazioni, le opinioni e la sua operatività insieme agli attori coinvolti nell'interviste. Si premette che durante l'indagine qualitativa gli elementi emersi dall'analisi del sito produttivo sono molti e tutti intrecciati con il ruolo del RLSSP.

Metodologia e attori intervistati (finalità)

La metodologia utilizzata per l'indagine qualitativa è la struttura tipica richiesta per le ricerche-intervento adattata al sito produttivo e agli attori che sono stati coinvolti. La scelta degli attori da coinvolgere si è basata sull'esperienza nel settore sanitario e l'intervento/relazioni con la figura del RLSSP. Sono stati coinvolti pertanto n.3 Segretari di categoria sindacale CGIL, CISL e UIL, n. 3 RLS aziendali interni del settore sanitario, n. 3 RLSSP nominativi all'interno dell'aziendale ospedaliera e n. 1 Responsabile del servizio di prevenzione e protezione da parte della Dirigenza Ospedaliera. Quest'ultima partecipazione ha mostrato la disponibilità della Direzione Generale di essere aperta a lavori di ricerca per il miglioramento delle funzioni del RLSSP. Gli incontri sono stati realizzati tra marzo e maggio 2025, con la realizzazione di interviste online di 50 minuti per singolo incontro. Come strumento di indagine è stata utilizzata la traccia strutturata suddivisa per sessioni e argomenti chiave. I temi ricercati per individuare le complessità del sito produttivo e il ruolo del RLSSP ha al suo interno sono i seguenti:

- caratteristiche socio-demografiche e lavorative dell'intervistato;
- contesto e rischi professionali;
- sito produttivo;
- RLSSP;
- datoriali, manager.

A ogni attore coinvolto, in base alla propria esperienza, è stata rivolta l'attenzione su una parte specifica dell'intervista. In comune per tutti gli attori è stata la sessione che evidenzia il rapporto con il RLSSP. In questa area si evidenziano opinioni e relazioni differenti che ci occuperemo di chiarire nel corso dei paragrafi successivi.

Cenni al ruolo RLSSP

Il ruolo del RLSSP produttivo è principalmente il coordinamento degli RLS aziendali interni ed esterni al sito produttivo. Il RLSSP oltre all'esercizio delle attribuzioni previste dall'art. 50 del d.lgs. 81/08, coordina e riporta le problematiche legate all'interferenza naturale presente nel sito produttivo alla direzione aziendale. Ha la funzione di avere una visione d'insieme del sito e delle aree di miglioramento dei singoli comparti e/o reparti e funzioni.

40. A cura di Francesca Biasiotti (Fondazione Di Vittorio).

Contesto normativo e contrattuali di riferimento (d.lgs. 81/08, accordi interconfederali, CCNL di settore)

La figura del RLSSP dell'azienda ospedaliera-universitaria di Careggi è stata istituita attraverso la Delibera della Giunta Regionale **n. 76 dell'8 febbraio 2021** della Regione Toscana. Questo atto ha approvato l'accordo regionale per l'istituzione degli RLSS, una figura nata per tutelare la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori (interni ed esterni, comprese ditte in appalto e cooperative) che operano all'interno di complessi ospedalieri come quello di Careggi. All'interno della delibera sono stati identificati con puntualità le attribuzioni, le dotazioni e risorse e il numero di ore previste per l'esercizio delle proprie funzioni.

2. Contesto territoriale e rischi professionali

Caratteristiche socio-economiche del sito produttivo

Fondata nel 1950, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi è la più grande della Regione Toscana e una delle maggiori del Centro Italia. Comunemente chiamata "Citadella", rappresenta un vero e proprio "sito produttivo" che si estende su un'ampia area e comprende **43 padiglioni: 23 dedicati alle attività sanitarie e 20 adibiti a uffici tecnico-amministrativi e servizi.**

La forza lavoro varia tra i 5.000 e i 6.000 dipendenti diretti. A questo nucleo principale si affianca un numero significativo di collaboratori (personale universitario, liberi professionisti e interinali) che, pur non essendo dipendenti a tempo pieno, contribuiscono attivamente alle attività aziendali. Si tratta in particolare di tirocinanti, studenti e medici in specializzazione che svolgono qui il loro percorso formativo.

L'attività clinica e assistenziale costituisce il **core business** dell'azienda. Accanto a queste figure operano professionisti tecnici e amministrativi, che garantiscono il supporto indispensabile per la gestione quotidiana e per le attività di supporto, come quelle dell'area tecnica.

Ogni giorno, nel sito transitano diverse migliaia di persone tra persone, tra visitatori, utenti, università, personale interno ed esterno.

Settori produttivi prevalenti

Il sito produttivo è un vero e proprio ecosistema che ospita oltre 150 imprese, ognuna con un proprio codice ATECO e un diverso indice di rischio collegato alla categoria merceologica. Questa eterogeneità genera un contesto complesso, in cui convivono attività molto differenti tra loro.

Si va dalla Sanità e assistenza sociale (codice Q), che rappresenta il cuore dell'attività ed è classificata a rischio alto, alle Costruzioni (F), presenti dal 2017 per la riqualificazione del patrimonio immobiliare del sito, fino alle attività di Trasporto e magazzinaggio (H) e all'Istruzione (P), che contribuiscono rispettivamente al funzionamento logistico e formativo dell'azienda. Vi sono poi attività a rischio basso, come il Commercio (G), i servizi di ristorazione (I) e le attività di direzione aziendale (M70).

La contemporaneità di lavorazioni e la presenza di gruppi omogenei molto diversi rende la gestione della sicurezza un compito particolarmente delicato e complesso, che richiede un approccio mirato per ciascuna attività, non sempre attuabile.

Presenza di appalti interni e loro gestione

L'azienda si avvale di una vasta rete di fornitori esterni – che rappresentano maggiormente i settori del Trasporto e magazzinaggio, il Commercio, i servizi di ristorazione e servizi sanitari di supporto alle attività interne (questo rappresenta, a detta degli intervistati, una cifra generale tra il 70-80% delle imprese complessive) – selezionati tramite gare pubbliche e suddivisi in due categorie principali:

- *Fornitori con presenza continuativa.* Questa tipologia comprende i fornitori che operano in modo continuativo all'interno della struttura, gestendo servizi in appalto come la mensa, le pulizie e la lavanderia. Pur essendo esterni, sono considerati parte integrante dell'organizzazione: dispongono di locali dedicati, partecipano alla vita aziendale quotidiana e, in molti casi, i loro dipendenti conoscono l'azienda da anni, anche grazie a clausole sociali che ne hanno garantito la permanenza in servizio nonostante i cambi di appalto.
- *Fornitori con presenza saltuaria.* Questa categoria include i fornitori che accedono all'azienda in modo saltuario e non continuativo, ad esempio per svolgere manutenzioni specifiche o altri servizi su richiesta. La principale differenza rispetto ai fornitori stabili risiede nella frequenza e nella natura del rapporto: con questi soggetti l'interazione non è quotidiana e la gestione della sicurezza assume un carattere più estemporaneo, legato alla specifica occasione di accesso. In tali circostanze, vengono fornite istruzioni puntuali relative all'attività da svolgere.

Gestione degli appalti

Le principali attività tecniche, affidate tramite gare di appalto, sono gestite dall'area tecnica dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi, diretta da un **direttore** e articolata in diverse strutture, ciascuna guidata da un dirigente. Le funzioni principali si concentrano su:

- **manutenzioni:** gestione degli interventi ordinari e straordinari su strutture e impianti;
- **gestione dell'energia:** monitoraggio e ottimizzazione dei consumi energetici dell'intera struttura;
- **interventi e nuove opere:** pianificazione e supervisione di progetti di riqualificazione rilevanti e di nuove realizzazioni, garantendo la costante modernizzazione dell'azienda.

L'ufficio area tecnica gestisce anche gli ingressi al sito produttivo e, per ogni tipologia di contratto, le imprese appaltatrici hanno un loro referente interno.

Nonostante la presenza di numerosi sistemi informatici⁴¹ e procedure aziendali⁴² in materia di sicurezza, la piena attuazione del sistema di vigilanza interna risulta complessa a causa di vari fattori: l'elevato numero di attività e di fornitori; le difficoltà di coordinamento, dovute alla necessità di integrare le attività dei fornitori con quelle sanitarie in corso; e un sistema di comunicazione articolato, che deve essere costantemente aggiornato con i soggetti della prevenzione (quali i preposti, spesso caposala; gli RLS aziendali, lavoratori interni del sito ospedaliero; gli RLSSP e il sistema di prevenzione e protezione).

La criticità principale emersa da parte di tutti gli attori intervistati, e che rappresenta il rischio di interferenza maggiormente percepito nella gestione degli appalti, consiste nel garantire la piena operatività dei reparti sanitari nonostante le lavorazioni cantieristiche in corso. Sono stati infatti riportati numerosi esempi di reparti in funzione pur in presenza di cantieri aperti al loro interno, al di sotto o in aree adiacenti.

41. Sistemi informatici: le richieste di intervento e le attività dei fornitori sono gestite tramite sistemi informatici che tracciano l'intero processo, dai richiedenti ai responsabili dell'esecuzione e ai referenti del contratto. Questo garantisce la trasparenza e la tracciabilità delle operazioni.

42. Procedure aziendali: un vasto insieme di procedure e istruzioni di lavoro definisce le modalità operative per attività come pulizie, sanificazioni e manutenzioni. Queste procedure sono standardizzate, indipendentemente dal fornitore che le esegue, e sono una traduzione pratica delle clausole contrattuali.

Rischi professionali principali (comparti, mansioni esposte, tipologie di infortuni e malattie)

Come ogni sito produttivo, anche l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi presenta una varietà di rischi professionali che vanno oltre le dinamiche tradizionali, includendo fattori trasversali legati al lavoro di cura, tipico del settore sanitario. I rischi possono essere suddivisi in diverse categorie, alcune sono già normate, mentre altre stanno emergendo con sempre maggiore evidenza negli ultimi anni. Infatti, si è registrato un aumento degli infortuni in itinere che coinvolgono il personale sanitario, in particolare infermieri e OSS. Parallelamente, è stato rilevato un incremento, rispetto al periodo pandemico, di aggressioni verbali e in minima percentuale di aggressioni fisiche e nei confronti degli operatori, soprattutto nei Pronto Soccorso, contesti caratterizzati da elevati livelli di stress e pressione. Questo fenomeno, tuttavia, non si limita al contesto dell'emergenza, ma riguarda anche il personale che lavora a contatto con pazienti affetti da malattie croniche, come quelli oncologici, dove il rischio di burnout e di stress lavoro-correlato risulta particolarmente elevato.

Si ipotizza che l'aumento di infortuni e aggressioni, compresi quelli in itinere, sia riconducibile a diversi fattori: lo stress, la salute mentale dei lavoratori, l'avanzamento dell'età del personale, aggravati dall'esperienza post-pandemica. Per offrire un supporto concreto ai lavoratori del settore sanitario, è stata introdotta la figura dello psicologo del lavoro, a disposizione dei dipendenti che necessitano di assistenza psicologica. L'accesso al servizio è su base volontaria e tutto il personale è stato informato della possibilità di rivolgersi allo sportello di ascolto.

Accanto a queste nuove criticità, l'azienda continua a gestire i rischi professionali più caratteristici del settore, che restano parte integrante del campus:

- movimentazione dei carichi: sia per lo spostamento di attrezzature, sia per la movimentazione dei pazienti;
- rischi biologici e chimici: esposizione a materiali potenzialmente infetti o a sostanze chimiche utilizzate nei laboratori e nelle attività cliniche;
- rischio biologico e cadute, ferite da taglio e punture accidentali, tipiche dell'ambiente sanitario.

Tendenze nel triennio e misure preventive adottate

Analizzando le tendenze, emerge un quadro complesso dei rischi professionali. Il rischio più rilevante rimane quello biologico, che comprende punture e tagli, sebbene il trend sia in calo, come evidenziato dai dati del 2023 e dei primi mesi del 2024. Il gruppo più esposto è quello degli infermieri, seguito da quello degli OSS.

Al secondo posto per incidenza si colloca il rischio legato alla movimentazione dei carichi e dei pazienti, particolarmente significativo anche in relazione alle malattie professionali: nel 2023, è stato riferito dagli intervistati, che sono state presentate richieste di riconoscimento della malattia professionale, tutte correlate a questo tipo di attività. Un'altra tendenza preoccupante riguarda l'aumento degli infortuni in itinere, passati da 74 casi nel 2022 a 82 nel 2023. Parallelamente, si registra un forte incremento dello stress lavoro-correlato, evidenziato dal crescente ricorso degli operatori ai servizi di supporto psicologico per affrontare "criticità relazionali".

Alcuni degli attori intervistati hanno inoltre riferito il sospetto di un aumento di neoplasie e arresti cardiaci in colleghi relativamente giovani. Si tratta di osservazioni soggettive maturate nel corso degli anni di servizio. Nonostante la quotidiana esposizione a malattie e al dolore dei pazienti, il personale intervistato sottolinea che "non ci si abitua mai al giro di vite spezzate" e ricorda con profonda emozione i colleghi scomparsi per cause non riconducibili all'attività lavorativa.

3. Il coordinamento di riferimento

Struttura, composizione e frequenza delle riunioni del coordinamento

La struttura del sistema di prevenzione e di consultazione degli RLS aziendali e di sito produttivo presenta numerose stratificazioni e una distribuzione dei compiti in base al ruolo e alla funzione dei soggetti coinvolti.

La gestione dei contratti e degli appalti, solo per alcune tipologie di attività, è affidata all'area tecnica della Direzione, articolata in strutture specifiche in funzione della tipologia di contratto di fornitura. È poi presente l'ufficio del servizio di prevenzione e protezione, costituito da alcune figure professionali distinte che supportano l'operato del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione. La sorveglianza sanitaria è garantita dal medico competente.

Nei reparti, i capisala sono individuati come preposti, mentre ogni fornitore che opera stabilmente nell'organizzazione ha i propri RLS aziendali.

Al di fuori dell'obbligo annuale della riunione periodica, il sistema di prevenzione prevede incontri mensili con tutte le figure della prevenzione, comprendenti RLS aziendali e RLSSP. Tali incontri costituiscono un forum di discussione e confronto su diverse tematiche. Gli argomenti da trattare sono proposti dagli RLS sulla base delle criticità e delle segnalazioni raccolte direttamente dai lavoratori e possono riguardare anche la gestione della sicurezza sotto il profilo organizzativo e le esigenze formative.

Per rendere gli incontri più efficaci, sono stati creati gruppi di lavoro su temi specifici, come il rischio aggressioni, ai quali partecipano figure aziendali pertinenti, tra cui il Servizio Prevenzione, i Medici Competenti, l'Area Tecnica, la Direzione Sanitaria e, se necessario, esperti di settore. Gli RLS di sito partecipano attivamente a questi tavoli, discutendo anche delle criticità legate alla gestione dei fornitori esterni.

Nonostante tali incontri, nella discussione delle problematiche e nella ricerca di soluzioni ai problemi sollevati permangono le difficoltà segnalate. Gli attori intervistati percepiscono la volontà di affrontare, con il supporto della Direzione Aziendale, le criticità, ma la difficoltà di attuare le soluzioni tende a ridurre l'efficacia dell'impegno e la partecipazione attiva degli attori coinvolti.

Produzione di materiali e buone pratiche

Nell'ultimo anno, la produzione di materiale informativo si è concentrata in particolare sul rischio di aggressioni al personale sanitario.

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi organizza giornate dedicate alla sensibilizzazione, diffusione di materiale informativo rivolto all'utenza e installazione di cartellonistica che condanna ogni forma di violenza e promuove il rispetto reciproco. A livello tecnico, per il personale sono state implementate azioni formative specifiche, volte a gestire situazioni critiche e a disinnescare comportamenti aggressivi.

L'impegno si estende anche alla collaborazione con le sigle sindacali e le istituzioni: sono stati siglati protocolli d'intesa con la Prefettura e le Forze dell'Ordine per rafforzare la sicurezza, attraverso una maggiore presenza di pattuglie e l'installazione di sistemi di videosorveglianza.

Qualità delle relazioni sindacali e contrattazione integrativa recente

La relazione tra il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di sito e le categorie sindacali all'interno dell'Ospedale Careggi è descritta come costante e bidirezionale. Nei siti produttivi, le categorie sindacali hanno in loco due funzionari.

La presenza di questi funzionari sindacali garantisce all'RLSSP un canale di comunicazione quotidiano e diretto. Le segnalazioni e le richieste dei lavoratori possono essere vei-

colate dall'RLSSP ai sindacati e, allo stesso modo, sono spesso i funzionari sindacali a intercettare per primi le problematiche e a coinvolgere l'RLS di sito o aziendale per risolvere le questioni legate alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda la contrattazione integrativa, nell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi non è stata ancora creata una contrattazione integrativa successiva alla prima delibera sull'RLS di sito produttivo. La natura dell'accordo siglato nel 2021 è singolare: si tratta di un'intesa formale tra le parti sindacali, tramite la stipula di un accordo. La Regione Toscana ha recepito l'accordo e ha emesso una delibera di giunta per dare indicazioni all'aziende di istituire la figura del RLSSP.

La delibera specifica si è resa necessaria per colmare alcune lacune della normativa nazionale. Infatti, il Testo Unico sulla Sicurezza non chiarisce in modo univoco il ruolo e le prerogative dell'RLS di sito, lasciando aperte questioni cruciali.

Ad esempio, la norma prevede che un dipendente di un'azienda possa operare in un'altra, un aspetto non banale che ha richiesto una regolamentazione precisa. Infatti gli RLSSP devono essere dipendenti del sito produttivo ove operano.

Per superare queste incertezze e garantire un riconoscimento concreto alla figura dell'RLS di sito, evitando di assegnargli un ruolo privo di autorità, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi, oltre all'applicazione alla Delibera della Regione Toscana, si è ispirata a modelli già avanzati, come quelli implementati nei porti di Genova e Livorno.

4. L'attività del RLSSP

Numero, modalità di individuazione dei RLST/SP e operatività

Gli RLS di sito ospedaliero sono tre eletti tra gli RLS dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Careggi. Gli RLSSP eletti appartengono alle sigle sindacali CGIL, CISL e UIL. La nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo (RLSSP) a Careggi è avvenuta tramite un processo partecipativo: dopo una serie di incontri e discussioni tra le sigle sindacali sono state presentate le candidature e si è proceduto alla votazione tra i candidati proposti. Il mandato ha una durata di quattro anni, con possibilità di rinnovo.

Operatività del RLSSP

Il coordinamento di tutti gli RLS aziendali rappresenta un'area di grande impegno per gli RLSSP intervistati. Nonostante le complessità, gli RLSSP hanno messo in atto diverse misure per supportare gli RLS aziendali.

- **Riunioni e Criticità:** gli RLSSP organizzano una riunione annuale con gli RLS aziendali. Tuttavia, la principale difficoltà risiede nell'assenza degli RLS delle imprese appaltatrici del settore edile. Questa lacuna è particolarmente significativa, poiché il ruolo dell'RLSSP è stato istituito proprio per fungere da "cabina di regia" e coordinare anche gli RLS dei fornitori esterni.

Per esercitare pienamente il loro ruolo di tutela, è necessario definire strumenti di comunicazione più efficaci con i referenti delle imprese esterne e predisporre un sistema di interscambio dei nominativi degli RLS presenti nei padiglioni del sito produttivo. Spesso, infatti, le informazioni dettagliate sui contratti e sui responsabili delle ditte appaltatrici sono in possesso del responsabile del processo amministrativo aziendale, che ne gestisce i rapporti contrattuali e gli ingressi/uscite dal sito produttivo.

- **Canali di Comunicazione:** oltre alle riunioni, vengono utilizzati canali di comunicazione dedicati, come gruppi WhatsApp, per facilitare lo scambio di informazioni in tempo reale. Inoltre, è stata creata una sezione sul sito web dell'Azienda Ospedaliero-Univer-

sitaria Careggi che fornisce contatti, riferimenti e informazioni sulle attività svolte dagli RLSSP, rendendo i dati accessibili a tutti i lavoratori.

Formazione iniziale e aggiornamento

La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo (RLSSP) prevede le 32 ore iniziali, con aggiornamenti annuali come previsto dalla normativa vigente. Per quanto riguarda lavoratori, preposti e dirigenti, la formazione è gestita dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

Oltre alla formazione di base, l'Azienda propone diversi percorsi formativi per i dipendenti, che comprendono: corsi specifici per chi è esposto a rischi particolari, programmi di formazione trasversale, giornate di sensibilizzazione finalizzate alla gestione del rischio di aggressioni sul luogo di lavoro.

È inoltre prevista l'organizzazione di piani formativi congiunti per i fornitori che operano in modo continuativo nel sito, con l'obiettivo di intervenire in particolare sulle lavorazioni che possono generare interferenze con il personale sanitario.

Modalità e frequenza delle visite aziendali

La frequenza delle visite è determinata dal numero di ore attribuite per l'esercizio del ruolo, che, secondo la delibera regionale, ammontano a 350 ore annuali.

Per gli RLSSP intervistati, questo monte ore è ritenuto insufficiente per svolgere pienamente le proprie funzioni, soprattutto se confrontato con la complessità di una realtà come quella di Careggi.

In altri siti produttivi, gli RLSSP sono riusciti a ottenere un aumento significativo delle ore, fino a 600 ore annue. In un'ottica di miglioramento dell'operatività degli RLSSP, l'incremento delle ore è considerato un aspetto fondamentale.

Accesso alla documentazione e raccolta delle informazioni

Nel sito produttivo, la gestione delle informazioni relative ai fornitori esterni e alle manutenzioni si avvale di strumenti informatici e procedure aziendali ben definite. Le richieste di intervento sono gestite attraverso un sistema standardizzato, che identifica chiaramente i referenti e i responsabili di ciascuna attività.

Parallelamente, un ampio sistema di procedure e istruzioni di lavoro regola le attività di pulizia, sanificazione e manutenzione, assicurando che i lavori vengano eseguiti in modo uniforme, indipendentemente dal fornitore.

Nonostante l'utilizzo di questi strumenti, l'applicazione concreta del sistema di sicurezza presenta notevoli complessità. La sfida principale non risiede nella mancanza di tecnologia, ma nella quantità elevata di strumenti, fornitori e attività che si sovrappongono. Il sistema di sicurezza incontra, dunque, diverse difficoltà pratiche: il monitoraggio è complesso a causa dell'ampia mole di attività sovrapposte, a questo si aggiunge una complessità operativa notevole, con le varie attività da coordinare, che devono integrarsi tra loro e con il normale svolgimento dei servizi sanitari. Anche la gestione contrattuale, in applicazione alla legislazione nazionale del codice degli appalti pubblici, risulta complicata, persino con fornitori "residenti" già conosciuti.

L'Azienda dispone di un sistema informativo interno sulla sicurezza molto completo, che offre accesso a una vasta documentazione (valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, radioprotezione). Tuttavia, la sola disponibilità dei dati non risolve le sfide pratiche di gestione e coordinamento.

Per gli RLSSP, il dialogo con i fornitori esterni incontra ostacoli di natura normativa. L'azienda Ospedaliera ha facilitato lo scambio di informazioni tra gli RLS di sito e le ditte, ma può intervenire solo fino a un certo punto, poiché la trasmissione dei nominativi RLS

rientra nelle loro responsabilità interne. L'Azienda può richiedere solo le informazioni obbligatorie per legge, come i nomi del preposto e del capo commessa, disponibili nel Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI).

Sebbene l'azienda abbia richiesto gli elenchi dei nominativi degli RLS, questa rimane una delle principali criticità che limitano l'efficacia del ruolo dell'RLS di sito. Inoltre, molti fornitori operano a livello nazionale e devono confrontarsi con un'organizzazione specifica della Toscana, diversa da quella a cui sono abituati. Questo disallineamento rende il dialogo più complesso e richiede un notevole sforzo di chiarimento da parte dell'Azienda.

Interlocutori ricorrenti – loro punto di vista sull'operatività di RLSSP

Nonostante l'esistenza di un buon rapporto con i responsabili del servizio di prevenzione e protezione, la principale criticità per gli RLS di Careggi riguarda l'interazione con gli RLS delle altre aziende, in particolare quelle che operano come appaltatrici all'interno dell'ospedale.

Questa difficoltà si manifesta in modo ricorrente: gli RLS esterni non sono facilmente reperibili e i servizi di prevenzione e protezione delle loro aziende spesso non rispondono alle richieste di contatto. Per avviare un dialogo, è sovente necessario l'intervento del proprio servizio di prevenzione e protezione, operazione che talvolta risulta lunga e complessa. Attualmente, i rapporti sono principalmente con le sigle sindacali di appartenenza, con gli RLS interni e con la parte datoriale e dirigenziali dell'azienda, mentre manca un'interlocuzione diretta con gli RLS delle altre realtà operative.

5. Rapporti con le figure della prevenzione: il quadro complessivo

I rapporti interpersonali e istituzionali dell'RLSSP sono variegati e dipendono dal contesto e dagli interlocutori.

La relazione con le organizzazioni sindacali è bidirezionale e costante: l'RLSSP può veicolare ai sindacati le segnalazioni dei lavoratori, mentre i sindacati possono attivare l'RLSSP in caso di necessità.

Con i dirigenti dell'azienda ospedaliera, il rapporto è prevalentemente partecipativo, alcuni degli attori intervistati rilevano una maggiore formalità con l'attuale datore di lavoro. Gli incontri avvengono principalmente durante le riunioni periodiche e nei tavoli di lavoro su temi specifici.

Il rapporto con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è considerato buono e testimonia una collaborazione efficace. L'interazione con il Medico Competente, invece, è basata principalmente sulle visite mediche.

Dal punto di vista degli RLS aziendali interni, la figura dell'RLSSP non è ancora pienamente riconosciuta e manca una struttura periodica di coordinamento consolidata. Viene percepita l'esigenza di rafforzare il ruolo dell'RLSSP, conferendogli un maggiore potere di rappresentanza. Questo potenziamento non dovrebbe derivare solo dall'azienda, ma anche dalla Regione: secondo gli intervistati, è fondamentale che le istituzioni regionali attribuiscono a questa figura maggiore autorità e risorse per svolgere appieno le proprie attribuzioni e il proprio ruolo, grazie anche alla definizione dello stesso.

Le relazioni con le ditte esterne rappresentano un punto di debolezza. Nonostante l'elevata incidenza di imprese appaltatrici nel sito produttivo, non esistono rapporti consolidati né con i datori di lavoro di queste aziende né con i loro RLS, in particolare quelli del settore edile. In questo contesto, la relazione con gli RLS di altre realtà territoriali diventa cruciale: gli intervistati di Careggi hanno costruito un solido rapporto con gli RLS del porto di Livorno, considerati un punto di riferimento in quanto tra i primi a ricoprire il ruolo di RLS di sito produttivo.

6. Criticità nello svolgimento del ruolo

Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP) si confronta con diverse criticità che ne limitano l'efficacia.

La prima sfida riguarda la **difficoltà di creare una rete di relazioni** consolidata, in grado di riconoscerne pienamente la rappresentanza sui temi della sicurezza, con particolare riferimento alla necessità di rafforzare il rapporto con gli RLS delle ditte appaltatrici e subappaltatrici.

Il **numero di ore** a disposizione per lo svolgimento del ruolo è ritenuto insufficiente per coprire le numerose attività richieste. A ciò si aggiunge l'enorme **complessità del sito produttivo**, che, con le sue molteplici attività, rende difficile un controllo puntuale e approfondito.

Infine, per poter agire in modo più incisivo e affrontare queste sfide, emerge la necessità di **aumentare le agibilità** previste per l'esercizio del ruolo. Un maggiore potere di rappresentanza e risorse dedicate sono considerati elementi fondamentali per superare le attuali difficoltà e garantire una tutela più efficace della sicurezza sul lavoro.

7. Considerazioni conclusive

Punti di forma da valorizzare

Il ruolo dell'RLS di sito in un'organizzazione complessa come un ospedale rappresenta un punto di forza per l'azienda stessa. In contesti complessi come un sito produttivo, i problemi che emergono nelle aziende appaltatrici si trasformano in problematiche organizzative per l'azienda. Per questo motivo, investire nella figura dell'RLS di sito permette di **ampliare il proprio ambito d'azione**, controllando e prevenendo potenziali criticità.

Aree di possibile miglioramento

A Careggi, il ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo (RLSSP) presenta diverse aree di miglioramento. La figura dell'RLSSP non è ancora pienamente riconosciuta dagli RLS aziendali interni, e manca una struttura efficace di coordinamento. Le relazioni con le ditte esterne sono da costruire e i rapporti con i datori di lavoro o gli RLS delle imprese appaltatrici devono essere consolidati. Il numero di ore a disposizione per lo svolgimento del ruolo è insufficiente rispetto alla complessità del sito. Il controllo puntuale è reso difficile dalla quantità e sovrapposizione delle attività, nonostante i numerosi strumenti di scambio informazioni presenti. La gestione operativa è complessa, poiché le diverse attività devono incastrarsi con i servizi sanitari e gli RLSSP sono a loro volta lavoratori nel settore sanitario dell'azienda. Esistono ostacoli normativi, come la difficoltà per l'azienda di ottenere i nominativi degli RLS dei fornitori esterni, poiché la trasmissione di queste informazioni non rientra negli obblighi contrattuali.

Questi elementi indicano la necessità di rafforzare la figura dell'RLSSP, conferendole maggiore potere di rappresentanza e risorse dedicate, al fine di garantire una tutela più efficace della sicurezza sul lavoro.

CASO 6. RLS DI SITO PRODUTTIVO NEI CANTIERI DELLA LINEA 4 DELLA METROPOLITANA DI MILANO⁴³

1. Premessa

Il presente studio di caso si inserisce nell'ambito del BRIC INAIL (Bando di Ricerca in Collaborazione) 62 del 2022: "conseguenze dei cambiamenti del mondo del lavoro determinati dall'economia digitale e dagli effetti della pandemia SARS-CoV-2. Importanza di modelli di gestione partecipativi e sistemi di rappresentanza condivisi nell'identificazione di strumenti di prevenzione mirati".

La metodologia utilizzata nel progetto di ricerca si iscrive nell'approccio mixed methods, in cui chi fa ricerca "raccolge e analizza i dati, integra i risultati e trae inferenze usando approcci e metodi sia quantitativi che qualitativi"⁴⁴. In sostanza si tratta di unire nello stesso progetto di ricerca la raccolta, l'analisi e l'interpretazione di dati di diversa natura.

L'uso della metodologia del case study nel disegno di questa ricerca è coerente con la cornice di riferimento succitata. La tecnica del caso di studio permette, infatti, un'analisi profonda di un fenomeno all'interno del suo contesto reale, cogliendo le interazioni tra fattori sociali, culturali, organizzativi e ambientali che difficilmente emergerebbero con metodi più standardizzati. Attraverso descrizioni ricche, narrative dettagliate e testimonianze dirette, gli studi di caso si trasformano in strumenti comunicativi potenti, utili nella sensibilizzazione e nella divulgazione.

Il case study promuove una conoscenza fortemente correlata al contesto, comunque in grado di produrre un tipo di generalizzazione "differente da quella statistica che alcuni hanno definito come 'analitica', relativa cioè a proposizioni teoriche e non a popolazioni o universi"⁴⁵.

Nello specifico, il caso di studio in esame ha natura descrittiva con elementi esplicativi, dato che si vuole comprendere quali siano i fattori organizzativi e istituzionali che rafforzano o indeboliscono l'efficacia del sistema di rappresentanza oggetto della ricerca. I dati sono stati tratti da più fonti (e, in particolare, da interviste con sindacalisti, rappresentanti di base, esponenti di associazioni datoriali e delle istituzioni preposte...) garantendo triangolazione e tracciabilità della "catena dell'evidenza", per garantire che ogni conclusione sia riconducibile in modo trasparente e verificabile alle fonti e ai dati su cui si basa.

2. Cenni sulla figura dell'RLSSP

Il focus dello studio di caso consiste nell'approfondimento del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori di Sito Produttivo, figura adottata in prima battuta dalla legge delega 123/07 (che all'articolo 1 comma 2 lettera g prevede l'introduzione nel nostro ordinamento giuslavoristico della figura di questa peculiare forma di rappresentanza dei lavoratori); successivamente dal conseguente decreto legislativo 81 del 2008, che all'articolo 49, traccia alcune regole minime inerenti l'RLSSP, lasciando molto spazio alle parti sociali per normalizzare anche in riferimento alle specificità contestuali, coerentemente con la natura della funzione⁴⁶. "Alla contrattazione collettiva, senza specificare il livello, è rimesso il compito di stabilire le

43. A cura di Claudio Arlati (IAL)

44. Tashakkori A. & Creswell J.W. (2007). Editorial: The New Era of Mixed Methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 3/4, 121-136

45. Sena B. (2021). *Il case study nella ricerca sociale*. Carocci, 45.

46. Giugni G. (1989). *Diritto sindacale*. Laterza.

modalità di individuazione (alternativa tra elezione e designazione), purché tuttavia il rappresentante di sito produttivo sia scelto tra i RLS presenti su loro iniziativa⁴⁷.

L'obiettivo evidente della riforma consiste nell'accrescere il livello di efficacia dell'azione rappresentativa quando si deve operare in grandi contesti produttivi segnati dalla presenza di più aziende nei quali possono svilupparsi diverse problematiche legate ai processi d'interferenza delle lavorazioni e dal rilevante numero di addetti operanti⁴⁸.

Dal dettato legislativo emerge chiaramente la specificità della figura, che si distingue per il compito di coordinamento tra gli RLS delle diverse aziende presenti nel sito produttivo e per la relazione con le altre figure della prevenzione (Medico competente e RSPP). A ciò si aggiunge la necessità di sviluppare una visione d'insieme dei rischi presenti nell'intero sito, ben più ampia e complessa rispetto a quella del singolo RLS aziendale.

Le attribuzioni di base dell'RLSSP sono sostanzialmente quelle previste per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁴⁹, benché si ponga la questione dell'esercizio di prerogative che possono essere definite come "suppletive"⁵⁰. Risulta, quindi, fondamentale una formazione specifica e mirata, che da un lato prepari chi è investito del ruolo a esercitare efficacemente la funzione di coordinamento e dall'altro gli fornisca gli strumenti per leggere, interpretare e mettere in relazione i diversi DVR⁵¹ e DUVRI⁵², con i rischi in essi individuati.

Gli accordi che hanno regolamentato la figura sono, oramai, molteplici. Tra questi si possono citare il Protocollo per la pianificazione degli interventi in materia di sicurezza sul lavoro degli stabilimenti Thyssen Krupp Acciai speciali di Terni dell'8 aprile 2010, che prevede che le parti firmatarie si impegnino a mantenere un coordinamento di sito che coin-

47. Lai M. (2010). *Diritto della salute e sicurezza sul lavoro*. Giappichelli, 139

48. Angelini L. (2017). La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2/17. Si ricordi che la legge (art. 49 del d.lgs. 81/08) prevede che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo "sono individuati nei seguenti contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri: a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto; b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858; c) impianti siderurgici; d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere; e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500".

49. Lai M., *op. cit.*, 139.

50. *Ibidem*.

51. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è lo strumento cardine previsto dal d.lgs. 81/2008 per garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Redatto dal datore di lavoro con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e, se previsto, del Medico competente, previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il DVR analizza e valuta tutti i rischi a cui i lavoratori possono essere esposti. In esso sono indicate le misure di prevenzione e protezione adottate o da adottare, le procedure organizzative, il programma di miglioramento continuo e la chiara individuazione delle responsabilità. È un documento obbligatorio in tutte le aziende e rappresenta la base operativa per costruire una cultura della prevenzione.

52. Il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), disciplinato dall'art. 26 del d.lgs. 81/2008, ha invece una funzione specifica: gestire i rischi derivanti dall'interazione di più imprese o lavoratori autonomi che operano nello stesso sito produttivo, come avviene negli appalti o nei subappalti. Il DUVRI individua i potenziali rischi da interferenze tra attività differenti e definisce le misure di coordinamento necessarie per eliminarli o ridurli. Non sostituisce i DVR delle singole aziende, ma li integra, diventando uno strumento fondamentale di cooperazione e coordinamento tra datori di lavoro diversi, a tutela complessiva della sicurezza dei lavoratori coinvolti.

volga insieme alle aziende del gruppo anche le imprese appaltatrici, terze e/o partecipate, che esso riguardi sia i RSPP che i RLS e che sia attuato (per i RSPP) dai RSPP di Thyssen Krupp-AST e (per i RLS) dai RLS di sito; il Protocollo di Intesa siglato il 4 febbraio 2013, tra l’Autorità di Sistema Portuale Civitavecchia-Fiumicino-Gaeta e le organizzazioni sindacali di categoria; l’Accordo per la pianificazione di interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel porto di Trieste del 3 agosto 2023, che disciplina, tra l’altro, la modalità di individuazione, il distacco e il finanziamento dell’RLSSP, nonché le condizioni operative della sua attività. Le citate esperienze denotano la tendenza in atto a che questa figura venga intesa “in una logica di assetto integrato per la sicurezza, dove le stesse funzioni datoriali di prevenzione e protezione (nonché di vigilanza sul territorio) dovrebbero coordinarsi al loro interno”⁵³ attraverso specifiche istanze.

Nel settore edile, soprattutto nei cantieri di grandi opere, diversi protocolli e accordi hanno previsto o promosso l’istituzione dell’RLS di sito produttivo. Un caso emblematico è Expo 2015, dove la figura fu introdotta con un accordo tra Expo 2015 S.p.A. e le OO.SS. il 23 luglio 2013 e richiamata nelle linee di indirizzo regionali sulla sicurezza dei cantieri Expo e del sito espositivo, prevedendo una sede (Osservatorio permanente) e stanziando le risorse necessarie a sostenerne le attività; esperienze e funzioni dell’RLS di sito sono state poi documentate in contributi tecnici dedicati.

Più recentemente, il Protocollo d’intesa del Comune di Milano (2022) impegna le parti a promuovere la nomina dell’RLS di sito nelle opere di grande dimensione e durata, mentre un Protocollo “Edili e affini – Grandi opere” (2023) avvia tavoli territoriali per definire modalità operative e strumenti di costituzione dell’RLSSP in coerenza con l’art. 49 del d.lgs. 81/2008.

Anche nelle linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere di interesse pubblico della Regione Lombardia, prodotte dalla Cabina di Regia relativa al Protocollo d’Intesa per il lavoro, la legalità, la sicurezza, la sostenibilità, la promozione della partecipazione e del confronto sui temi connessi a PNRR e PNC⁵⁴, Piano Lombardia, Olimpiadi Invernali Milano Cortina 2026 viene previsto che nell’ipotesi di cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno (intesa quale stima delle giornate lavorative prestate dai lavoratori utili per la realizzazione di tutte le opere), devono essere individuati tra i Rappresentanti dei Lavoratori delle aziende, i rappresentanti dei lavoratori operanti nei cantieri del Sito Produttivo (RLS/RLSP) (art. 49, c. 1, lett. d del d.lgs. 81/08 e s.m.i.).

In particolare le linee guida si esprimono sulla figura dell’RLSSP specificando che le funzioni riconosciutegli riguardano il libero accesso ai cantieri e alla loro documentazione, con specifico riferimento ai Piani di Sicurezza e Coordinamento⁵⁵ e ai Piani Operativi di Si-

53. *Ibidem.*

54. Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è lo strumento con cui l’Italia utilizza le risorse del programma europeo Next Generation EU, finalizzato a sostenere la ripresa post-pandemia attraverso riforme e investimenti che favoriscano digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale e crescita sostenibile. Accanto ad esso, il PNC (Piano Nazionale Complementare) rappresenta il fondo nazionale che integra e rafforza il PNRR, finanziato con risorse statali, destinato a co-finanziare progetti già previsti nel PNRR o a sostenere interventi aggiuntivi ritenuti strategici per il Paese. Insieme, i due strumenti costituiscono l’ossatura della strategia italiana di rilancio economico e sociale.

55. Documento previsto dall’art. 100 e dall’Allegato XV, redatto dal Coordinatore per la progettazione (CSP) e obbligatorio quando nel cantiere operano più imprese (anche non contemporaneamente). Ha lo scopo di gestire i rischi interferenziali tra lavorazioni e imprese: descrive organizzazione e layout del cantiere, fasi e sottofasi di lavoro, interferenze, misure di prevenzione e protezione, procedure di coordinamento e di emergenza, cronoprogramma e stima analitica dei costi della sicurezza (non soggetti a ribasso). Il Coordinatore per l’esecuzione (CSE) ne cura attuazione e aggiornamento.

curezza⁵⁶; lo svolgimento di funzioni propositive e di coordinamento, fra gli RLS e RLST e fra questi e le aziende; la partecipazione alle riunioni di coordinamento, dovendo ricevere dai coordinatori per l'esecuzione dei lavori e dalle rispettive imprese ogni utile informazione sulla situazione di cantiere. Infine, devono essere messi in grado di svolgere il proprio ruolo disponendo di tempo e altre risorse necessarie e devono poter facilmente comunicare fra loro e con il coordinatore per l'esecuzione dei lavori⁵⁷.

3. Contesto di riferimento

L'idea di una quarta linea metropolitana a Milano affonda le radici nei piani urbanistici del secolo scorso. Già nel 1953 un progetto ipotizzava una "linea 4" (allora color giallo) che collegasse il Duomo con l'aeroporto di Linate. La visione fu ripresa nei primi anni '70 durante l'amministrazione Aniasi e poi inserita nei piani della mobilità degli anni '90. Fu infatti l'amministrazione del sindaco Formentini (1993-97) ad avviare concretamente la progettazione preliminare della Linea 4 da Linate a Lorenteggio (San Cristoforo) nel 1996, affidando gli studi alla società Metropolitana Milanese (MM). Nonostante l'inclusione nei piani comunali, il progetto rimase a lungo sulla carta per motivi finanziari e politici. Durante la giunta Albertini (anni 2000) si completò l'istruttoria tecnica del progetto, ma mancò il finanziamento: nel 2005 il progetto preliminare di M4 era pronto, tuttavia la successiva giunta Moratti bloccò l'operazione reimpiegando risorse comunali altrove (riacquisto delle azioni A2A).

Si dovette così attendere il 2008 per fare passi avanti: nell'agosto 2008 iniziarono le indagini archeologiche in centro (zona cerchia dei Navigli, piazza San Babila, largo Augusto) propedeutiche al progetto esecutivo. Il vero sblocco arrivò il 19 novembre 2010, quando il Comune di Milano approvò lo stanziamento di 400 milioni di euro per M4, a fronte di un costo complessivo stimato in 1.699 milioni. Il piano finanziario prevedeva infatti il contributo statale di 786 milioni e un apporto di capitali privati per 513 milioni, configurando la realizzazione come project financing (finanza di progetto).

Nel giugno 2006: pubblicato il bando di gara per selezionare il partner privato, ma l'iter di aggiudicazione si protrasse diversi anni a causa della complessità amministrativa (la gara si conclude solo nel 2011). All'inizio del 2011 si procede all'assegnazione della concessione al raggruppamento di imprese guidato da Impregilo (Salini), con partner Astaldi, Ansaldo STS, AnsaldoBreda, ATM e Sirti, che ha la meglio sull'offerta concorrente (Pizzarotti-Thales-Siemens). La concessione prevede un partenariato pubblico-privato con durata 30 anni (6,5 anni per progettazione e costruzione, seguiti da 23,5 anni di gestione dell'esercizio).

Nel maggio 2012 partono le attività preliminari a Linate (demolizione del parcheggio esistente, bonifica bellica e archeologica, spostamento sottoservizi). Il 19 luglio 2012 vengono inaugurati i lavori effettivi delle prime tre stazioni (Linate Aeroporto, Quartiere For-

56. Documento specifico di ciascuna impresa esecutrice, redatto dal datore di lavoro (Allegato XV). Dettaglia la valutazione dei rischi propri delle lavorazioni dell'impresa in quello specifico cantiere, le relative misure e procedure, l'organigramma della sicurezza (RSPP, Medico competente se previsto, RLS), DPI, attrezzature e sostanze impiegate, formazione dei lavoratori, eventuale PiMUS per i ponteggi, e il layout operativo. Deve essere coerente con il PSC (se presente) e trasmesso prima dell'avvio dei lavori; il CSE ne verifica l'idoneità. Nei cantieri con una sola impresa, in assenza di PSC, il POS funge da DVR "di cantiere" integrativo rispetto al DVR aziendale.

57. Il Coordinatore per l'Esecuzione dei Lavori (CSE) è una figura incaricata dal committente o dal responsabile dei lavori che garantisce l'attuazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) in cantiere, coordinando le imprese e le attività, verificando i Piani Operativi di Sicurezza (POS) e adeguando i piani in caso di modifiche o evoluzione dei lavori. In caso di grave pericolo può sospendere i lavori. Deve essere una persona distinta dal datore di lavoro delle imprese coinvolte.

lanini/Repetti e Forlanini FS), con modifiche alla viabilità locale. Rallenta, però, l'avvio effettivo dei lavori un ricorso al TAR della cordata perdente.

Di fatto, i primi cantieri partono a gennaio 2025 nella tratta centrale/est e a febbraio 2015 si aprono anche quelli sulla tratta ovest (San Cristoforo-Solari). Per evitare intralci durante Expo, l'avvio degli scavi nel tratto centrale Solari-Tricolore viene volutamente posticipato a novembre 2015, a Expo concluso. Da fine 2015 l'intero tracciato di 15 km è dunque in lavorazione.

Il 26 novembre 2022 è effettuata l'inaugurazione ufficiale della prima tratta Linate Aeroporto-Dateo (6 stazioni). La "Linea Blu" entra così in esercizio seppur in forma ridotta, dopo circa 10 anni dall'avvio dei cantieri. Il 12 ottobre 2024 viene attivata l'ultima sezione San Babila – San Cristoforo, completando l'intero percorso con tutte le 21 stazioni aperte. Con quest'ultima tratta si chiude la fase costruttiva principale: dopo ben 13 anni circa dall'avvio dei lavori, la Linea 4 è finalmente operativa da capolinea a capolinea.

Come si diceva, il progetto M4 è stato realizzato tramite un modello pubblico-privato. Il Comune di Milano è il promotore dell'opera e principale finanziatore pubblico, affiancato dallo Stato per le quote di contributo statale. La realizzazione e successiva gestione della linea sono affidate a una società concessionaria dedicata, M4 S.p.A., partecipata in maggioranza pubblica: il Comune di Milano detiene il 66,67% e l'azienda di trasporto locale ATM il 31,53%. La restante quota (circa 1,8%) è suddivisa tra i soci privati industriali: Webuild (già Salini-Impregilo) 0,559%, Partecipazioni Italia 0,559%, Hitachi Rail STS (sistemi ferroviari, ex Ansaldo) 0,656%, MerMec STE 0,014%, Sirti 0,006%. In pratica, la concessionaria M4 S.p.A. è una società mista pubblico-privato in cui l'ente pubblico milanese mantiene il controllo, mentre i costruttori e fornitori privati partecipano con quote simboliche per garantire il loro coinvolgimento nel lungo periodo.

Per la costruzione della linea, i soci costruttori hanno costituito un consorzio denominato Consorzio MM4 (Metro Milano 4) che funge da general contractor esecutore. Tale consorzio è guidato da Webuild S.p.A. (nuova denominazione di Salini-Impregilo) e comprendeva originariamente le imprese Astaldi, Ansaldo STS (poi Hitachi), AnsaldoBreda (materiale rotabile, ora Hitachi Rail Italy), oltre alla stessa ATM e a Sirti. Da notare che in corso d'opera c'è stato un assestamento della compagine: inizialmente le imprese private detenevano quote più rilevanti, ma successivamente Comune e ATM hanno aumentato la propria partecipazione (segno che l'onere finanziario maggiore è ricaduto sul pubblico, come spesso accade nei grandi progetti infrastrutturali in partenariato). Tra i soggetti istituzionali coinvolti, oltre al Comune di Milano, va citato il Governo italiano tramite il CIPE (Comitato Interministeriale Programmazione Economica) e il Ministero Infrastrutture, che hanno stanziato i fondi statali.

Il costo complessivo dell'opera è stato di 2,3 miliardi di euro, con extracosti manifestatisi nella fase finale del cantiere, dovuti sia a Covid-19, per garantire la sicurezza sanitaria in cantiere (ad es. l'acquisto massiccio di mascherine e l'allestimento di dormitori separati per gli operai sono costati circa 10 milioni); che per l'impennata dei prezzi di acciaio, calcestruzzo, rame ecc. dovuta sia alla pandemia che alla fiammata inflazionistica post invasione russa dell'Ucraina. In sintesi, il costo finale di M4 risulta superiore di circa il 35% rispetto alle stime iniziali del 2011. Va aggiunto che, in prospettiva, ulteriori fondi saranno necessari per le estensioni future già programmate.

Tecnicamente la linea è avanzatissima, essendo una metropolitana leggera automatica di ultima generazione: i treni sono composti da 4 casse, a guida driverless senza conducente, forniti da Hitachi Rail (ex AnsaldoBreda). Le banchine sono dotate di porte di banchina automatiche e il sistema di segnalamento CBTC è anch'esso fornito da Hitachi (ex Ansaldo STS). La capacità prevista a regime è di un treno ogni 90 secondi in ora di punta, con un'utenza stimata di 86 milioni di passeggeri l'anno. A oggi, nelle prime fasi di esercizio parzia-

le, la domanda ha raggiunto circa 45 mila utenti al giorno feriale sulla tratta aperta, destinati ad aumentare sensibilmente con la linea completa. Il Comune stima a regime una riduzione di circa 5 milioni di spostamenti in auto all'anno grazie alla linea blu, con un beneficio ambientale di 10.000 tonnellate di CO₂ in meno emesse annualmente.

La costruzione della M4 ha rappresentato un cantiere di proporzioni eccezionali per la città, con impatti significativi sia dal punto di vista urbano che della gestione di risorse economiche e umane. Nel momento di massima attività, si contavano 56 cantieri aperti contemporaneamente lungo il tracciato, interessando arterie importanti (corso Indipendenza, via Foppa, viale Argonne, ecc.) e zone centrali delicate. Ciò ha comportato anni di cantieri a cielo aperto, deviazioni del traffico, riduzione di carreggiate e inevitabili disagi per i cittadini.

La "mobilitazione di risorse" è avvenuta su più fronti. Risorse umane: nei cantieri M4 hanno lavorato in totale diverse migliaia di persone. Solo per lo scavo delle gallerie sono stati impiegati circa 1.500 operai e tecnici specializzati, operando su turni per guidare le TBM (talpe meccaniche) e movimentare gli enormi flussi di materiale di scavo (oltre 600 mila metri cubi di terra estratta).

Nell'arco di dieci anni, considerando anche maestranze e indotto per le opere civili, impiantistiche e di finitura, si stima che più di 5.000 persone siano state coinvolte direttamente.

Purtroppo, va ricordato che ci sono stati anche infortuni sul lavoro: il cantiere M4 ha registrato un incidente mortale, quando nel gennaio 2020 un operaio (Raffaele Ielpo) perse la vita durante uno scavo in galleria.

4. Rischi professionali

Nei cantieri della M4, caratterizzati da scavi profondi e in ambito urbano storico, si presentano rischi significativi legati al crollo delle pareti o della volta, all'esposizione a polveri, a atmosfere insalubri o a materiali pericolosi, inclusi i potenziali ordigni inesplosi rinvenuti durante gli scavi. Inoltre, le attività di bonifica e scavo espongono i lavoratori a agenti tossici o a sostanze fratturabili come l'amianto, richiedendo competenze specialistiche e formazione mirata.

Il grande cantiere ha, poi, coinvolto numerose imprese contemporaneamente nei medesimi spazi, aumentando i rischi da interferenze: movimenti di macchinari, convogli, materiali e personale si sono intrecciati con possibili esposizioni ad agenti pericolosi o a contesti di lavoro instabili.

Altri rischi professionali riguardano i movimenti manuali di carichi pesanti, gli spostamenti in spazi confinati, l'uso di attrezzature edili, che comportano frequente esposizione a traumi, lesioni muscolo-scheletriche, colpi, tagli, cadute, così come a incidenti su mezzi legati al trasferimento nei cantieri.

A titolo esemplificativo si riportano alcuni degli infortuni tipici verificatisi durante la costruzione della linea 4:

- durante la fase di realizzazione di un cunicolo, mentre stava svolgendo le attività preliminari alla posa della seconda e ultima centina (struttura provvisoria di legname o di tubi d'acciaio che serve a sostenere gli archi e le volte durante la costruzione), veniva investito da un distacco di materiale dalla volta che ne provocava la morte.
- subiva un colpo a un arto inferiore da materiale non identificato riportando una frattura chiusa di ossa del metatarso al piede sinistro.
- mentre scendeva dal veicolo per il trasporto dei conci (blocchi di pietra squadrati utilizzati in edilizia), scivolava dalla scaletta e urtava la mano sinistra procurandosi una ferita alle dita.

- mentre svolgeva l'attività di tagli di una barra filettata veniva colpito da una scheggia all'occhio destro.
- mentre svolgeva l'attività di taglio legname da carpenteria con sega circolare portatile si procurava un taglio al dito medio della mano sinistra.

I protocolli per la salute e sicurezza per la linea 4

A seguito di un infortunio mortale avvenuto a gennaio 2020 il Comune di Milano, al fine di intensificare la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha stretto un accordo con la società concessionaria dell'M4, il consorzio dei costruttori MM4 e i sindacati: CGIL, CISL, UIL. Il protocollo, attraverso la valorizzazione della partecipazione della rappresentanza dei lavoratori, si è posto gli obiettivi di promuovere la cultura della prevenzione in cui si è fortemente esposti a fattori di rischio potenzialmente elevati secondo una logica fortemente partecipativa

I presupposti sono due programmi volontari adottati da Salini Impregilo spa (oggi We-build) e Metro Blu srl (consorzio costituito nel luglio 2012, specializzato nella costruzione di linee ferroviarie e metropolitane). In particolare, il Gruppo ha sviluppato un programma denominato "ValYOU – Our Health and Safety Way", basato su comunicazione interna, formazione attiva, integrazione di regole operative dedicate e tecnologie innovative per ridurre i rischi. Metro Blu srl ha adottato il programma "Safety Builders", molto simile al precedente, basandosi anch'esso sulla promozione di una leadership diffusa sulla sicurezza; la formazione massiva e il coinvolgimento attivo delle persone; la diffusione di regole "d'oro" operative per orientare i comportamenti sul lavoro (*Lifesaving Rules*).

Questa tipologia di programmi, oggi molto diffusi nelle aziende medio grandi, è, certamente, meritevole, in quanto mirante a costruire una cultura preventiva condivisa e promuovere il miglioramento continuo dei risultati. Il rischio, però, è che veicolino una concezione della salute e sicurezza sul lavoro basata sulla disintermediazione, ovvero sull'esclusione delle rappresentanze dei lavoratori, di fatto investendo sulla partecipazione diretta ed escludendo quella indiretta.

È, quindi, importante che nelle premesse dell'accordo si richiamino i protocolli siglati in occasione di Expo 2015, volti a valorizzare la dimensione indiretta della partecipazione attraverso la sperimentazione dell'RLS di sito produttivo, con funzioni propositive, di coordinamento e raccordo fra gli RLS aziendali e fra questi e le aziende. A proposito dell'adozione di questa figura nel sito fieristico, l'ATS di Milano ha prodotto un documento in cui, tra le altre cose, rileva un bilancio parziale ma significativo dell'esperienza, evidenziato i punti di forza, tra cui il rafforzamento del coordinamento tra attori, una maggiore partecipazione alle riunioni periodiche ex articolo 35 del d.lgs. 81/08 da parte degli attori della prevenzione e un maggior numero di sopralluoghi da parte dei rappresentanti dei lavoratori; e delle criticità riscontrate (scarsa partecipazione attiva dei lavoratori, ruolo complesso e non sempre compreso del preposto)⁵⁸.

Il protocollo in oggetto prevede, poi, l'individuazione di tre RLSP, uno per ciascuna sigla sindacale (CGIL, CISL, UIL), con incarichi di durata triennale e formalizzati dalla concessionaria, di modo da dare loro l'agibilità per muoversi tra i diversi cantieri. Pur omettendo di citare l'articolo 49 del d.lgs. 81/08, l'accordo riconosce ai rappresentanti le agibilità proprie dell'articolo 50 (le attribuzioni riconosciute ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), richiamando ulteriori "compiti" integrativi a queste ultime.

Tra questi vi sono quelli propri della figura di sito produttivo (promozione del coordinamento tra gli RLS operanti nel cantiere), mentre altri sono volti a un rafforzamento del

58. ATS Milano (2015). *Realizzare le grandi opere nel rispetto della sicurezza*.

ruolo con le medesime finalità dei sistemi gestionali più evoluti a cui si faceva riferimento in precedenza.

In particolare, agli RLSSP è riconosciuta la facoltà di programmare e richiedere lo svolgimento di percorsi formativi aggiuntivi rispetto a quelli obbligatori e straordinari a favore dei lavoratori e delle altre figure; ma anche esprimere pareri in relazione ai programmi formativi attuati dalle diverse aziende operanti nel cantiere.

Agli RLSSP sono, poi, riconosciute attribuzioni specifiche e funzionali allo svolgimento del ruolo, tra cui “idonei locali” collocati presso l’opera in costruzione; nonché la messa a disposizione dell’elenco delle aziende presenti in cantiere e dei relativi RLS aziendali (da coordinare). All’interno dei succitati locali è prevista la collocazione dello “sportello sicurezza”, aperto a chiunque voglia dare un contributo (in primis lavoratori e aziende) in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Un esempio dei temi affrontati nell’ambito dello sportello riguarda l’infortunio sul lavoro avvenuto a seguito dell’utilizzo di una sega circolare, a valle del quale si è diffusa una modalità di training on the job relativa a questo tipo di attrezzature per tutto il personale.

Viene anche riconosciuto l’accesso ai cantieri da parte degli organismi paritetici delle parti sociali settoriali (il riferimento è, certamente, a quelli dell’edilizia e dell’artigianato), benché non si citino gli RLST afferenti alla pariteticità settoriale, possibile profilo problematico dell’accordo.

Il protocollo, inoltre, rafforza il profilo partecipativo degli RLSSP, prevedendo sia la loro presenza attiva alle riunioni di coordinamento, sia riconoscendo la loro facoltà a formulare pareri al Tavolo di Monitoraggio, costituito dalle parti sottoscrittrici dell’accordo. Quest’ultimo organismo è il vero valore aggiunto dell’impianto predisposto, essendo il luogo di coordinamento anche datoriale di cui si diceva infra, in cui la dimensione partecipativa si concretizza attraverso attività elencate a puro titolo esemplificativo (dunque non esaustive del ruolo giocato), tra cui: la promozione e la redazione di protocolli operativi su temi individuati; l’attivazione di azioni di controllo e monitoraggio; l’analisi di programmi di formazione aggiuntiva e straordinaria provenienti dalle parti o dallo sportello sicurezza; la progettazione dell’open day per la sicurezza; la discussione di quanto emerso dallo sportello sicurezza. Al tavolo di monitoraggio è richiesto di produrre una relazione annuale delle attività.

L’accordo affronta anche il tema delle risorse a sostegno del sistema di rappresentanza, prevedendo che gli RLSSP siano inquadrati come “funzionari sindacali” in distacco part time, ricomprendendone il costo nel quadro economico della concessione dell’opera.

Una buona prassi ulteriore è costituita dal successivo accordo stipulato il 24 gennaio 2022 tra CGIL, CISL, UIL, Comune di Milano, SPV Linea M4 S.p.A, del Comune di Milano, del Consorzio MM4, di Metro Blu S.c.a.r.l., Hitachi Rail STS S.p.A. e Mer Mec Ste S.p.A; e che prevede l’attuazione di un sistema di incentivi e premialità a favore di lavoratori e imprese che si distinguono attraverso la partecipazione proattiva sui temi della salute e sicurezza (per favorire l’emersione delle segnalazioni dei near miss o mancati infortuni e delle azioni virtuose poste in essere per sostenere il costante miglioramento degli standard di sicurezza in cantiere e l’abbattimento del numero degli infortuni). Questo accordo nasce dal tavolo di Monitoraggio, proposto dagli RLSSP (si vedano i verbali del Tavolo del 11 giugno 2021 e del 24 gennaio 2022 e la testimonianza della sindacalista CISL), soprattutto a fronte del basso numero di mancati infortuni segnalati. È importante evidenziare come sia stato supportato da una leva economica costituita sia da risorse economiche specifiche stanziata dai committenti che dall’impegno ad anticipare il pagamento delle fatture riferite alle opere da parte del Comune di Milano (sindacalista CGIL).

Il protocollo definisce un quadro di sanzioni a carico delle imprese affidatarie ed esecutrici (comminabili da CSE e Servizi di Prevenzione e Protezione) che non rispettino le procedure e gli standard di sicurezza richiesti nell’esecuzione dell’opera e dai dettami di legge.

È previsto che le risorse così riscosse vengano reimmesse nel circuito attraverso specifici piani di informazione, formazione, addestramento e ricerca a favore di chi opera nel cantiere.

Il sistema di sanzioni e premi è gestito da una specifica commissione, di cui è previsto facciano parte gli RLSSP.

Dai verbali del Tavolo di Monitoraggio possono essere tratti esempi significativi del funzionamento dei meccanismi alla base del protocollo: “un lavoratore della ditta (omissis) viene premiato per la segnalazione di un near miss di sistema. La squadra della ditta (omissis) viene premiata perché ha dimostrato di avere una modalità operativa che si sposa con i principi del protocollo”.

L'accordo, poi, rafforza la formazione e la partecipazione diretta dei lavoratori attraverso la generalizzazione a tutte le imprese affidatarie ed esecutrici coinvolte nell'opera del metodo del “toolbox meeting” (o Tool Box Talk) già sperimentato nei cantieri di Webuild / Metro Blu Scarl. Trattasi di incontri rapidi e periodici (di durata 5-10 minuti), tenuti da un capocantiere o supervisor, brevi ma focalizzati, che si svolgono prima dell'avvio delle attività quotidiane, con l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori su temi critici legati alla salute e sicurezza, come procedure di lavoro, uso corretto dei DPI, rischi specifici della giornata (es. scavi, movimentazione macchine, aree pericolose) e comportamenti sicuri. È previsto che riunioni di questo tipo vengano realizzate in corrispondenza di ogni fase o sottofase di lavoro prevista dalla Work Breakdown Structure (WBS) del progetto.

Il Tavolo di Monitoraggio del 15 luglio 2022, evidenziando come non tutte le aziende avessero aderito a quest'ultimo protocollo, ha deliberato l'obbligo di sottoscrizione alle aziende in appalto e subappalto allo stesso al momento di stipulazione dei contratti con le stazioni appaltanti, anche riferito alle aziende già operanti in cantiere e non aderenti al protocollo stesso. Un esempio virtuoso di come sia possibile prevedere condizionalità relative alla prevenzione attraverso la filiera degli appalti (il principio è che “per lavorare per M4 sia necessario rispettare determinati standard” – RLSSP CGIL).

5. Il ruolo degli RLSSP sul terreno

Come spesso accade nel nostro paese, il protocollo del 2020 che ha individuato gli RLSSP nasce da un “dramma” (sindacalista CGIL), l'infortunio mortale verificatosi in piazza Tirana a seguito del crollo di una volta su un operaio. “Un evento simile nei cantieri della metropolitana di Milano non si verificava dal 1964. La costruzione delle precedenti linee portò a ben tredici decessi sul lavoro” (sindacalista UIL). Il precedente a cui si è fatto riferimento è stato il protocollo Expo: nei cantieri del sito fieristico non si sono verificati infortuni mortali.

La circostanza è confermata da chi all'epoca era parte della Giunta comunale con delega al lavoro: “il protocollo sicurezza per i cantieri della M4 siglato nell'autunno 2020 dal Comune di Milano con le organizzazioni sindacali, si inseriva in un percorso virtuoso e di lungo periodo, che riprendeva gli intenti del Protocollo di intesa per la qualità e la tutela del lavoro negli appalti di lavori, servizi e forniture del Comune di Milano, figlio a sua volta dell'esperienza fatta con gli accordi presi e con il continuo monitoraggio sviluppato dal Comune, in sinergia con altri attori, sui cantieri di Expo 2015. Questo non deve far dimenticare che un'ulteriore spinta – dolorosa – è venuta con la morte di Raffaele Ielpo, vittima di un incidente sul lavoro proprio nel cantiere della nuova metropolitana nel gennaio 2020 in piazza Tirana” (ex assessora Comune di Milano).

Il ruolo è visto dai testimoni come positivo da diversi punti di vista, a cominciare dalla trasversalità riferita non solo alle diverse imprese, ma alla molteplici filiere presenti in un cantiere complesso come quello della linea M4 (sindacalista CGIL); e alla capacità che l'RLSSP ha di far partecipare i lavoratori in un contesto caratterizzato da elevata fram-

mentazione del tessuto produttivo e dall'estrema numerosità delle maestranze coinvolte (17 mila, considerando anche gli impiegati) (RLSSP CGIL).

Gli RLSP si mostrano consapevoli di come la loro figura sia "stata inserita nel sistema in una fase molto avanzata di realizzazione dell'opera" (sindacalista CISL), aspetto fortemente limitante, che i rappresentanti hanno cercato di affrontare attraverso il previo studio della documentazione relativa all'opera stessa, oltre a recuperare uno "storico" in termini di infortuni accaduti o near miss segnalati. Il rammarico è costituito dal non essere intervenuti prima, "anche con una contrattazione d'anticipo⁵⁹ sui mancati infortuni" (sindacalista CGIL).

Gli intervistati riconoscono il ruolo propulsivo svolto dal Comune di Milano nel concretizzarsi del primo protocollo (e, come vedremo, anche del secondo), pur evidenziando le difficoltà applicative e i rallentamenti (sindacalista CGIL) anche conseguenti alla pandemia. La parte datoriale si è messa in gioco, favorendo con spirito positivo l'applicazione del protocollo (sindacalista UIL). Da questo clima positivo è derivato anche il secondo protocollo sulla premialità a favore di aziende e lavoratori e la piattaforma specifica sui dati relativi al monitoraggio degli accordi, definita con la Prefettura del capoluogo lombardo.

Anche l'ex assessora al lavoro del Comune di Milano conferma che "i concetti a cui ispirarsi erano sempre quelli del protocollo su Expo, tavoli di monitoraggio permanenti, con il contributo di sindacati, imprese e committenza, piena trasparenza e accesso ai dati e alle carte di cantiere, cultura, formazione".

I testimoni hanno evidenziato l'importanza della formazione specifica, prevista per i tre RLSSP, quarantotto ore organizzate dalle scuole edili di Milano, anche perché due dei tre rappresentanti espressi da CGIL CISL UIL non provenivano dal settore edile, pur non essendo a digiuno di salute e sicurezza sul lavoro.

Qualche criticità iniziale si è manifestata nel rapporto con i lavoratori. Inizialmente gli RLSSP sono stati visti come "controllori" (sindacalista UIL), solo successivamente come "alleati" (RLSSP CISL).

Il nostro principale punto di forza è stato il pieno accesso al cantiere. Ci abbiamo messo un po' di tempo, ma molti lavoratori hanno maturato con noi un rapporto di fiducia solido. Sono arrivati a chiederci di questioni che andavano ben oltre il nostro ruolo, tra cui la retribuzione o l'orario di lavoro, per le quali sono stati indirizzati alle organizzazioni sindacali. La nostra presenza s'è concretizzata anche in molte mini assemblee con i lavoratori per le diverse problematiche emergenti, tra cui la caduta dall'alto, i carichi sospesi, l'elettrocuzione, le interferenze, le polveri e il rischio chimico (RLSSP CISL).

Si stima che i sopralluoghi da parte degli RLSSP siano stati pressoché giornalieri (si vedano i diversi verbali delle riunioni del Tavolo di Monitoraggio).

L'opera prevedeva cinquanta cantieri contemporaneamente attivi a Milano. Quasi quotidianamente noi RLSP ne visitavamo quattro o cinque, avendo il polso di quanto accadeva nel work in progress della realizzazione dell'opera. Abbiamo svolto molte assemblee con i lavoratori, soprattutto a valle degli infortuni, anche di quelli non gravi, facendo emergere gli "spazi grigi" del sistema anche oltre la prevenzione, tra cui l'abuso del distacco in edilizia⁶⁰. (RLSSP CGIL).

59. La contrattazione d'anticipo è uno strumento tipico delle relazioni sindacali del settore edile, che consiste nella definizione preventiva di regole, diritti e tutele applicabili anche ai lavoratori che ancora non sono occupati in un determinato cantiere o appalto. In questo modo, prima dell'avvio dei lavori, si stabiliscono in anticipo condizioni contrattuali minime su salute e sicurezza, salari, formazione e inquadramento, garantendo omogeneità e protezione a fronte della frammentazione produttiva e della mobilità tipica del comparto.

60. Il distacco è l'istituto giuridico per cui un datore di lavoro (distaccante) mette temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (distaccatario), per l'esecuzione di una determinata attività nell'interesse del distaccante stesso.

Non poche criticità sono emerse con le numerosissime imprese del subappalto, molte delle quali con sede legale non in Lombardia e *“prive di un vero e proprio servizio di prevenzione e protezione e di interlocutori stabili”* (RLSSP CISL). Data la modifica della normativa in materia, dovuta anche alle sollecitazioni provenienti dall’UE, non si è potuta compiere la scelta che si fece per Expo, ovvero l’esclusione dei subappalti di secondo livello. Alcuni dei lavoratori di queste aziende accedevano abitualmente ai cantieri ricorrendo ai badge di altri colleghi e non indossavano correttamente i DPI, fenomeno purtroppo assai diffuso in edilizia.

Altrettanto presente è il fenomeno dei falsi o dubbi attestati di formazione dei lavoratori. Colpisce che tutti i testimoni riferiscano della generale scarsa formazione di chi ha operato nel cantiere specie nelle imprese esecutrici. *“Abbiamo dovuto affrontare alcuni CSE che difendevano il fatto formale della presenza della documentazione relativa alla frequenza della formazione obbligatoria, benché dalla lettura della stessa attestazione fosse assai dubbia l’effettiva realizzazione del corso”* (sindacalista CGIL).

Un ulteriore punto di caduta è costituito dai preposti, molti dei quali scarsamente consapevoli del ruolo e con *“scarsa o dubbia formazione alle funzioni da svolgere”* (RLSSP CISL), tanto che tra le proposte dei rappresentanti emerge con una certa frequenza la necessità che ci fossero in cantiere più *“figure con compiti di prevenzione e sicurezza”* (ad esempio relazione degli RLSP del primo bimestre 2021).

Tutti i testimoni hanno evidenziato come gli RLSSP abbiano dovuto sostanzialmente vicariare la presenza degli RLS aziendali, *“quasi come se il sito fosse un’azienda unica”* (RLSSP UIL), anche per la questione già citata della localizzazione fuori regione di molte aziende in subappalto. Peraltro, data la complessità del cantiere, non tutti gli RLS attivi afferivano all’edilizia ed erano a conoscenza dei rischi specifici del cantiere.

Colpisce la sostanziale assenza dall’opera degli RLST della pariteticità edile dal cantiere, forse conseguente a una *“delega”* di fatto riconosciuta da questi ultimi agli RLSSP. Viceversa, si evidenzia il sostanziale rapporto positivo tra RLSSP, CSE e servizi di prevenzione e protezione, laddove presenti. In sostanza, emerge il valore aggiunto riconosciuto anche da parte aziendale (e, in particolare, delle funzioni specialistiche) nei confronti di un ruolo, l’RLSSP, funzionale a promuovere condizioni di salute e sicurezza sul lavoro in linea con la legge e i migliori standard prevenzionali.

Si rileva negativamente la sostanziale mancanza di rapporto tra RLSP e medici competenti aziendali, che i testimoni individuano come sostanzialmente assenti dall’impegno a migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro nel cantiere, limitandosi alla sola sorveglianza sanitaria.

Viene evidenziato il proficuo rapporto dei rappresentanti dei lavoratori di sito produttivo con l’ATS o Agenzia di Tutela della Salute, il corrispettivo di ciò che nelle altre regioni è conosciuta come ASL o AUSL (Azienda Unità Sanitaria Locale). L’ATS di Milano ha sostenuto l’attuazione dei protocolli, in particolare supportando il Tavolo di Monitoraggio nell’analisi dei near miss, campanelli d’allarme anticipati che indicano debolezze nei protocolli di sicurezza e potenziali pericoli potenzialmente gravi. Secondo la nota piramide di Heinrich, all’aumentare della segnalazione dei mancati infortuni (base della piramide), si riduce la probabilità di incidenti gravi (vertice). L’apprendimento dai quasi incidenti può, infatti, portare a una diminuzione fino al 95% degli eventi dannosi⁶¹. Gli RLSSP citano uno studio relativo alla cantieristica secondo il quale su mille incidenti, tre sono infortuni con conseguenze gravi, ottantotto con effetti minori, il resto sono mancati infortuni⁶².

61. Manuele F.A. (2022). *Heinrich Revisited: Truism or Myths*. National Safety Council Press.

62. Non è stato possibile reperire la fonte di questa citazione, comunque significativa in relazione alla consapevolezza dell’esistenza di una correlazione tra i diversi eventi avversi.

Meno presente e attivo l'Ispettorato del Lavoro (RLSSP UIL), già investito della funzione di vigilanza relativamente alla salute e sicurezza nei cantieri prima della riforma conseguente all'approvazione della legge 215 del 2021. Ciò evidenzia come il ruolo delle AUSL vada oltre i controlli, come, peraltro, previsto dai piani di prevenzione nazionale e regionali, verso il supporto ai sistemi di rappresentanza.

È, infine, interessante la considerazione proposta da Cristina Tajani, ex assessora al lavoro del Comune di Milano, secondo cui *“il limite sta nella volontà, applicarlo a più settori, in modo più esteso, dotare gli organismi paritetici dei fondi e del personale necessario perché tutto il processo sia rapido e efficiente e non rappresenti un appesantimento per chi lo deve applicare, col rischio che poi si arrivi a eluderne gli aspetti più virtuosi”*. L'ex amministratrice aggiunge:

di certo quella serie di protocolli e soprattutto la loro gestione quasi quotidiana da parte degli uffici comunali in stretta sinergia con le rappresentanze sindacali ha fatto cultura in materia e ha rappresentato anche una notevole esperienza. Dal mio punto di vista l'impegno è sempre stato duplice: puntare alla qualità degli appalti, strettamente legata alla qualità del lavoro in essi svolto, al benessere dei lavoratori e alla giusta e chiara retribuzione; dall'altra rendere appunto trasparente tutto il processo di lavoro, per i dipendenti, per i datori di lavoro, per le rappresentanze sindacali e anche per il committente, nel nostro caso il Comune. Si trattava quindi di innescare un processo di consapevolezza reciproca e anche stabilire tavoli di facile e immediato accesso perché laddove chiunque degli attori coinvolti avesse il sospetto di un possibile pericolo avesse la possibilità di condividere immediatamente la cosa. La presa in esame dei near miss è parte fondamentale di questa attenzione.

6. Considerazioni conclusive – Le lezioni apprese dal caso

- **La rappresentanza di sito è indispensabile nei cantieri complessi**, perché consente di gestire i rischi interferenziali e di coordinare una molteplicità di imprese, rafforzando la tutela dei lavoratori oltre i confini aziendali. La sperimentazione dell'RLSSP segna un passo avanti rispetto al modello classico di rappresentanza aziendale e territoriale: introduce un livello “intermedio” e contestuale, che può essere esteso ad altri grandi cantieri o filiere complesse (logistica, porti, energia). È un laboratorio di nuove architetture della rappresentanza funzionali al lavoro che cambia. In termini non positivi non si può non rilevare come si sia arrivati a questa figura solo dopo un infortunio mortale: questa figura dovrebbe essere inserita già in fase in progettazione dell'opera. A fronte delle esperienze Expo e M4 è stato siglato a luglio 2022 un protocollo presso la Prefettura di Milano che prevede la figura dell'RLSSP in tutti i cantieri pubblici, con costi a carico della direzione d'impresa (sindacalista CGIL). Affinché il sistema funzioni è, infatti, necessario individuare le risorse necessarie, questione lasciata dalla legge alla contrattazione collettiva. Il protocollo è già stato sperimentato nel sito di realizzazione delle opere di rigenerazione dell'area Expo.
- **La partecipazione indiretta è un valore aggiunto**: protocolli e tavoli di monitoraggio hanno dimostrato che il coinvolgimento strutturato delle rappresentanze favorisce prevenzione, dialogo e fiducia, andando oltre logiche di mera compliance normativa. La partecipazione diretta, fondamentale per fare prevenzione, è decisamente rafforzata dall'integrazione con la dimensione collettiva. La vicenda M4 dimostra, quindi, che solo un bilanciamento tra partecipazione diretta e indiretta garantisce un miglioramento effettivo e condiviso.
- **Il supporto istituzionale è determinante**: l'apporto dell'ATS di Milano, con il sostegno tecnico e l'analisi dei near miss, ha evidenziato come le istituzioni possano svolgere un ruolo attivo nel rafforzare la cultura della salute e sicurezza in stretta collaborazione con le parti sociali e i rappresentanti dei lavoratori. Il coinvolgimento degli RLSSP

nell'analisi dei near miss ha rafforzato l'idea che la prevenzione non sia un atto burocratico, ma un processo di apprendimento collettivo. In un grande cantiere, ogni mancato infortunio segnalato e discusso diventa patrimonio comune, capace di incidere sulla salute e sicurezza quotidiana.

- **Le criticità organizzative rimangono:** la debole formazione dei preposti, la frammentazione dovuta al subappalto e la scarsa incidenza degli RLS aziendali, RLST e medici competenti mostrano che la rappresentanza, da sola, non basta se non è accompagnata da un ecosistema prevenzionale integrato. Il futuro della prevenzione passa dalla costituzione di solide reti tra sindacati, associazioni datoriali, professionisti, istituzioni sanitarie, ispettorati e organismi paritetici operanti in sinergia e non in parallelo. Il fatto che gli RLSSP siano stati inquadrati come “funzionari sindacali in distacco” e abbiano ricevuto una formazione specifica (48 ore) segnala che la rappresentanza di qualità richiede tempo, risorse e competenze.
- **Il riconoscimento reciproco tra rappresentanti e imprese è la condizione di successo:** il clima partecipativo e il conseguente pieno riconoscimento del ruolo degli RLSSP da parte sia dei lavoratori che delle funzioni aziendali ha reso la rappresentanza un elemento funzionale al miglioramento continuo e al raggiungimento di standard avanzati di sicurezza.
- **Attraverso protocolli condivisi è possibile promuovere prassi volte alla prevenzione nella catena degli appalti:** il protocollo su sanzioni e premialità è stato un elemento fondamentale per trasferire almeno in parte gli elevati standard prevenzionistici della stazione appaltante alle ditte in appalto e subappalto. È significativo che questa buona prassi sia stata proposta dagli RLSSP, in conseguenza dell'esperienza maturata sul campo.

Bibliografia

- Aa.Vv. (2023). *Rappresentanza, sicurezza e partecipazione nei cantieri strategici*. Quaderni INAIL.
- Accordo CGIL, CISL, UIL – M4 S.p.A. – Metro Blu S.c.a.r.l. – Comune di Milano (2020). *Protocollo salute e sicurezza nei cantieri della Linea 4*.
- ATS Milano (2016). *Valutazione dell'esperienza dell'RLS di sito in Expo 2015*.
- Censis (2022). *Il lavoro nei cantieri complessi: rischi, rappresentanza e sicurezza*.
- Comune di Milano – Tavolo di Monitoraggio Linea M4 (2020-2023). *Verbalì e report periodici*.
- Gobo G. (2008). *Doing ethnography*. Sage.
- Heinrich H.W. (1931). *Industrial accident prevention: A scientific approach*. McGraw-Hill.
- International Labour Organization – ILO (2020). *Enhancing workers' representation in occupational safety and health*.
- Lai M. (2010). *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*. Giappichelli.
- ISPESL (2005). *Documento tecnico sui rischi nei cantieri complessi*.
- Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (2021). *Linee guida per la sicurezza nei lavori pubblici*.
- Patton M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage.
- Prefettura di Milano (2022). *Protocollo per la promozione della figura dell'RLSSP nei cantieri pubblici*.
- Regione Lombardia (2022). *Linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere*.
- Yin R.K. (2014). *Case study research: Design and methods*. Sage.

6. REPORT DI SINTESI DEL WORKSHOP FINALE DI DISCUSSIONE DI RISULTATI¹

1. Obiettivi e metodologia

Il workshop, organizzato a Roma il 5 novembre 2025, è stato realizzato con lo scopo di promuovere un confronto sui risultati emersi dalla raccolta dati quantitativa sul ruolo degli RLS e degli RLST, e dagli studi caso su RLST e RLS di sito produttivo.

Nel workshop sono stati coinvolti 36 partecipanti appartenenti al mondo della rappresentanza sindacale ed esperti di salute e sicurezza sul lavoro, ai fini di raccogliere spunti e considerazioni da parte degli addetti ai lavori su questi temi. In particolare, sono stati coinvolti RLS, RLST, RLS di sito produttivo, e funzionari e operatori a diversi livelli e di diversa estrazione.

Il workshop è stato strutturato in gruppi di lavoro; per ciascun gruppo è stato previsto un/una facilitatore/facilitatrice e un addetto/addetta alla redazione del rapporto di discussione. I metodi di conduzione utilizzati si sono ispirati ai seguenti approcci:

- **Analisi SWOT**²: è un framework utilizzato per valutare i fattori interni ed esterni che influenzano un'organizzazione, un progetto o una decisione. SWOT è un acronimo che sta per Strengths (Punti di forza), Weaknesses (Punti di debolezza), Opportunities (Opportunità) e Threats (Minacce). La metodologia SWOT è stata sviluppata negli anni '60 nel settore del management. Sebbene originariamente concepita come uno strumento per l'analisi strategica delle aziende, il suo utilizzo si è esteso rapidamente a vari ambiti, inclusi quelli accademici e scientifici, grazie alla sua capacità di strutturare in modo chiaro e sintetico i fattori determinanti di un determinato contesto. Aiuta i ricercatori a comprendere in modo approfondito le implicazioni dei loro risultati, a identificare aree di miglioramento e a esplorare potenziali applicazioni future.
- **Metaplan**³: il Metaplan è una tecnica di facilitazione basata sulla visualizzazione. Nasce nel 1972 in Germania, grazie al lavoro dei fratelli Wolfgang ed

1. Oltre ai curatori, a questo capitolo hanno contribuito Gabriele Boccoli (Politecnico di Milano) ed Erik Treppo (Politecnico di Milano).

2. Hill T. & Westbrook R. (1997). *SWOT Analysis: It's Time for a Product Recall*. Long Range Planning.

3. Aa.Vv (2019). *Lavorare con i gruppi*, Dors Piemonte.

Eberhard Schnelle. Si tratta di una tecnica di brain storming molto utilizzata nella gestione dei processi di comunicazione nei gruppi di lavoro, ed è basata sulla raccolta di opinioni dei partecipanti e la loro successiva organizzazione in blocchi logici fino alla formulazione di piani di azione in cui sono evidenziate le problematiche emerse e delle possibili soluzioni.

La *Tabella 6.1* riassume le fasi di lavoro del workshop.

Tabella 6.1 – Fasi di lavoro

FASI DI LAVORO	PARTECIPANTI
Saluto di benvenuto e presentazione del progetto	Gruppo di ricerca (POLIMI-IAL-FdV-EURES-INAIL)
Sintesi dei risultati emersi dalle fasi precedenti del progetto; Illustrazione del metodo di lavoro; Composizione dei gruppi	Gruppo di ricerca (POLIMI-IAL-FdV-EURES)
Primo lavoro di gruppo – Analisi e interpretazione dei risultati (discussione su punti di forza, aree critiche, opportunità di miglioramento e minacce)	I partecipanti vengono suddivisi in 4 gruppi di lavoro
Condivisione in plenaria delle analisi dei gruppi	Facilitatori/rapporteur dei gruppi
Secondo lavoro di gruppo – Identificazione di indicazioni pratiche/raccomandazioni da implementare per migliorare le criticità/rafforzare le potenzialità	I partecipanti vengono suddivisi in 4 gruppi di lavoro
Condivisione in plenaria delle analisi dei gruppi	Facilitatori/rapporteur dei gruppi
Conclusioni del workshop	

2. Analisi SWOT: interpretazione dei dati e riflessione strategica

2.1. Metodo

La prima fase ha previsto la suddivisione dei partecipanti in quattro gruppi di lavoro, ciascuno guidato da un facilitatore. Ogni gruppo ha ricevuto le schede sintetiche che riportavano le evidenze quantitative e qualitative estratte dai questionari e dai casi di studio, e ha utilizzato la matrice SWOT per analizzare il sistema di rappresentanza e prevenzione nei luoghi di lavoro. L'obiettivo era duplice:

- fotografare la situazione attuale, individuando punti di forza e debolezze;
- proiettarsi verso il futuro, identificando opportunità e minacce.

Il lavoro si è svolto in modo interattivo: i partecipanti sono stati suddivisi in 4 gruppi e ogni gruppo ha condiviso le proprie riflessioni seguendo il template SWOT. All'interno di ogni gruppo, ogni partecipante ha contribuito con post-it contenenti idee sintetiche, successivamente condivise e raggruppate dal facilitatore per costruire una visione comune. Questo approccio ha garantito la raccolta di tutte le opinioni, favorendo il confronto e la partecipazione attiva.

2.2. Sintesi dell'analisi SWOT emersa dai gruppi

Le Figure 6.1, 6.2, 6.3 e 6.4 riportano la panoramica degli spunti emersi nelle discussioni di ogni gruppo.

Figura 6.1 – SWOT gruppo B

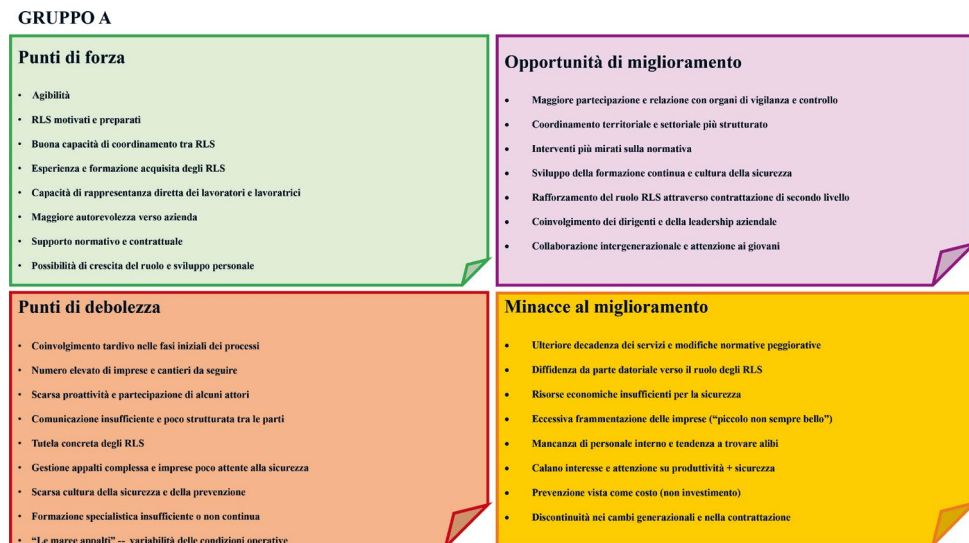


Figura 6.2 – SWOT gruppo B



Figura 6.3 – SWOT gruppo C

GRUPPO C

Punti di forza

- Presenza di una struttura organizzata e formalizzata per la sicurezza
- Partecipazione e consapevolezza diffusa del ruolo degli RLS
- Collaborazione sindacale e approccio costruttivo
- Formazione e comunicazione come strumenti attivi
- Raccolta e monitoraggio dei dati sugli infortuni

Opportunità di miglioramento

- Rafforzare la legittimazione e il ruolo degli RLS
- Migliorare la formazione e le competenze
- Costruire un sistema di gestione efficace e orientato alle buone prassi
- Rafforzare la rete e la collaborazione tra attori
- Restituire potere e strumenti agli RLS e ai ruoli di rappresentanza

Punti di debolezza

- Sicurezza percepita come burocratica e poco pratica
- Ruolo e potere degli RLS non pienamente espressi
- Carenze di coordinamento e informazione
- Risorse limitate e frammentazione organizzativa
- Vincoli di tempo e agilità

Minacce al miglioramento

- Faticosità del ruolo e riduzione della presenza sindacale
- Indebolimento controllo e vigilanza
- Burocrazia e standardizzazione eccessiva
- Frammentazione produttiva e appalti poco controllati
- Canali di segnalazione inefficaci
- Formazione e agilità insufficienti

Figura 6.4 – SWOT Gruppo D

GRUPPO D

Punti di forza

- Competenze, conoscenze e professionalità degli RLS/RLST, sia tecniche che relazionali.
- Esperienza consolidata nella prevenzione e gestione dei rischi
- Presidio dei ruoli di sicurezza (RSPP, medico competente, tecnico)
- Collaborazione sul campo tra RLS con confronto continuo
- Capacità di comunicazione e mediazione con aziende e lavoratori
- Motivazione elevata degli RLS e impegno personale.
- Supporto di alcuni medici competenti, tecnico HSE e RSPP preparati
- Riconoscimento del ruolo RLS e suo effetto positivo sulle prestazioni di SSL dell'azienda
- Buona disponibilità rispetto ai cambiamenti generazionali

Opportunità di miglioramento

- Più coinvolgimento degli RLS nei processi decisionali e nei cantieri
- Incrementare la partecipazione a tavoli condivisi con aziende e parti sociali
- Favorire coordinamento territoriale tra RLS/RLST, con momenti di confronto strutturati
- Più formazione mirata e continuativa (specialistica, comportamentale, tecnica)
- Replicare buone pratiche e modelli efficaci (citato "Astra")
- Rafforzare la contrattazione aziendale e territoriale per definire meglio ruolo e poteri dell'RLS
- Coinvolgere figure apicali (Dirigenti, DDL) nei percorsi di prevenzione
- Sviluppo di strumenti condivisi per il monitoraggio delle criticità e la segnalazione
- Maggiore attenzione a giovani, ESG, sostenibilità e nuove tematiche
- Utilizzare comunicazione efficace e linguaggi comuni per aumentare consapevolezza

Punti di debolezza

- Stress e carico di lavoro elevato per gli RLS/RLST, rischio burnout
- Mancanza di coinvolgimento nelle fasi iniziali dei processi aziendali
- Dialogo non sempre efficace con altre figure (RSPP, medico e azienda)
- Riconoscimento istituzionale e contrattuale del ruolo
- Mancanza di strumenti adeguati per intervenire e tutelarsi
- Isolamento di alcuni RLS, difficoltà nel coordinamento interno
- Formazione a volte non sufficiente o non aggiornata
- Tempi di lavoro ridotti e difficoltà di conciliazione con altri compiti
- Gestione complessa dei cantieri e delle imprese in appalto
- Scarsa cultura della sicurezza da parte di alcuni contesti aziendali

Minacce al miglioramento

- Mancanza di risorse destinate alla sicurezza
- Calo di attenzione alla prevenzione – percepita come costo o burocrazia
- Diffidenza della parte datoriale verso il ruolo di RLS
- Eccessiva frammentazione delle imprese ("piccolo non sempre bello")
- Progressivo peggioramento dei servizi e possibili modifiche normative sfavorevoli
- Turnover e cambi generazionali che interrompono continuità
- Discontinuità nella contrattazione o scarso supporto istituzionale
- Rischio di isolamento del ruolo se non valorizzato
- Instabilità nella gestione degli appalti e mancanza di controllo

Le discussioni hanno restituito un quadro articolato ma coerente, con numerosi elementi comuni tra i gruppi e alcune differenze di prospettiva legate alle diverse provenienze e alle esperienze specifiche dei partecipanti.

Il confronto tra i quattro gruppi ha evidenziato una forte convergenza su alcuni temi chiave, formazione, rappresentatività, cultura della sicurezza, coordinamento, ricambio generazionale e gestione degli appalti, ma anche prospettive complementari legate alle diverse esperienze dei partecipanti.

Punti di forza

Uno dei principali punti di forza sottolineati nelle riflessioni di gruppo è l'evoluzione che nel tempo ha avuto il ruolo dei RLS, anche in termini di **agibilità dei RLS**. Questa discrezionalità consente loro di adattare le decisioni alle esigenze specifiche dei lavoratori/trici e dei contesti produttivi, senza subire condizionamenti diretti da parte datoriale. In alcune esperienze emerse dalla ricerca questa autonomia è stata ulteriormente rafforzata da modelli organizzativi innovativi, in cui la gestione della sicurezza è affidata a organismi paritetici e a gruppi di lavoro che mettano insieme le figure di tutte le sigle sindacali, garantendo l'integrazione dei diversi punti di vista.

Un altro elemento positivo che è stato messo in luce dalle discussioni in team è **la buona capacità di coordinamento tra RLS**. Esiste un dialogo costante e collaborativo che si traduce in scambio di esperienze e supporto reciproco. Tale coordinamento favorisce la costruzione di una rete informale ma efficace, capace di affrontare criticità in modo condiviso. Questo è stato confermato anche dai gruppi di lavoro, che hanno riconosciuto il valore della concertazione e dei rapporti collaborativi quando presenti.

Un ulteriore punto di **forza riguarda la motivazione, la preparazione e l'esperienza dei RLS**. Non si tratta solo di conoscenze normative, ma anche di competenze relazionali che permettono di instaurare rapporti di fiducia con i lavoratori e le lavoratrici. Il background formativo e operativo dei RLS consente di affrontare temi complessi con consapevolezza. La conoscenza delle procedure e delle normative è consolidata, anche se, come illustrato nella sezione "punti di forza", permangono lacune nella formazione specialistica. Secondo i partecipanti, la presenza delle leggi e dei sistemi di gestione (DVR aggiornati, sorveglianza sanitaria, ISO 45001) costituisce una base solida per la tutela dei lavoratori/trici.

Inoltre, **il ruolo dei RLS, laddove presente, è sempre più riconosciuto**, con una crescente autorevolezza percepita dalle aziende. I gruppi di lavoro hanno messo in luce come i dati della ricerca dimostrino che esista un vero e proprio circolo virtuoso tra ruolo consolidato del RLS e prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende. Questo aspetto è stato sottolineato più volte come fattore determinante per il successo delle iniziative di prevenzione: la partecipazione organizzata e capillare dei RLS contribuisca a creare consapevolezza diffusa, trasformando la sicurezza da obbligo formale a responsabilità condivisa e a performance aziendali virtuose. In questa direzione, i gruppi di lavoro hanno sottolineato come la capacità dei RLS di coordinarsi e interagire con gli altri ruoli all'interno dei sistemi SSL aziendali sia un fattore chiave (quali ad esempio RSPP, medico competente).

Collegato al punto precedente, la capacità di rappresentanza diretta dei lavoratori e delle lavoratrici è un altro elemento che viene sottolineato dai gruppi come chiave. I RLS godono di un buon rapporto i rappresentati, elemento che facilita l'interazione e la raccolta di segnalazioni. Questo legame diretto è fondamentale per intercettare problemi reali e proporre soluzioni concrete. La fiducia reciproca è stata più volte citata come fattore che alimenta un circolo virtuoso: dove c'è partecipazione, la sicurezza è maggiore. È forte la consapevolezza dell'esistenza di

una forte correlazione tra prevenzione e partecipazione, in linea con la lettura scientifica in materia.

Questo rafforzamento istituzionale è sostenuto anche dalla contrattazione e dalle norme vigenti. Il supporto normativo e contrattuale garantisce un quadro di riferimento chiaro e diritti definiti, mentre **la contrattazione di secondo livello** è vista come leva per consolidare tutele e poteri. Alcuni RLS hanno evidenziato come questa esperienza abbia ampliato le loro competenze e prospettive di carriera, trasformando il ruolo in un'opportunità di crescita personale e professionale.

Punti di debolezza

Uno dei principali punti di debolezza emersi dai dati che su cui le analisi SWOT dei partecipanti hanno posto l'enfasi è il fatto che **il coinvolgimento tardivo dei RLS nei processi aziendali e organizzativi relativi alla salute e sicurezza riduce la loro capacità di incidere in modo preventivo**. Si sottolinea che gli RLS non vengono attivati nelle fasi iniziali, perdendo la possibilità di influire sulle scelte strategiche.

Un'altra debolezza riguarda il **numero elevato di imprese e cantieri da seguire per i RLST**. La dispersione territoriale e la frammentazione delle realtà produttive aggravano la difficoltà nel presidiare efficacemente le attività. I RLST si trovano a gestire carichi di lavoro eccessivi. Questo aspetto è stato evidenziato anche dai gruppi, che hanno parlato di "maree di appalti" e variabilità delle condizioni operative. Collegato a questo, i gruppi hanno sottolineato un dato importante: la distanza tra RLST e lavoratori/trici aumenta la percezione di estraneità e riduce l'efficacia della rappresentanza.

La scarsa proattività di alcuni attori è stata sottolineata come un importante ulteriore problema su a cui prestare attenzione. **Non sempre le funzioni aziendali o i lavoratori/trici partecipano attivamente** alle iniziative di sicurezza, generando un gap tra teoria e pratica. A ciò si aggiunge una comunicazione insufficiente e poco strutturata: le informazioni circolano in modo informale e non sempre vengono condivise in maniera efficace, ostacolando il coordinamento e la tempestività degli interventi.

È stato sottolineato dai gruppi la scarsa presenza tra i RLS di **donne, giovani e lavoratori/trici provenienti da altri paesi risultano sottorappresentati**, con conseguente difficoltà a intercettare esigenze particolari. Questo problema si collega alla **formazione**, che è spesso insufficiente, troppo tecnica o poco specialistica. Si sottolinea come dai dati sembra emergere una mancanza di percorsi di aggiornamento specifici e personalizzabili, soprattutto su tematiche emergenti come stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali.

Emergono anche altre questioni, tra cui il rapporto con gli altri attori della salute e sicurezza sul lavoro, tra cui i **medici competenti**, il cui ruolo prevenzionistico è sensibilmente al di sotto di quanto prefigurato da legge e buona prassi.

Infine, la gestione complessa degli appalti e la variabilità delle condizioni operative generano instabilità, rendendo difficile mantenere standard uniformi.

Opportunità

Nonostante le criticità, emergono spazi di miglioramento significativi segnalati dai gruppi sulla base dei dati emersi dalla ricerca. Il **rafforzamento della contrattazione a diversi livelli** può consolidare il ruolo dei RLS e definire meglio poteri e tutele. In particolare, è stato sottolineato come la **contrattazione di secondo livello**, inclusi protocolli territoriali, è già in alcuni casi uno strumento efficace per valorizzare la sicurezza.

Secondo i partecipanti, **la formazione continua e innovativa rappresenta un'altra leva strategica**. È necessario promuovere percorsi pratici, multidisciplinari e orientati anche a rischi organizzativi e psicosociali. Secondo i partecipanti è importante andare oltre la logica dei rischi ordinari, includendo dimensioni come lo stress lavorativo e la qualità del lavoro. Inoltre, l'integrazione di nuove tematiche come **ESG e sostenibilità** amplierebbe il perimetro della sicurezza, trasformandola in elemento strategico per la competitività aziendale. Infine, sui temi della formazione, è stato sottolineato come è importante che si investa in formazione collegata alla consapevolezza organizzativa, per potenziare la capacità di conoscere e far conoscere ai lavoratori/trici e ai datori di lavoro i diversi ruoli e la loro rilevanza per il benessere dei lavoratori e delle performance produttive).

Anche la **sensibilità dei giovani verso il benessere lavorativo** è vista come opportunità: la loro attenzione crescente può diventare un punto di forza nei processi di reclutamento e nella diffusione della cultura preventiva.

I gruppi di lavoro hanno poi sottolineato tra le opportunità il tema del coordinamento aziendale (riferimento ai gruppi e alle grandi aziende), territoriale e settoriale, attraverso reti tra aziende e RLS. Questo, infatti, favorirebbe lo scambio di buone pratiche e la standardizzazione di interventi. La collaborazione con organi di vigilanza (ASL, INAIL, Prefetture) è un'altra opportunità per legittimare il ruolo dei RLS e rafforzare il sistema di controllo. Viene citata anche la necessità di investire nelle strutture di verifica e di creare protocolli condivisi.

Infine, è stato sottolineato come la **digitalizzazione**, se ben gestita, può migliorare l'orientamento operativo del RLS utilizzando **i dati** raccolti, la **comunicazione e il monitoraggio delle criticità**, mentre la raccolta e condivisione dei dati sugli infortuni e sui *near miss* consentirebbe di orientare le decisioni in modo più consapevole.

Minacce

Le minacce messe a fuoco nei lavori di gruppo riguardano in primis i **fattori culturali e organizzativi**. La resistenza di quelle imprese che in alcuni casi continuano a percepire la sicurezza come costo e non come investimento rappresenta un ostacolo rilevante. **La frammentazione produttiva e la diffusione di appalti e subappalti complicano** lo svolgimento del ruolo e la coerenza delle pratiche di prevenzione. Questo trend alla frammentazione, unito alla logica del risultato immediato, minaccia di ridurre in futuro l'attenzione alla sicurezza.

Si teme inoltre un **peggioramento normativo e una riduzione delle risorse dedicate alla sicurezza**, insieme a una crescente burocratizzazione che rischia

di svuotare di senso le procedure. La stanchezza dei RLS e il calo della partecipazione sindacale possono indebolire il presidio della sicurezza, mentre la digitalizzazione non inclusiva potrebbe aumentare la distanza tra lavoratori/trici e rappresentanti.

In questa direzione, il **rischio di smaterializzazione dei rapporti, e l'utilizzo massivo di formazione online** che a volte può risultare poco efficace sono stati segnalati dai partecipanti come punti importanti su cui mantenere alta l'attenzione.

Infine, è stato segnalato come la **discontinuità generazionale** potrebbe la continuità dei processi, favorendo un approccio superficiale alla prevenzione. La perdita di competenze e la mancanza di investimenti strutturali rischiano di trasformare queste minacce in ostacoli permanenti.

3. Sintesi del Metaplan

3.1. Metodo

Nel secondo lavoro di gruppo è stata adottata la tecnica del Metaplan, uno strumento partecipativo pensato per favorire il confronto e la costruzione condivisa di soluzioni. L'obiettivo era identificare pratiche e raccomandazioni concrete per cogliere le opportunità emerse e affrontare le criticità individuate con le analisi SWOT. Il processo si è articolato in più passaggi. In apertura, il facilitatore ha illustrato la metodologia e i nuclei problematici da discutere, chiarendo che il focus era sulle azioni migliorative. Successivamente, a ciascun partecipante sono stati consegnati tre post-it, sui quali inserire parole chiave o concetti che richiassero possibili interventi: non era obbligatorio compilare tutti i post-it, ma l'indicazione era di proporre almeno alcune idee operative. Terminata questa fase individuale, ogni componente del gruppo, a turno, si è alzato per collocare i propri post-it sulla lavagna, spiegando brevemente il significato delle proposte. In un secondo momento, con l'aiuto del facilitatore, le idee sono state raggruppate per area tematica, creando cluster omogenei che sintetizzassero le priorità emerse. Infine, il gruppo ha ordinato le proposte secondo un criterio di priorità, definito in autonomia dallo stesso, per individuare le azioni ritenute più urgenti e strategiche. Il lavoro si è concluso con una sessione plenaria, in cui ciascun gruppo ha presentato i risultati, favorendo un confronto trasversale e la condivisione degli spunti più rilevanti.

3.2. Sintesi delle evidenze emerse dai Metaplan dei gruppi

Le *Figure 6.5, 6.6, 6.7 e 6.8* riportano le sintesi emerse da ciascun gruppo.

Figura 6.5 – Metaplan gruppo A

GRUPPO A

- **Incremento relazioni**
 - Aumento delle relazioni con imprese e datori di lavoro (DDL)
 - Rafforzamento della fiducia nelle relazioni
- **Potenziamento delle competenze RLS/RLST**
 - Potenziamento delle competenze dei rappresentanti
 - Supporto alla valorizzazione della figura RLS/RLST
 - Favorire processi collaborativi tra rappresentanti e lavoratori
- **Formazione continua**
 - Formazione continua per la professionalizzazione della figura
 - Sviluppo delle capacità di contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative e della sicurezza
- **Maggiore riconoscimento e tutela del ruolo**
 - RLS da meglio collocare in base contrattuale e con quadro definito
 - Identificare strumenti idonei per la registrazione dei dati relativi all'attività del RLS/RLST sui lavori (d.lgs. 81/08)
- **Più potere e collegamento con gli organi ispettivi**
 - "Più potere all'RLS territoriale"
 - Rafforzamento del collegamento con organi ispettivi
 - Possibile passaggio in termini esecutivi
- **Replicare e diffondere le buone pratiche**
 - Investimento per replicare le "best practice" (es. modello Astra)
 - Identificazione e diffusione virtuosa delle esperienze positive
 - Utilizzo di strumenti promozionali per aumentare l'efficacia
- **Investimento culturale**
 - Investimento sulla cultura della sicurezza
 - Lavoro su linguaggi condivisi
 - Stimolare dialogo tra DDL e lavoratori
- **Interventi istituzionali**
 - Necessità di interventi e azioni significative e forti anche a livello istituzionale
 - Coinvolgimento di altre figure e soggetti
 - Coordinamento con unicità operativa

Figura 6.6 – Metaplan gruppo B

GRUPPO B

- **Aumentare le agibilità degli RLS**
 - Maggiori possibilità operative per i RLS.
 - Ampliamento del tempo e delle modalità per svolgere il ruolo.
 - Riconoscimento e partecipazione più forte nella gestione dei processi di prevenzione.
- **Certificazione sociale e controllo per appalti**
 - introduzione di certificazione sociale delle imprese.
 - Verifica dei criteri minimi per l'assegnazione degli appalti.
 - Maggiori standard di responsabilità e attenzione alla sicurezza nelle gare e negli affidamenti.
- **Coordinamento RLS negli appalti/subappalti**
 - Favorire coordinamento tra RLS nelle attività in appalto e subappalto.
 - Maggiore scambio di informazioni e monitoraggio condiviso.
 - Approccio collaborativo per governare le dinamiche di rischio nei cantieri e nelle filiere.

Figura 6.7 – Metaplan gruppo C

GRUPPO C

- **Rafforzamento del ruolo e della rappresentanza**
 - Rafforzamento del ruolo degli RLS e del coordinamento con le istituzioni
 - Riorganizzazione e trasparenza del sistema di rappresentanza
 - Contrattazione e supporto economico e formativo agli RLS
 - Migliore gestione del tempo e delle risorse per la rappresentanza
- **Collaborazione e cultura della sicurezza**
 - Collaborazione strutturata tra attori del sistema di sicurezza
 - Coinvolgimento attivo e reti tra rappresentanti
 - Promozione di una cultura collaborativa della sicurezza
- **Controllo, vigilanza e strumenti operativi**
 - Maggior controllo e vigilanza istituzionale
 - Sviluppo di nuove procedure e strumenti di prevenzione
 - Raccolta e utilizzo dei dati per individuare criticità

Figura 6.8 – Metaplan gruppo D

GRUPPO D

- **Evoluzione del ruolo e della normativa**
 - Rafforzare e aggiornare il ruolo dell'RLS e del RLST
 - Integrare il ruolo in modo più efficace nei processi aziendali
 - Valorizzazione istituzionale anche tramite contrattazione
 - Revisione normativa per rendere il ruolo più operativo
- **Formazione evoluta e continua**
 - Formazione continua, con maggiore approfondimento e specializzazione
 - Formazione comportamentale e sulla *cultura della sicurezza*.
 - Percorsi formativi mirati anche su *comunicazione e leadership*
 - Coinvolgimento attivo dei lavoratori nei momenti formativi.
 - Formazione come strumento di potenziamento ruolo RLS/RLST
- **Maggiore coordinamento e dialogo tra attori**
 - Coordinamento tra aziende, RLS/RLST e organi ispettivi
 - Pianificazione strutturata dei momenti di confronto
 - Cooperazione trasversale tra settori, territori e sigle
 - Creazione di *reti operative* per la gestione della sicurezza
 - Collaborazione interfunzionale
- **Strategie e strumenti per l'azione**
 - Identificare strumenti operativi e metodologie strutturate
 - Pianificare strategie di prevenzione a medio-lungo termine.
 - Utilizzare indicatori e sistemi di monitoraggio.
 - Replicare *best practice* già sperimentate.
- **Sviluppare la cultura della sicurezza**
 - Coinvolgere figure apicali e direzionali nei processi di prevenzione.
 - Favorire partecipazione attiva di responsabili HSE e tecnici.
 - Promuovere responsabilità condivisa tra ruoli aziendali

La sessione dedicata al Metaplan ha consolidato e approfondito le riflessioni già emerse al mattino, mettendo in evidenza un quadro comune di priorità, criticità e prospettive per il rafforzamento del sistema della rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Dalle discussioni dei gruppi è emersa una visione condivisa secondo cui la sicurezza non può più essere interpretata come un mero adempimento normativo, ma come un **processo culturale, partecipativo e sistemico**, che coinvolge in modo integrato lavoratori, rappresentanti, aziende, istituzioni e parti sociali.

Un primo tema fortemente ricorrente è quello della **formazione**, riconosciuta da tutti come la leva strategica principale per migliorare la prevenzione e la cultura della sicurezza. È stata sottolineata la necessità di rendere la formazione più ampia, qualificata e continuativa, capace di rispondere alle trasformazioni del lavoro e alle differenze tra categorie di lavoratori. In particolare, è stata proposta una formazione che non si limiti agli aspetti tecnici, ma che includa **competenze relazionali, comunicative e organizzative**, fondamentali per rafforzare la capacità dei RLS e RLST di dialogare con datori di lavoro, colleghi e istituzioni. È stata inoltre avanzata l'idea di percorsi **congiunti e coordinati** tra le diverse figure della prevenzione, così da creare un linguaggio comune e rafforzare le sinergie operative. Alcuni gruppi hanno suggerito di prevedere anche un **affiancamento tra rappresentanti esperti e nuovi** (approccio senior-junior), nonché una maggiore attenzione alla formazione sul campo, nei contesti reali di lavoro.

Al tema della formazione si collega quello della **cultura della prevenzione**, intesa come investimento collettivo e duraturo. I partecipanti hanno evidenziato l'importanza di promuovere una vera e propria alfabetizzazione alla sicurezza, già a partire dalla scuola, e di diffondere una sensibilità comune attraverso campagne di comunicazione e iniziative territoriali condivise. La prevenzione è stata letta non solo come protezione dai rischi fisici, ma come **valore culturale e sociale**, che richiede il contributo di tutti gli attori del sistema produttivo. Da qui la proposta di **azioni di sistema basate sulla pariteticità e sulla collaborazione istituzionale**, capaci di coinvolgere in modo paritetico lavoratori, imprese, ispettorato del lavoro, ASL, ATS e INAIL, anche attraverso bandi e progetti mirati. L'idea di una rete di governance multilivello della sicurezza, fondata su cooperazione, trasparenza e condivisione dei dati, è stata riconosciuta come una prospettiva promettente per costruire politiche integrate e durature.

Un altro elemento trasversale riguarda la **necessità di rafforzare la rappresentanza e la partecipazione reale**. Molti interventi hanno sottolineato che la figura del RLS, rischi di essere confinata a un ruolo prevalentemente adempitivo. In ragione di ciò, è emersa la necessità che il ruolo acquisisca maggiore riconoscimento, capacità di azione e che ne venga pienamente utilizzato il potenziale positivo da parte delle aziende. È stata proposta una strategia coesa per valorizzare questo ruolo non solo all'interno delle aziende, ma anche a livello politico e istituzionale, riconoscendone la funzione di garanzia per la salute e la sicurezza collettiva. Alcuni gruppi hanno suggerito di curare maggiormente la diffusione dei nominativi dei RLS eletti o designati ai lavoratori e alle lavoratrici. In parallelo, è stato auspicato un **rafforzamento del coordinamento tra RLS e RLST**, rendendoli a talune condizioni compatibili nelle stesse aziende o cantieri, anche attraverso incontri perio-

dici e piattaforme digitali di comunicazione, per favorire lo scambio di esperienze e la costruzione di una comunità professionale.

La **digitalizzazione** è stata interpretata come una risorsa cruciale ma anche come una sfida. Da un lato, le tecnologie digitali e l'intelligenza artificiale sono viste come strumenti in grado di **potenziare la prevenzione**, migliorare la raccolta e la condivisione dei dati e favorire il coordinamento tra attori. Dall'altro, è stato evidenziato il rischio che un uso non inclusivo della digitalizzazione possa aumentare le distanze tra lavoratori/trici e rappresentanti, o marginalizzare alcune categorie. Per questo, la transizione digitale dovrà essere accompagnata da **strategie di inclusione e formazione digitale**, per garantire che le nuove tecnologie diventino un veicolo di partecipazione e non di esclusione.

Le discussioni hanno anche affrontato la **dimensione normativa**, riconoscendo la solidità del quadro legislativo attuale ma anche la necessità di **un suo aggiornamento**. La normativa, pur articolata e completa, risente del tempo trascorso e non riflette pienamente i nuovi rischi legati alle trasformazioni del lavoro, come il lavoro da remoto, la digitalizzazione o la frammentazione organizzativa. È stata quindi proposta una revisione che consenta di dare **maggiore autonomia e potere d'azione ai rappresentanti**, mantenendo al contempo un impianto di tutela collettiva. In questa direzione, la **contrattazione collettiva e gli accordi di secondo livello** sono stati considerati strumenti preziosi per adattare le regole ai contesti specifici e per diffondere modelli innovativi di prevenzione e sicurezza partecipata.

Infine, è emersa con forza la necessità di **integrare maggiormente i diversi livelli del sistema di sicurezza**, sia all'interno delle aziende che sul territorio. Le relazioni tra RLS, RLST, datori di lavoro, servizi sanitari, ispettivi e istituzioni locali devono diventare più strutturate e orientate a obiettivi comuni. La costruzione di **reti di collaborazione intersettoriali e intercategoriale** è vista come un passaggio indispensabile per superare la frammentazione e promuovere un apprendimento collettivo. In questo quadro, le esperienze virtuose già esistenti – come alcune iniziative bilaterali o progetti territoriali – rappresentano modelli da valorizzare e diffondere.

Nel complesso, la sintesi del lavoro pomeridiano restituisce l'immagine di un sistema in evoluzione, con solide basi ma anche con **sfide ancora aperte**. Il futuro della sicurezza sul lavoro dipende dalla capacità di **trasformare le norme e le pratiche in cultura condivisa**, di rendere **la formazione un'esperienza concreta e inclusiva**, e di **costruire un dialogo costante e paritetico tra tutti gli attori**. Solo in questo modo sarà possibile consolidare una visione moderna della salute e sicurezza, fondata su prevenzione, partecipazione e corresponsabilità, in cui RLS e RLST diventino non solo figure di tutela, ma veri protagonisti del cambiamento organizzativo e sociale.

4. Conclusioni

Il workshop ha offerto un quadro articolato di commenti alle dinamiche che caratterizzano il sistema di rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro emerse dai dati della ricerca quantitativa e qualitativa del progetto BRIC 62 – INCHIESTA RLS. Le discussioni, sviluppate attraverso l'analisi SWOT e la metodo-

logia Metaplan, hanno permesso di evidenziare punti di forza consolidati, criticità e opportunità di miglioramento, insieme alle minacce che potrebbero ostacolare l'evoluzione del sistema. È emersa una visione condivisa che considera la sicurezza non solo come adempimento normativo, ma come processo che coinvolge diversi attori in modo integrato. Tra i temi ricorrenti figurano la formazione, il rafforzamento del ruolo dei RLS, la collaborazione tra istituzioni e imprese, e l'uso di strumenti innovativi per la prevenzione. Le riflessioni raccolte delineano un contesto in trasformazione, nel quale la capacità di coordinamento, la trasparenza e la partecipazione saranno elementi determinanti per affrontare le sfide future.

7. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Le analisi presentate in questo rapporto di ricerca consentono di trarre numerose evidenze rispetto al funzionamento dei sistemi di prevenzione e alcune raccomandazioni per rafforzarli, considerando in particolare il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, secondo quanto emerso dalla prospettiva degli attori coinvolti nella raccolta dati.

La ricerca ha cercato di studiare in maniera approfondita il ruolo del RLS analizzando le specificità di livello aziendale, territoriale e di sito, attraverso l'utilizzo di diverse tecniche d'indagine di tipo quantitativo e qualitativo (inchieste tramite questionario, studi di caso, workshop).

Per ogni indagine sono stati riportati i risultati principali in un paragrafo specifico e, in questa sezione conclusiva, è stata realizzata una sintesi di alcuni aspetti di particolare rilevanza e sono state formulate alcune riflessioni di carattere generale.

1. Collaborazione, partecipazione e rappresentanza come pilastri dei sistemi di prevenzione

La ricerca mostra che il RLS è una figura fondamentale per rafforzare il funzionamento dei sistemi di prevenzione, in un contesto molto eterogeneo dove emerge una polarizzazione delle tutele effettive per la salute e sicurezza (con circa due imprese su tre che presentano dei modelli “non virtuosi” di prevenzione).

L'analisi dimostra la presenza di un circolo virtuoso tra partecipazione, formazione, informazione e politiche aziendali, che contribuisce a definire, insieme una rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici consapevole e proattiva, dei modelli efficaci e “maturi” di prevenzione. Quando questa circolarità manca, o è carente nella relazione tra i fattori, aumenta il rischio di infortuni e malattie professionali.

La necessità di rafforzare i sistemi di prevenzione partecipativi e il ruolo del RLS rappresenta dunque una sfida centrale per garantire la salute e sicurezza sul lavoro come diritto universale e fondamentale.

I sistemi di prevenzione più virtuosi, siano essi aziendali, territoriali o di sito, prevedono una forte collaborazione tra tutte le figure della prevenzione, considerando i diversi punti di vista e l'insieme delle competenze interne e esterne all'impresa.

I sistemi di prevenzione aziendali dovrebbero dunque prevedere il più possibile

la presenza di procedure formalizzate, dettagliate e condivise tra le parti sociali, con processi di informazione e partecipazione in grado di garantire il pieno coinvolgimento delle lavoratrici/tori e delle loro rappresentanze sindacali (partecipazione diretta e indiretta) in ogni fase dell'individuazione e gestione dei rischi.

In coerenza con i risultati della ricerca precedente (Cagliano *et al.*, 2017), il ruolo dei RLS è più efficace nei contesti aziendali caratterizzati da processi di “pianificazione, monitoraggio e verifica” particolarmente strutturati per i fini della prevenzione dei rischi sul lavoro, nei quali si perseguono modelli fondati su “formazione, informazione, consultazione, partecipazione e rappresentanza” delle lavoratrici/tori.

Le analisi mostrano la rilevanza di una collaborazione tra le parti sociali, a livello aziendale, attraverso comitati congiunti e procedure formalizzate capaci di favorire la condivisione delle informazioni, analisi e soluzioni per migliorare la qualità del lavoro e del processo produttivo, anche attraverso la promozione delle segnalazioni “dal basso” di mancati infortuni, inadempienze da parte dei datori di lavoro, condizioni e comportamenti insicuri da parte di tutti i lavoratori e le lavoratrici, all'interno delle aziende.

In particolare, la fase di pianificazione e programmazione dei cambiamenti organizzativi legati alle strategie di intervento per la tutela della salute e sicurezza, dovrebbe considerare il punto di vista degli RLS.

A livello territoriale, emerge la necessità di costruire dei percorsi integrati di controllo e prevenzione, considerando da un lato la necessità di piani mirati condivisi con le organizzazioni sindacali, dall'altro l'esigenza di rafforzare il controllo e il supporto alle imprese da parte delle istituzioni locali (come le aziende sanitarie, l'INAIL, gli organismi ispettivi e le prefetture) per favorire l'evoluzione dei sistemi di prevenzione verso modelli più strutturati ed efficaci.

2. Imprese a rete, appalti ed estensione dei sistemi di prevenzione e rappresentanza nelle catene del valore

I contesti aziendali di grandi dimensioni garantiscono maggiori opportunità di tutela, mentre, secondo i dati raccolti e la prospettiva degli intervistati, le difficoltà maggiori si rilevano tra le piccole e micro-imprese, per le quali servono programmi di intervento mirati, un maggiore supporto delle istituzioni pubbliche locali, un ruolo maggiormente presente e proattivo degli organismi paritetici, l'estensione in termini numerici dei RLS Territoriali e un rafforzamento di questo ruolo.

Considerando la frammentazione dei sistemi produttivi e la presenza diffusa di imprese a rete e sistemi di appalto, la maggiore responsabilizzazione dei soggetti centrali e dei committenti è un elemento necessario per garantire un'estensione delle tutele lungo la catena del valore.

Più in generale, l'economia a rete necessita la creazione di sistemi di prevenzione a rete, con: un rafforzamento del ruolo del RLS di sito; la sperimentazione di forme di rappresentanza di filiera per la salute e sicurezza; la messa a sistema tra RLS aziendali, di sito e territoriali; un maggiore ruolo della contrattazione collettiva a supporto del sistema di rappresentanza, che estenda le tutele e le forme di coordinamento tra i rappresentanti.

In particolare, è bene evidenziare che il focus di questa ricerca è stato il contesto nazionale ma che è necessario prestare attenzione al ruolo dei sistemi di prevenzione anche con una prospettiva europea e globale, considerando sia i sistemi di regolamentazione pubblica che i sistemi di certificazione privata e le multinazionali, con una riflessione specifica sui rapporti tra le forme di rappresentanza su salute e sicurezza e i comitati aziendali europei. Peraltro, si rileva come la gran parte dei sempre più numerosi Transnational Company Agreement (TCAs), i contratti collettivi transnazionali, ineriscono il tema della salute e sicurezza sul lavoro (si veda il database europeo: employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en).

3. Sistemi di prevenzione sul lavoro e sistema socio-sanitario

Al di fuori dei luoghi di lavoro, è di fondamentale rilevanza rafforzare il rapporto tra i soggetti facenti parte dei sistemi di prevenzione dei rischi sul lavoro e i sistemi sanitari territoriali, con particolare attenzione al ruolo del personale medico, di base e specialistico che, in raccordo con i medici competenti aziendali, dovrebbero acquisire una maggiore attenzione nell'identificare la possibile origine lavorativa delle patologie e fornire strumenti di informazione per la tutela della salute per patologie di origine professionale. Studi epidemiologici evidenziano che, in Italia, l'incidenza delle malattie professionali segnalate e riconosciute è più bassa di quella osservata in altri paesi europei (Larese Filon *et al.*, 2023), peraltro con percentuali di riconoscimento delle malattie professionali caratterizzate da forti differenze territoriali (dal 30% al 70% tra province). La sfida è, dunque, di superare le difficoltà nell'emersione dei casi veri (soprattutto per malattie a latenza lunga). Più in generale, i sistemi di prevenzione dei rischi sul lavoro necessitano di una maggiore relazione con gli attori istituzionali e le parti sociali di livello territoriale, per affrontare le questioni esterne ai contesti produttivi che, più o meno direttamente, condizionano la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ad esempio: l'esigenza di inclusione di chi proviene da altri Paesi e lo sviluppo di figure di mediazione culturale; l'importanza di inserire i temi della salute e sicurezza sul lavoro nel percorso educativo di istruzione; la necessità di affermare una cultura della salute e sicurezza di genere, con un'attenzione particolare ai temi delle molestie e della violenza di genere in ambito sociale e occupazionale, così come della conciliazione tra lavoro e vita personale; lo sviluppo socio-economico del territorio, sia dal punto di vista dei sistemi produttivi che dei servizi sociali di sostegno, assistenza e cura; l'interazione tra ambiente interno ed esterno nei luoghi di lavoro.

Per questo, i sistemi di prevenzione potrebbero essere estesi per costruire relazioni con attori associativi come quelli impegnati nella promozione e tutela dei diritti dei migranti, di genere, dell'ambiente, ecc.

4. Fattori individuali di vulnerabilità

Dal punto di vista contrattuale, i lavoratori/trici precari e autonomi risultano essere i meno inclusi dai sistemi di tutela. Per queste figure professionali servirebbe dunque una vera integrazione nei sistemi di prevenzione e rappresentanza.

In particolare, anche considerando le specificità dei processi produttivi contemporanei e l'esternalizzazione del lavoro tramite tecnologie digitali, è necessario avviare una riflessione sul sistema di tutele, doveri e diritti del lavoro autonomo e le conseguenti forme di rappresentanza e partecipazione nei sistemi di prevenzione.

Considerando i fattori anagrafici, donne, giovani e migranti sono maggiormente esposti al rischio di esclusione dai sistemi di prevenzione e hanno minori opportunità di essere eletti/designati per il ruolo di RLS. Rispetto a questi fattori di ordine individuale, è opportuno prevedere delle strategie di intervento mirate. In particolare, la condizione di migrante espone a numerosi rischi dovuti sia a differenze culturali che linguistiche, con l'esigenza di fornire percorsi di addestramento, formazione e informazione nelle lingue di origine e, anche, di rafforzare la loro conoscenza della lingua italiana con iniziative private e pubbliche sia nei luoghi di lavoro che nei contesti sociali.

Servirebbe dunque, da un lato, affermare una cultura di genere nei sistemi di valutazione del rischio, favorire maggiore stabilità del lavoro per i giovani e i migranti, rafforzare i percorsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro per i migranti e nella fase giovanile di vita (anche nel sistema educativo). D'altra parte, le organizzazioni sindacali dovrebbero promuovere e supportare l'inclusione dei giovani, donne e migranti nella rappresentanza sindacale attraverso progetti mirati di informazione e formazione.

5. Formazione, informazione e cultura della prevenzione

Il tema della condivisione delle informazioni e dei dati emerge come una delle priorità secondo i RLS intervistati, considerando: il diritto a essere preventivamente informati e consultati nel corso del processo di valutazione dei rischi, della definizione delle misure conseguenti e della revisione del DVR; la necessità che i dati raccolti da varie fonti del sistema produttivo, siano inserite nel DVR, con procedure condivise, aggiornamenti e riunioni periodiche; l'esigenza di aumentare le possibilità di segnalazione di mancati infortuni, condizioni strutturali carenti e altri problemi e proporre soluzioni da parte dei lavoratrici/tori; l'importanza di condurre delle analisi approfondite e condivise sui casi di infortunio e quasi-infortunio; nel contesto dell'innovazione tecnologica, la necessità di rispettare i diritti legati alla privacy.

Le tecnologie digitali possono dare un forte contributo nel monitoraggio, valutazione e gestione della salute e sicurezza su lavoro, per orientare gli interventi in maniera consapevole e condivisa tra tutte le figure della prevenzione.

Per quanto attiene ai percorsi di formazione, per gli RLS emerge l'esigenza di acquisire non solo competenze tecniche o giuslavoristiche strettamente legate ai temi della SSL ma anche competenze relazionali, comunicative e organizzative, a cominciare dalla registrazione di ciò che si fa nel ruolo. Nei percorsi di formazione i RLS necessitano di costruire relazioni con le lavoratrici/tori e con gli esperti, anche considerando l'importanza di uno scambio con altri RLS che hanno più esperienza al fine di favorire una trasmissione e condivisione delle conoscenze.

Per rafforzare la rete tra RLS, i nominativi delle persone che coprono questo

ruolo dovrebbero essere resi pubblici e a disposizione delle lavoratrici/tori, nei luoghi di lavoro, considerando in particolare la rilevanza di queste informazioni per facilitare la costruzione di sistemi integrati nei contesti di sito, di filiera e territoriali. È, poi, fondamentale che il data base derivante dall'obbligo a carico del datore del lavoro o dei dirigenti di comunicare per via telematica i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza all'INAIL sia reso disponibile quantomeno agli organismi paritetici costituiti dalle associazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente maggiormente rappresentative.

Inoltre, emerge la richiesta di rafforzare una cultura della salute e sicurezza anche tra gli stessi lavoratori/trici, attraverso un aumento delle ore previste per la formazione ma, anche, un cambio nelle modalità con le quali è progettata, erogata e valutata, in favore di percorsi formativi capaci di confrontarsi con i problemi concreti dei luoghi di lavoro e di facilitare la costruzione di rapporti tra gli attori, privilegiando dunque percorsi in presenza, sul campo (on the job), con aule il più possibile omogenee per mansione e comparto di provenienza e con l'affiancamento, con la condivisione e la partecipazione dei RLS. Peraltro, i rispondenti hanno valutato la formazione online in videoconferenza sincrona o asincrona come meno efficace e funzionale allo svolgimento del ruolo.

6. Aumentare il numero e le agibilità dei RLS

Secondo gli intervistati, il numero di RLS previsto per legge appare in molti contesti non sufficiente, così come le loro agibilità in termini di ore e permessi. Sarebbe dunque utile aumentare il numero e le agibilità degli RLS considerando:

- la diffusione aziendale (dove, ad esempio, la diffusione di grandi imprese sul territorio nazionale richiederebbe la presenza di almeno un RLS per ogni sede);
- il sito produttivo (con l'esigenza di fronteggiare diverse tipologie di impresa e di lavorazioni in architetture organizzative complesse);
- il territorio (con l'esigenza di rappresentare numerose piccole imprese di settori differenti e sparse su vaste zone e l'esigenza di estendere la figura del RLST oltre i settori di artigianato, commercio e costruzioni nei quali si concentra, attraverso gli appositi accordi tra le parti sociali);
- la filiera (con l'esigenza di sperimentare forme di rappresentanza sindacale capaci di estendersi oltre il perimetro fisico e contrattuale del sito per considerare catene del valore più complesse);
- la fase progettuale (prevedendo il numero e le agibilità dei RLS nei piani di opera, nei bandi, negli appalti, nei progetti, per lo sviluppo di attività produttive coerenti con il dovere di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro);
- la tendenza all'estensione temporale dei cicli produttivi e, dunque, l'esigenza di forme di rappresentanza in grado di coprire tutti i turni di lavoro;
- il livello sovra-nazionale, con la diffusione di imprese multinazionali che richiedono sistemi di prevenzione e forme di rappresentanza specifiche a livello europeo e globale.

7. Partecipazione delle lavoratrici/tori e rappresentanza sulla salute e sicurezza sul lavoro

Il rapporto tra le forme di partecipazione delle lavoratrici/tori e di rappresentanza deve essere esteso e rafforzato.

A livello aziendale è importante costruire dei sistemi di partecipazione diretta che siano regolamentate dalla contrattazione collettiva e dialoghino con la rappresentanza sindacale, al fine di consolidare dei sistemi di prevenzione articolati e coesi. È, dunque, necessario lo sviluppo della partecipazione organizzativa dal basso funzionale al miglioramento continuo dei sistemi prevenzionistici.

Considerando il ruolo del RLS in relazione ai lavoratori/trici, appare rilevante da un lato favorire la possibilità per tutte/i di partecipare all'elezione del RLS (estensione dell'elettorato attivo), e di candidarsi a coprire questo ruolo, favorendo l'inclusione in questi processi dei soggetti più vulnerabili, in particolare considerando le tipologie contrattuali a termine e le specificità e vulnerabilità legate al genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi (estensione elettorato passivo).

8. Contrattazione, relazioni industriali e dialogo sociale

La contrattazione di secondo livello è determinante per attivare modelli partecipativi e strumenti come i comitati congiunti e i gruppi di lavoro, a livello aziendale, di sito e territoriale, ma anche forme di premialità che sostengano i comportamenti sicuri. I sistemi di relazioni industriali e dialogo sociale dovrebbero dunque essere rafforzati nella loro integrazione con i sistemi di prevenzione.

In generale, la partecipazione del RLS è maggiore nelle attività ordinarie della prevenzione (ad esempio nelle riunioni periodiche previste dal d.lgs. 81/08) mentre queste figure sono spesso escluse nei processi di ristrutturazione, di cambiamento organizzativo, di introduzione di nuove tecnologie e strumenti, di gestione degli appalti interni per cui è importante considerare la loro consultazione in queste fasi.

I temi della salute e sicurezza dovrebbero essere trattati in connessione con altri aspetti che definiscono la qualità e l'organizzazione del lavoro (come, ad esempio, gli orari di lavoro, l'esercizio del diritto alla disconnessione, l'analisi dei tempi e metodi, i ritmi, le competenze, l'autonomia, la responsabilità, il supporto, ecc.), con una contrattazione di secondo livello fortemente integrata.

In generale, il sistema produttivo dovrebbe essere interpretato come organizzazione complessa e interdipendente nei suoi elementi costitutivi, considerando il rapporto tra salute e sicurezza, organizzazione del lavoro, sostenibilità ambientale e rispetto della legalità, tematiche spesso presenti ma spesso non connesse nei processi di contrattazione aziendale così come nei sistemi di certificazione.

Inoltre, per le organizzazioni sindacali, emerge l'esigenza sia di rafforzare le relazioni tra RSU/RSA e RLS – così come quelle tra RLS aziendale, di sito e territoriale – sia di favorire le relazioni di livello inter-settoriale e inter-confederale.

Si rileva come troppo frequentemente si operi a canne d'organo, evitando di porsi la questione del miglioramento della qualità del lavoro di chi opera in appalto, benché vi siano evidenti interdipendenze tra chi opera nel medesimo sito o nella stessa organizzazione del lavoro.

9. Rischi psico-sociali e rischi emergenti

Le analisi mostrano che i rischi psico-sociali sono tra i più diffusi e percepiti come problematici dai rappresentanti in maniera trasversale, tra i settori e, al tempo stesso, sono quelli più difficili da valutare e gestire. Su questa tematica è opportuno da un lato favorire un approfondimento analitico delle strumentazioni attuali e del loro corretto utilizzo, dall'altro costruire dei percorsi di formazione e intervento mirati (a livello aziendale, di settore, territoriale) in grado di affrontare la problematica dal punto di vista organizzativo e non solo individuale.

Inoltre, è opportuno prestare continua attenzione al tema dei rischi emergenti, rispetto ai quali si hanno poche conoscenze e poche buone pratiche di gestione, come ad esempio i rischi legati alla digitalizzazione, ai cambiamenti organizzativi (sempre più frequenti) o quelli legati alle conseguenze del cambiamento climatico.

10. Ricerca scientifica e intervento

Il rapporto tra la comunità scientifica e gli attori dei sistemi di prevenzione, inclusi le organizzazioni sindacali e i RLS, appare determinante per favorire l'emersione, la conoscenza, la gestione dei rischi. I programmi di ricerca scientifica e intervento su queste tematiche dovrebbero favorire il coinvolgimento dei lavoratori/trici e delle loro rappresentanze sindacali. È importante operare per stabilire un rapporto di lavoro comune per la minimizzazione dei rischi professionali.

POSTFAZIONE

a cura di *Sebastiano Calleri* (CGIL),
Cinzia Frasccheri (CISL), *Irene Delaria* (UIL)

La ricerca sul ruolo svolto dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, aziendali, territoriali e di sito produttivo (RLS/RLST/RLSSP), espressione di CGIL, CISL e UIL, ha mostrato in modo inequivocabile, direttamente dal punto di vista di questi ultimi, da una parte i limiti e le carenze ancora presenti nel nostro sistema produttivo, in termini di corretta gestione della salute e sicurezza e applicazione della normativa, e dall'altra i vantaggi che invece rappresentano un'efficace coinvolgimento e una partecipazione attiva di lavoratori, lavoratrici e loro rappresentanti, per l'accrescimento delle tutele e la salvaguardia della salute, della sicurezza e della vita delle persone che lavorano.

L'indagine quantitativa sui RLS aziendali e quelle qualitative sui RLS territoriali e di sito produttivo hanno ben mostrato le peculiarità di queste tre figure della rappresentanza e le difficoltà che ogni giorno incontrano nello svolgimento del loro ruolo. Difficoltà quasi sempre riconducibili al mancato riconoscimento del ruolo stesso, spesso considerato di ostacolo o di intralcio alla produttività aziendale e per questo poco valorizzato se non addirittura escluso dal sistema complesso e articolato dell'organizzazione del lavoro, nella quale queste figure dovrebbero, invece, inserirsi a pieno titolo e alle quali dovrebbe essere dato loro modo di svolgere appieno le loro attribuzioni, attraverso la garanzia di una piena agibilità, loro conferita, peraltro, dal dettato normativo e dalla contrattazione collettiva.

Quest'ultima, in particolare, anche sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, e secondo gli RLS intervistati, assume un ruolo di rilievo nell'accrescimento e miglioramento delle tutele, se non addirittura nell'introduzione di nuove misure di salvaguardia alle quali la normativa ancora non ha dato risposta adeguata.

Ne sono un esempio le misure di tutela, oggi spesso contenute nei CCNL o in accordi aziendali, riguardanti il tema della violenza e delle molestie sul lavoro o quello dell'utilizzo delle nuove tecnologie o dell'IA o, ancora, degli appalti e subappalti o della c.d. "precarietà", a cui anche questa ricerca ha dato ampio spazio e che, nelle risposte dei nostri RLS, emergono in tutta la loro problematicità, in termini di scarsa conoscenza, ma soprattutto di rischi connessi.

Pur ancora presenti i rischi definiti tradizionali (dovendo, comunque, registrare l'incremento di quelli emergenti), alla luce delle cause alla base degli infortuni, delle malattie professionali e dei danni correlati allo svolgimento delle mansioni, si

sta delineando, in particolare negli ultimi anni, un sempre maggior rapporto diretto di causalità con le condizioni di irregolarità, illiceità, mancate tutele contrattuali e inadeguata formazione. Scenario confermato anche dai risultati dell'indagine.

Se l'impegno profuso in questi ultimi anni, in termini di potenziamento degli organi di controllo, va nella giusta direzione (pur restando, comunque, complessivamente insufficiente, ponendo in rapporto l'ampia platea di realtà lavorative del nostro sistema produttivo e il numero delle forze in campo impegnate nella vigilanza), l'auspicare che tali interventi determinino un contrasto efficace e diffuso al verificarsi di certe condizioni, quale terreno fertile per una assente, o inadeguata, prevenzione, è un'attesa, non solo vana, ma in contrasto con l'attuale modello di prevenzione (di iniziale stampo comunitario), lontano da un approccio meramente repressivo, ma concretamente partecipativo.

Ecco che resta quanto mai prioritario un sempre maggior presidio, rivolto ai processi e sistemi organizzativi, perseguendo l'armonizzazione della produzione con le condizioni di lavoro, delle tutele, dei diritti e della sostenibilità, lungo la catena del valore ponendo la persona al centro.

Per questo occorre ri-partire dai posti di lavoro dando priorità – rafforzandone il ruolo – a una rappresentanza sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (RLS/RLST/RLSSP) capillare ed esperta che, nel rispetto delle peculiarità della funzione, costituisca quel riferimento certo, a partire da tutti i prestatori di lavoro, al fine di giungere alla garanzia permanente, in ogni contesto lavorativo, del rispetto delle tutele psico-fisiche, favorendo il miglioramento continuo, monitorando l'eventuale utilizzo delle tecnologie e innovazioni, ai fini della prevenzione e protezione, nel pieno rispetto dei diritti.

Sulla linea andata crescendo nel tempo, nei termini di un maggior riconoscimento del ruolo degli organismi paritetici, da parte del legislatore, l'impegno che, ancor più oggi, deve essere espresso dalle Parti sociali a supporto della prevenzione, deve convergere nell'azione di prossimità che tali sistemi a rete possono garantire, facendo di una sana e proficua collaborazione, a favore delle tutele, l'elemento identificativo. A partire già solo da un netto contrasto al *business* della formazione, perseguito dai molti/troppi organismi, non in regola, presenti sul mercato.

Tutto questo, dall'indagine, è quello che i nostri RLS chiedono. E questa è la via che CGIL, CISL e UIL hanno intrapreso da anni, e che proseguirà, a tutti i livelli.

AUTRICI E AUTORI

Raffaella Cagliano, Professoressa Ordinaria di People Management and Organization, e Direttrice del Dipartimento di Ingegneria Gestionale, presso la School of Management del Politecnico di Milano. Le sue ricerche riguardano l'innovazione dei paradigmi e modelli organizzativi e i processi di innovazione orientata alla sostenibilità. Ha coordinato diversi progetti di ricerca nazionali e internazionali ed è autrice di numerose pubblicazioni scientifiche, diverse delle quali premiate per la loro eccellenza.

Filomena Canterino, Professoressa associata di People Management and Organization presso la School of Management del Politecnico di Milano. Le sue attività di ricerca si concentrano sulla trasformazione dei modelli organizzativi e del lavoro nel contesto nella digitalizzazione e dell'innovazione. Coordinatrice di diversi progetti nazionali ed internazionali e autrice di pubblicazioni scientifiche su questi temi.

Daniele Di Nunzio, responsabile dell'Area Ricerca della Fondazione Di Vittorio, esperto di trasformazioni dei sistemi produttivi e di relazioni industriali.

Fabio Piacenti, Presidente Eures Ricerche Economiche e Sociali, ricercatore esperto di metodologie qualitative e quantitative; docente presso master universitari in ambito statistico e criminologico. Consulente in ambito europeo su questioni economiche e politiche e direttore scientifico di progetti e ricerche applicate per conto di Istituzione Centrali e Locali, strutture sindacali e Associazioni datoriali.

Claudio Arlati, sociologo, ricercatore, formatore ed esperto di salute e sicurezza sul lavoro, lavoro per lo IAL nazionale e collabora con l'Università di Padova.

Fabio Boccuni, primo ricercatore presso il Laboratorio Rischio Sostanze Pericolose del Dipartimento di Medicina Epidemiologia e Igiene del Lavoro e Ambientale (DIMEILA) dell'INAIL.

Giuliana Buresti, primo ricercatore presso il Laboratorio Rischi Psicosociali e Tutela dei Lavoratori Vulnerabili del Dipartimento di Medicina Epidemiologia e Igiene del Lavoro e Ambientale (DIMEILA) dell'INAIL.

Questo 
LIBRO

 ti è piaciuto?

Comunicaci il tuo giudizio su:
www.francoangeli.it/opinione



**VUOI RICEVERE GLI AGGIORNAMENTI
SULLE NOSTRE NOVITÀ
NELLE AREE CHE TI INTERESSANO?**



ISCRIVITI ALLE NOSTRE NEWSLETTER

SEGUICI SU:



FrancoAngeli
La passione per le conoscenze

Vi aspettiamo su:

www.francoangeli.it

per scaricare (gratuitamente) i cataloghi delle nostre pubblicazioni

DIVISI PER ARGOMENTI E CENTINAIA DI VOCI: PER FACILITARE
LE VOSTRE RICERCHE.



Management, finanza,
marketing, operations, HR
Psicologia e psicoterapia:
teorie e tecniche
Didattica, scienze
della formazione
Economia,
economia aziendale
Sociologia
Antropologia
Comunicazione e media
Medicina, sanità



Architettura, design,
arte, territorio
Informatica, ingegneria
Scienze
Filosofia, letteratura,
linguistica, storia
Politica, diritto
Psicologia, benessere,
autoaiuto
Efficacia personale
Politiche e servizi sociali

FrancoAngeli

La passione per le conoscenze

INCHIESTA RLS

Il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e sicurezza è oggi al centro delle trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro. In un contesto segnato da innovazione tecnologica, cambiamenti organizzativi e nuovi rischi emergenti, la partecipazione dei lavoratori si configura come elemento strategico per l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

Questo volume presenta i risultati del progetto INCHIESTA RLS, promosso e finanziato da INAIL nell'ambito del Bando BRIC 2022 e realizzato da un partenariato multidisciplinare coordinato dal Politecnico di Milano, con la partecipazione della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, IAL Nazionale ed EURES, in collaborazione con le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

Attraverso un approccio integrato, che combina un'ampia indagine quantitativa su scala nazionale e approfondimenti qualitativi tramite studi di caso e workshop con esperti, la ricerca analizza in modo sistematico il ruolo delle diverse figure di rappresentanza: RLS aziendali, RLS Territoriali ed RLS di sito produttivo.

Il volume approfondisce le attività svolte, le relazioni con gli attori del sistema prevenzionale, le condizioni di esercizio del ruolo e i fattori che ne influenzano l'efficacia, mettendo in luce le specificità e le interazioni tra le diverse forme di rappresentanza.