

INCHIESTA-RLS - INDAGINE CAMPIONARIA SUL RUOLO DEI RLS A LIVELLO AZIENDALE, TERRITORIALE E DI SITO PRODUTTIVO. PRIME EVIDENZE

2026

INTRODUZIONE E CONTESTO

Il progetto si colloca in continuità con i precedenti studi promossi da Inail - le inchieste sul ruolo del RLS (Impact-RLS1/RLS2), su lavoratori e attori della prevenzione (Insula) e la ricerca sui sistemi di prevenzione nella digitalizzazione

del lavoro (PrePaRa) - contribuendo a costruire un sistema di conoscenze strutturato e comparabile sul ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Il progetto approfondisce in modo sistematico condizioni di esercizio del ruolo, pratiche e contributo delle diverse figure del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) al miglioramento dei sistemi di prevenzione e delle prestazioni di SSL. Le ricerche precedenti, basate su analisi quantitative e qualitative applicate a contesti diversi, da industria 4.0 a *platform economy*, hanno evidenziato aspetti critici e la necessità di rafforzare la figura del RLS e di potenziarne la partecipazione nei sistemi di prevenzione, insieme a quella diretta dei lavoratori.

La letteratura conferma il ruolo cruciale del RLS nelle pratiche di prevenzione e nella qualità della gestione dei rischi, ma evidenzia limiti di efficacia dovuti alla difficoltà di accesso alle informazioni, scarsa visibilità presso i lavoratori e una partecipazione spesso più formale che sostanziale. L'evoluzione del lavoro introduce criticità, necessità di competenze aggiornate e un maggiore dialogo sociale. Emerge che la prevenzione è più efficace se basata su sistemi organizzativi maturi, partecipazione strutturata dei lavoratori e valorizzazione del ruolo della rappresentanza, soprattutto in contesti più frammentati e nelle micro e piccole imprese.

Il progetto è finanziato da Inail (Bric ID62-2022) e coordi-

nato dal Politecnico di Milano, con Fondazione Di Vittorio, Ial Nazionale s.r.l., Eures e il coinvolgimento diretto delle organizzazioni sindacali confederali Cgil, Cisl e Uil che hanno partecipato alle varie fasi della ricerca, facilitando il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e la discussione dei risultati. Lo studio analizza il ruolo del RLS a livello aziendale, territoriale (RLST) e di sito produttivo (RLSSP) rispetto all'efficacia dei sistemi di prevenzione e ai risultati di SSL, in continuità con le ricerche precedenti.

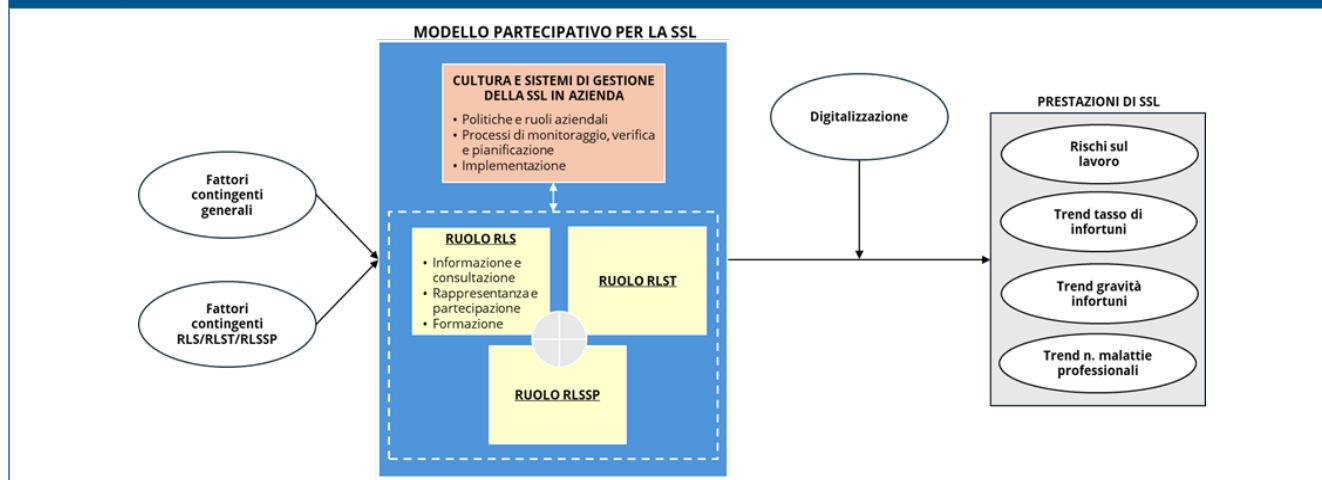
ANALISI DELLA LETTERATURA

La letteratura europea e italiana mostra che la rappresentanza dei lavoratori è più efficace se integrata nei processi decisionali e supportata da sistemi di gestione maturi, sebbene questi non garantiscano automaticamente una partecipazione effettiva. I nuovi rischi legati alla digitalizzazione richiedono competenze aggiuntive e rendono centrale la dimensione territoriale soprattutto in contesti frammentati. In Italia, le ricerche Inail hanno svolto un ruolo centrale nello sviluppo delle conoscenze sui modelli partecipativi.

Il modello teorico della ricerca, aggiornato sulla base della letteratura e di studi precedenti, analizza il ruolo di RLS, RLST e RLSSP rispetto alle prestazioni di SSL e integra i sistemi di gestione della SSL (SGSSL), le figure di rappresentanza, i fattori contingenti, la digitalizzazione e le prestazioni complessive. La letteratura conferma una correlazione positiva con la maturità dei SGSSL, mentre restano limitate le evidenze sull'impatto delle rappresentanze e sul loro coinvolgimento. Il modello offre una visione complessa dei contesti produttivi e rappresenta la base per valutare l'efficacia dei ruoli di rappresentanza nella mediazione tra gestione e prestazioni di SSL, considerando il contesto e l'impatto dell'organizzazione e delle trasformazioni del lavoro (Figura 1).

Figura 1

Modello teorico della ricerca



METODOLOGIA DI INDAGINE

La ricerca ha adottato una metodologia *mixed-methods* (Tabella 1) che ha approfondito pratiche concrete di esercizio del ruolo, dinamiche relazionali e specificità di

contesti territoriali e siti produttivi. Con la costruzione di indici sintetici sono stati individuati diversi modelli partecipativi, mettendo in relazione il grado di maturità del ruolo dei RLS con le prestazioni di SSL.

Tabella 1			Caratteristiche delle indagini
Disegno delle indagini	Approccio metodologico	Dimensione di analisi	
1.024 RLS aziendali - Rappresentativo per macroarea geografica, settore e dimensione aziendale - Fonte: Istat (ASIA e Censimento PA) e liste organizzazioni sindacali	- Questionario online (<i>SurveyMonkey</i>) - Questionario cartaceo (supporto delle organizzazioni sindacali) - Fase estensiva: dicembre 2023 - agosto 2024 - Monitoraggio periodico per correggere le distorsioni campionarie	a) Contesto aziendale b) Rischi sul lavoro infortuni e malattie professionali c) Cultura e sistemi gestione di SSL d) Rapporto con lavoratori e figure della prevenzione e) Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLS f) Formazione su SSL g) Ruolo del RLS h) Relazioni industriali e dialogo sociale	
175 RLST - Quote RLST per macroarea geografica e affiliazione sindacale - Fonte: Organismi paritetici e organizzazioni sindacali			
3 casi studio RLST Artigianato, edilizia, metalmeccanica 3 casi studio RLSSP Trasporti-Metropolitana, Ferrovia-Tratta Sanità-Ospedale	Traccia di intervista Rappresentanti sindacali, organismi paritetici e altri attori della prevenzione	- Caratteristiche sociodemografiche - Contesto e rischi professionali - Pariteticità - Operatività di RLST/sistemi di sito	
Workshop di confronto Dirigenti, funzionari e delegati sindacali, RLS/RLST/RLSP, operatori patronati, esperti sistemi di prevenzione	Traccia discussione risultati - Selezione partecipanti - Sessioni plenarie/Gruppi lavoro	- Discussione punti di forza, aree critiche, opportunità e minacce - Pratiche/raccomandazioni	

L'INDAGINE QUANTITATIVA SUI RLS AZIENDALI

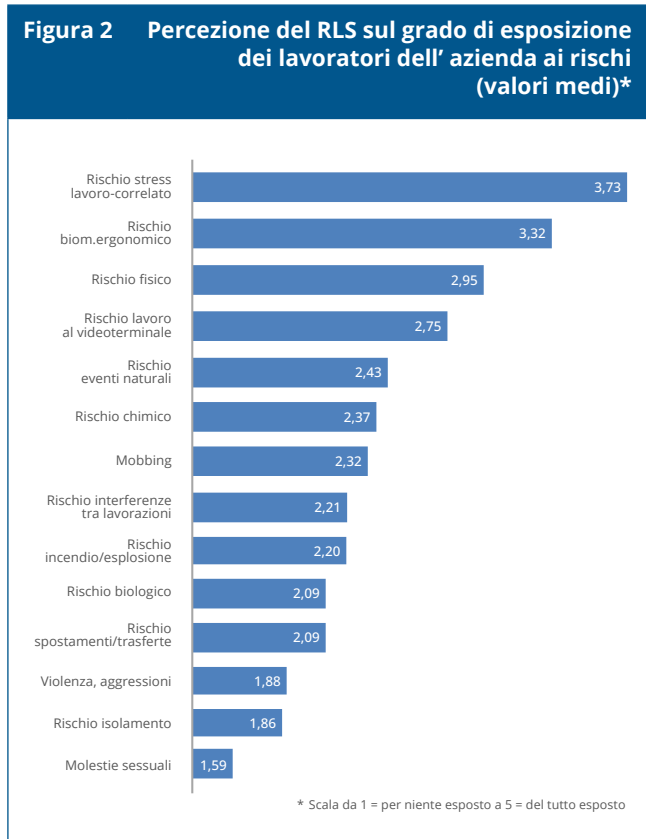
La popolazione di riferimento consiste nella totalità dei RLS di estrazione sindacale confederale attivi sul territorio nazionale di aziende con ≥ 10 addetti. Non essendo disponibile un elenco completo dei RLS, l'universo e il campione sono stati definiti sulle unità locali di aziende private e istituzioni pubbliche (1.024 questionari validi).

- Il campione è prevalentemente maschile (73,0%), di età 40 - 50 anni (31,5%), con diploma di scuola media superiore (64,8%), del Nord Italia (56,0%). Oltre il 60% lavora nei servizi, in aziende con oltre 249 dipendenti (45,1%), prevalentemente private o multinazionali. Circa il 90% dei RLS sono operai o impiegati. Ciò rileva una marcata connotazione di genere del ruolo e una maggiore diffusione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nel Centro-Nord, conseguenza di diverse variabili, tra cui la maggiore diffusione del tessuto produttivo.
- Emerge un quadro differenziato e polarizzato, tra contesti in grado di garantire maggiori tutele per la SSL e altri nei quali l'esposizione ai rischi è maggiore e le misure di prevenzione meno organizzate. Il 38% delle aziende presenta un modello "bloccato", con

bassa maturità dei sistemi di prevenzione e scarsa partecipazione dei RLS, mentre il 36% rientra in un modello "virtuoso" con alta maturità dei sistemi di prevenzione e alta partecipazione. I modelli "divergenti" sono il 10,5% (bassa partecipazione in contesti maturi); quelli "incompiuti" il 15% (alta partecipazione del RLS in contesti immaturi).

- Secondo la maggioranza dei RLS, negli ultimi tre anni infortuni e denunce di malattie professionali risultano stabili. Tuttavia, una quota consistente, soprattutto per queste ultime (circa il 40%) non sa rispondere alla domanda, anche per difficoltà di accesso e comprensione dei dati forniti nel corso della riunione periodica.
- Lo stress lavoro-correlato risulta il rischio maggiormente percepito, seguito dal biomeccanico/ergonomico (Figura 2). La percezione aumenta nelle grandi aziende e in settori quali sanità, trasporti e attività finanziarie, evidenziando il peso dell'organizzazione del lavoro e della complessità produttiva.
- La valutazione dei rischi tiene conto soprattutto dei fattori individuali: gravidanza e disabilità; risultano meno considerati età, genere, tipologia contrattuale e provenienza da altri Paesi.

- Nelle aziende più strutturate sono più diffuse procedure formali e campagne informative per la gestione delle molestie e violenze sul lavoro, in linea con il quadro normativo e gli accordi tra le parti sociali.
- L'uso delle tecnologie digitali è associato principalmente a monitoraggio del lavoro e assegnazione automatica di compiti e turni. Per molti RLS la digitalizzazione comporta un aumento dei ritmi di lavoro e del controllo, soprattutto nei grandi contesti organizzativi (Figura 3).
- Le attività in cui il RLS è maggiormente coinvolto sono l'informazione ai lavoratori e la formulazione di proposte per il miglioramento dei sistemi di prevenzione. Un



(Inail – Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

L'INDAGINE QUANTITATIVA SUI RLST

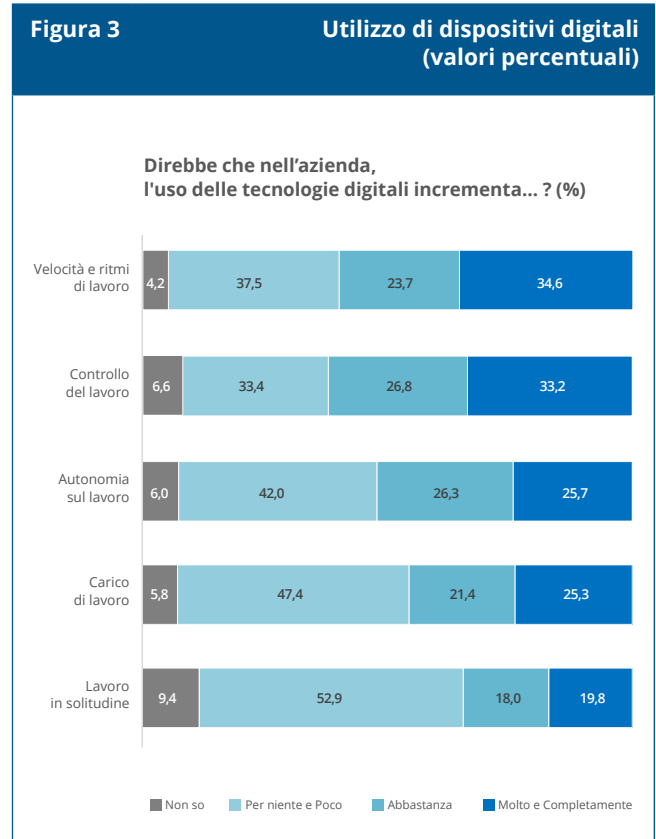
Il campione di 174 RLST proviene prevalentemente dal Nord Italia e opera in contesti territoriali circoscritti, spesso limitati ad una provincia. Emerge eterogeneità nel livello di conoscenza sul numero di aziende aderenti agli organismi paritetici: oltre la metà dei RLST non è in grado di fornire una stima. Tra chi dispone di informazioni, prevalgono contesti con molte aziende aderenti, spesso oltre mille unità.

Quasi il 60% opera in aziende artigiane, seguite dalle edili (38,5%). Il profilo sociodemografico è in linea con quello del RLS aziendale. Nello svolgimento del ruolo prevalgono dichiarazioni di assenza di criticità legate ad aggressioni fisiche o verbali, esposizione a rischi professionali non previsti e opposizione alle visite aziendali, sebbene una quota non trascurabile segnali la presenza di ostacoli legati a tali fattori.

La gestione aziendale della SSL risulta nel complesso poco strutturata: la maggior parte delle imprese non

maggiore coinvolgimento si registra nella valutazione dei rischi, anche se una partecipazione superficiale e limitata del RLS interessa circa metà delle imprese.

- Per rafforzarne il ruolo, le priorità riguardano l'accesso alle informazioni su prevenzione, aumento della consapevolezza dei rischi tra i lavoratori e formazione aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria, non solo giuslavoristica, ma estesa anche a rischi psicosociali e misurazione del carico di lavoro, preferendo quella in presenza rispetto alla videoconferenza sincrona e *e-learning*. Seguono la condivisione dei dati utili alla prevenzione e il miglioramento delle procedure aziendali di segnalazione e risposta.



(Inail – Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

adotta SGSSL né certificazioni; l'analisi degli eventi è sporadica, la formazione è spesso limitata agli obblighi di legge e la partecipazione dei lavoratori resta marginale. Esistono differenze significative per dimensione e area geografica, con imprese più grandi e del Nord più strutturate e consapevoli. In questo contesto, l'azione dei RLST si concentra soprattutto su visite in azienda e accesso alla documentazione, ma il ruolo rimane debole e formale nei processi decisionali, mentre risulta più significativo nella segnalazione di possibili criticità, funzione utile al miglioramento del contesto. Emerge la necessità di rafforzare il riconoscimento dei RLST, le strategie territoriali e il dialogo con gli organismi paritetici, per rispondere a un tessuto produttivo frammentato.

CASI STUDIO

I 6 casi studio si articolano in 3 casi sui RLST (edilizia, artigianato e piccola/media impresa metalmeccanica) e 3 sui RLSP (contesto ospedaliero e cantieri infrastrut-

turali - Tabella 1). I casi evidenziano la complessità dei processi di prevenzione, mettendo in luce nessi causali, fattori abilitanti e ostacoli spesso non rilevabili da statistiche aggregate. Emerge un ruolo chiave del RLST nella promozione della cultura della sicurezza in contesti frammentati, soprattutto dove la pariteticità funge da infrastruttura abilitante. L'efficacia del ruolo varia in base alla maturità dei sistemi territoriali: accanto a esperienze avanzate e proattive emergono contesti ancora in costruzione o segnati da limiti organizzativi e operativi. Si evidenzia il potenziale della figura del RLSSP come livello intermedio di coordinamento in contesti multi-impresa (soprattutto appalti/subappalti), in particolare se supportata da protocolli formalizzati, tavoli di monitoraggio e relazioni strutturate con Ausl e Ispettorato del lavoro. L'efficacia dipende dalla presenza di un ecosistema prevenzionale integrato, risultando ridotta dove tale ecosistema è debole. In sintesi, la rappresentanza per la sicurezza è efficace se sostenuta da adeguate condizioni organizzative, riconoscimento del ruolo e collaborazione tra gli attori; le criticità emerse richiedono interventi strutturali. I casi studio confermano il valore della ricerca qualitativa per orientare politiche e sistemi di gestione della SSL.

WORKSHOP

Sono stati organizzati gruppi di lavoro facilitati con **analisi SWOT** e tecnica **Metaplan** per definire raccomandazioni e azioni di miglioramento.

Punti di forza. Emerge un riconoscimento diffuso del ruolo dei RLS (autonomia, libertà d'azione e coordinamento). Si valorizza motivazione, esperienza, preparazione e la capacità di rappresentanza diretta dei lavoratori, basata su relazioni di fiducia. La partecipazione organizzata è associata a migliori performance di SSL,

in corenza con normativa e contrattazione collettiva. **Punti di debolezza.** Figurano il coinvolgimento tardivo dei RLS nei processi decisionali, la frammentazione produttiva, l'elevato carico di imprese/cantieri per i RLST, oltre a carenze di comunicazione e proattività di alcuni attori, limiti nella formazione e scarsa rappresentanza di giovani, donne e lavoratori stranieri.

Opportunità. Riguardano il rafforzamento della contrattazione collettiva, soprattutto decentrata e della formazione continua, multidisciplinare e innovativa. Emerge la necessità di potenziare il coordinamento aziendale, territoriale e settoriale tra rappresentanti dei lavoratori, la collaborazione con gli organi di vigilanza e l'uso consapevole di digitalizzazione e dati (infortuni, near miss) per guidare la prevenzione.

Minacce. Riguardano fattori culturali e organizzativi: visione della SSL come costo, crescente frammentazione di appalti e filiere, rischio di peggioramento normativo e burocratizzazione eccessiva. Preoccupano i carichi di lavoro per i RLS, il calo della partecipazione sindacale, una digitalizzazione non inclusiva e la discontinuità generazionale che può ostacolare il trasferimento di competenze.

CONCLUSIONI

Lo studio evidenzia che sistemi di prevenzione efficaci si fondano su partecipazione, collaborazione e rappresentanza, con un ruolo centrale dei RLS e delle relazioni industriali, lungo tutta la filiera produttiva a livello territoriale e di sito produttivo. Criticità legate a frammentazione e appalti, vulnerabilità individuali e rischi emergenti (anche psicosociali) richiedono modelli più inclusivi, integrati e multilivello. Tra le leve principali figurano formazione, cultura della sicurezza, rafforzamento quantitativo e operativo dei RLS e un maggiore raccordo tra ricerca, istituzioni e parti sociali.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Contatti: g.buresti@inail.it, f.boccuni@inail.it

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Cagliano R, Canterino F, Trucco P et al. Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale. 1 ed. Milano: Franco Angeli; 2024.

European Agency for Safety and Health at Work. *Osh Pulse – Occupational safety and health in post pandemic workplaces. Flash Eurobarometer*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2022.

Lafuente S, Parker J, Vitols S. *The state of democracy at work in the EU: Institutions at the company level*. In: Piasna A, Theodoropoulou S, a cura di. Benchmarking Working Europe 2024. Brussels: ETUI, ETUC; 2024.

PAROLE CHIAVE

Prevenzione partecipata, Survey, RLS

GRUPPO DI LAVORO

Claudio Arlati (Ial), Francesca Biasiotti (Fdv), Gabriele Boccoli (PoliMi), Fabio Boccuni (Dimeila), Giuliana Buresti (Dimeila), Raffaella Cagliano (PoliMi), Sebastiano Calleri (Cgil), Filomena Canterino (PoliMi), Irene Delaria (Uil), Alfredo De Santis (Ial), Daniele Di Nunzio (Fdv), Elisa Errico (Fdv), Giuliano Ferrucci (Fdv), Cinzia Frascheri (Cisl), Sergio Hoffmann (Fdv), Luca Lo Bianco (Eures), Fulvio Londei (Ial), Fabio Piacenti (Eures), Bruna Maria Rondinone (Dimeila), Erik Treppo (PoliMi), Viviana Vassura (Eures).