

IMPACT-RLS2: Indagine nazionale sulla salute e la sicurezza sul lavoro: il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

IMPACT-RLS2: A National Survey On Occupational Safety And Health: The Role Of The Health And Safety Representatives

Authors

Giuliana Buresti¹, Fabio Boccuni¹, Raffaella Cagliano², Paolo Trucco², Daniele Di Nunzio³, Angelo Delogu⁴, Benedetta Persechino¹, Sergio Iavicoli¹

¹ Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

² School of Management, Politecnico di Milano

³ Fondazione Di Vittorio

⁴ Università di Perugia

Please cite this document as: 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), pp. 10-21.

IMPACT-RLS2: Indagine nazionale sulla salute e la sicurezza sul lavoro: il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

IMPACT-RLS2: A National Survey On Occupational Safety And Health: The Role Of The Health And Safety Representatives

Riassunto. L'Indagine IMPACT-RLS2 si inserisce nel più ampio programma di ricerca INSuLa2, la cui prima edizione, condotta nel 2014 e rivolta a tutti gli attori della prevenzione, ha approfondito aspetti della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) secondo il punto di vista delle varie figure intervistate. La *survey* indirizzata ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), focalizzata inizialmente su tre contesti regionali, è stata implementata grazie all'indagine IMPACT-RLS, realizzata nel 2016, che ha coinvolto un campione di circa 2.100 soggetti, rappresentativo a livello nazionale, per dimensione aziendale e settore di attività economica. L'indagine ha evidenziato l'importanza di disporre di informazioni sempre più approfondite sul ruolo dei RLS e di monitorarne l'andamento nel tempo. Il presente studio ribadisce l'importanza di istituire rilevazioni periodiche e replicabili, finalizzate ad aumentare le conoscenze e la consapevolezza sui sistemi di prevenzione e promuovere interventi sempre più mirati per il miglioramento della tutela della SSL.

Abstract. The IMPACT-RLS2 survey is part of a larger context of INSuLa2 research program; its first edition was conducted in 2014 and targeted to all prevention professionals, investigating occupational health and safety (OSH) protection issues perceived by the various professionals' point of view. The survey addressed to Health and Safety Representatives (HS reps.), focused on three regional contexts, was further implemented in 2016 through the IMPACT-RLS survey, which involved a sample representative at national level, by company size and economic activity sector consisting of about 2,100 subjects. The survey highlighted the importance of having ever more in-depth information on the role of HS reps. and monitoring their evolution over time. This study arises from the need to create periodic and replicable surveys, aimed at increasing knowledge and awareness of prevention systems and promoting increasingly targeted interventions for improving the protection of OSH.

Parole chiave: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, indagine, percezione del rischio

Key words: Health and safety representative, survey, risk perception

Introduzione

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è un attore fondamentale del sistema di prevenzione. La letteratura e le ricerche condotte fino ad oggi hanno sottolineato il rapporto fondamentale esistente tra le condizioni in cui i RLS operano, il loro coinvolgimento attivo, i modelli di prevenzione, la cultura della salute e sicurezza aziendale e le prestazioni di salute e sicurezza raggiunte dall'organizzazione.

Molti studi a livello internazionale hanno analizzato il ruolo dei RLS nei processi di gestione del rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) in azienda (1-4). In generale, dall'analisi della letteratura si evince come, generalmente, l'efficacia del ruolo abbia un effetto positivo sulla SSL (5) e che la presenza e la consultazione del RLS abbia migliorato le performances in termini di SSL, con un effetto, ad esempio, sui tassi di infortunio (6-8). Allo stesso tempo, però, si rilevano alcune criticità strettamente legate alla necessità di stabilire fino a che punto le strategie di partecipazione esistenti siano state efficaci (8,9). Questi punti di forza e di debolezza sono fortemente influenzati da alcuni fattori legati alle caratteristiche delle aziende in cui il RLS svolge la propria attività, come il settore economico di appartenenza, la dimensione e la posizione geografica; questi fattori devono essere necessariamente considerati per comprendere il ruolo effettivo dei RLS nel sistema di prevenzione della SSL (10-12).

La prima edizione dell'Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro (INSuLa), condotta nel 2014 (13) e rivolta ai lavoratori, datori di lavoro (DL), responsabili del servizio prevenzione e protezione (RSPP), RLS, medici competenti (MC) e servizi per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL), ha permesso di studiare in modo più approfondito la percezione sulla SSL dal punto di vista dei diversi attori della prevenzione, nonché analizzare le relazioni sul territorio nazionale. Al fine di implementare il campione di RLS,

focalizzato inizialmente sui tre contesti regionali maggiormente attivi in Italia (Emilia Romagna, Toscana e Marche) (14), è stata realizzata nel 2016 l'Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza del posto di lavoro: il ruolo dei RLS e le interazioni con gli attori della prevenzione (IMPACT-RLS) (15). Lo studio, realizzato nell'ambito di un partenariato costituito da Università, Istituti di ricerca e principali rappresentanze sindacali nazionali, ha analizzato un campione di circa 2.100 soggetti, rappresentativo a livello nazionale, per dimensione aziendale e settore di attività economica. L'indagine ha mostrato l'importanza di avere a disposizione informazioni sempre più approfondite sul ruolo dei RLS e di monitorarne l'andamento nel tempo, anche tramite la conduzione di rilevazioni periodiche e replicabili, che possano aumentare le conoscenze e la consapevolezza sul funzionamento dei sistemi di prevenzione, contribuendo alla definizione di interventi sempre più mirati per il miglioramento della tutela della SSL.

In tale ambito il presente progetto, maturato da un'esperienza di rete consolidata composta da Politecnico di Milano, Fondazione Di Vittorio, Università degli Studi di Perugia e con il coinvolgimento diretto di Cgil, Cisl, Uil nazionali, è stato inserito nel più ampio programma di ricerca INSuLa, coordinato dall'INAIL. A partire dagli studi precedenti realizzati a livello nazionale e internazionale, il progetto è finalizzato alla definizione e alla messa a punto di metodologie e strumenti per la realizzazione di un'indagine campionaria periodica rivolta ai RLS - aziendali, territoriali e di sito produttivo - sui temi della SSL e sulla loro partecipazione nei sistemi di prevenzione. Tale metodologia, oltre ad essere replicabile e basata su caratteristiche di estensione e rappresentatività, risulta anche solida, sufficientemente flessibile e in grado di adattarsi ai mutamenti nel contesto normativo, organizzativo e tecnologico.

Metodologia

La metodologia di campionamento proposta è finalizzata a garantire la massima rappresentatività statistica del campione per macroregione geografica (nord-est, nord-ovest, centro, sud e isole) e settore di attività economica (classificazione Ateco 2007).

L'indagine è stata progettata tramite una stima indiretta del numero di RLS che operano sul territorio italiano, partendo dal censimento nazionale delle aziende disaggregate per settore merceologico e dimensione (fonte ISTAT) e applicando ad esse i requisiti richiesti dalla normativa circa il numero minimo di RLS presenti in azienda (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

La popolazione di RLS è stata individuata grazie al coinvolgimento diretto delle principali sigle sindacali (CGIL, CISL e UIL) nazionali, partendo dalle liste afferenti a ciascuna sigla sindacale di dimensione doppia rispetto al campione teorico desiderato, per ogni strato della popolazione. Il campione teorico è stato estratto in modo casuale; in fase di somministrazione, al fine di raggiungere la popolazione target, sono seguite azioni di aggiustamento, rilasciando il vincolo di estrazione casuale e la proporzione degli strati.

Il questionario è stato somministrato via *web* tramite la piattaforma *Survey Monkey*.

La rilevazione estensiva, condotta - previa fase di test pilota - nel periodo febbraio 2019-gennaio 2020, ha riguardato un campione di 1049 RLS aziendali.

Questionario di rilevazione

Il questionario di indagine è stato sviluppato a partire dal precedente utilizzato in IMPACT-RLS (15), tramite un processo di miglioramento ed affinamento volto a massimizzarne l'efficacia, in termini di comprensibilità, facilità di compilazione e bilanciamento tra completezza e onerosità di compilazione. Il percorso partecipativo che ha portato alla definizione del questionario è avvenuto attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e dei RLS, tramite *focus group* e interviste. Anche in questa edizione è stato privilegiato l'utilizzo, laddove esistenti, di scale di misura già testate e validate in altre ricerche sia nazionali che internazionali. Sono state, inoltre, mantenute alcune domande utilizzate nelle ricerche precedenti per garantire la confrontabilità e l'andamento nel tempo; sono state, inoltre, introdotte nuove tematiche per contemplare le novità e peculiarità del periodo di riferimento.

Relativamente alla tipologia di scale utilizzate, sono state considerate scale ordinali e scale *Likert/Likert-like*, cercando un bilanciamento tra precisione del dato e onerosità di compilazione. Il questionario è stato testato su un campione di 30 RLS.

La versione finale del questionario indirizzato ai RLS aziendali si compone di 71 domande e 210 Item.

La tabella 1 riporta in maniera sintetica i principali contenuti di ciascuna sezione.

Tabella 1	Sezioni del questionario e principali contenuti
Sezione	Contenuti principali
A. Caratteristiche socio-demografiche e lavorative del RLS	Età, genere, nazionalità, titolo di studio, qualifica contrattuale, anzianità nel ruolo
B. Contesto lavorativo	Regione di afferenza dell'unità produttiva e caratteristiche, settore economico, dimensione aziendale, modalità di lavoro praticate
C. Rischi sul lavoro, infortuni e malattie professionali	Giudizio sugli aspetti che contribuiscono a determinare un infortunio; andamento dei principali indicatori su infortuni e malattie professionali; esposizione a rischi in azienda e fattori di rischio personali
D. Cultura e Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza in azienda	Formalizzazione di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza (SGSS) in azienda; utilizzo di indicatori di prestazione di salute e sicurezza; promozione di azioni di miglioramento delle condizioni di SSL; politica adottata in ambito prevenzionale; procedure operative in materia di SSL; eventuali premi/incentivi riconosciuti
E. Rapporto con i lavoratori e le altre figure della prevenzione	Modalità di comunicazione con i lavoratori e giudizio sul rapporto con le varie figure in azienda. Presenza di conflitti con i dirigenti/preposti in merito a vari aspetti
F. Informazione, consultazione e coinvolgimento del RLS	Possibilità di accesso e frequenza ai documenti (DVR, giudizi di idoneità alla mansione, documenti delle visite ispettive, ecc...). Giudizio sulla completezza del DUVRI; frequenza della riunione periodica e informazioni ricevute su incidenti e infortuni e/o su questioni legate alla SSL e sul ruolo di RLS. Consultazione come RLS in merito a vari aspetti
G. Formazione su SSL	Giudizio generale sul valore della formazione obbligatoria dei lavoratori e sull'efficacia delle diverse modalità formative. Dettagli sull'eventuale formazione aggiuntiva. Argomenti su cui hanno ricevuto la formazione e su cui vorrebbero riceverla
H. Ruolo del RLS	Motivazioni e soddisfazione nello svolgimento del ruolo di RLS; percezione sul giudizio dei lavoratori rispetto al proprio ruolo; ambiti di miglioramento nello svolgimento della propria attività
I. Relazioni industriali e dialogo sociale	Modalità di elezione/designazione. Giudizio sugli accordi aziendali e sul rapporto tra parte sindacale e datoriale. Frequenza delle assemblee con i lavoratori su tematiche di SSL. Presenza in azienda di comitati paritetici, gruppi di lavori congiunti, procedure formalizzate aziendali per il confronto tra RLS e responsabili datoriali su SSL

Risultati

L'analisi statistica dei risultati è stata svolta tramite il *software* SPSS v. 25.

In questa sezione vengono descritti i risultati preliminari dell'indagine in riferimento ad alcune sezioni del questionario, focalizzando in particolare l'attenzione sulle caratteristiche del campione intervistato, sulla percezione del rischio in azienda, sulle criticità riscontrate nello svolgimento dell'attività di RLS e sulla percezione del proprio ruolo.

Si riportano, inoltre, approfondimenti relativi ad alcuni confronti basati sulle principali caratteristiche aziendali contemplate nell'indagine, che sono risultati statisticamente significativi (sono stati considerati significativi valori di $p < 0,05$).

Caratteristiche del campione dei RLS

Il campione, composto da 1049 soggetti, è costituito prevalentemente da RLS di genere maschile (85,3%), di età compresa tra 45-54 (46,0%); la distribuzione per area geografica risulta piuttosto equilibrata anche se con una prevalenza di RLS che operano nel nord ovest (32,8%). Il ruolo ricoperto in azienda è generalmente di operaio o impiegato, con pressoché la stessa percentuale (solo il 7,4% ha la qualifica di funzionario o dirigente), e il titolo di studio più frequente è di scuola media superiore (62,9%).

Il settore principale da cui provengono gli intervistati è quello dell'industria (39,5%), in particolare le attività manifatturiere (26,9%); seguono gli Altri servizi (17,7%), la Sanità (9,1%) e la Pubblica Amministrazione (8,9%). La maggior parte dei RLS proviene dal settore privato nazionale (35,5%) e multinazionale (34,3%), il 17,9% da enti pubblici e il rimanente 12,3% da imprese controllate dalla pubblica amministrazione.

La maggior parte dei RLS intervistati (64,9%) opera in aziende di grandi dimensioni con oltre 250 addetti. Circa l'80% del campione svolge anche il ruolo di RSA/RSU.

Tra le tipologie di lavoro presenti in azienda, il lavoro in turni è presente nel 71,1% dei casi, seguito dalla "reperibilità" e dal lavoro notturno (54% circa per entrambi le tipologie) e la mobilità dei lavoratori sul territorio nazionale e internazionale (34,7%). Solo nel 15,4% dei casi viene svolto il lavoro stagionale e nel 16,7% il lavoro vincolato.

Nelle tabelle 2a e 2b sono riportate le principali caratteristiche socio-demografiche e aziendali del campione di indagine.

Tabella 2a	Caratteristiche socio-demografiche	
Variabile	v.a.	%
Genere		
Maschi	876	85,5
Femmine	149	14,5
Classe di età		
25-34	39	3,8
35-44	184	17,7
45-54	477	46,0
55-64	330	31,8
65 e oltre	8	0,8
Età media (Dev. Stand.)	50,32 (7,79)	
Titolo di studio		
Licenza elementare	4	0,4
Licenza media inferiore	217	20,9
Diploma scuola media superiore	654	62,9
Laurea (I-II livello e vecchio ordinamento)	118	11,4
Specializzazione post-laurea	46	4,4
Area geografica		
Nord Ovest	344	32,8
Nord Est	287	27,4
Centro	200	19,1
Sud e Isole	218	20,8
Qualifica contrattuale		
Dirigente/Direttore/Funzionario/Quadro	77	7,4
Impiegato	463	44,5
Operaio	464	44,6
Altro	36	3,5

Tabella 2b		Caratteristiche aziendali	
Variabile		v.a.	%
Dimensione aziendale			
1-9 addetti*		13	1,3
10-49 addetti		77	7,7
50-249 addetti		231	23,2
250 e oltre addetti		643	64,5
Attività economica – Ateco 2007			
Agricoltura - Agricoltura, silvicoltura e pesca		12	1,1
Industria - Attività manifatturiere ed estrattive, altre attività		414	39,5
Costruzioni		70	6,7
Commercio - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, attività di alloggio e ristorazione)		51	4,9
Trasporti - Trasporto e magazzinaggio		46	4,4
Attività finanziarie - Servizi di Informazione e comunicazione, Attività finanziarie e assicurative e immobiliari		45	4,3
Attività professionali - Attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrative e di servizi di supporto		37	3,5
Pubblica Amministrazione - Amministrazione pubblica e difesa, istruzione		93	8,9
Sanità – Sanità e assistenza sociale		95	9,1
Altri servizi - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento, famiglie/convivenze, organizzazione/organismi extraterritoriali		186	17,7
L'unità produttiva in cui opera come RLS appartiene a:			
Azienda multinazionale controllata da Enti/Amm. pubbliche		48	4,7
Azienda nazionale controllata da Enti/Amm. pubbliche		79	7,7
Azienda/Ente privato multinazionale		353	34,3
Azienda/Ente privato nazionale		365	35,5
Ente/Amministrazione pubblica		184	17,9
Ruolo coincidente con RSA/RSU			
Sì		840	80,5
No		203	19,5
Modalità di lavoro praticate in azienda (sì/no/non so)		Risposta (sì)	% (sì)
Lavoro in turni		725	71,1
Lavoro notturno		519	54,1
Lavoro stagionale		136	15,4
Lavoro vincolato (catena di montaggio)		148	16,7
<i>Job Rotation</i>		288	32,4
Reperibilità		512	54,4
Mobilità dei lavoratori sul territorio nazionale/internazionale		337	37,4
<i>Smart working/telelavoro</i>		273	30,2

* In questa tipologia di aziende è prevista, di solito, la figura del RLS territoriale a cui è stata dedicata una rilevazione costruita *ad hoc*.

Rischi sul lavoro, infortuni e malattie professionali

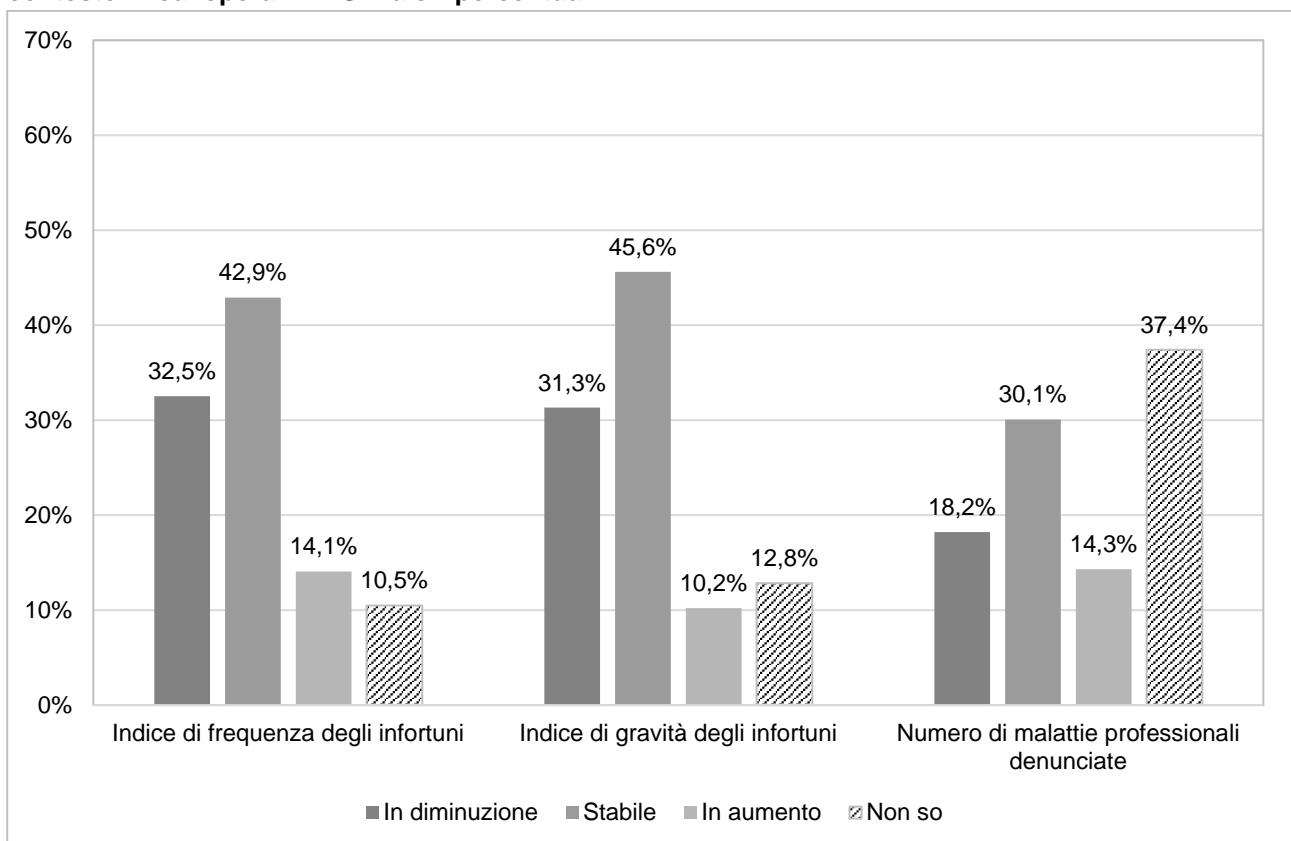
Relativamente all'andamento negli ultimi 3 anni degli indicatori di rischio rispetto al contesto in cui l'intervistato opera come RLS, il 42,9% dichiara che l'indice di frequenza degli infortuni risulta stabile e il 32,5% in diminuzione; stessa tendenza si evidenzia rispetto all'indice di gravità degli stessi. Una percentuale consistente del campione (37,4%) dichiara di non essere a conoscenza del numero di malattie professionali denunciate in azienda (Figura 1).

Se i risultati vengono disaggregati per dimensione aziendale, emergono associazioni significative sia rispetto all'indice di frequenza che di gravità degli infortuni. In particolare, la percentuale di chi dichiara che l'indice di frequenza sia aumentato aumenta in maniera significativa con la dimensione aziendale (dall'8,3% registrato nelle micro azienda al 15,4% delle grandi); percentuali maggiori di chi non sa rispondere alla domanda si evidenziano nelle aziende con meno di 10 addetti.

L'andamento del numero di malattie professionali denunciate risulta, invece, associato con la macro area geografica, con percentuali di chi sostiene che siano in diminuzione registrate tra i RLS del sud e isole (23,5%) significativamente superiori rispetto a chi opera nel nord (16,8%) e centro Italia (16,9%).

Differenze significative si registrano anche rispetto al settore economico di appartenenza; i settori che presentano la percentuale più elevate di RLS che sostengono che l'indice di frequenza di infortunio sia aumentato si registrano nell'Industria (18,9%) e nelle Costruzioni (15,6%). Circa la metà di RLS afferenti al settore agricolo ritiene che l'indice di gravità degli infortuni sia diminuito negli ultimi 3 anni; tale valore risulta significativamente più elevato rispetto alla percentuale media che si attesta intorno al 30%.

Figura 1 - Andamento negli ultimi 3 anni degli indici su infortuni/malattie professionali relativi al contesto in cui opera il RLS. Valori percentuali

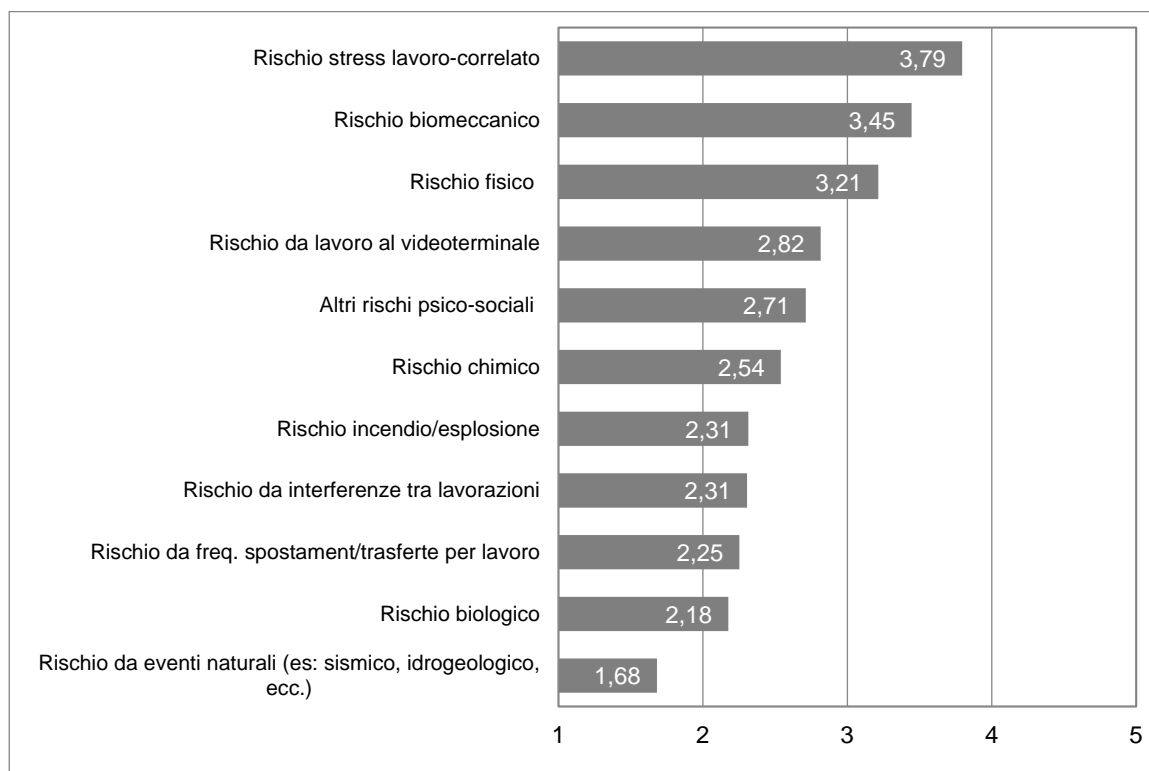


Fra i rischi per la salute e sicurezza presenti in azienda, il rischio stress lavoro-correlato (SLC) risulta essere, in base al giudizio dei RLS intervistati, il principale rischio a cui i lavoratori dell'azienda risultano esposti, avendo ottenuto su una scala variabile da 1=non esposti a 5=molto esposti, un valore medio pari a 3,79. Seguono il rischio biomeccanico (3,45) e rischio fisico (3,21); i punteggi medi registrati per le rimanenti tipologie di rischio si attestano al di sotto di 3; il rischio da eventi naturali viene percepito dagli intervistati come quello a cui i lavoratori si sentono meno esposti (media=1,68) (Fig.2).

Anche in quest'area tematica l'analisi dei dati per gruppi distinti a seconda delle variabili aziendali ha fatto emergere differenze significative; in base al giudizio dei RLS, l'esposizione al rischio stress lavoro-correlato e ad altri rischi psicosociali tende, così come il rischio da videoterminale, ad aumentare significativamente all'aumentare della dimensione aziendale: si evidenzia, in particolare per il rischio SLC, che nelle micro-aziende il punteggio medio ottenuto (3,31) è significativamente inferiore rispetto a quello delle piccole (3,44), medie (3,57) e grandi aziende (3,95). Relativamente al rischio da lavoro a videoterminale (VDT), si passa dal punteggio di 1,92 registrato nelle micro-aziende a 3,02 delle aziende di grandi dimensioni. Viceversa, l'esposizione a rischi fisici o legati a frequenti spostamenti e trasferte per lavoro risulta maggiormente percepita nelle micro imprese.

Ad eccezione del rischio da eventi naturali, per tutte le altre tipologie di rischio, la percezione dei RLS sul grado di esposizione dei lavoratori si differenzia anche in funzione dei settori produttivi in cui operano gli intervistati. Il settore che presenta il punteggio medio più elevato riguardo al rischio **stress lavoro-correlato** è quello dei servizi informazione/comunicazione (4,47) e Sanità (4,32), mentre quello con il punteggio medio più basso si registra in Agricoltura (3,25); per il rischio **biomeccanico** risulta essere il settore sanitario (3,99) e trasporto e magazzinaggio (3,70); il settore sanitario risulta essere anche quello in cui si registrano i punteggi medi più elevati in relazione all'esposizione al rischio **biologico** (4,04) e quello da altri rischi **psicosociali** (3,59). Il settore delle costruzioni risulta essere quello per il quale si evidenziano, in base al giudizio degli intervistati, i punteggi medi più elevati del grado di esposizione al rischio **fisico** (3,76) e **chimico** (3,28). I livelli di esposizione al rischio da lavoro al **VDT** significativamente più elevati si registrano nei servizi di informazione (4,25) e nella Pubblica amministrazione (3,61).

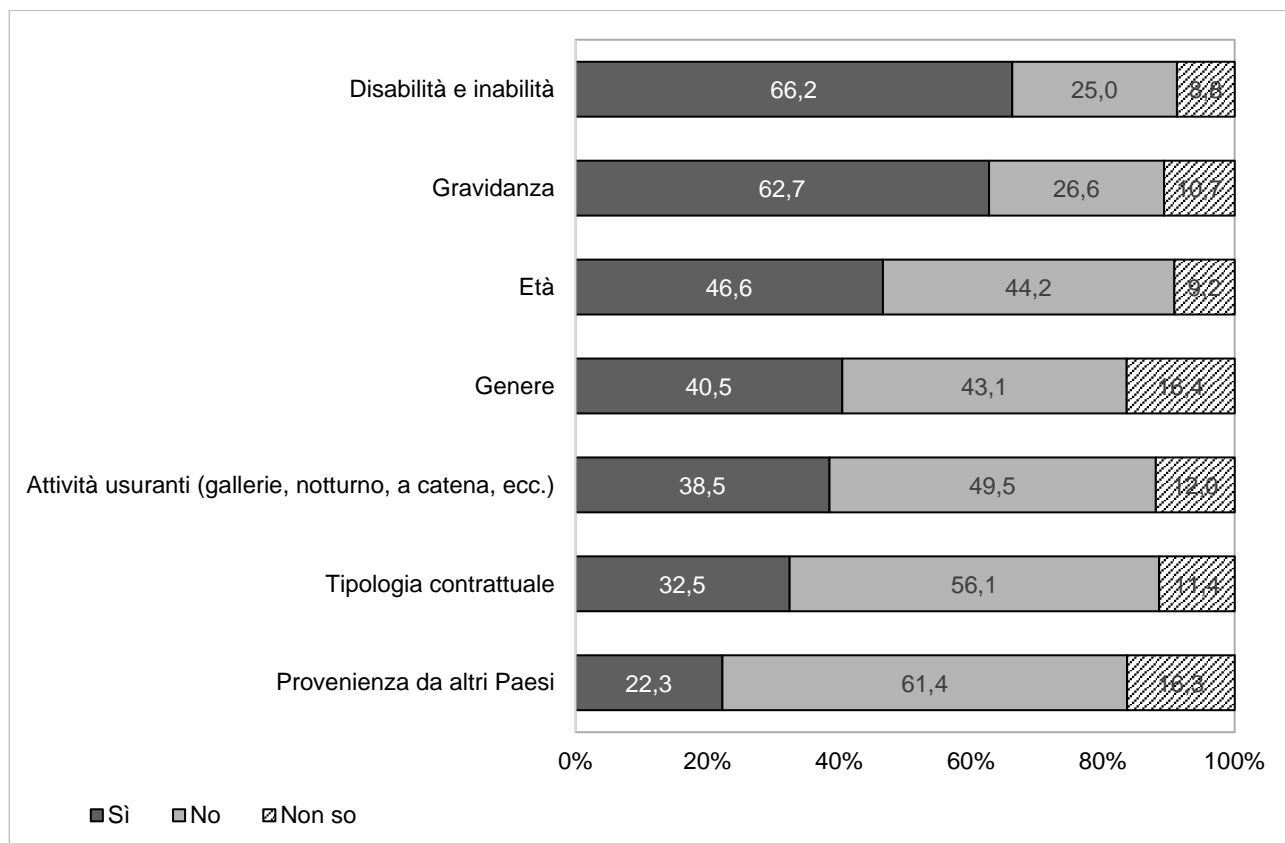
Figura 2 - Percezione del RLS sul grado di esposizione dei lavoratori della propria azienda ai vari rischi. Valori medi (*)



(*) punteggio variabile da 1=non esposti a 5=molto esposti

Relativamente ai fattori di rischio personali, la valutazione del rischio svolta in azienda tiene esplicitamente in considerazione soprattutto la disabilità e inabilità (66,2%) e le donne in gravidanza (62,7); la provenienza da altri paesi viene considerata solo nel 22,3% dei casi (Fig. 3). Dall'incrocio per dimensione aziendale si evidenzia una maggiore tendenza nelle grandi aziende a prendere in considerazione la tematica della disabilità (66,9%) rispetto al 33,3% registrato nelle micro; tale tendenza si evidenzia anche nelle aziende del Nord (68,2%) e Centro (67,3%) rispetto a Sud e Isole (59,5%). La stessa situazione si verifica anche per la provenienza da altri paesi e il fattore gravidanza. La valutazione del rischio tiene in considerazione il fattore legato all'età prevalentemente nei settori Agricoltura (91,7%) e Trasporti (69,7%), lo stato di gravidanza in Sanità (78,0%), settore in cui si registra anche una percentuale elevata (72,0%) di aziende in cui la valutazione del rischio tiene in considerazione la disabilità come fattore di rischio personale, insieme al settore dei Trasporti/magazzinaggio (80,0%). La tematica connessa alla provenienza da altri paesi fa emergere la percentuale più alta nei Trasporti (48,9%) e più bassa nei servizi di Informazione/comunicazione (8,9%). Da evidenziare che relativamente alle attività usuranti (lavoro in gallerie, notturno, a catena, ecc.), maggiormente contemplata come fattore di rischio personale nei Trasporti (58,7%), in Agricoltura (50,0%) e nelle Costruzioni (43,5%), oltre il 20% di RLS impiegati in Attività professionali non sa rispondere alla domanda.

Figura 3 - "Nell'unità produttiva in cui opera, la valutazione del rischio tiene esplicitamente in considerazione i seguenti fattori di rischio personali?". Valori Percentuali



Rapporti con le altre figure della prevenzione

I rapporti più collaborativi instaurati dai RLS all'interno dell'unità produttiva si sviluppano soprattutto con la rappresentanza sindacale, con i lavoratori, con il RSPP e con il medico competente; i rapporti con i dirigenti, i datori di lavoro e i preposti risultano più conflittuali che collaborativi (Tabella 3).

Anche in quest'area di indagine si evidenziano differenze significative soprattutto rispetto alla dimensione dell'azienda in cui il RLS opera. I RLS operanti in aziende del Sud e Isole dichiarano di avere rapporti con il MC e i dirigenti più collaborativi (51,5% e 33,8%, rispettivamente) rispetto a coloro che operano nel Nord (41,9% e 24,1%). Ancora rapporti più collaborativi con i lavoratori si registrano tra i RLS del Sud e Isole e del Centro.

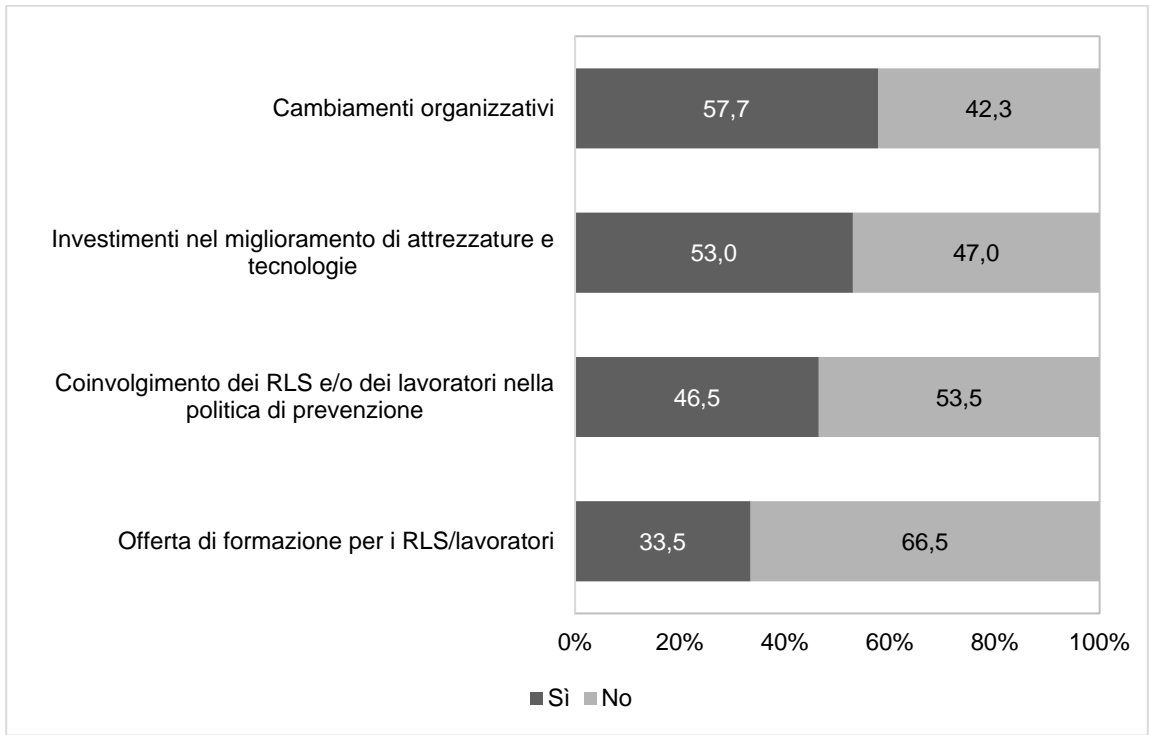
Relativamente ai settori produttivi di appartenenza, relazioni più conflittuali che collaborative con i dirigenti si evidenziano nelle attività finanziarie (34,9%); percentuali significativamente più basse di chi giudica collaborativi i rapporti con gli altri RLS della stessa azienda si registrano nel settore delle costruzioni (32,8%) e con il RSPP nell'industria (40,6%). Percentuali significativamente più basse della media di chi giudica "collaborativo" il rapporto con il MC si registrano nel settore delle attività finanziarie (31,8%).

Tabella 3	Rapporti con le altre figure in azienda. Valori percentuali					
Figura	Figura non presente	Non ho rapporti	Conflittuale	Più conflittuale che collaborativo	Più collaborativo che conflittuale	Collaborativo
DL / DELEGATO	2,8%	8,9%	5,3%	22,6%	29,9%	30,4%
DIRIGENTI	5,1%	8,0%	6,1%	22,6%	30,9%	27,3%
PREPOSTI	2,2%	3,9%	6,2%	17,9%	32,0%	37,7%
ALTRI RLS STESSA AZIENDA	24,4%	3,2%	1,4%	4,2%	14,5%	52,3%
RSPP / ASPP	3,1%	4,2%	3,2%	12,1%	31,6%	45,9%
MC AZIENDALE	1,8%	13,6%	1,5%	8,9%	25,7%	48,5%
LAVORATORI	0,1%	0,3%	0,7%	6,1%	32,9%	59,9%
RSU / RSA	4,0%	1,8%	1,0%	4,3%	17,8%	71,0%

Il ruolo di RSPP viene svolto nel 73,6% dei casi da una figura interna all'azienda diversa dal DL e per il 20,4% da una figura esterna.

Nell'unità produttiva dei RLS intervistati, i conflitti con i dirigenti e/o preposti si verificano, principalmente, su questioni legate ai cambiamenti organizzativi (57,7%) e agli investimenti nel miglioramento di attrezzature e tecnologie (53,0%) (Fig. 4). I risultati incrociati con la dimensione aziendale fanno emergere differenze significative; in particolare, entrambe le questioni sopra citate risultano maggiormente percepite come motivazioni di conflitto nelle grandi aziende (56,1%) rispetto alle imprese con 10-49 addetti (41,1%). Rispetto ai settori economici, l'offerta di formazione per i RLS/lavoratori viene considerata una motivazione importante nel conflitto con i dirigenti, in particolare dai RLS afferenti alla Sanità (46,1%); le percentuali più basse si registrano in agricoltura e attività professionali (25,0%, in entrambi i casi). I cambiamenti organizzativi risultano, invece, un importante fattore di conflitto per il 75,0% dei RLS afferenti al settore informazione e comunicazione e attività finanziarie, rispetto ad esempio al 43,9% registrato nel settore delle costruzioni.

Figura 4 - Aspetti su cui si verificano conflitti in azienda con dirigenti/preposti. Valori Percentuali

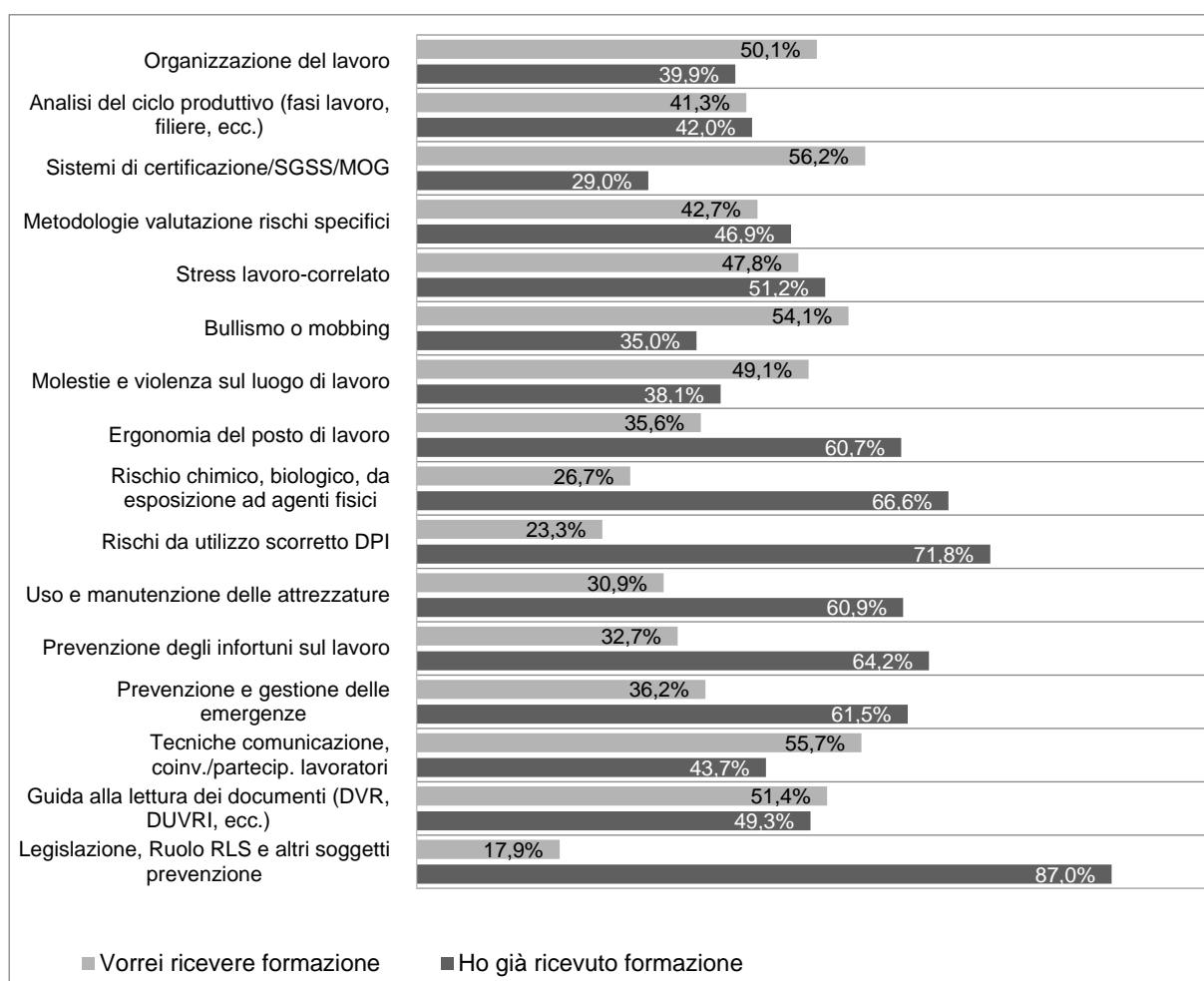


Formazione su salute e sicurezza sul lavoro

Il 95,5% dei RLS intervistati afferma di aver ricevuto la formazione di base prevista dalla normativa e il 79,7% di aver svolto gli aggiornamenti previsti; si evidenzia che il 12,1% del campione dichiara di non aver ricevuto gli aggiornamenti previsti nonostante sia stato eletto da più di un anno. Il 47,7%, inoltre, non ha ricevuto nell'ultimo anno ulteriori ore di formazione aggiuntive su SSL, oltre a quella obbligatoria. La formazione è stata fornita nel 54,2% dei casi dall'azienda, dal 44,5% dai sindacati e dal 27,8% dagli organismi paritetici. Tra le varie modalità formative, su una scala variabile da 1 = per nulla efficace a 5 = del tutto efficace, escludendo tutti coloro che non hanno avuto esperienza nella fruizione di alcuna modalità formativa proposta, alla formazione in aula con esercitazioni tecnico-pratiche e alle simulazioni sul luogo di lavoro viene assegnato il punteggio medio più elevato (3,99, per entrambe le modalità); seguono le lezioni in aula con lavori di gruppo (3,87), con lezioni frontali (3,83), affiancamento (3,81) e quindi e-learning/formazione al computer (2,65).

I principali argomenti trattati nella formazione sono: il ruolo dei soggetti nella prevenzione (87,0% dei casi), il rischio derivante dall'uso scorretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI) (71,8%), il rischio chimico, biologico o rischio derivante dall'esposizione ad agenti fisici (66,6%), prevenzione degli infortuni (64,2%), prevenzione e gestione delle emergenze (61,5%) e uso/manutenzione delle attrezzature (60,9%). Gli argomenti trattati invece in modo più limitato riguardano: bullismo o mobbing (35,0%) e i sistemi di certificazione SGSL (29,0%). Proprio su quest'ultima categoria di argomenti il campione intervistato dichiara di avere bisogno di maggiori approfondimenti (56,2%), seguono le tecniche di comunicazione (55,7%), violenza, bullismo e mobbing (54,1%), ma anche una guida alla lettura dei documenti ufficiali (51,4%) e l'organizzazione del lavoro (50,1%) (Figura 5).

Figura 5 - Distribuzione delle risposte su argomenti su cui i RLS hanno ricevuto o vorrebbero ricevere formazione. Valori percentuali

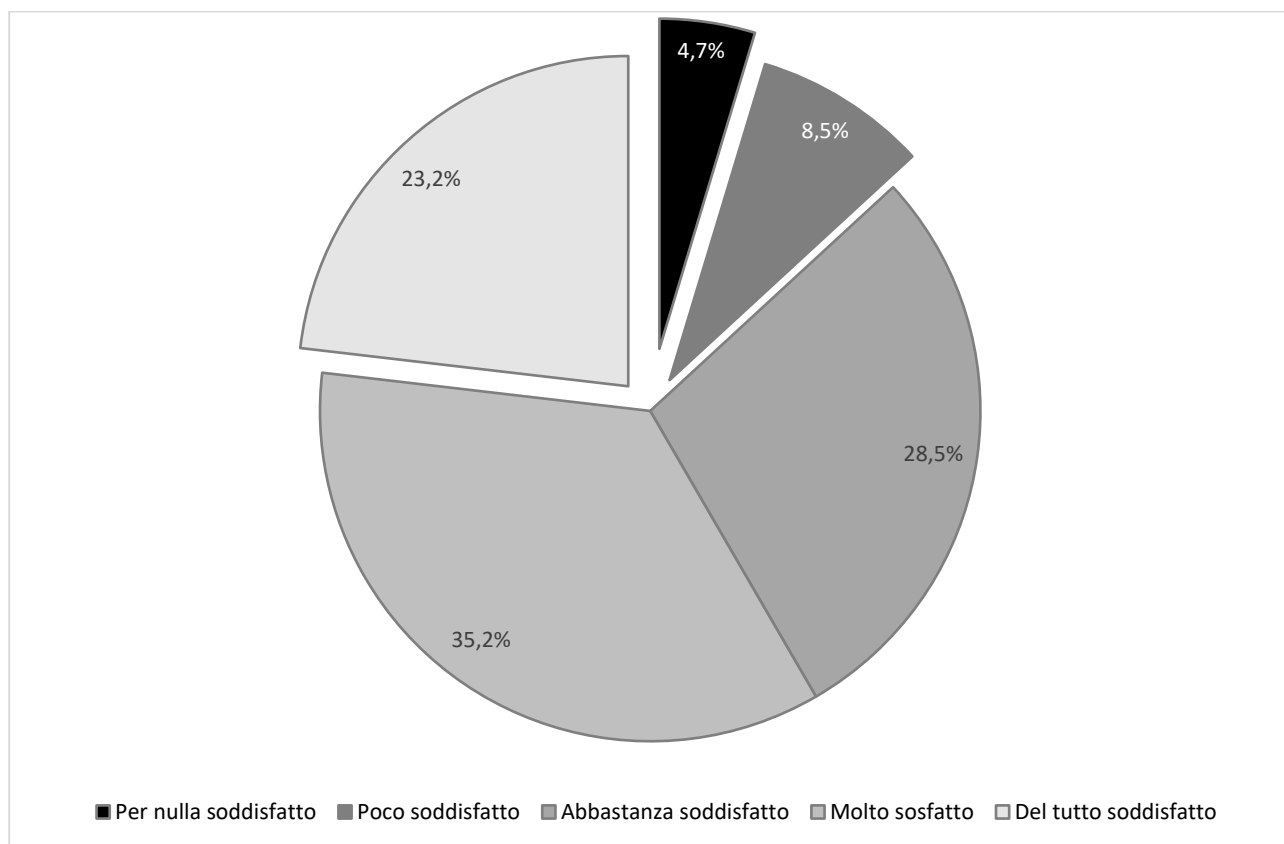


Ruolo dei RLS

Le ragioni che hanno portato i RLS a ricoprire questo ruolo sono da ricondurre principalmente alla **sensibilità verso i temi della SSL** (media=4,35, su una scala variabile da 1=per niente importante a 5=del tutto importante), seguita dalle capacità relazionali (3,84), l'esperienza nel sindacato (3,70) e dalle proprie competenze tecniche (3,56). Alla motivazione "indisponibilità di altri colleghi" viene dato un punteggio medio di 2,79.

La maggior parte degli intervistati (58,4%) dichiara una sostanziale soddisfazione (molto/del tutto soddisfatto) rispetto al proprio ruolo nell'unità produttiva (Figura 6). Il livello di soddisfazione percepito varia in maniera significativa quando i dati vengono incrociati con la macro area geografica; in particolare, il 67,0% dei RLS afferenti a Sud e Isole si dichiara "molto/del tutto" soddisfatto, verso il 54,0% dichiarato dai RLS delle aziende del Nord.

Figura 6 - Grado di soddisfazione percepito nel ricoprire il ruolo di RLS. Valori Percentuali

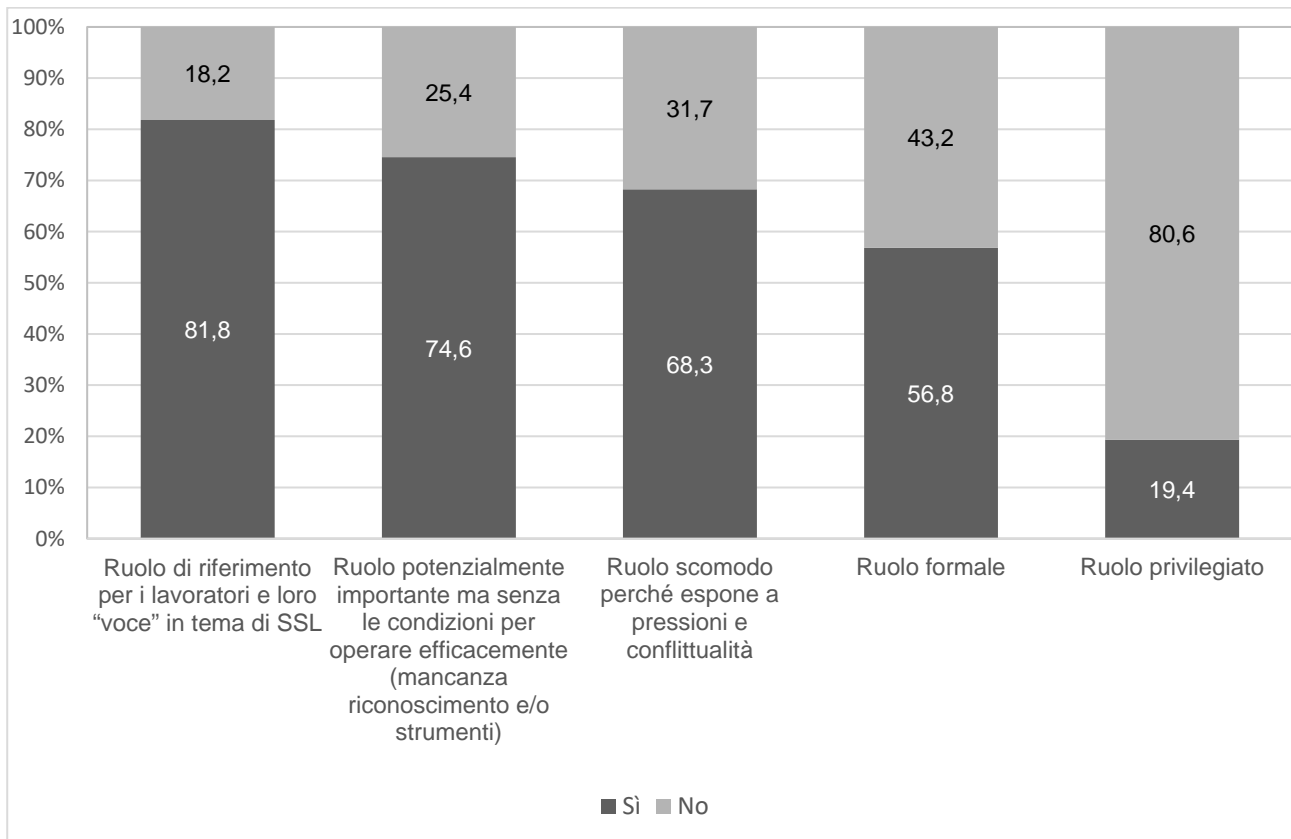


Sulla base della propria esperienza, il 76,1% del campione ritiene utile un'estensione della durata del mandato (rispetto ai tre anni) per poter rafforzare il proprio ruolo.

Secondo l'opinione dei RLS, il proprio ruolo nella realtà produttiva in cui opera è considerato dai lavoratori principalmente di "riferimento per i lavoratori e loro "voce" in azienda in tema di SSL" (81,8%) e "potenzialmente importante, ma con scarse possibilità di operare efficacemente" (74,6%); solo il 19,4% dei RLS ritiene che i lavoratori della propria azienda lo considerano un "ruolo privilegiato" (Fig.7).

I risultati ottenuti in questa area tematica risultano associati con il settore economico. In particolare, la percentuale di RLS che pensa che i lavoratori giudichino quello dei RLS un ruolo "di riferimento per i lavoratori e loro "voce" in azienda in tema di SSL" risulta significativamente inferiore nella Sanità (70,5%) e nella Pubblica amministrazione (69,5%) rispetto all'80% circa registrato a totale campione.

Figura 7 - Percezione del RLS sul giudizio dei lavoratori dell'unità produttiva rispetto al ruolo di RLS. Valori percentuali

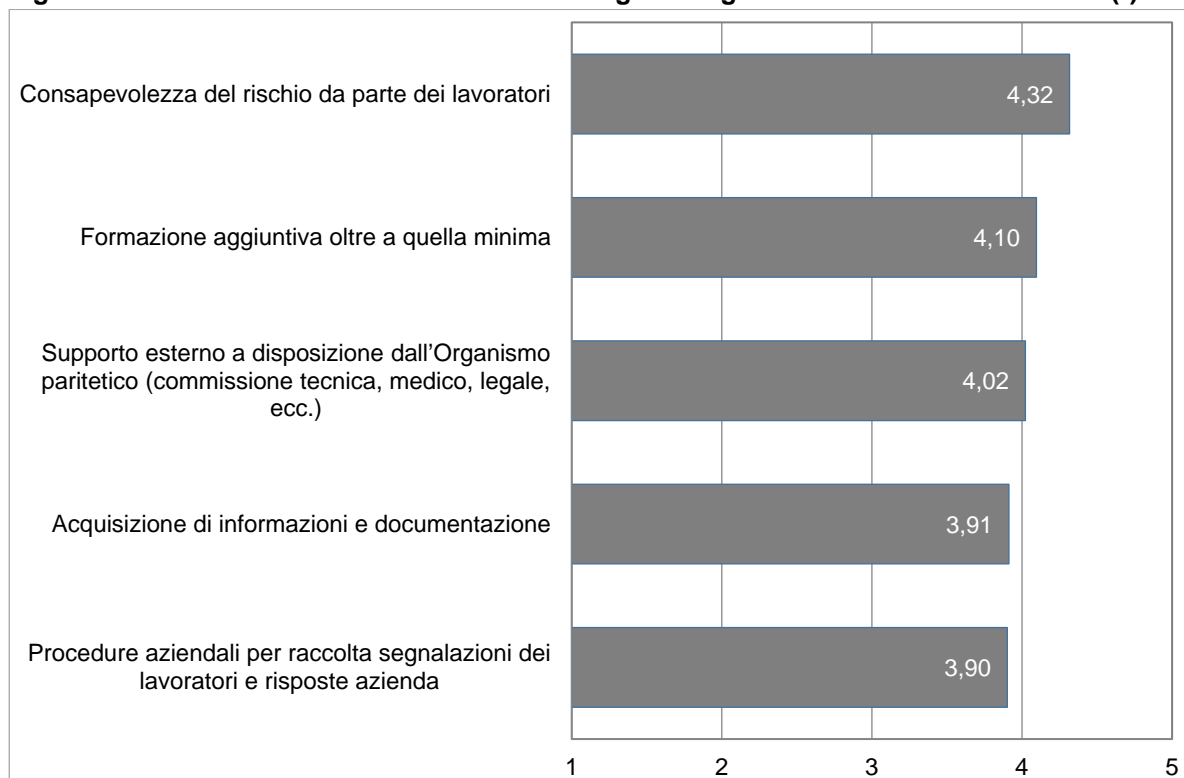


Quando si chiede agli intervistati di indicare, su una scala variabile da 1=per niente a 5=molto, in che misura ritiene vadano migliorati alcuni aspetti del proprio ruolo, il punteggio medio maggiore viene attribuito alla "consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori" (4,32), alla formazione aggiuntiva oltre a quella minima (4,10) e al supporto esterno messo a disposizione dall'Organismo paritetico (4,02) (Fig. 8).

Riguardo alla raccolta delle segnalazioni dei lavoratori, emergono differenze significative in base alla dimensione aziendale, secondo cui all'aumentare della dimensione dell'azienda diminuisce la necessità di miglioramento di tale aspetto legato al proprio ruolo. La formazione aggiuntiva richiede, inoltre, in misura maggiore miglioramenti secondo la percezione dei RLS afferenti alle aziende medie (50-249 addetti), facendo registrare un punteggio medio di 4,24, verso il 3,78 rilevato nelle piccole aziende.

La necessità di migliorare l'acquisizione di informazioni e documentazione è maggiormente percepita dai RLS afferenti a commercio e trasporto (media=4,11 per entrambi i settori), alla pubblica amministrazione (4,05) e costruzioni (4,02); tale necessità è percepita meno, al contrario, in agricoltura (3,36), nelle attività professionali (3,62) e nei servizi di informazione/comunicazione per i quali si registra un punteggio medio di 3,77. Inoltre, le procedure aziendali per la raccolta delle segnalazioni dei lavoratori meritano una maggiore attenzione soprattutto secondo i RLS operanti nel settore del commercio (media=4,31) e delle costruzioni (media=4,14).

Figura 8 - Giudizio del RLS sulla necessità di migliorare gli ambiti elencati. Valori medi (*)



(*) scala variabile da 1=per niente a 5=molto

Lo studio sui RLST

Ai RLS Territoriali (RLST) è stato somministrato un questionario costruito ad hoc, per tener conto delle peculiarità di questa figura della prevenzione. Il campione intervistato, composto da 141 RLST, è costituito prevalentemente da uomini (82,6%), di età media 50,07 anni. Il 56,4% possiede il diploma di scuola media superiore/Attestato di qualifica professionale; la maggior parte (38,8%) svolgeva precedentemente l'attività di funzionario sindacale e il 40,3% operava come RLS aziendale; il 66,2% è impiegato in modalità Full-time, in media da 14,31 anni.

Il 68,1% dei RLST intervistati opera nel Nord Italia, in prevalenza nel Nord-Ovest (36,9%). I RLST intervistati afferiscono a organizzazioni di comparti diversi, soprattutto costruzioni (53,9%) e artigianato (45,4%). Tali figure sono meno diffuse all'interno dei comparti del commercio (9,9%), dell'industria (5,7%) e dell'agricoltura

(5,0%). Le aziende per le quali i RLST intervistati svolgono la propria attività sono, per la maggior parte, realtà di piccole dimensioni: il 90,0% dei RLST, infatti, opera in unità produttive con meno di 10 dipendenti. Al 43,2% degli intervistati sono state assegnate fino a 100 aziende, il 29,2% ne segue oltre 300, mentre il 27,7% tra 101 e 300 aziende. Inoltre, il 36,6% del campione opera in 2 o più province del territorio; oltre il 65% percorre, in media, tra 51-150 chilometri al giorno e l'11,5% oltre 150 Km giornalieri per lo svolgimento della propria attività.

Rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza

Il campione intervistato ritiene di essere esposto - su una scala variabile tra 1 = non esposto e 5 = molto esposto - maggiormente a rischi legati a spostamenti e trasferte per lavoro (media = 3,81); seguono il rischio dovuto agli ambienti di lavoro che visita (2,37) e il rischio di aggressioni fisiche e/o verbali (2,06). Dove presenti, i rischi da interferenza sono efficacemente gestiti solo per poche aziende nell'ambito di quelle seguite (62,8%); solo nel 24,8% dei casi sono gestiti efficacemente per la maggior parte delle aziende seguite dai RLST intervistati. Le ragioni principali che possono contribuire a determinare un infortunio sono individuate nella mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro da parte dei lavoratori (media = 3,91), nelle procedure di lavoro inadeguate o mancanti (3,80) e nell'inadeguata adozione di misure di sicurezza da parte dei lavoratori (3,76); le fatalità difficilmente prevedibili risultano essere le motivazioni ritenute meno importanti dal campione (2,39).

Formazione su SSL

Gli intervistati hanno ricevuto in media 89,13 ore di formazione di base obbligatoria, 11,79 di aggiornamento obbligatorio nell'ultimo anno e 29,27 di formazione aggiuntiva oltre quella minima prevista. La modalità di erogazione della formazione ritenuta più efficace (molto/del tutto) è quella in aula con esercitazioni tecnico-pratiche (83,2%), seguita da quella in aula con lavori di gruppo (75,8%) e in aula con lezioni frontali (75,0%); mentre solo il 15,6% degli intervistati ritiene efficace la formazione e-learning.

Gli argomenti per i quali, più diffusamente, è già stata ricevuta la formazione riguardano le tematiche legate al ruolo di RLST e degli altri soggetti coinvolti nella prevenzione (nel 96,6% dei casi), seguono il ruolo e le funzioni degli Enti Bilaterali, Organismi paritetici, sindacati (82,8%), guida alla lettura dei documenti e dei rischi da utilizzo scorretto dei DPI (78,4% entrambe) e prevenzione degli infortuni (76,7%). Le tematiche su cui i RLST vorrebbero ricevere più formazione riguardano, invece, i temi inerenti ai sistemi di certificazione (SGSL) (46,5%), le tecniche di comunicazione (42,1%), bullismo o mobbing (38,6%), violenza sui luoghi di lavoro (36,0%) e analisi del ciclo produttivo (33,3%).

Ruolo del RLST

Nella maggior parte delle aziende dove opera il RLST, il primo contatto avviene per il 56,5% del campione su iniziativa del rappresentante stesso, per il 22,6% su iniziativa dell'azienda che contatta per prima il RLST e per il 13,7% di essi tramite il contatto con gli organismi paritetici. Il 75,6% del campione dichiara di elaborare la relazione annuale sulle sue attività e per il 64,8% di organizzare il proprio operato in maniera autonoma. Circa il 90% dei rispondenti sostiene di avere accesso ai luoghi di lavoro in tutte o nella maggior parte delle aziende in cui opera. Il 94,4% degli intervistati, in fase di sopralluogo, può visitare tutti gli ambienti di lavoro nella maggior parte delle aziende, nel 95,1% dei casi può verificare la presenza dei Dpi, mentre nel 66,9% può avere un colloquio diretto con i lavoratori.

Riguardo alla possibilità di incontrare le altre figure della prevenzione, il 74,0% può incontrare il RSPP e solo il 17,7% il medico competente, figura che circa la metà del campione può incontrare solo in poche delle aziende in cui opera e addirittura il 34,7% in nessuna delle aziende seguite in qualità di RLST.

In generale i RLST, su una scala da 1 a 5, si dichiarano piuttosto soddisfatti nel ricoprire tale ruolo, raggiungendo un punteggio medio di 3,94, valore leggermente superiore rispetto alla soddisfazione media espressa dai RLS aziendali.

In base al giudizio degli intervistati, la consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori risulta essere il principale aspetto da migliorare legato al proprio ruolo (media = 4,22, dove la misura del miglioramento viene indicata su una scala da 1 = per niente a 5 = molto); segue la considerazione del ruolo del RLST da parte delle aziende (4,00) e la formazione aggiuntiva oltre a quella minima (3,85). I tempi a disposizione per poter svolgere il proprio ruolo risulta essere la criticità che i RLST percepiscono come la meno importante tra quelle da migliorare (3,07).

Conclusioni

Il presente studio mostra alcuni risultati principali relativi alla seconda edizione dell'indagine IMPACT-RLS, in particolare sui temi di percezione del rischio in azienda, ambiti formativi, bisogni e necessità di miglioramento nello svolgimento del ruolo del RLS. La ricerca rappresenta un esempio di *survey* periodica realizzata in Italia e indirizzata ad un campione rappresentativo di RLS, nonché utile strumento di studio e monitoraggio delle condizioni di lavoro nel nostro Paese, anche rispetto ai cambiamenti intervenuti e ai bisogni dei principali attori coinvolti nel sistema di prevenzione.

Dai risultati emerge che il rischio maggiormente avvertito dai lavoratori risulta essere lo stress lavoro-correlato, seguito dai rischi biomeccanici/ergonomici, fisici e da videoterminale. Il rischio da eventi naturali viene percepito come quello a cui i lavoratori si sentono meno esposti.

Condizione di disabilità/inabilità e stato di gravidanza risultano i fattori personali maggiormente considerati nella valutazione del rischio in azienda, soprattutto in quelle di grandi dimensioni.

Dallo studio emerge che la formazione dei RLS risulta essere ancora un ambito da migliorare: il 12,1% del campione, infatti, dichiara di non aver ricevuto gli aggiornamenti previsti nonostante sia stato eletto da più di un anno e quasi la metà di esso non ha svolto nell'ultimo anno ulteriori ore di formazione aggiuntiva su SSL, oltre a quella obbligatoria. Un riscontro sugli argomenti da approfondire ha fatto registrare i sistemi di certificazione SGSL, le tecniche di comunicazione, i temi su violenza, bullismo e mobbing come i principali indicati dagli intervistati.

Il giudizio dei lavoratori rispetto al ruolo di RLS in azienda viene percepito principalmente come "riferimento per i lavoratori e "voce" su tematiche su SSL, mentre oltre il 70% pensa che sia giudicato come "potenzialmente importante, ma con scarse possibilità di operare efficacemente".

La consapevolezza del rischio da parte dei lavoratori, la formazione aggiuntiva e supporto esterno da parte dell'Organismo paritetico sono i principali ambiti che necessitano di miglioramenti nello svolgimento dell'attività dei RLS.

In generale, il campione intervistato dichiara una sostanziale soddisfazione rispetto alla considerazione del proprio ruolo nell'unità produttiva, anche se ritiene utile un'estensione della durata del mandato.

Rispetto alle precedenti edizioni dell'indagine (15), permangono, comunque, alcune difficoltà che impediscono l'affermazione di un ruolo attivo e partecipativo di questa figura della prevenzione. Tale criticità viene rilevata in maniera molto diversa tra le varie realtà aziendali, soprattutto in base al settore di appartenenza e alla dimensione aziendale. In ogni caso, lo studio evidenzia le opportunità fornite dall'ampliamento della consultazione e partecipazione attiva dei RLS e finalizzate al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza in azienda.

Sebbene il focus sui RLST abbia in generale evidenziato caratteristiche in comune con i RLS aziendali, l'appartenenza a realtà di piccole dimensioni afferenti a comparti specifici (prevalentemente costruzioni e artigianato) determinano situazioni più critiche per i RLST rispetto ai RLS, sia sull'individuazione dei rischi che sulla gestione della SSL, confermando i risultati ottenuti nella prima edizione dell'indagine IMPACT-RLS (15). Uno dei limiti dello studio riguarda la metodologia di campionamento che consiste nella individuazione della popolazione di RLS partendo dalle liste afferenti alle principali sigle sindacali nazionali (CGIL, CISL e UIL) con aggiustamenti finalizzati al raggiungimento della popolazione target fissata dai requisiti normativi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Al fine di includere anche i RLS di emanazione non sindacale, nell'ambito della nuova indagine INAIL INSuLa 2 del 2019, indirizzata ai datori di lavoro, è stato chiesto di indicare se nella propria azienda il RLS sia stato nominato/eletto nell'ambito delle rappresentanze sindacali o meno. Dalle prime analisi emerge che, in circa la metà dei casi, il RLS non è stato nominato/eletto nell'ambito di tali rappresentanze, prevalentemente nelle micro-piccole aziende (16). Sulla base di questo risultato, nella prossima rilevazione, potrà essere esplorata la possibilità di raggiungere anche questa parte del campione con iniziative mirate all'individuazione del contatto del RLS aziendale per la partecipazione all'indagine, in un'ottica di ottimizzazione dell'universo di riferimento e ulteriore miglioramento della rappresentatività del campione di IMPACT RLS. In conclusione, queste prime evidenze forniscono spunti interessanti per approfondimenti soprattutto riguardo le necessità e i bisogni manifestati dal RLS nello svolgimento del proprio ruolo. Quest'ultimo aspetto risulta di grande rilevanza soprattutto nella fase attuale caratterizzata da forti cambiamenti del mercato del lavoro, in cui la figura del RLS dovrebbe essere sempre più a supporto dei lavoratori per contribuire a fronteggiare tali situazioni in continua evoluzione.

Bibliografia:

- 1) Menéndez M, Benach J, Vogel L. The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective. Brussels: European trade union institute; 2009 (ultimo accesso dicembre 2021). https://www.etui.org/sites/default/files/Report_107_EN.pdf
- 2) Walters D, Nichols T, Connor J, Tasiran Ali C and Cam S. The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety. Research report 363. Norwich: HSE Books; 2005.
- 3) European trade union confederation. ETUC resolution on the EU Health and Safety Strategy 2013-2020, Adopted at the Executive Committee on 5-6 March 2013. Brussels: ETUC; 2013
- 4) Llorens C, Moncada S. Drivers and barriers for participative psychosocial risk prevention processes. Barcelona: ISTAS-CCOO; 2014 (ultimo accesso dicembre 2021). <http://www.istas.ccoo.es/descargas/spanishreport.pdf>.
- 5) Walters D, Johnstone R, Quinlan M and Wadsworth EJK. Safeguarding workers: a study of health and safety representatives in the Queensland coal mining industry, 1990-2013. *Revue Relations Industrielles/Industrial Relations* 2016; 71(3): 418-41.
- 6) Reilly B, Paci P and Holl P. Unions, safety committees and workplace injuries. *BJIR* 1995; 33(2): 273-388.
- 7) Robinson AM and Smallman C. Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions. *Work Employ Soc* 2013; 27(4): 674-93.
- 8) Walters D, Nichols T. Worker representation and workplace health and safety. Basingstoke: Palgrave Macmillan UK; 2007. <https://doi.org/10.1057/9780230210714>
- 9) Garcia AM, Lopez-Jacob MJ, Dudzinski I, Gadea R, Rodrigo F. Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces. *J Epidemiol Community Health* 2007; 61: 784-90. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2006.053504>
- 10) Hall A, Forrest A, Sears A, Carlan N. Making a difference: Knowledge activism and worker representation in joint OHS committees. *Relations industrielles/Industrial Relations* 2006; 61(3): 408-36. DOI: 10.7202/014184ar
- 11) Hall A, Oudyk J, King A, Naqvi S, Lewchuk W. Identifying knowledge activism in worker health and safety representation: A cluster analysis. *Am J Ind Med* 2016; 59(1): 42-56. <https://doi.org/10.1002/ajim.22520>
- 12) Bonafede M, Corfiati M, Gagliardi D, Boccuni F, Ronchetti M, Valenti A, Marinaccio A, Iavicoli S. OHS management and employers' perception: differences by firm size in a large Italian company survey. *Safety Science* 2016; 89:11–18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2016.05.012>
- 13) Rondinone BM, Persechino B, Boccuni F, Di Tecco C, Buresti G, Gagliardi D, Ronchetti M, Russo S, Corfiati M, Bonafede M, Autieri S, Catelli M, Mirabile M, Valenti A, Iavicoli S. Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. *Lavoratori e Datori di lavoro*. Tipolitografia INAIL - Milano, giugno 2014. ISBN 978-88-7484-394-7
- 14) Buresti G, Persechino B, Fontana L, Rondinone BM, Boccuni F, Iavicoli S. Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. *Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza*. Tipolitografia INAIL - Milano, 6/2014. ISBN 978-88-7484-388-6
- 15) Cagliano R, Trucco P, Di Nunzio D, Bellomo S, Buresti G, Boccuni F, Calleri S, Frascheri C, Lupi M. IMPACT-RLS: Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro. Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le interazioni con gli attori della prevenzione. Tipolitografia INAIL - Milano, giugno 2017. ISBN 978-88-7484-569-9.
- 16) Boccuni F, Bonafede M, Buresti G, Di Tecco C, Gagliardi D, Iavicoli S, Persechino B, Ronchetti M, Rondinone BM. Seconda indagine nazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Insula2). Tipolitografia INAIL - Milano, marzo 2021. ISBN 978-88-7484-688-7

Ringraziamenti: Gli autori desiderano ringraziare Sebastiano Calleri (Cgil), Cinzia Frascheri (Cisl) e Marco Lupi (Uil) per la preziosa collaborazione e il fattivo contributo nel percorso partecipativo di definizione del questionario e di coinvolgimento dei RLS e RLST nell'indagine.