

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6176 di Martedì 20 ottobre 2026

Rischi psicosociali: quando la consultazione dell'RLS può ancora incidere

Essere consultati non significa soltanto essere informati. Conta il momento in cui le conoscenze dei lavoratori entrano nella valutazione e se esiste ancora uno spazio nel quale possano modificare interpretazioni e misure. A cura di Renato Albanese.

*In relazione all'apertura della nuova campagna EU-OSHA "Insieme per la salute mentale sul lavoro", di cui PuntoSicuro è media partner, presentiamo un contributo di un nostro lettore, **Renato Albanese**, esperto in rischio comportamentale sul lavoro, dal titolo "**Rischi psicosociali: quando la consultazione dell'RLS può ancora incidere**".*

Il contributo prende le mosse dalle prime evidenze dell' Inchiesta-RLS 2026, ma sviluppa una questione diversa: non soltanto se il RLS venga consultato, ma se il confronto avvenga quando valutazione e misure possono ancora essere modificate.

Pubblicità

Rischi psicosociali: quando la consultazione dell'RLS può ancora incidere

In uno studio europeo basato sui dati ESENER-1, dirigenti e rappresentanti dei lavoratori concordavano sulla presenza dei rischi psicosociali nel **36 per cento** delle organizzazioni considerate, contro il **49 per cento** rilevato per i rischi tradizionali di salute e sicurezza. L'accordo era associato a un maggior numero di misure, soprattutto nell'area psicosociale.

Il disegno trasversale della ricerca non consente di stabilire un rapporto causale e il dato non indica quale lettura fosse corretta. Mostra però che, quando si parla di pressioni temporali, autonomia, relazioni, violenze o molestie, lo stesso lavoro può apparire diverso a seconda della posizione dalla quale viene osservato.

Le prime evidenze dell'**Inchiesta-RLS**, pubblicate dall'Inail nel luglio 2026 e già presentate su PuntoSicuro, riportano il problema nel contesto italiano. Nell'indagine, condotta su 1.024 RLS aziendali, **una partecipazione superficiale e limitata dell'RLS interessa circa metà delle imprese, nonostante un maggiore coinvolgimento si registri proprio nella valutazione dei rischi**. Lo stress lavoro-correlato risulta inoltre il rischio maggiormente percepito dai rappresentanti intervistati.

I dati mostrano che la partecipazione conta. Non spiegano ancora, però, **quando una consultazione possa dirsi capace di incidere**.

La questione è particolarmente attuale: la campagna EU-OSHA 2026-2028, *Together for mental health at work*, pone al centro la prevenzione dei rischi psicosociali, la valutazione e il coinvolgimento dei lavoratori. Il problema non è soltanto dare più spazio alla salute mentale, ma comprendere come le condizioni di lavoro diventino conoscibili prima che producano conseguenze.

«Preventivamente e tempestivamente»

Il D.Lgs. 81/2008 mantiene in capo al datore di lavoro la responsabilità della valutazione, svolta in collaborazione con il RSPP e, nei casi previsti, con il medico competente, previa consultazione dell'RLS.

L'articolo 50 precisa che il rappresentante è consultato **«preventivamente e tempestivamente»** sulla valutazione dei rischi e sull'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione. Gli riconosce accesso ai luoghi di lavoro, alle informazioni e alla documentazione, nonché la possibilità di formulare osservazioni e proposte, promuovere misure e avvertire il responsabile aziendale dei rischi individuati.

L'RLS non è il coautore del DVR, non decide le misure e non gestisce automaticamente i singoli casi. Anche la sua eventuale sottoscrizione del documento rileva, ai sensi dell'articolo 28, ai soli fini della prova della data. Ma non è neppure un destinatario finale al quale mostrare una valutazione ormai conclusa.

Nel requisito della consultazione preventiva, la parola che dà sostanza alla funzione è "prima". Non attribuisce all'RLS un potere di veto: richiede che il confronto avvenga quando gruppi omogenei, lettura degli indicatori e misure non siano già sottratti alla discussione.

La mera tracciabilità documentale della consultazione non consente, da sola, di valutarne l'effettività prevenzionistica.

La consultazione conserva la propria funzione finché resta aperto uno **spazio decisionale**: non il potere dell'RLS di decidere, ma la possibilità che le informazioni portate nel confronto siano esaminate quando valutazione e misure possono ancora essere modificate.

Il lavoro che non entra nel documento

La metodologia Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato considera fattori relativi al contenuto e al contesto del lavoro e prevede il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori. Carichi, orari, autonomia, ruolo e rapporti interpersonali non coincidono sempre con la loro rappresentazione formale.

Un turno può risultare coperto e reggersi su sostituzioni informali. Una pausa può essere prevista e diventare impraticabile. Un canale di segnalazione può esistere e non essere utilizzato. Più aggressioni possono essere registrate separatamente senza collegarle agli stessi orari, alle attese o alla difficoltà di ottenere supporto.

La distinzione proposta da Erving Goffman tra ribalta e retroscena aiuta a leggere la distanza tra rappresentazione ufficiale e pratiche quotidiane. L'RLS non possiede la verità del retroscena: le informazioni che porta possono essere parziali e devono essere confrontate con dati, osservazioni e competenze tecniche. Possono però mostrare dove il documento non restituisce ancora il funzionamento reale.

Un esempio: gli indicatori sono corretti, la lettura è incompleta

Si consideri una situazione composta in un servizio aperto al pubblico.

La valutazione preliminare non evidenzia criticità rilevanti: assenze contenute, turnover stabile, poche segnalazioni formali di aggressione. L'azienda prevede un intervento informativo sulla gestione dello stress e consulta l'RLS quando la relazione è quasi completata.

Nel confronto emerge però che nel turno pomeridiano le pause vengono spesso rinviate; nelle ore di maggiore affluenza una sola persona resta al front office; minacce e aggressioni verbali non vengono registrate; alcune richieste di supporto non ricevono risposta immediata.

Queste informazioni non dimostrano, da sole, l'esistenza o il livello del rischio. Cambiano però le domande: il gruppo omogeneo è stato definito correttamente? Gli indicatori intercettano anche minacce e aggressioni verbali? Sono state considerate le differenze tra fasce orarie? È sufficiente formare gli operatori oppure occorre intervenire anche su presidi, sostituzioni, tempi di attesa e accessibilità del supporto?

Se entrano mentre la valutazione è aperta, quelle informazioni possono orientare l'analisi e le misure. Se arrivano dopo, rischiano di diventare note marginali a un quadro già concluso.

È questo il paradosso: l'organizzazione consulta l'RLS per ampliare la conoscenza del rischio, ma può farlo dopo avere già stabilito quali informazioni contano e quali risposte adottare.

Il diritto di parlare e la possibilità di farlo

Neppure la tempestività garantisce, da sola, una consultazione utile.

Amy Edmondson ha definito la sicurezza psicologica come la convinzione condivisa che il gruppo sia sicuro rispetto

all'assunzione di rischi interpersonali. Nel suo studio su 51 gruppi di lavoro, essa risultava associata a comportamenti quali porre domande, discutere problemi e ammettere errori.

La ricerca non riguarda direttamente l'RLS. Offre però una chiave circoscritta: **il diritto formale di portare informazioni non garantisce che le persone riescano a esprimere ciò che può esporle a conseguenze negative.**

La divergenza rilevata nello studio ESENER può essere essa stessa un'informazione: segnala che il rischio non viene osservato nello stesso modo. Il problema è se questa differenza emerga quando esiste ancora il tempo per esaminarla.

Anche David Walters ricorda che la previsione normativa è una condizione importante, ma non sufficiente: l'efficacia della rappresentanza sui rischi psicosociali dipende dal contesto delle relazioni di lavoro e dalle condizioni concrete nelle quali consultazione e partecipazione operano.

Quattro prove per verificare lo spazio decisionale

Per valutare l'effettività della consultazione non basta domandare se l'RLS sia stato convocato o abbia ricevuto il DVR.

La prova del tempo

Il coinvolgimento è avvenuto quando valutazione e misure potevano ancora essere modificate?

La prova dell'oggetto

Il confronto ha riguardato soltanto il documento finale oppure anche l'individuazione delle criticità, la programmazione, la realizzazione e la verifica della prevenzione?

La prova delle informazioni

L'RLS disponeva degli elementi necessari e di condizioni concrete per portare osservazioni, comprese quelle scomode? Le informazioni sono state confrontate con dati, osservazioni e competenze tecniche?

La prova del seguito

Le osservazioni hanno ricevuto un esito riconoscibile? È stato possibile comprendere quali siano state accolte, quali no e per quali ragioni? L'efficacia delle misure è stata verificata?

Queste prove non ampliano le attribuzioni dell'RLS e non trasferiscono su di lui responsabilità altrui. Rendono osservabile la distanza tra una consultazione registrata e una consultazione capace di contribuire alla prevenzione.

Il 36 per cento di accordo rilevato nello studio europeo non suggerisce che una parte debba adeguarsi all'altra. **L'Inchiesta-RLS documenta che una partecipazione superficiale e limitata interessa circa metà delle imprese. Il requisito normativo della consultazione preventiva porta allora a una domanda ulteriore: la differenza tra le prospettive riesce a emergere quando valutazione e misure sono ancora aperte?**

Consultare preventivamente e tempestivamente l'RLS significa preservare quello spazio.

Quando si chiude, la consultazione può restare nel verbale. La conoscenza che avrebbe potuto modificare la valutazione del rischio, invece, può essere rimasta fuori.

Renato Albanese

Riferimenti essenziali

- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, articoli 28, 29 e 50, testo vigente consultabile su Normattiva.
- Buresti G., Boccuni F., Rondinone B.M. et al., *Inchiesta-RLS. Indagine campionaria sul ruolo dei RLS a livello aziendale, territoriale e di sito produttivo. Prime evidenze*, Inail, 2026.
- Inail, *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende*, 2017.
- EU-OSHA, *Healthy Workplaces Campaign Guide ? Together for Mental Health at Work*, 2026.
- Houtman I., van Zwieten M., Leka S., Jain A., de Vroome E., "Social Dialogue and Psychosocial Risk Management: Added Value of Manager and Employee Representative Agreement in Risk Perception and Awareness", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3672, 2020, DOI 10.3390/ijerph17103672.
- Edmondson A.C., "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams", *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383, 1999, DOI 10.2307/2666999.
- Walters D., "Worker Representation and Psycho-social Risks: A Problematic Relationship?", *Safety Science*, 49(4), 599-606, 2011, DOI 10.1016/j.ssci.2010.09.008.
- Goffman E., *The Presentation of Self in Everyday Life*, 1959; trad. it. *La vita quotidiana come rappresentazione*.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it