

## Dal lavoro negli spazi confinati agli ambienti di co-working: alla ricerca di nuove regole e identità per i “luoghi” del lavoro\*

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

**C'è ancora un chiaro confine tra ambiente di lavoro e ambiente esterno?** È questo il principale interrogativo che accompagna ogni tentativo di inquadrare i nuovi tempi moderni e valutare l'impatto delle tecnologie di ultima generazione sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Anche per questo non è un paradosso, a dieci anni esatti dalla approvazione del Testo Unico del 2008, partire nella nostra riflessione su un argomento solo apparentemente di nicchia come quello degli ambienti confinati o sospetti di inquinamento. Il rischio, infatti, non è solo quello di perdere definitivamente uno dei tratti distintivi del lavoro del Novecento industriale, e cioè la fabbrica o l'ufficio, ma anche le relazioni, i ruoli, le identità e le reti di protezione e sicurezza che dentro i luoghi di lavoro venivano a costruirsi in termini di comunità. In un mercato del lavoro in rapida evoluzione, dove i lavoratori autonomi sono portati a darsi struttura e ordine, cercando ciò che più somiglia ad un ufficio, e dove per contro i dipendenti aziendali, con orari e gerarchia, ambiscono ad una maggiore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, persistono “non luoghi” di lavoro come gli spazi confinati che, periodicamente, salgono all'onore delle cronache a causa di gravi incidenti e morti sul lavoro. Contesti di lavoro che possono insegnarci molto, rispetto al tentativo di apprestare nuove regole e tutele per il lavoro che cambia, proprio in ragione del loro essere puro spazio fisico ma “non luogo” di lavoro in quanto terreno neutro perché privo di presidi umani e relazionali.

**La normativa sugli ambienti confinati e sospetti di inquinamento si caratterizza, almeno nelle originarie intenzioni del legislatore, come un tentativo di moderne tecniche di tutela** che non inseguono più, con fatica e con basso tasso di effettività, il singolo lavoratore occupandosi piuttosto di mettere a regime un vero e proprio sistema di qualificazione (e dunque selezione) delle imprese per escludere dal mercato quelle meno idonee a garantire, nelle operazioni che devono realizzarsi dentro “non luoghi” di lavoro, la tutela della sicurezza delle persone che sono chiamate svolgere attività di manutenzione o pulizia spesso in regime di appalto o subappalto.

**L'art. 27 del D.lgs. 81/2008, infatti, disegna un Sistema di qualificazione delle**

## **Dal lavoro negli spazi confinati agli ambienti di co-working: alla ricerca di nuove regole e identità per i “luoghi” del lavoro\***

**imprese e dei lavoratori autonomi** al fine di selezionare aziende e lavoratori destinati ad operare in un dato settore produttivo sulla base di standard di sicurezza e qualità sostanziali. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 6 del D.lgs. 81/2008, ha individuato i settori e i criteri *“finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati”*. I settori che richiedono una maggiore attenzione in tal senso sono l'edilizia, la sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, la somministrazione di lavoro, i call- centre (lavoratori autonomi economicamente dipendenti), la ristorazione collettiva, i trasporti, la vigilanza privata e appunto gli ambienti confinati (in relazione ai quali non è ammesso il ricorso a subappalti se non autorizzati espressamente dal datore di lavoro committente e certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni).

In caso di esternalizzazione di lavorazioni in luoghi confinati o sospetti di inquinamento, il DPR 177/2011 - tramite il quale si sono individuati i criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi nel settore degli ambienti confinati - ha cercato di arginare il ricorso a forme di lavoro precario e poco qualificato in favore di una forza lavoro stabile e in possesso di adeguate competenze professionali utili a garantire gli obiettivi di prevenzione anche sotto il profilo della salute e sicurezza sul lavoro.

Tale sistema di qualificazione, con rilevanti implicazioni anche in termini di organizzazione, benessere e responsabilità di impresa, si propone di valorizzare la distinzione (ben nota nella letteratura sociologica: vedi Marc Augé) tra *spazio*, neutro e di passaggio, e *luogo*, caratterizzato invece da una dimensione storico- personale in cui tessiamo relazioni di senso in grado di valorizzare la centralità della persona rispetto al contesto in cui per esempio si svolge un lavoro o una operazione.

**Emblematica, da questo specifico punto di vista, è allora l'accostamento tra gli spazi confinati, per definizione chiusi, limitati, pericolosi, e gli spazi di co-working che, per quanto aperti e non limitati, rimangono nondimeno particolarmente rischiosi in termini di salute e sicurezza per chi vi lavora in quanto “non luoghi” e cioè contesti privi di**

## **Dal lavoro negli spazi confinati agli ambienti di co-working: alla ricerca di nuove regole e identità per i “luoghi” del lavoro\***

**identità e, non di rado, di dinamiche comunitarie e relazionali tra persone. La verità, infatti, è che una vera politica di prevenzione e tutela della salute e sicurezza sul lavoro impone di trasformare gli spazi (di transizione) in luoghi (di lavoro), fatti di identità professionali, ruoli, reti di e relazioni. È solo attraverso il concetto di luogo identificato come spazio identitario che riusciamo a superare i limiti attuali nella gestione di semplici spazi di lavoro.**

**Invero, in un mercato del lavoro in cui la distinzione tra ambiente di lavoro e ambiente esterno perde via via sempre più rilievo si corre il rischio di rinunciare non solo ad una adeguata tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ma anche all'identità stessa del luogo di lavoro che permette di instaurare relazioni di senso in un'ottica di benessere e comunità.**

Paradossalmente gli ambienti confinati o sospetti di inquinamento nonostante siano per loro natura e conformazione luoghi con un più elevato rischio in termini di salute e sicurezza dei lavoratori, possono considerarsi maggiormente tutelati proprio in virtù del fatto che sono definiti e dettagliati all'interno della normativa di riferimento, nonostante i risvolti pratici spesso problematici.

**Le implicazioni che tali contesti hanno sulle scelte organizzative aziendali, infatti, sono perlopiù ancorate al tipo di ambiente in cui viene svolta la lavorazione.** Si assiste, nel caso degli ambienti confinati o sospetti di inquinamento, ad un restringimento del campo di azione delle nuove forme di lavoro - caratterizzate spesso da accordi di lavoro agile e, per contro, ad una puntuale previsione di cautele aggiuntive rispetto alle normali precauzioni in materia di salute e sicurezza, con evidenti ricadute in termini di responsabilità personali nonché di carattere penale-amministrativo delle imprese.

**Ipotizzare una organizzazione dei nuovi ambienti di lavoro, aperti e fluidi, non solo attraverso norme e precetti di legge ma anche tramite presidi istituzionali e relazionali,** come per esempio piani di welfare aziendale e forme di rappresentanza collettiva, potrebbe scongiurare quel rischio insito nelle nuove forme di lavoro connesso alla perdita di identità e di relazioni che i nuovi ambienti di lavoro sembrano non curare.

## **Dal lavoro negli spazi confinati agli ambienti di co-working: alla ricerca di nuove regole e identità per i “luoghi” del lavoro\***

Invero, gli spazi di *co-working* e gli spazi aperti potrebbero essere annoverati tra quei settori individuati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro per una maggiore tutela in termini di sicurezza sul lavoro in cui viene previsto un particolare sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che obbliga le aziende che intendono operare in tali settori ad ottenere la qualificazione attraverso un adeguamento del proprio modello di organizzazione a determinati standard di sicurezza e benessere organizzativo generalmente inteso.

In tal senso, anche **la previsione di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.lgs. 231/2001, quale esimente da responsabilità amministrativa e strumento di garanzia di un luogo all'insegna del benessere organizzativo e della salute e sicurezza dei lavoratori, potrebbe essere vista come una soluzione lungimirante perché** in grado di definire i principali criteri, le responsabilità e le modalità per una gestione integrata (informazione, formazione e addestramento) dell'accesso negli spazi confinati o sospetti di inquinamento da un lato, o dell'introduzione di forma di lavoro agile, dall'altro.

Ripensare un efficace sistema di gestione della salute e sicurezza, al fine di incrementare la prevenzione degli eventi incidentali per i dipendenti e per tutti i lavoratori – nonché le situazioni di emergenza – avrebbe **notevoli benefici anche in termini di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa in quanto si otterrebbe una maggiore sicurezza sostanziale, a discapito dei molti formalismi burocratici, più competitività e selezione dei soggetti abilitati ad operare nei settori di riferimento con un contestuale abbattimento delle forme imprenditoriali *borderline* che si reggono sul *dumping* contrattuale e sulla demolizione dei diritti della persona che lavora.**

**Giada Benincasa**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @BenincasaGiada

## **Dal lavoro negli spazi confinati agli ambienti di co-working: alla ricerca di nuove regole e identità per i “luoghi” del lavoro\***

\*Articolo pubblicato in *Dieci anni di Testo Unico di sicurezza, ma ancora molto da fare per la cultura della prevenzione*, Bollettino certificazione DEAL - UNIMORE, n. 1/2018

Scarica il **PDF** 