

L'ORGANO DI VIGILANZA NELLA GESTIONE DELLA PROBLEMATICHE DEL FUMO DI TABACCO NEI LUOGHI DI LAVORO

Angelo Sacco *, Tiziana Paola Baccolo **, Maria Rosaria Marchetti *

* ASL Roma D, Roma

** Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL), Dipartimento di Medicina del Lavoro, Roma

Introduzione

Gli organismi deputati alla vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro sono i Servizi di Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (Spresal), strutture incardinate nel Dipartimento di Prevenzione delle ASL¹. Oltre ai compiti di vigilanza, la L. 833/78 ha attribuito a queste strutture anche altre funzioni, tra cui l'individuazione, l'accertamento e il controllo dei fattori di nocività, di pericolosità e di deterioramento degli ambienti di lavoro; la comunicazione dei dati accertati e la diffusione della loro conoscenza; l'indicazione delle misure idonee all'eliminazione dei fattori di rischio; la formulazione di mappe di rischio; la profilassi degli eventi morbosi attraverso

l'adozione delle misure idonee a prevenirne l'insorgenza; la verifica della compatibilità dei piani urbanistici e dei progetti di insediamenti industriali e di attività produttive in genere con le esigenze di tutela dell'ambiente sotto il profilo igienico-sanitario e di difesa della salute della popolazione e dei lavoratori interessati. I compiti sopra specificati (dei quali si propone una sintesi nella Figura 1), devono essere oggi letti alla luce della evoluzione normativa, con il recepimento da parte del nostro Paese delle Direttive Comunitarie, ed in particolare, con la emanazione dei Decreti Legislativi 277/91 e 626/94, raggruppate di recente, insieme con tutte le altre norme prevenzionistiche, in un unico testo normativo (il D.Lgs. 81/08).

FIGURA 1 - Sintesi dei compiti dei Servizi di Prevenzione delle ASL

Compiti dei servizi di prevenzione delle ASL

- prevenzione infortuni e malattie professionali;
- igiene e medicina del lavoro;
- igiene dell'ambiente;
- individuazione, accertamento e controllo dei fattori di nocività, di pericolosità e di deterioramento degli ambienti di lavoro;
- indicazione delle misure idonee all'eliminazione dei fattori di rischio e al risanamento degli ambienti di lavoro;
- formulazione delle mappe di rischio

¹ I Dipartimenti di Prevenzione, in genere articolati in quattro strutture (igiene e sanità pubblica, prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, igiene degli alimenti e della nutrizione, servizi veterinari) hanno la funzione della prevenzione negli ambienti di vita e di lavoro.

Dunque, a mente della L. 833/78, il mandato istituzionale del Servizio di Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro si fonda su due grandi funzioni: una **funzione di prevenzione**, consistente sostanzialmente nella predisposizione della mappa dei rischi nel territorio e nella identificazione e realizzazione delle soluzioni per controllare i rischi e una **funzione di vigilanza** sul rispetto della normativa vigente (competenza trasferita alle ASL dagli Ispettorati del lavoro). La Regione Lazio nel 1990 ha riempito di significato la Legge 833, affidando allo Spresal il compito di: *«promuovere e coordinare le attività di ricerca e gli interventi preventivi, ispettivi e di controllo volti alla conoscenza ed eliminazione dei fattori di nocività e di pericolosità presenti negli ambienti di lavoro, al fine di garantire il benessere psico-fisico dei lavoratori, nel rispetto delle vigenti norme di sicurezza²»*.

Il Servizio di Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro è dunque investito del mandato istituzionale di promozione e coordinamento delle attività di ricerca, degli interventi preventivi, degli interventi ispettivi e di controllo del rispetto delle norme di prevenzione nei luoghi di lavoro [3].

L'attività di vigilanza

Generalmente, i Servizi di Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro esercitano l'attività di vigilanza nelle aziende per le seguenti ragioni:

- vigilanza programmata;
- esposto interno / esterno;
- richiesta di intervento da parte del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- indagine delegata dal Pubblico Ministero (P.M.) per infortunio sul lavoro o per malattia professionale;
- monitoraggio regionale sulla applicazione della normativa;
- segnalazione alla ASL da parte di altri Enti di Controllo (es: Vigili del Fuoco, Ispettorato del Lavoro, ecc.) o da parte del P.M.;
- notifiche alla ASL (notifica preliminare, deroghe, ecc.).

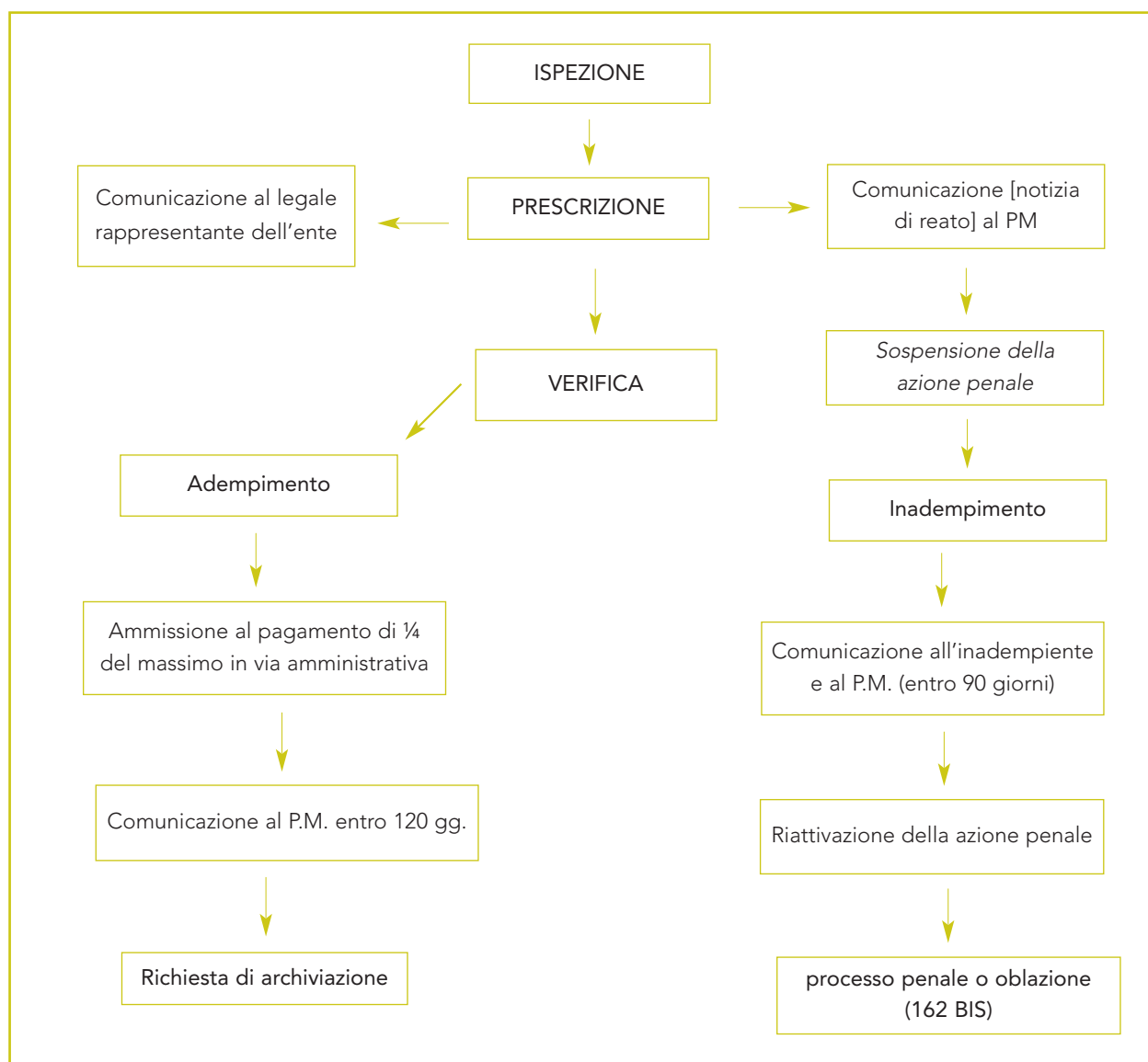
L'attività ispettiva si svolge con le modalità e nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 81/08, utilizzando, nel caso dei reati contravvenzionali per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, l'istituto della **prescrizione** di cui agli articoli 20 e seguenti del D.Lgs. 758/94 (Figura 2). Nel momento in cui il Tecnico della Prevenzione (TdP) con funzione di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG) accerta la violazione di una o più norme antinfortunistiche per la cui violazione sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, la prescrizione è un atto dovuto al fine di impedire che il reato venga portato ad ulteriori conseguenze e che da esso scaturisca un evento più grave. Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, impartisce al contravventore una specifica prescrizione, fissando per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario. Tale termine, che in nessun caso può superare i sei mesi, è prorogabile a richiesta del contravventore, per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento. Tuttavia, quando specifiche circostanze non imputabili al contravventore determinano un ritardo nella regolarizzazione, il termine di sei mesi può essere prorogato per una sola volta, a richiesta del contravventore, per un tempo non superiore ad ulteriori sei mesi, con provvedimento motivato che è comunicato immediatamente al pubblico ministero. Copia della prescrizione è notificata anche al rappresentante legale dell'ente nell'ambito o al servizio del quale opera il contravventore. Con la prescrizione l'organo di vigilanza può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro. Resta fermo l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato inerente la contravvenzione ai sensi dell'art. 347 del codice di procedura penale. Entro e non oltre sessanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza verifica se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nel termine indicati dalla prescrizione. Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza

² Deliberazione del Consiglio Regionale del Lazio n. 1170 del 15.3.90 - BURL n°16 del 9.06.1990.

za ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa. Entro cento venti giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, l'organo di vigilanza comunica al pubblico ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della somma. Quando risulta l'inadempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al pubblico ministero e al contravventore entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione. Oltre alle prescrizioni, gli ispettori del lavoro possono emanare disposizioni (art. 10

del D.P.R. 520/55). La disposizione può essere emanata nei casi previsti dalla legge. In tali casi, l'organo di vigilanza può individuare (e disporre) i mezzi necessari per garantire la sicurezza dei lavoratori. Contro le disposizioni è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale. Il ricorso non ha effetto sospensivo, salvo i casi nei quali la sospensione sia espressamente stabilita da disposizioni legislative o regolamentari, o il Ministro ritenga di disporla. Ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 758/94, l'inosservanza delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con l'arresto o la pena alternativa dell'ammenda.

FIGURA 2 - L'istituto della prescrizione



La gestione delle problematiche inerenti il fumo di tabacco

I noti rischi per la salute dei lavoratori connessi con l'esposizione a fumo di tabacco (attivo e passivo) negli ambienti confinati [1,2] rappresentano un problema che deve essere affrontato dal datore di lavoro in conformità alla normativa prevenzionistica vigente.

I rischi occupazionali che debbono essere considerati attengono:

- o agli effetti del fumo passivo sulla salute dei lavoratori;
- o all'esaltazione del rischio infortunistico collegato con l'abitudine al fumo;
- o all'interazione tra il fumo di tabacco ed altre sostanze tossiche presenti nell'ambiente di lavoro.

Le norme

Con l'entrata in vigore della L. 3/2003 (art. 51³), la Circolare 17.12.2004 del Ministero della Salute ha precisato che il divieto di fumo vige in qualunque locale chiuso di lavoro, ivi compresi gli ambienti ove siano presenti o possano accedere lavoratori. Recita infatti la Circolare: «2. La normativa appena richiamata - e, in particolare, l'art. 51 della legge n. 3/2003 - persegue il fine primario della 'tutela della salute dei non fumatori', con l'obiettivo della massima estensione possibile del divieto di fumare che, come tale, deve essere ritenuto di portata generale, con la sola, limitata esclusione delle eccezioni previste(...) Il divieto di fumare trova applicazione non solo nei luoghi di lavoro pubblici, ma anche in tutti quelli privati, che siano aperti al pubblico o ad utenti. Tale accezione comprende gli stessi lavoratori dipendenti in quanto 'utenti' dei locali nell'ambito dei quali prestano la loro attività lavorativa».

Le norme specifiche traggono origine dai principi costituzionali e dalle norme contenute nel codice civile. L'articolo 32 della Costituzione riconosce il

diritto alla salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività. La Costituzione riconosce (art. 41) piena libertà all'iniziativa privata che, però, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza.

Nell'art. 2087 del codice civile è contenuto un precetto generale di grande portata prevenzionistica: il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica dei lavoratori in base alla particolarità del lavoro all'esperienza e alla tecnica.

I principi generali della normativa prevenzionistica (D.Lgs. 81/08) impongono al datore di lavoro l'obbligo di attivarsi per tutelare e promuovere la salute del lavoratore attraverso le misure preventive necessarie e concretamente attuabili. Si ricorderà che l'art. 4 comma 1 del D.Lgs. 626/94⁴, ribadito dall'art. 15 comma 1 del D.Lgs. 81/08 prescrive l'obbligo per il datore di lavoro della valutazione di "tutti i rischi" per la salute e per la sicurezza dei lavoratori e della adozione delle misure necessarie per il loro contenimento. Contempla infatti l'art. 15 comma 1 lett. a) e c) del D.Lgs. 81/08 tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro:

- «a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico».

E cos'è l'esposizione a fumo passivo se non un fattore di rischio di patologie (neoplastiche e non neoplastiche) per i soggetti esposti?

L'art. 63 comma 1 del D.Lgs. 81/08 prevede che "I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV".

L'art. 64, comma 1 indica, tra gli obblighi del datore di lavoro, che lo stesso provveda affinché: «a) i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'articolo 63, commi 1, 2 e 3».

L'allegato IV (requisiti dei luoghi di lavoro) prevede al capitolo 1.9.1 (aerazione dei luoghi di lavoro chiusi) che: «Nei luoghi di lavoro chiusi, è necessario far sì che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli

³ Art. 51 c.1 L. 16 gennaio 2003 n. 3: "È vietato fumare nei locali chiusi, ad eccezione di: a) quelli privati non aperti ad utenti o al pubblico; b) quelli riservati ai fumatori e come tali contrassegnati".

⁴ Modificato dall'art. 21 c. 2 della L. 39 del 01/03/02.

sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente ottenuta preferenzialmente con aperture naturali e quando ciò non sia possibile, con impianti di aerazione».

Il medesimo concetto è ribadito al capitolo 2 (aerazione), laddove viene indicato che: «Ai lavoratori deve essere garantita una sufficiente e salubre quantità di aria. Qualora vengano impiegati impianti di condizionamento d'aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo tale che i lavoratori non vengano esposti a correnti d'aria moleste» (2.1).

Inoltre, in applicazione del capo I e II del titolo IX (sostanze pericolose e protezione da agenti cancerogeni e mutageni) l'esposizione a sostanze cancerogene e, più in generale, a sostanze pericolose, deve essere evitata ogni volta che ciò sia possibile attraverso interventi tecnici e procedurali.

Recita infatti l'art. 224 del D.Lgs. 81/08 per la protezione contro gli agenti chimici: «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, i rischi derivanti da agenti chimici pericolosi devono essere eliminati o ridotti al minimo mediante le seguenti misure (...)». Allo stesso modo, per la protezione contro gli agenti cancerogeni, nell'art. 235 del citato decreto si afferma:

- «1) Il datore di lavoro evita o riduce l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, se tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non risulta nocivo o risulta meno nocivo per la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- 2) Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o mutageno il datore di lavoro provvede affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso purché tecnicamente possibile.
- 3) Se il ricorso ad un sistema chiuso non è tecnicamente possibile il datore di lavoro provvede affinché il livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile».

E nonostante non sia specificatamente previsto dal citato titolo IX, numerosi sono gli elementi che permettono di affermare che il fumo di tabacco (attivo e passivo) possa essere considerato un cancerogeno, e, tra questi:

1. la classificazione dell'International Agency Research on Cancer (IARC) riportata nel volume 83/2002, che include il fumo attivo e passivo tra i cancerogeni per l'uomo (gruppo 1);
2. l'inclusione delle neoplasie polmonari derivanti da esposizione a fumo passivo tra le patologie "la cui origine lavorativa è di elevata probabilità", oggetto di segnalazione obbligatoria ai sensi dell'art. 139 del D.P.R. 1124/65, secondo quanto previsto dal D.M. 14.1.2008 (voce I.6.44).

Pertanto, al di là degli specifici contesti (che verranno esaminati in seguito) nei quali la normativa prevenzionistica impone esplicitamente il divieto di fumo, nell'ambito dell'obbligo più generale di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro, dopo avere valutato il rischio includendo nella valutazione dei rischi anche le categorie particolari di lavoratori che necessitano di misure di tutela ulteriori come gestanti e minori, dovrà comunque imporre il divieto di fumo in qualunque locale chiuso ove siano presenti o possano accedere lavoratori.

È altresì compito del datore di lavoro individuare le strategie più adatte per far applicare il divieto, incaricando dirigenti e preposti di vigilare sul rispetto delle disposizioni impartite.

E, in effetti, soprattutto in relazione agli effetti cancerogeni del fumo passivo, effetti per i quali non è possibile indicare un valore soglia, il divieto di fumare rappresenta non solo lo strumento più sicuro e il meno costoso, ma anche il migliore mezzo per dimostrare di avere messo in atto tutte le misure per prevenire i rischi riconducibili alla inalazione del fumo di tabacco.

Ciononostante, il datore di lavoro potrà individuare se lo vorrà, se la tipologia del lavoro lo consente e nel rispetto della normativa vigente (DPCM 23.12.2003), spazi destinati ai fumatori. Poiché è innegabile il ruolo concausale del fumo nel fenomeno infortunistico e nell'incrementare il rischio di incendio (indipendentemente dalla tipologia di attività svolta), è comunque preferibile vietare il fumo in ogni ambiente di lavoro, riservando, se possibile, spazi dedicati in locali di riposo fruibili esclusivamente dai fumatori, allestiti nel rispetto della normativa vigente (DPCM 23.12.2003).

Come detto, la normativa prevenzionistica prescrive esplicitamente il divieto di fumo in taluni specifici

casi. Queste situazioni sono riportate in sintesi nella tabella 1. In questi casi il datore di lavoro è tenuto a far rispettare il divieto mettendo in atto tutte le procedure aziendali di informazione, segnaletica e sorveglianza atte a far rispettare la norma.

La normativa prevenzionistica prevede espressamente il divieto di fumare:

- o ove s'impieghino prodotti infiammabili, incendiabili o esplosivi;
- o nelle attività che comportino esposizione ad agenti biologici;
- o nelle attività che comportino esposizione ad agenti cancerogeni (queste aree dovranno essere provviste di segnali "vietato fumare");
- o nelle attività che comportino esposizione ad amianto;

- o nelle attività che comportino esposizione a sostanze radioattive;
- o nei locali di lavoro chiusi, nei refettori e nei locali di riposo dei cantieri.

Una interessante previsione del D.Lgs. 81/08 è, nell'ambito della formazione dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni, l'obbligo del datore di lavoro di fornire informazioni ed istruzioni sugli "agenti cancerogeni o mutageni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare" (art. 239, comma 1, lett.a).

Allo stesso modo, la previsione dell'art. 257 comma 1 lett. b, individua l'obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori esposti ad amianto sull'osservanza di specifiche norme igieniche, ivi compresa la necessità di non fumare.

TABELLA 1 - Divieto di fumo nei luoghi di lavoro

Luoghi di lavoro dove è vietato fumare	Riferimenti normativi
Tutti i posti dove si impiegano prodotti infiammabili, incendiabili o esplosivi	Art. 63, All. IV D.Lgs. 81/08 ⁵
Attività in cui vi è esposizione ad agenti biologici	Art. 273, c.2 D.Lgs. 81/08 ⁶
Attività in cui si utilizzino sostanze cancerogene	Art. 237 c.1 lett. b D.Lgs. 81/08 ⁷ Art. 238, c.2 D.Lgs. 81/08 ⁸
Attività in cui si impiegano sostanze radioattive	D.Lgs. 241/00
Amianto	Art. 252 c.1 lett. a D.Lgs. 81/08 ⁹
Lavoro nei cantieri Locali di riposo Locali di Refezione Locali chiusi di lavoro	All. XIII, punto 4 D.Lgs. 81/08 ¹⁰

⁵ Nelle aziende o lavorazioni in cui esistono pericoli specifici di incendio è vietato fumare

⁶ Art. 273, c.2: "Nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione è vietato assumere cibi e bevande, fumare, conservare cibi destinati al consumo umano, usare pipette a bocca e applicare cosmetici".

⁷ Art. 237 comma 1, lett. b: "Il datore di lavoro(...) b) limita al minimo possibile il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni, anche isolando le lavorazioni in aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali "vietato fumare", ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione. In dette aree è fatto divieto di fumare".

⁸ Art. 238, c. 2. «Nelle zone di lavoro di cui all'articolo 237, comma 1, lettera b), è vietato assumere cibi e bevande, fumare, conservare cibi destinati al consumo umano, usare pipette a bocca e applicare cosmetici».

⁹ Art. 252 comma 1, lett. a: «1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 249, comma 2, per tutte le attività di cui all'articolo 246, il datore di lavoro adotta le misure appropriate affinché: a) i luoghi in cui si svolgono tali attività siano:

1) chiaramente delimitati e contrassegnati da appositi cartelli;

2) accessibili esclusivamente ai lavoratori che vi debbano accedere a motivo del loro lavoro o della loro funzione;

3) oggetto del divieto di fumare».

¹⁰ Nei locali di riposo e di refezione così come nei locali chiusi di lavoro è vietato fumare.

Lavoratori addetti alle zone fumatori

I lavoratori addetti alle zone fumatori dei locali pubblici (bar, ristoranti, ecc.) devono essere considerati esposti ad agenti chimici pericolosi e a cancerogeni. Pertanto il datore di lavoro dovrà attuare tutte le misure previste dal titolo IX (capo II) del D.Lgs. 81/08 compreso il divieto di utilizzo di minori e donne in gravidanza.

Gli ambienti dovranno possedere le caratteristiche previste dal DPCM 23/12/03.

Ruolo del Medico Competente

Al di là dello specifico ruolo attribuito al medico competente nei casi previsti dalla legge, cioè l'obbligo della sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti al rischio specifico, e, dunque, nel caso di specie, di coloro che operano in ambienti riservati ai fumatori, il D.Lgs. 81/08 individua nel medico competente aziendale una delle figure più importanti per affrontare il problema del fumo di tabacco, sia attivo sia passivo nell'ambito della collaborazione col datore di lavoro alla attuazione e valorizzazione di programmi di promozione della salute (art. 25, comma 1 lett.a).

Provvedimenti sanzionatori

I provvedimenti sanzionatori dell'organo di vigilanza non potranno che riguardare le violazioni della normativa vigente (D.Lgs. 81/08): per quanto attiene al fumo di tabacco si tratta di contravvenzioni per le quali è prevista la pena alternativa dell'arre-

sto o dell'ammenda, per cui si applica il descritto istituto della prescrizione di cui al D.Lgs. 758/94.

Pertanto:

- o al datore di lavoro che non abbia valutato il rischio di esposizione a fumo passivo e che non abbia per questo introdotto delle direttive volte al divieto di fumo in tutti gli ambienti chiusi può essere contestata la violazione dell'art. 223 comma 1 del D.Lgs. 81/08 (mancata valutazione del rischio da esposizione ad agenti chimici pericolosi) e/o dell'art. 236 del D.Lgs. 81/08 (mancata valutazione del rischio da esposizione ad agenti cancerogeni) e 235 del D.Lgs. 81/08 (mancata implementazione di misure volte alla eradicazione del rischio);
- o al datore di lavoro che consenta ai lavoratori di fumare (e che, quindi, non garantisca la salubrità dell'aria dei locali di lavoro) può anche essere contestata la violazione dell'art. 64 comma 1 del D.Lgs. 81/08;
- o al datore di lavoro o al dirigente che non richieda il rispetto del divieto di fumare negli ambienti in cui ciò è proibito potrà essere contestata la violazione dell'art. 18, comma 1, lett. f del D.Lgs. 81/08¹¹;
- o al datore di lavoro che non segnali il divieto di fumare con apposita cartellonistica potrà essere contestata la violazione dell'art. 163 del D.Lgs. 81/08;
- o al preposto che non richieda il rispetto del divieto di fumare negli ambienti in cui ciò è proibito potrà essere contestata la violazione dell'art. 19, comma 1, lett. a del D.Lgs. 81/08¹²;
- o al lavoratore che trasgredisca il divieto di fumo negli ambienti in cui ciò è proibito potrà essere contestata la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. b del D.Lgs. 81/08¹³;

¹¹ Obblighi del datore di lavoro e del dirigente: «(...) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione».

¹² Obblighi del preposto: «(...) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti».

¹³ Obblighi del lavoratore: «(...) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale».

Inoltre, ulteriori sanzioni sono previste per la violazione delle norme speciali alle quali si è fatto riferimento, ovvero:

- o al datore di lavoro o al dirigente che non abbia provveduto i locali ove vi sia esposizione ad agenti cancerogeni di segnali riportanti il divieto di fumo o che non abbia previsto il divieto di fumo in dette aree può essere contestata la violazione dell'art. 237 del D.Lgs. 81/08;
- o al preposto che non abbia vigilato sul rispetto del divieto di fumo in dette aree può essere contestata la violazione dell'art. 237 del D.Lgs. 81/08.

Ovviamente ai trasgressori fumatori saranno applicate anche le sanzioni di cui all'articolo 7 della legge 11 novembre 1975, n. 584 (sostituito dall'articolo 52, comma 20, della legge 28 dicembre 2001, n. 448): ovvero i trasgressori sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 25 a euro 250; la misura della sanzione è raddoppiata qualora la violazione sia commessa in presenza di una donna in evidente stato di gravidanza o in presenza di lattanti o bambini fino a dodici anni.

Inoltre, coloro cui spetta per legge (regolamento o disposizioni di autorità) assicurare l'ordine all'interno dei locali dove vige il divieto, nonché i conduttori dei locali pubblici, curano l'osservanza del divieto, esponendo, in posizione visibile, cartelli riproduttori la norma con l'indicazione della sanzione comminata ai trasgressori; se non ottemperano a tali disposizioni, sono soggetti al pagamento di una somma da euro 200 a euro 2.000; tale somma aumenta della metà nelle ipotesi che gli impianti di condizionamento non siano funzionanti o non siano condotti in maniera idonea o non siano perfettamente efficienti.

Sentenze

Tre sentenze sono particolarmente interessanti: la sentenza della Corte Costituzionale del 11.12.1996 n. 399, quella del Tribunale di Milano del 01.03.2002 e quella della Suprema Corte di Cassazione Sezione Lavoro del 16.11.2006, n. 24404.

Con la sentenza n. 399 la Corte Costituzionale afferma due principi fondamentali:

- il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare i dipendenti anche dai rischi del fumo passivo;
- il diritto alla salute è prevalente sul libero comportamento di fumare.

La sentenza, infatti, riprendendo i punti principali del D.Lgs. 626/94, li applicava al rischio fumo passivo presente nei luoghi di lavoro:

1. la valutazione dei rischi deve prendere in considerazione anche il fumo di tabacco;
2. il documento sulla valutazione dei rischi deve riportare misure per eliminare o ridurre i rischi da fumo;
3. le misure preventive devono essere aggiornate, in relazione ai cambiamenti organizzativi e produttivi, ai fini della sicurezza;
4. la salubrità dell'aria deve essere garantita anche mediante impianti di aerazione.

La sentenza del Tribunale di Milano rappresenta la prima condanna per omicidio colposo, avendo accertato il ruolo di concausa del fumo passivo nel decesso di una impiegata. Infatti, due dirigenti di un istituto bancario sono stati condannati per aver sottovalutato le continue richieste di vigilare sulle violazioni del divieto di fumo commesse dai dipendenti della banca cagionando il decesso di un'impiegata affetta da disturbi respiratori.

Con la sentenza n° 24404 del 16.11.2006 la Corte Suprema afferma la responsabilità del datore di lavoro per i danni alla salute subiti da una lavoratrice che a causa della grande quantità di fumo passivo respirato sul luogo di lavoro, aveva contratto una serie di patologie (rinite cronica, crisi asmatiche, faringite, agitazione psichica, tachicardia, cefalea, vertigini...) e per questo si era assentata parecchi giorni dal lavoro. Sia i giudici sia la Corte Suprema hanno sancito la risarcibilità del danno alla salute come conseguenza delle cattive condizioni dell'ambiente di lavoro e della inadempienza da parte del datore di lavoro agli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c. e hanno ritenuto illegittima ogni ritenzione da parte del datore di lavoro della retribuzione spettante alla lavoratrice.

Bibliografia

- [1] Magnavita N., Sacco A. Inquinanti aerodispersi di natura corpuscolata: fumo di tabacco, amianto. In: Magnavita N.: "Vivere in Ufficio". Edizioni Lavoro, Roma 1990, Cap. 16, pp. 106-109.
- [2] Sacco A., Magnavita N. Rischi per la salute nell'esposizione a fumo passivo. *Notiziaria*, 1992, 2: 9-10.
- [3] Sacco A., Spiridigliozzi S. Salute e sicurezza durante il lavoro. Il ruolo dell'organo di vigilanza. *ISL - Igiene & Sicurezza del Lavoro*, 2002, 9: 472-82.

Riferimenti normativi (in ordine cronologico)

1. Legge 16 gennaio 2003, n. 3: "Disposizioni ordinarie in materia di pubblica amministrazione". Art. 51: "Tutela della salute dei non fumatori".
2. Accordo 24 luglio 2003 tra il Ministero della

Salute e le regioni e le province autonome sulla tutela della salute dei non fumatori.

3. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2003: "Requisiti tecnici dei locali per fumatori, dei relativi impianti di ventilazione e di ricambio d'aria e dei modelli dei cartelli connessi al divieto di fumo".
4. Circolare del Ministero della Salute 17 dicembre 2004: "Indicazioni interpretative e attuative dei divieti conseguenti all'entrata in vigore dell'articolo 51 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, sulla tutela della salute dei non fumatori".
5. Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 14 gennaio 2008: "Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti dell'articolo 139 del testo unico DPR 1124/65".
6. Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81: "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".