

Fumo nei luoghi di lavoro. Diritti dei non fumatori

Avv. Vincenzo Masullo, già Direttore dell'Ufficio Legale Nazionale del CODACONS

1. La tutela dal fumo passivo nei luoghi di lavoro

Riguardo alla disciplina della tutela dei lavoratori dai danni che potrebbero ricevere a causa del fumo passivo nei luoghi di lavoro chiarezza è stata fatta da una sentenza della Corte Costituzionale (Sent. N. 399/96)

La sentenza, se pur ritiene non fondata la questione di legittimità costituzionale, afferma dei principi e riporta alcune leggi che impongono al datore di lavoro di attivarsi per scongiurare il rischio "fumo passivo sui luoghi di lavoro".

Ha ritenuto la Corte che *"se pur non è ravvisabile nel nostro diritto positivo un divieto assoluto e generalizzato di fumare in ogni luogo di lavoro chiuso, non si può disconoscere che nell'ordinamento già esistono disposizioni intese a proteggere la salute dei lavoratori da tutto ciò che è atto a danneggiarla, ivi compreso il fumo passivo"*.

Invero, recita l'esaminanda sentenza in uno dei passi che per noi è il più significativo, *"se alcune norme prescrivono legislativamente il divieto assoluto di fumare in speciali ipotesi (e chiaramente si riferisce alla L. n. 584/75 ed all direttiva del P.C.M. 14/12/95) ciò non esclude che da altre disposizioni discenda la legittimità di analogo divieto con riguardo a diversi luoghi e secondo particolari circostanze concrete ..."*;

La Corte Costituzionale individua, quindi, negli artt. 32 e 41 della Costituzione, nell'art. 2087 del c.c., negli artt. 1, 4, e 31 del D.L.vo n. 626/94, nonché nell'art. 9 del d.P.R. n. 303/56, come modificato dall'art. 16 del D.L.vo n. 242/96, ed infine nell'art. 9 della L. n. 300 del 1970 cui si collegano gli artt. 18 e 19 del D.L.vo N. 626/96 già citato, le norme che apprestano una tutela per la salute dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro, anche dai rischi che ad essi possono derivare dal fumo passivo.

Schematicamente, vale la pena riportare tali norme.

L'art. 32 della Costituzione

"La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività ..."

L'art. 41 della Costituzione

"L'iniziativa economica privata e libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana ..."

L'art. 2087 c.c. stabilisce che :

“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”..

Gli artt.1, 4 e 31 del dlgs 626/94 dispongono che:

“il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, debba valutare anche nella situazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, adottare le misure necessarie e aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza, riaffermando l'obbligo di adeguare i luoghi di lavoro alle prescrizioni di sicurezza e di salute”.

L'art. 16 del DPR 242/96 stabilisce:

“la necessità che i lavoratori dispongano di aria salubre in quantità sufficiente, anche ottenuta con impianti di aerazione; impianti che devono essere sempre mantenuti in efficienza e devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiose”.

L'ultimo comma dell'art. 9 del D.P.R. 303/56, così come modificato dal 6° comma dell'art. 33, del D.Lvo 626/94 dispone che:

“qualsiasi sedimento o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente”

Inoltre, dall'art. 9 della L.300/70 emerge l'obbligo per il datore di lavoro di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Ed ancora gli artt. 18 e 19 del Dlgs 624/94

prevedono la figura del rappresentante dei lavoratori che ha anche il compito di promuovere l'elaborazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Costoro hanno, inoltre, la possibilità di chiamare il datore di lavoro dinanzi al giudice per l'accertamento di eventuali responsabilità nel predisporre gli adeguati strumenti di tutela.

Le norme sopra citate impongono, allora, al datore di lavoro di:

- a) predisporre tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro (art. 2087 c.c.);
- b) valutare anche "nella sistemazione dei luoghi di lavoro" i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- c) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza;
- d) adeguare i luoghi di lavoro alle prescrizioni di sicurezza e di salute (V. artt. 1, 3, 4 e 31 del D.Lvo 626/94);
- e) fare in modo che i lavoratori dispongano di aria salubre e sufficiente, anche ottenuta con impianti di areazione che devono essere sempre efficienti ed in modo tale "che qualsiasi sedimento che potrebbe comportare un pericolo per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente" (art. 9 d.P.R. n.303/56, come modificato dall'art. 33, 6° comma, D.Lvo 626/94).

E' dato il diritto ai lavoratori di controllare l'applicazione delle suddette misure da parte dei propri datori di lavoro, (art. 9 Statuto dei Lavoratori, e 18, 19 D.L.vo n. 626/94); ed di chiamarli innanzi al giudice per l'accertamento di eventuali responsabilità nel predisporre gli strumenti di tutela.

Vale la pena precisare qui che la Corte Costituzionale attribuisce carattere precettivo alle norme sopra richiamate e non solo programmatico, dunque di obbligatoria e pronta attuazione..

Con riguardo ai diritti dei non fumatori poi la Corte ha precisato che **"la tutela preventiva dei non fumatori nei luoghi di lavoro può ritenersi soddisfatta quando, mediante una serie di misure adottate secondo le diverse circostanze, il rischio derivante dal fumo passivo, se non eliminato, sia ridotto ad una soglia talmente bassa da far ragionevolmente escludere che la loro salute sia messa a repentaglio"**.

Quali provvedimenti deve prendere il datore di lavoro a tutela dei lavoratori non fumatori in osservanza delle leggi richiamate?

La Corte in proposito ha ritenuto che *"non è dato ovviamente precisare in questa sede, le varie misure possibili e le modalità di detti interventi (dislocazioni, orari, impianti, **fino ad eventuali divieti**), dal momento che ciò discende, oltre che dal rispetto delle prescrizioni legislative, dalle diligenti valutazioni del datore di lavoro in corrispondenza alle diverse circostanze in cui viene prestata l'attività lavorativa, nonché dal controllo dei lavoratori, degli ispettori e del giudice del lavoro"; con ciò affermando che il datore di lavoro deve apprestare qualcuna di quelle misure indicate e che i lavoratori, gli ispettori ed il giudice del lavoro sono chiamati al controllo del suo operato.*

Quali i corollari che si possono estrapolare da questa decisione che or ora si è richiamata nei suoi passi fondamentali ?

La sentenza non precisa in modo compiuto quali debbano essere le misure da apprestarsi da parte dei datori di lavoro, ma non pone dubbi circa il fatto che se pure è rimesso al datore di lavoro scegliere tra la installazione di efficientissimi impianti di areazione (della migliore tecnologia esistente), la predisposizione di apposite aree per soli fumatori, il divieto di fumo, **una misura deve essere presa.**

- Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia posto in essere nessuna misura per prevenire i danni del fumo passivo o laddove le abbia predisposte ma risultino inefficienti, è certamente possibile agire in giudizio, innanzi al Giudice unico in funzione di giudice del lavoro, per ottenere un provvedimento in via cautelare, per ingiungere al datore di lavoro di approntare le misure di tutela ritenute idonee dal giudice.
- Non è esclusa, inoltre, nel caso in cui il lavoratore lamentasse di aver subito un danno a causa del fumo nei luoghi di lavoro, un'azione al giudice al fine di ottenere il risarcimento del danno dal datore di lavoro.
- Il lavoratore ha anche la possibilità di chiedere l'intervento, preventivo all'instaurarsi di un giudizio, del responsabile del servizio di prevenzione che il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare (art. 3 Dlgs 242/96), come pure di ricorrere al Sindacato di appartenenza per chiedere che si faccia portatore delle sue rivendicazioni.

Ma oltre questa tutela di carattere civile, il nostro ordinamento giuridico ha previsto anche una tutela di carattere penale. Invero, a parere di chi scrive, ai sopra ricordati obblighi del datore di lavoro, corrispondono, in caso di omissione-violazione delle norme del D.L.vo 626/94, le sanzioni penali dell'arresto fino a sei mesi e quella dell'ammenda fino a otto milioni.

Segnatamente se il datore di lavoro non predispone il documento di valutazione dei rischi, o lo predispone carente nell'individuazione degli stessi (a cui è obbligato in forza del D.Lgs. 626/94), rischia la pena dell'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 3 a 8 milioni. Soggiace alla stessa pena se non adotta le misure di prevenzione e non le aggiorna ai mutamenti organizzativi anche in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.

Dal momento, dunque, che ormai la scienza è unanime nel ritenere che il "fumo passivo" è un grave rischio per la salute, ne consegue che lo stesso debba essere previsto nel documento di valutazione dei rischi, nel quale va anche specificato come il datore di lavoro intende evitare tale rischio.

2. ALCUNE PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI E PROVVEDIMENTI DI ORGANI TECNICO-AMMINISTRATIVI

a) La mirabile ed esemplare sentenza n. 292/97 del Pretore di Siena.

Tale sentenza, che affronta e risolve capillarmente tutte le questioni inerenti la tutela del lavoratore dal fumo passivo sui luoghi di lavoro, si è spinta, a nostro avviso giustamente, oltre la sentenza 399/96 della Corte Costituzionale.

Partendo dall'assunto scientifico, cui era giunto il consulente tecnico d'ufficio così come altri consulenti avevano affermato in giudizi analoghi (ordinanza 9/2/96, Trib. Torino), secondo cui data la impossibilità scientifica di determinare un soglia di rischio valida per tutti, stante la natura altamente cancerogene delle sostanze presenti nel fumo di sigaretta e la diversità di ciascuno a reagire a fattori inquinanti, ha concluso ritenendo che " ***...la neutralizzazione certa del rischio di danno da fumo passivo non può che ottenersi con il generalizzato divieto assoluto di fumo***".

b) L'Ordinanza del Tribunale di Roma, sezione IV Lavoro del 16/9/2000.

Tale ordinanza nel riconoscere tutela cautelare ad una lavoratrice affetta da noduli alla gola, il Giudice, dr.ssa Paola Mastroberardino, ha ritenuto che: "***la documentazione prodotta dal datore di lavoro, comprovante la messa in regola dell'impianto di condizionamento verificata dall'ASL in data ..., non appare sufficiente, in mancanza di accertamenti tecnici più approfonditi, non compatibili con la presente procedura, a provare l'assoluta idoneità del sistema di areazione a garantire, allo stato attuale, livelli qualitativi dell'aria nell'ambiente di lavoro tali da non pregiudicare la salute di alcuno. Ciò, sia perché il decorso del tempo notoriamente incide sull'efficienza degli impianti, sia perché l'intolleranza al fumo da cui è affetta la ricorrente potrebbe avere caratteristiche di particolare sensibilità e richiede cautele MAGGIORI di quelle generali previste dalla legislazione vigente e/o di quelle poste a base delle prescrizioni impartite dall'ASL ...***".

La sentenza n. 723/97 del TAR Lazio, il caso Sposetti.

Una dipendente del Ministero della Pubblica Istruzione per sette anni ha svolto il suo lavoro in una stanza con tre colleghe fumatrici. Gli viene diagnosticato un tumore polmonare. La dipendente avanza richiesta di vedersi riconosciuta la pensione privilegiata per causa di servizio, in quanto ritiene che a provocare la malattia sia stato il fumo passivo inspirato sul luogo di lavoro.

La Commissione Medico Ospedaliera rigetta la richiesta poiché ritiene che "***la paziente non sia stata esposta nell'espletamento delle proprie mansioni a particolari agenti cancerogeni***". Il TAR del Lazio, su ricorso della dipendente, ha ritenuto, sul presupposto che "***è notorio ed è stato altresì dimostrato dalla ricorrente, che l'esposizione ad inquinamento da fumo passivo costituisce una possibile causa di tumore polmonare***" di accogliere il ricorso, e per l'effetto ha condannato alle spese di giudizio l'amministrazione con l'ordine di dare esecuzione alla sentenza stessa..

3) CONCLUSIONI E CONSIGLI

Dall'esame della normativa sopra esposta possiamo giungere alla conclusione che l'ordinamento giuridico italiano tutela il lavoratore dal rischio "fumo passivo" sui luoghi di lavoro.

Numerose pronunce giurisprudenziali hanno già affermato più volte, come si è visto, i diritti dei lavoratori "non fumatori" ed imposto ai datori di lavoro l'adozione di misure idonee a garantire la salubrità dell'aria nei luoghi di lavoro.

Cosa può fare il lavoratore che subisce il fumo passivo dei colleghi e/o del pubblico nei luoghi di lavoro?

1. Può preliminarmente inviare una lettera/diffida raccomandata A/R all'amministrazione / azienda da cui dipende chiedendo il rispetto della normativa citata e dunque la tutela della propria salute dal rischio "fumo passivo".
2. Con la stessa lettera, intestandola anche alla ASL - Ufficio prevenzione, può chiedere a quest'ultima un intervento diretto a constatare la situazione denunciata (presenza di fumo da sigaretta nei locali in cui si presta servizio).
3. Se tali iniziative non sono risolutive del problema il lavoratore (o un gruppo di lavoratori), per far valere i propri diritti deve, a mezzo di un avvocato di fiducia, proporre un ricorso al Tribunale Civile, sezione lavoro, con il quale si chiedono al giudice dei provvedimenti urgenti a tutela della propria salute.
4. Lo strumento del ricorso d'urgenza al giudice del lavoro permette di ottenere un provvedimento nel giro di qualche mese dalla sua presentazione. Potrebbe accadere che il Giudice disponga una consulenza tecnica d'ufficio ed allora i tempi possono allungarsi ma non si dovrebbero mai superare pochi mesi.
5. Il ricorso, in quanto tratta della materia del "lavoro", è esente da spese di giudizio (le spese che si pagano di marche da bollo, per la iscrizione a ruolo ecc. ecc.), vanno solo corrisposti gli onorari all'avvocato.
6. Le spese di onorari versati al proprio avvocato possono essere recuperate, totalmente o in parte, in caso di esito positivo della causa. Infatti, il giudice solitamente dispone che le spese siano a carico del soccombente.