

PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI sul fumo di tabacco

Breve rassegna dei principali interventi giurisprudenziali in materia.

1)-ESTREMI:

Cass., 5 dicembre 1979, n. 6325,

--EDITA IN: in RFI, 1979, voce Lavoro (rapporto di), n. 1070.

--SOMMARIETTO: Giusta causa di licenziamento di un lavoratore sorpreso a fumare in ambiente di lavoro.

Tuttavia la violazione accertata consiste nella trasgressione ad un divieto dei vigili del fuoco a salvaguardia di persone ed impianti.

2)- ESTREMI:

Cass., 2 marzo 1984, n. 1478

--EDITA IN: in Mass. giur. lav., 1984, p. 112, n. 282

--MASSIMA: La responsabilita civile dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure di sicurezza generiche (art. 2087 c.c.) e specifiche (d.p.r. 27 aprile 1955, n. 547), che in relazione alla concreta pericolosita del lavoro siano idonee a tutelare l'integrita fisica del lavoratore, e' esclusa solo nel caso di dolo di questo ultimo o nel caso di rischio effettivo (generato da un'attivita non avente rapporto con lo svolgimento del lavoro o esorbitante dai limiti di esso), sicche la colpa del lavoratore, dovuta a imprudenza, negligenza ed imperizia, non elimina quella del datore di lavoro.

3-ESTREMI:

Pret. Santhia', 11 aprile 1986

--EDITA IN: in Giurisprudenza di merito, 1988, p. 353 ss.
con nota di Delli Noce.

--SOMMARIETTO: Bando al fumo di sigaretta nei luoghi di lavoro. Si respinge l'istanza di un gruppo di lavoratori fumatori contro il divieto generalizzato di fumare del proprio datore di lavoro. Legittimando, quindi, il divieto di fumare imposto dal datore di lavoro in ambienti di lavoro "angusti, affollati e comunque non aerati". A giustificazione di questa sentenza il Pretore fa riferimento al combinato disposto ex artt. 2087 e 2043 (in ossequio al princio del *neminem laeder*) c.c. e 32 e 41 cost. Viene tuttavia sancito una generale liberta' di fumare, anche in assenza di norme che dispongano il contrario, purché in aree "scoperte, edifici esenti da pericolo di incendio, non affollati od angusti".

SEGUE TESTO SENTENZA

(Omissis).-Con ricorso depositato in cancelleria il 5 luglio 1984, Bellanova Giuseppe e altri 195 dipendenti della "

Magliola Antonio e li S.p.A. ", premesso che la societa datoria, aveva unilateralmente imposto, entro il perimetro dell'azienda, il divieto generalizzato di fumare, e cio anche nei locali esenti da qualsi pericolo, di incendio o altro, per l'incolumita' ai dipendenti e per la sicurezza degli impianti, addirittura, negli stessi spazi aperti; rilevato come tale divieto fosse in contrasto con la vigente normativa e con la disciplina contenuta nei contratti collettivo e aziendale, sia perche il potere regolamentare e disciplinare dell'imprenditore, essendo finalizzato alle esclusive esigenze produttive dell'azienda, non incidere su scelte, fra cui quella di fumare, strettalmente personali del lavoratore, sia per non e applicabile in subiecta materia il divieto imposto di cui alla l. 11 novembre 1975 n. 584, concemente il divieto di fumo in alcuni locali pubblici, insuscettibile di applicazione estensiva o analogica, costituendo eccezione alla generale liberta di fumare (art. 14 disp. prel. c.c.), iiberta confermata dalla circostanza che le sigarette sono prodotte e immesse sul mercato da un'azienda di stato, sia, infine, perche l'art. 24 punto B disc. gen. Sez. 3 c.c.n.l. 1 settembre 1983, pur prevedendo sanzioni disciplinari per il lavoratore che contravvenga " al divieto di fumare, laddove questo esista , non riconosce, necessariamente, al datore di lavoro il diritto di imporre il divieto indiscriminato di fumare, se non sorretto da plausibili giustificazioni; quanto innanzi premesso chiedevano che il pretore di Santhia, in funzioni di giudice del lavoro, riconosciuta l'illegittimita del divieto di fumare imposto dalla Magliola anche nei reparti e locali dove il fumo non fosse causa di pericolo per il personale e per gli impianti, condannasse la societa resistente alla rimozione dei cartelli riflettenti tale illegittimo divieto, nonche alla rifusione delle spese di lite. Si costituiva in giudizio la " Magliola Antonio e Figli S.p.A. >> eccependo l'assoluta infondatezza della domanda, di cui chiedeva il rigetto con vittoria di spese e compensi. L'assunto della resistente si basava essenzialmente su due motivi. Sotto il profilo medico si rilevava come costituisse ormai dato acquisito alla scienza medica l'alta nocivita del fumo, fonte di gravi malattie e causa principale del cancro ai polmoni, sottolineandosi, in particolare, la notevole pericolosita del fumo c.d. secondario, ossia del fumo inalato da soggetti non fumatori in ambienti fumosi e non areati (a riproba di coi si riportavano- mediante allegazione-i risultati di numerose indagini scientifiche riflettenti, appunto, la considerevole incidenza del fumo, primario e secondario, nelle patologie respiratorie) . Sotto il profilo normativo si poneva in risalto il disfavore con cui viene considerato il fumo nella vigente legislazione: la l. 11 novembre 1975 n.

584, che ha introdotto il divieto generalizzato di fumare in determinati locali pubblici e sui mezzi di trasporto; la l. 10 aprile 1962 n. 175, che ha istituito il divieto di propaganda pubblicitaria dei prodotti da fumo; le pubblicazioni contrarie al fumo a cura del ministero della sanità, il d.P.R. 547 del 1955 (art. 34), che vieta il fumo nelle aziende o lavorazioni in cui esistono specifici pericoli di incendio; le stesse disposizioni contenute nel vigente c.c.n.l., costituirebbero significative espressioni di tale atteggiamento. Ed allora, assodato che il fumo è nocivo ed è osteggiato dallo Stato, concludeva la resistente per la piena legittimità del divieto, non sussistendo per la piena legittimità del divieto, non sussistendo in contrario alcuna norma di legge o di contratto che porti a ritenere contra legem siffatto atteggiamento: tanto più che per effetto del combinato disposto di cui agli art. 2087 o 2043 c.c. incombe al datore di lavoro l'obbligo di adottare tutte quelle misure volte a tutelare, l'integrità fisica e morale dei lavoratori, compresi i non fumatori i quali, in assenza del divieto in questione, sarebbero esposti, loro malgrado, ai rischi del fumo cosiddetto secondario. Oltre a ciò rilevava, da ultimo, che, essendo lo stabilimento Magliola concentrato in un'unica area, in cui vengono effettuate lavorazioni (prevalentemente su legno e mediante verniciatura) ad alto indice di pericolosità per il personale e per gli impianti, pure sotto il profilo della sicurezza era difficile negare la necessità del divieto di fumo, posto che una delle principali cause di incendio è costituita proprio dall'abbandono indiscriminato di mozziconi di sigarette accesi.

MOTIVI DELLA DECISIONE.-Osserva il giudice come preliminarmente debba essere rimarcata la estrema singolarità della presente questione iuris, per la cui soluzione deve farsi riferimento non già ad una legge che si occupi ex professo del problema fumo negli ambienti di lavoro, considerato nella sua globalità, legge che non esiste, quanto, piuttosto, a singole norme di legge sotto la cui disciplina ricadono particolari aspetti della controversia: in altre parole, dovendosi ritenere riconosciuto, in assenza di norme in contrario, ad ogni cittadino il diritto di fumare, essendo uno dei modi di esplicazione, pur se discutibile, della personalità dell'individuo, deve porsi in rilievo come non esista, nella nostra legislazione, alcuna norma di legge che preveda o imponga tout court il divieto di fumare negli ambienti di lavoro, non potendo trovare applicazione, in subiecta materia, neppure in via analogica, il disposto di cui alla l. 11 novembre 1975 n. 584, che disciplina il divieto di fumo in alcuni locali pubblici e sui mezzi di trasporto, tale legge, costituendo eccezioni alla generale libertà di fumare, confermata, tra l'altro, dal fatto che lo stesso Stato, attraverso una sua Azienda, produce ed immette in commercio sigarette e prodotti da tabacco (art. 14 disp. prel. c.c.). A riprova di ciò sta la recente presentazione in Parlamento di un disegno di legge del ministro per la sanità C. Degan tendente, appunto, a vietare il fumo negli ambienti di lavoro: ciò che costituisce riconoscimento implicito della generale libertà di fumare. Anche tale iniziativa si inquadra in quella generale tendenza della nostra legislazione che considera il fumo con sempre crescente disfavore, dovendosi ormai ritenere per assodata, sotto il profilo medico, la sua notevole nocività: pur non essendo questa la sede per affrontare funditus tale problematica, va tuttavia posto in rilievo come l'abitudine di fumare costituisca la causa principale del cancro ai polmoni e di altre gravissime malattie, (tumori all'esofago, al pancreas, alla vescica, enfisema polmonare, infarto e, in genere, malattie cardiocircolatorie) e come l'esposizione di soggetti non fumatori ai miasmi provocati dal fumo sia alla lunga causa di gravi danni per l'organismo (vedi studio della Carlo Erba, prodotto dalla convenuta). Ciò premesso e passando ad esaminare il merito della presente controversia-rileva il giudice come il primo degli aspetti da prendere in considerazione sia quello della sicurezza del personale e degli impianti. È stato accertato, in sede di sopralluogo e soprattutto a mezzo di c.t.u., che lo Stabilimento della Magliola, azienda che si occupa della riparazione e ristrutturazione di vetture e carri ferroviari di proprietà delle FF.SS., è effettivamente concentrato in un'unica area in cui sono ubicati i vari reparti ove vengono effettuate le lavorazioni ed i magazzini; e stata, altresì, riscontrata una certa flessibilità nella organizzazione e nella sequenza degli interventi di lavorazione, con la conseguenza che, data la natura delle operazioni da eseguirsi e le dimensioni dei carri ferroviari, è possibile che determinate lavorazioni vengano effettuate al di fuori del reparto di stretta competenza. Altra constatazione significativa, evidenziata nella c.t.u., è che diverse fasi di lavorazione "comportano il contatto o l'intervento su materiale combustibile (legno, tappezzeria, laminati), oppure il maneggio di sostanze infiammanti (vernici, solventi, ecc.); od ancora la diffusione regolata di combustibili ed ossidanti relativi (punti di presa, fiamme ossidriche)"; ne discende che in un simile contesto l'individuazione precisa di zone in cui la situazione di potenziale pericolo sia tale da giustificare l'interdizione al fumo non è certamente agevole, anche se, a giudizio del c.t.u., può senz'altro escludersi che "il rischio debba considerarsi generalizzato a tutta l'area dello stabilimento".

Fatte queste premesse il consulente, presa come riferimento la legislazione antiincendio compresi i suoi altissimi sviluppi (legge n. 818 del 1984 e d.m. 8 marzo 1985, all. A e B), passa ad esaminare approfonditamente i vari reparti dell'azienda, individuando: 1) edifici contraddistinti dal colore rosso nella planimetria allegata alla relazione-totalmente interdetti al fumo per la presenza di materiali e residui di lavorazione ad elevato rischio di infiammabilità; 2) edifici (A, D, E, della planimetria) in cui si alternano, con rapporti diversi, zone suscettibili di pericolosità con altre esenti da rischi specifici; 3) edifici caratterizzati da situazioni anomale (B, B3 e D della planimetria, contr. dal colore azzurro) in cui la presenza di impianto per

la distribuzione di ossiacetiline e la dislocazione dei relativi punti presa, comporterebbero la creazione di fasce di rispetto che ridurrebbero la configurazione delle " zone franche " ad una scacchiera di disagiata delimitazione pratica e di scarsa funzionalità; 4) zone ed edifici totalmente esenti da potenziali pericoli (aree scoperte, servizi, edifici secondari, prive di colorazioni nella planimetria).

Tale essendo, sotto il profilo della sicurezza, la topografia dell'azienda, ritiene il decidente, conformemente alle conclusioni del c.t.u., debbano ritenersi pienamente legittimi i divieti posti dalla Magliola laddove esista pericolo, anche minimo, di incendio; pertanto devono ritenersi interdette al fumo tutte le aree contraddistinte dalla colorazione rossa e blu della planimetria allegata alla relazione di consulenza. E vero, peraltro, che l'ing. Falcucci, a proposito delle zone B2, B3 e D1 (colore azzurro) in cui la situazione pericolo si configura " a scacchiera ", ha proposto l'individuazione " di zone franche in cui i lavoratori potrebbero recarsi liberamente a fumare "; tale soluzione, tuttavia, sicuramente apprezzabile, non può costituire oggetto della presente decisione, sia perché una precisa individuazione di tali zone non è contenuta nella consulenza, sia perché la creazione di tali zone franche, lontane dal posto di lavoro, involgerebbe necessariamente altri problemi, quali, per esempio, la quantificazione di pause per recarsi a fumare, la cui soluzione è rimessa alla discrezionalità datoriale o va concordata tra le parti sociali, sia infine perché le sentenze devono contenere statuizioni precise ed esaustive e non lasciare adito a dubbi; sarà cura delle parti, semmai, affrontare in sede di contrattazione aziendale tale complessa problematica ed adottare le più opportune soluzioni. Si pone a questo punto il problema della legittimità del divieto in locali angusti o solitamente affollati e non areati (mensa, spogliatoi, ecc.). In tali locali, invero, si manifesta con maggiore rilevanza il problema delle conseguenze del fumo c.d. secondario, non potendosi disconoscere che in tali ambienti i non fumatori sono costretti, loro malgrado, a subire il fumo dei propri compagni ed i danni che da ciò derivano per il loro organismo (vedi supra): probabilmente è proprio tale situazione, di pericolo e di danno, che sta alla base del disegno di legge Degan, dianzi ricordato. Rileva in proposito il decidente che anche relativamente a tali locali il divieto di fumo, imposto all'azienda sia giustificato. Ed invero, deve osservarsi a riguardo come dottrina e giurisprudenza abbiano, soprattutto negli ultimi anni (dal '70 in poi), soffermato la loro attenzione sul problema della salubrità dell'ambiente di lavoro, problema che ha costituito così, oggetto di particolare approfondimento scientifico, nonché di importanti interventi legislativi: da un lato, superata un'antica e radicata insensibilità al problema, è stata riscoperta una normativa caduta quasi in disusatura e si è intuita la portata innovativa di alcuni principi costituzionali (si pensi agli art. 32 e 41 cost.), dall'altro sono state recepite nel nostro Ordinamento, mediante ratifica, le conclusioni di cui alla convenzione n. 148 del I'O.I.L., consacrate nella l. 19 novembre 1984; n. 862, che se non esclude immediatamente una serie di disposizioni nella materia indirizzate ai datori di lavoro, tuttavia contiene una serie di norme programmatiche e di principi cui dovrà, in futuro, uniformarsi la legislazione italiana. Questo sul piano generale. Scendendo poi nel concreto e con riferimento alla presente fattispecie, si osserva come, a norma dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro sia tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, " le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro " (nella disposizione, in verità, si ha riferimento all'imprenditore, ma dottrina e giurisprudenza generalmente ritengono che tale espressione vada interpretata in modo ampio ed estensivo, ossia nel senso di " datore di lavoro "). Tale norma veniva, fino a poco tempo fa, interpretata nel senso che doveva ritenersi riconosciuto al lavoratore un diritto non già alla predisposizione di misure di sicurezza, quanto, piuttosto, al risarcimento dei danni; la giurisprudenza più recente, invece, propugnando una rilettura della norma alla luce degli art. 32 e 41 comma 2 cost., nonché dell'art. 9 l. 20 maggio 1970 n. 300, fa carico al datore di lavoro della massima diligenza nell'adempimento degli obblighi di sicurezza, richiedendo l'adozione di tutte le misure necessarie a preservare l'integrità psico-fisica dei lavoratori (Cass. 2 dicembre 1983 n. 7224, Giur. civ. Rep. voce Prev. e ass. n. 509) in tutti gli ambienti in cui questi si trovino ad operare. È vero, peraltro, che la disposizione in questione, considerando quali parametri per la valutazione di congruità delle misure di prevenzione, gli elementi, della " particolarità del lavoro ", dell'" esperienza " e della " tecnica "; sembra fare esclusivo riferimento alle attività lavorative strictu sensu; ritiene, tuttavia, questo pretore sia consentita, tenuto anche conto dell'evoluzione della giurisprudenza, una interpretazione estensiva che abbia come riferimento esclusivo l'integrità psico-fisica del lavoratore e consideri la salubrità dell'ambiente di lavoro quale suo diritto irrinunciabile. Discende da tali considerazioni che, costituendo il fumo da sigarette fonte di inquinamento dell'ambiente di lavoro e, segnatamente, di quegli ambienti o angusti, o solitamente affollati e non areati e causa di danno tanto per i fumatori quanto per i non fumatori, bene può il datore di lavoro, al fine di preservare la salute psico-fisica dei propri dipendenti e soprattutto dei non fumatori, i quali ultimi non sono stati causa di tale inquinamento, in applicazione del citato art. 2087 c.c. e del generalissimo principio del *neminem ledere* di cui all'art. 2043 c.c., imporre per tali ambienti, il divieto di fumare. Assumono, peraltro, i ricorrenti che la società datoriale " potrebbe meglio estrinsecare la propria sollecitudine per la salute dei lavoratori eliminando o cercando di ridurre il non del tutto trascurabile rischio di inalazioni di vapori e di sostanze nocive rivenienti dalle lavorazioni ", piuttosto che assumere atteggiamenti paternalistici

circa i comportamenti privati dei propri dipendenti; inoltre che, quanto al danno da fumo secondario, la legittimazione ad ogni forma di tutela spetterebbe " agli stessi soggetti potenzialmente lesi e non al datore di lavoro per loro conto ". L'eccezione e' infondata. Premesso, infatti, che le considerazioni che precedono valgono, a maggior ragione, per l'inquinamento derivante dalle attività lavorative-il che, pero, non costituisce oggetto della presente controversia-si osserva come, contrariamente all'assunto attoreo, l'obbligo consacrato nell'art. 2087 c.c. di mantenere salubre l'ambiente di lavoro, qui utilizzato nell'ampia accezione dianzi evidenziata, ricada direttamente in capo al datore di lavoro e ricomprenda la prevenzione non solo delle malattie professionali, ma, in genere, di tutte quelle patologie comunque ricollegabili all'ambiente di lavoro (in questo senso, pur se per altro tipo di controversia, si e pronunciata la Cassazione con sent. 7 ottobre 1975 n. 3189): tanto piu che, per effetto dell'art. 32 cost., cui e stato riconosciuto carattere precettivo dalla piu recente giurisprudenza, la salute e considerata come " fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività ". Resta da esaminare il problema della legittimita del divieto di fumo nelle restanti aree dell'azienda (aree scoperte, edifici esenti da pericolo di incendio, edifici non affollati o angusti ecc.) Ritiene in proposito il decidente che, con riferimento a tali zone, non sussistono ragioni che giustificano il divieto imposto dall'azienda: da un lato, infatti, e stata posta in rilievo dalla c.t.u. l'inesistenza di pericoli di incendio, dall'altro deve ritenersi che, trattandosi generalmente di ambienti molto ampi-se non addirittura, di aree scoperte-e non essendoci affollamenti, i rischi derivanti dal c.d. fumo secondario siano da ritenere del tutto trascurabili e non si ponga, quindi, il problema della salubrita' dell'ambiente di lavoro. Pertanto, attesa la generale riconosciuta liberta' di fumare (vedi supra), in assenza di norme che dispongano il contrario, con riferimento a tali ambienti, esclusa la zona carburanti deve essere riconosciuta ai lavoratori, siccome ricompresa nella sfera di loro disponibilita' esclusiva, soggetta solo all'ingerenza dell' ordinamento giuridico generale, la possibilita' di fumare liberamente durante le ore di lavoro; un comportamento contrario dell'azienda, non sorretto da obbiettive ragioni, costituirebbe mero capriccio e si porrebbe in contrasto con la liberta' e la dignita' umana dei dipendenti. Va rilevato, infine, che la complessa questione trattata, avrebbe dovuto, più opportunamente, costituire oggetto di contrattazione fra le parti sociali nell'ambito dell'azienda. Alla luce della presente decisione comunale ferme le situazioni inerenti i rischi specifici per il personale e per gli impianti, tale eventualita' deve ugualmente essere rimarcata, sembrando opportuno, ove possibile e con riferimento soprattutto ai locali affollati, una individuazione di " zone franche fumo e/o ristoro " o una suddivisione in " zone per fumatori " e " zone per non fumatori ", del tipo di quelle adottate; per esempio sui treni e sugli aerei; tale soluzione, . riducendo sensibilmente i rischi da fumo secondario, nello stesso tempo soddisferebbe i desideri di coloro che reputano insopprimibile l'esigenza di aspirare fumo di tabacco.

(Omissis)

--ESTREMI

Corte cost. 14 luglio 1986, n. 184,

--EDITA IN: in Foro it., 1986, I, c. 2053 ss.

--SOMMARIETTO: Viene riconosciuta una risarcibilita' del danno alla salute anche nella "sola" ipotesi di illecito civile.

4)-ESTREMI:

Cass., 7 aprile 1988, n. 2737, inedita

5)-ESTREMI:

Pret. Milano 30 marzo 1988,

--EDITA IN: in OGL, 1988, p. 900 ss.

--SOMMARIETTO: Condanna del datore del lavoro per non aver adottato misure preventive a tutela della salute dei lavoratori, ex artt. 20 e 58 d.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. Non tutti ne accettano le motivazioni (v. contra G. Naletto, in Riv. it. dir. lav., 1995, p. 155) in quanto troppo teoriche e finalizzate a giustificare un eccessivo "allargamento di interpretazione" dell'art 20 cit. da parte del giudice di merito. Tant'e' che tale sentenza viene cassata, l'anno successivo da una Corte di Cassazione penale .