

## La tutela dei lavoratori dall'esposizione a fumo passivo nei luoghi di lavoro<sup>\*\*</sup>

di Valentino Gardi\*

SOMMARIO: 1. Osservazioni introduttive. – 2. La legislazione italiana sul fumo passivo; il divieto di fumo negli ambienti di lavoro – 3. Il potere-dovere di sicurezza in capo al datore di lavoro. La tutela giuridica del lavoratore. – 4. La giurisprudenza più recente in materia – 5. Conclusioni.

### 1. Osservazioni introduttive

Il danno da fumo passivo rappresenta un fenomeno sempre più dibattuto a livello sia dottrinale che giurisprudenziale. Grazie all'introduzione della legge n. 3 del 16 gennaio 2003<sup>1</sup>, si è ridotta notevolmente l'esposizione dei soggetti a tale agente tossico, eliminando quasi completamente la possibilità di fumare negli spazi chiusi, ad eccezione di alcuni luoghi adibiti ai soli soggetti fumatori<sup>2</sup>. L'esposizione al fumo passivo, però, non è ancora stata del tutto azzerata nei luoghi di lavoro, nei quali una moltitudine di soggetti quotidianamente si vede costretta ad inalare il fumo dei propri colleghi di lavoro e, talvolta, del proprio datore di lavoro<sup>3</sup>.

La tutela della salute dei cittadini e, nel caso di specie, dei lavoratori è costituzionalmente garantita all'art. 32 della Costituzione: il diritto alla salute è ascrivibile alla specie dei diritti inviolabili della persona di cui all'art. 2 della stessa Carta costituzionale<sup>4</sup>. Conseguentemente, in qualsiasi luogo, compreso il luogo di

---

\* Valentino Gardi è Specialista in Professioni Legali, indirizzo giudiziario forense. Cultore della materia in Diritto della navigazione e in Diritto delle infrastrutture e dei trasporti presso l'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna. [valentino.gardi@unibo.it](mailto:valentino.gardi@unibo.it).

\*\* Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

<sup>1</sup> L'art. 51 di tale legge, "Tutela della salute dei non fumatori", definisce le misure che servono ad eliminare l'esposizione al fumo passivo nei luoghi di lavoro e locali pubblici chiusi. Fumare, nei locali chiusi, è l'eccezione: oltre che nelle residenze private, si può fumare unicamente in locali riservati ai fumatori; per il testo completo si rinvia a [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_normativa\\_366\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_normativa_366_allegato.pdf).

<sup>2</sup> D. NAZZARO, *Legge «antifumo», libertà e tutela della salute del cittadino*, in "Nuova rassegna di legislazione, dottrina e giurisprudenza", 2005, fasc. 19-20, pp. 2222-2230.

<sup>3</sup> Sul punto Trib. Palermo, n. 2227/2017, secondo cui: "non è sufficiente affiggere il cartello è vietato fumare", ma il datore di lavoro deve vigilare sul fatto che tale divieto sia rispettato dai propri dipendenti in ogni ambiente chiuso; Cass., sez. lav., 3 marzo 2016, n. 4211, secondo cui l'adozione di circolari o direttive, che regolamentano e sanzionano il divieto di fumo all'interno dell'azienda, non è sufficiente ad escludere la responsabilità del datore di lavoro per il danno da fumo passivo subito dal dipendente e accertato con apposita CTU medica.

<sup>4</sup> A. BARBERA, C. FUSARO, *Corso di diritto costituzionale*, Il Mulino, Bologna, 2012, p. 230.

lavoro, dev'essere preservata la salute del soggetto lavoratore, in quanto il diritto alla salute è un diritto assoluto e perfetto, giacché finalizzato a preservare l'integrità fisica e psichica dell'individuo.

I primi interventi legislativi italiani, finalizzati a una tutela verso i soggetti non fumatori, furono rivolti proprio ai lavoratori non fumatori, in particolari e specifici ambienti di lavoro<sup>5</sup>. Tra i primi decreti vi fu il d.P.R. del 24 aprile 1955, n. 547 – attraverso il quale fu sancito il divieto di fumare nei luoghi connotati da un particolare rischio, in riferimento all'attività che veniva svolta – ed il d.P.R. del 9 aprile 1959, n. 128, con cui fu introdotta la restrizione al consumo di oggetti da fumo in luoghi sotterranei (quali ad esempio cave o miniere).

Si rileva che il fumo passivo viene esalato, comunemente, attraverso le sigarette tradizionali<sup>6</sup>, ma le quantità e componenti della sigaretta variano in base a una pluralità di fattori: il tipo di tabacco utilizzato, gli aromi e, non di meno, gli antiparassitari utilizzati sullo stesso tabacco. Durante la combustione le sostanze che si individuano sono circa quattromila, di cui (secondo le ultime stime rilevate)<sup>7</sup>, oltre quaranta sono riconosciute come sostanze cancerogene, che possono portare al cancro e a malattie polmonari o cardiache.

## 2. La legislazione italiana sul fumo passivo; il divieto di fumo negli ambienti di lavoro

Oltre che con la legge del 2003, i primi divieti di fumo in determinati luoghi, tra cui quelli lavorativi, sono stati introdotti molti anni prima: la legge n. 584 dell'11 novembre 1975<sup>8</sup> sanciva il “Divieto di fumare in determinati locali e su mezzi di trasporto pubblico”; in seguito vi furono la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 14 dicembre 1995<sup>9</sup> e la circolare ministeriale della Sanità n. 4 del 28 marzo 2001<sup>10</sup>. La direttiva del 1995 è stata emanata al fine di vietare il fumo in specifici locali della pubblica amministrazione o dei gestori di pubblici servizi. Questa direttiva fu il risultato di una pronuncia del Tar Lazio e di un'ordinanza del

<sup>5</sup> I. CONSOLI, *Il fumo passivo nei luoghi di lavoro e la responsabilità del datore di lavoro*, nota a Cass., 16 novembre 2006, n. 24404, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2007, fasc. VI, pp. 585; E. CUMANI, *Responsabilità del datore di lavoro per esposizione a fumo passivo e infermità per causa di servizio*, nota a Cass., 16 novembre 2006, n. 24404.

<sup>6</sup> OSSFAD, *Indagine DOXA - Tipologia di consumo*, effettuata per conto dell'Istituto Superiore di Sanità, Roma, 2017.

<sup>7</sup> J. MACKAY, M. ERIKSEN, *The Tobacco Atlas*, in “World Health Organization”, 2002.

<sup>8</sup> Legge n. 584, 11 novembre 1975. Cfr. A. LAMORGESE, *Il danno da fumo*, in “Responsabilità civile e previdenza”, 2003, fasc. 4-5, p. 1182; E. BALUCANI, *I danni da fumo passivo e tutela dei lavoratori non fumatori*, in “Responsabilità civile e previdenza”, 2014, fasc. 3, p. 784.

<sup>9</sup> G.U. Serie Generale n. 11 del 15 gennaio 1996; furono altresì emanate le seguenti circolari: I.N.P.D.A.P. (Istituto nazionale previdenza dipendenti amministrazione pubblica): Circ. 19 febbraio 1996, n. 12; Ministero dell'interno: Circ. 12 dicembre 1997, n. 101.

<sup>10</sup> Sul punto si veda il testo della Circolare, 28 marzo 2001, n. 4 in [http://old.iss.it/binary/fumo4/cont/Circolare\\_28\\_marzo\\_2001.pdf](http://old.iss.it/binary/fumo4/cont/Circolare_28_marzo_2001.pdf).

Consiglio di Stato del 1995<sup>11</sup>, che hanno portato a un'interpretazione estensiva della legge n. 584 del 1975.

Le amministrazioni pubbliche, mediante l'attuazione del divieto di fumo, avevano, infatti, la potestà di esercitare poteri amministrativi regolamentari e disciplinari, nonché poteri di indirizzo, controllo e vigilanza sulle aziende e istituzioni da esse dipendenti, così come sulle aziende private, che fossero in concessione o in appalto. Le amministrazioni e gli enti potevano, in virtù della propria autonomia, regolamentare ed estendere, in maniera autonoma il divieto di fumare; la direttiva stessa, in particolare, forniva criteri interpretativi circa l'individuazione dei locali in cui si applicava il divieto<sup>12</sup>. La circolare ministeriale della sanità del 2001 aveva lo scopo di fornire chiarimenti riguardo l'interpretazione e l'applicazione di tutte le leggi vigenti in materia di divieto di fumo.

Premessa la nocività del fumo passivo, il Ministero della Sanità, mediante un'attenta analisi di tutta la normativa vigente in tema di limitazione e divieto di fumo nei luoghi e locali aperti al pubblico, fece chiarezza, in primo luogo, su quali fossero i locali in cui si applicasse tale divieto, indicando tra i molti: gli uffici delle amministrazioni a livello territoriale (uffici del catasto, uffici collocamento...), gli uffici postali (locali di accesso agli sportelli, corridoi...), i distretti militari ed altri uffici dell'amministrazione della difesa aperti al pubblico (uffici di certificazione, uffici informazioni e relazioni con il pubblico); gli uffici I.V.A., uffici del registro e via dicendo.

In seguito, lo stesso Ministero della salute si concentrò sulle competenze dei dirigenti in ordine all'applicazione dello stesso divieto di fumo, prevedendo che i dirigenti operanti nelle strutture amministrative e di servizio, ovvero il responsabile della struttura privata, fossero tenuti ad individuare, con un atto formale, i locali della struttura nei quali apporre i cartelli inerenti al divieto di fumo; spettava, infatti, agli stessi dirigenti predisporli o farli predisporre. In riferimento al potere di vigilanza i dirigenti avevano, altresì, il compito di individuare in ogni struttura amministrativa un soggetto (funzionario), che fosse incaricato di vigilare a sua volta sul rispetto dell'osservanza del divieto di fumo e, nell'eventualità, di procedere alla contestazione e alla verbalizzazione delle infrazioni, nei confronti dei trasgressori. In caso di mancato pagamento delle infrazioni, poi, gli stessi "funzionari", avevano l'obbligo di fare rapporto all'autorità competente, che era nella maggior parte dei casi il Prefetto, a cui

---

<sup>11</sup> TAR Lazio, sez. I-*bis*, 17 marzo 1995, n. 462; Cons. Stato, sez. IV, 14 maggio 1995, n. 687.

<sup>12</sup> La direttiva prevede quali criteri: "1. per locale aperto al pubblico si deve intendere quello in cui la generalità degli amministrati e degli utenti accede, senza formalità e senza bisogno di particolari permessi negli orari stabiliti; 2. tutti i locali utilizzati, a qualunque titolo, dalla p.a. e dalle aziende pubbliche per esercizio delle proprie funzioni istituzionali, sempre che i locali siano aperti al pubblico; 3. tutti i locali utilizzati, a qualunque titolo, da privati esercenti servizi pubblici, sempre che i locali siano aperti al pubblico; 4. i luoghi indicati dall'art. 1 della legge 11 novembre 1975, n. 584, anche se non si tratta di "locali aperti al pubblico" nel senso precisato dalla direttiva (es. aule scolastiche: fra le aule delle scuole di ogni ordine e grado si intendono ricomprese anche le aule universitarie)".

spettava il compito di irrogare la sanzione amministrativa. Queste sanzioni erano previste all'art. 7 della legge n. 584 del 1975, che prevedeva per i trasgressori il pagamento di una somma di denaro da L. 1.000 a L. 10.000. La stessa circolare prevedeva altresì il *modus operandi* riguardo all'applicazione della medesima sanzione.

Sul punto, appare particolarmente rilevante la pronuncia della Corte Costituzionale<sup>13</sup> n. 399 del 1996, secondo cui: «pur non essendo ravvisabile nel diritto positivo un divieto assoluto e generalizzato di fumare in ogni luogo di lavoro chiuso, è anche vero 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». Pertanto, a ragion di logica, la tutela dei lavoratori dall'esposizione a fumo passivo ha trovato fin da subito un implicito riconoscimento costituzionale e nazionale; la stessa pronuncia ha affermato, inoltre, che in tutti i luoghi di lavoro dovesse essere garantita la salubrità dell'aria respirabile e che non potesse ritenersi salubre un'aria che fosse inquinata dal fumo di tabacco. Nella stessa sede è stato altresì ribadito che il diritto *ex art.* 32, in quanto costituzionalmente protetto, deve sempre prevalere sulla c.d. libertà di fumare, rientrando secondo la Consulta nella sfera dei “liberi comportamenti che non hanno una diretta copertura costituzionale”. La Corte, infine, ha sostenuto che spetta al legislatore il compito di riconsiderare l'intera materia per poter migliorare la disciplina in tema di tutela di salute dei cittadini e in particolare la prevenzione dai danni cagionati dallo stesso fumo passivo.

Come anticipato, a seguito delle indicazioni contenute nella predetta sentenza della Corte costituzionale, la legge n. 3 del 16 gennaio 2003 ha esteso il divieto di fumo in molti luoghi di lavoro; tale divieto si applica anche agli studi professionali (avvocato, medico...) per un duplice ordine di ragioni: da un lato, perché il divieto *de quo* trova applicazione in tutti i locali chiusi dei luoghi di lavoro pubblici e privati e, dall'altro, perché negli studi professionali vi possono essere molti soggetti, tra cui clienti, tirocinanti, segretarie e via dicendo, non fumatori, la cui salute è tutelata alla stregua delle stesse norme contro il fumo passivo.

È evidente dunque la differenza rispetto alla legislazione precedente, ai sensi della quale il divieto di fumare nei luoghi di lavoro trovava applicazione unicamente nei luoghi di lavoro pubblici aperti al pubblico e nei luoghi specificamente indicati nella legge 11 novembre 1975, n. 584, *ivi* citata.

La legge del 2003, inoltre, ha previsto la possibilità di allestire dei locali riservati ai soggetti non fumatori; in linea di principio gli ambienti di lavoro in cui non si applica il divieto di fumare sono quelli conformi al decreto del Presidente

---

<sup>13</sup> Corte cost., 20 dicembre 1996, n. 399 secondo cui “La salute è un bene primario che assurge a diritto fondamentale della persona e impone la piena ed esaustiva tutela, tale da operare sia in ambito pubblicistico che nei rapporti di diritto privato. È stato anche più volte affermato che la tutela della salute riguarda la generale e comune pretesa dell'individuo a condizioni di vita, di ambiente e di lavoro che non pongano a rischio questo suo bene essenziale”.

del Consiglio dei Ministri del 23 dicembre 2003<sup>14</sup>. Tale d.P.C.M. ha previsto i requisiti strutturali che devono possedere i locali adibiti ai soggetti fumatori. Questi devono essere progettati con un ingresso avente una porta automatica normalmente chiusa; devono essere delimitati da pareti a tutta altezza su quattro lati; essere muniti di un'adeguata segnaletica luminosa, avente la scritta "area per fumatori" che, nel caso di un mancato funzionamento dell'impianto di ventilazione, sarà sostituita automaticamente dalla scritta "vietato fumare per guasto all'impianto di ventilazione"; tali locali devono altresì rappresentare un luogo di passaggio per i non fumatori; non di meno devono essere dotati di idonei mezzi meccanici di ventilazione forzata, in relazione alla capienza della sala; nei luoghi di ristorazione, tali spazi devono avere una superficie inferiore alla metà della superficie complessiva di somministrazione.

Tra le disposizioni legislative e amministrative, riferite alla tutela della salute dei non fumatori e utenti di luoghi pubblici o aperti al pubblico, non possono non menzionarsi l'accordo tra Stato e Regioni del 24 luglio 2003<sup>15</sup>, l'accordo tra Stato e Regioni del 16 dicembre 2004<sup>16</sup> e la Circolare del Ministero della salute del 17 dicembre 2004<sup>17</sup>.

Queste tre fonti, infatti, hanno precisato la disciplina di specie in modo più lineare specificando, in particolare, quali sono i locali chiusi nei quali dev'essere

---

<sup>14</sup> D.P.C.M., 23 dicembre 2003, attuazione dell'art. 51, comma 2 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, come modificato dall'art. 7 della legge 21 ottobre 2003, n. 306, in materia di "tutela della salute dei non fumatori"; per il testo completo si rinvia a [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_normativa\\_446\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_normativa_446_allegato.pdf).

<sup>15</sup> Conferenza Stato Regioni, seduta del 24 luglio 2003; tale accordo ha previsto che: "1. I locali riservati ai fumatori sono contrassegnati come tali e sono realizzati in modo da risultare adeguatamente separati da altri ambienti limitrofi, dove è vietato fumare, da idonee barriere fisiche. 2. I locali per fumatori devono essere dotati di idonei mezzi meccanici di ventilazione forzata, in modo da garantire una adeguata portata d'aria di ricambio supplementare. 3. I locali per fumatori, quando in uso, devono essere mantenuti in depressione in modo tale da garantire che la direzione del flusso d'aria sia costantemente orientata verso i suddetti locali. 4. Permane il divieto di fumo in presenza di un unico locale e di impossibilità di assicurare idonea separazione degli ambienti come previsto al punto 1. 5. In caso di guasto dell'impianto di ventilazione, non è consentito fumare nei locali destinati ai fumatori. 6. I locali per fumatori sono contrassegnati da idonei cartelli, adeguatamente visibili, e da altri che segnalano eventuali guasti all'impianto di ventilazione. 7. Nei locali in cui è vietato fumare sono collocati idonei cartelli, adeguatamente visibili, che evidenziano tale divieto".

<sup>16</sup> Conferenza Stato Regioni, seduta del 16 dicembre 2004; tale accordo prevede tra gli obiettivi primari che lo Stato e le Regioni e le Province autonome concordano sul fatto che: "a) è indispensabile perseguire l'obiettivo di rendere gli ambienti lavorativi più salubri e che, oltre all'acquisizione da parte dei lavoratori di una maggiore consapevolezza dai danni derivanti dall'esposizione al fumo passivo, è necessario garantire il rispetto delle norme di divieto, sanzionando le eventuali infrazioni; b) al fine di garantire un'uniforme ed efficace applicazione delle disposizioni in materia di divieto di fumo nei locali chiusi e di non vanificare il potere deterrente delle sanzioni, è necessario definire in modo condiviso le procedure di massima per l'accertamento e l'applicazione delle sanzioni stesse e le modalità di adempimento degli obblighi posti a carico del responsabile della struttura, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 51, comma 7, della legge n. 3 del 2003".

<sup>17</sup> Circolare Ministero della salute, 17 dicembre 2004, la quale ha fornito 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; secondo la circolare il consenso delle persone presenti non costituisce condizione sufficiente per permettere di fumare in un dato locale; per il testo completo della circolare si rinvia a [https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2005/allegati/divieto\\_fumo.pdf](https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2005/allegati/divieto_fumo.pdf).

applicato il divieto di fumare (bar, circoli privati, ristoranti, discoteche, palestre...). Hanno altresì riconosciuto che il lavoratore dipendente è un “utente” dei locali, dove svolge la propria attività; hanno individuato le procedure per l'accertamento delle infrazioni, i soggetti legittimati ad elevare i processi verbali, i soggetti competenti a ricevere il rapporto, non di meno quelli competenti ad irrogare le suddette sanzioni. Tali fonti, infine, hanno introdotto l'obbligo di formazione del lavoratore sui rischi derivanti dal fumo, sulle misure da adottare nei luoghi di lavoro, sulle sanzioni da irrogare per le violazioni al divieto di fumare e sulle modalità per la cessazione al fumo.

Per comprendere *in toto* il divieto di fumo nei luoghi di lavoro, non può prescindersi da un riferimento alla normativa in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Ci si riferisce al d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (o testo unico sulla sicurezza)<sup>18</sup>, che racchiude in un unico testo normativo tutta la precedente legislazione italiana in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 626 del 1994 con le modifiche successive e le norme di igiene e sicurezza come il d.P.R. n. 303/1956 e il d.P.R. n. 547/1955). Il TU sicurezza è la normativa fondamentale e di riferimento in materia ed ha pertanto un'importanza assoluta nell'ordinamento nazionale, anche in ragione dell'ambito di applicazione soggettivo molto esteso<sup>19</sup>. Ai fini della normativa in esame, il datore di lavoro non è solo il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, ma è un soggetto che presta la propria attività, insignito di specifiche responsabilità in ordine all'organizzazione dell'unità produttiva, esercitando poteri decisionali e di spesa; pertanto il datore ha il potere, in concreto, di influenzare l'assetto della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il TU si applica non solo ai lavoratori subordinati<sup>20</sup> in senso proprio, ma a qualunque soggetto che, indipendentemente dalla tipologia di contratto stipulato e dalla gratuità o meno della prestazione<sup>21</sup>, presti la propria attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione o dell'unità produttiva di un datore di lavoro, che sia pubblico o privato.

Nella disciplina del divieto di fumo, il TU sicurezza fa riferimento a tale divieto negli ambienti di lavoro, quando disciplina all'art. 63 i requisiti di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, nonché facendo riferimento alla “valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza” di cui all'art. 28; aspetto, questo, che riguarda prettamente il dovere del datore di lavoro di tutelare i propri lavoratori

<sup>18</sup> Cfr. R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Wolters Kluwer, Milano, 2020; P. PASCUCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act (nuova edizione aggiornata al 1° novembre 2017)*, Quaderni di Olympus n. 5, Aras edizioni, Fano, 2017.

<sup>19</sup> P. PASCUCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit.; R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 558-560; M. V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019; M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2015; O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2019.

<sup>20</sup> R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, cit.; F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU *et al.*, *Diritto del lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Utet Giuridica, Milano, 2019.

<sup>21</sup> R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, cit., pp. 558-559.

dall'esposizione al fumo passivo, senza escluderlo dagli obblighi dettati dall'art. 64<sup>22</sup>.

Per quanto riguarda i luoghi specifici dove è proibito fumare, il legislatore del Testo Unico ha indicato, tra i tanti: tutti i luoghi dove si utilizzano dei prodotti infiammabili incendiabili o esplosivi (inclusi biblioteche, archivi cartacei...)<sup>23</sup>; i laboratori chimici<sup>24</sup>; tutte le attività dove si utilizzano sostanze cancerogene<sup>25</sup>; le attività in cui si impiegano sostanze radioattive<sup>26</sup>; i laboratori biologici<sup>27</sup>; in tutte le attività, infine, dove ci sia un'esposizione da parte dei lavoratori a fibre di *asbesto* (amianto)<sup>28</sup>.

### 3. Il potere-dovere di sicurezza in capo al datore di lavoro. La tutela giuridica del lavoratore

Con la pronuncia n. 399 del 1996, quindi, la Corte costituzionale ha affermato che tra gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, grava sul datore anche quello di tutelare i dipendenti dai rischi derivanti dall'esposizione a fumo passivo.

La tutela del soggetto non fumatore lavoratore, inizialmente fu garantita solo in applicazione dell'art. 2043 c.c., in quanto tale articolo – interpretato in combinato disposto con l'art. 32 della Costituzione – permetteva al soggetto danneggiato (non fumatore) di agire nei confronti del soggetto fumatore a titolo di risarcimento dei danni causati alla propria persona dall'esposizione al fumo passivo<sup>29</sup>.

Trattare e ascrivere una tutela solo tramite l'articolo 2043 c.c., però, consentiva di riconoscere esclusivamente una tutela risarcitoria mentre la stessa norma non favoriva una tutela ai soggetti non fumatori; era, infatti, indispensabile un obbligo, in capo al datore di lavoro, di adozione, a seguito della valutazione dei

---

<sup>22</sup> Per un maggiore approfondimento si ricorda che l'art. 64 del d.lgs. n. 81/2008 disciplina gli obblighi del datore di lavoro: "1. Il datore di lavoro provvede affinché: a) i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'articolo 63, commi 1, 2 e 3; b) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombrare allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza; c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori; d) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulizia, onde assicurare condizioni igieniche adeguate; e) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento". Cfr. l'art. 15 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>23</sup> D.lgs. n. 81/2008, art. 63, allegato IV punto 4.1.1; norme di prevenzione incendi, DM. 16 febbraio 1982.

<sup>24</sup> D.lgs. n. 81/2008, art. 63, cit.; norme di prevenzione incendi, cit.

<sup>25</sup> D.lgs. n. 81/2008, art. 238, comma 2.

<sup>26</sup> D.lgs. n. 241/2000.

<sup>27</sup> D.lgs. n. 81/2008, art. 273, comma 2.

<sup>28</sup> D.lgs. n. 81/2008, art. 252.

<sup>29</sup> Corte Cost., 7 maggio 1991, n. 5002.

rischi, di misure idonee e necessarie alla tutela dei lavoratori, esposti al fumo passivo.

La tutela “tanto” ricercata giunse a soddisfacimento negli anni Novanta, quando l’orientamento dottrinale e giurisprudenziale ricondusse la tutela dei lavoratori e, in particolare, dei soggetti non fumatori nell’ambito dell’art. 2087 c.c., interpretato in combinato disposto con lo stesso art. 32 Cost. Attraverso l’esegesi di questo combinato disposto e dei principi costituzionali (artt. 2, 32 e 41 Cost.), la giurisprudenza stabilì che la tutela del diritto alla salute dei lavoratori si configurasse sia come un diritto (soggettivo)<sup>30</sup> all’incolumità fisica, sia come un diritto alla salubrità dell’aria respirata nei luoghi lavorativi, con la conseguente imposizione degli obblighi di prevenzione in capo al datore di lavoro.

L’art. 2087 c.c. è, infatti, la norma codicistica “cardine” del sistema prevenzionistico, in quanto norma di chiusura del sistema antinfortunistico<sup>31</sup> ed impone al datore di lavoro di adottare, nell’esercizio dell’impresa, tutte le misure idonee, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. Il datore è pertanto responsabile contrattualmente nei casi di *culpa in eligendo* e *culpa in vigilando*.

Conseguentemente, in una situazione in cui un lavoratore sia esposto al fumo passivo nell’ambiente di lavoro per colpa del datore di lavoro, quest’ultimo sarà responsabile. Vi sono però ipotesi in cui la responsabilità civile del datore di lavoro è esclusa: in caso di condotta abnorme del lavoratore<sup>32</sup> e nei casi di rischio elettivo, che si sia generato da un’attività non avente un rapporto causale con lo svolgimento del lavoro o che esorbiti i limiti dello stesso. Il predetto articolo codicistico, peraltro, è azionabile non solo *ex post* per il ristoro dei danni prodotti dalla violazione del medesimo obbligo, ma anche *ex ante* per ottenere dal datore di lavoro l’adempimento dei propri obblighi.

Al riguardo, gli obblighi di prevenzione del datore di lavoro non cessano con la semplice predisposizione delle misure di sicurezza, ma si concretizzano altresì

<sup>30</sup> R. BIN, G. PITRUZZELLA, *Diritto costituzionale*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 485 ss.; F.D. BUSNELLI, *Note introduttive*, in L. BRUSCAGLIA, F.D. BUSNELLI, A. CORASANITI, *Commentario della l. 23 dicembre 1978 n. 833*, in “Nuove leggi civili commentate”, 1979, p. 1189 ss.; T. MARTINES, *Diritto costituzionale*, Giuffrè, Milano, 2017.

<sup>31</sup> Trib. Messina, sez. lav., 2 febbraio 2011, n. 283 secondo cui l’art. 2087 c.c. disciplina una forma di responsabilità di natura contrattuale, a causa di un inadempimento degli obblighi di salvaguardia gravanti sul datore di lavoro in forza del contratto di lavoro stipulato con i propri prestatori al lavoro, questo contratto è soggetto a prescrizione decennale, che inizia a decorrere dal momento della manifestazione del danno. Infatti in caso si ammali il lavoratore, a causa della violazione da parte del datore di lavoro dell’art. 2087 c.c., il termine decennale decorrerà dal momento in cui la malattia si sia presentata con certezza e abbia raggiunto la misura di invalidità indennizzabile e ne sia conoscibile la eziologia; Cass., sez. lav., 21 aprile 2017, n. 10145; Cass., sez. lav., 9 agosto 2019, n. 21287, sul punto si rileva che la responsabilità non è riscontrabile solo nell’ipotesi in cui il nesso di causalità tra l’utilizzo di una sostanza e la patologia professionale non fosse configurabile allo stato delle conoscenze tecnico-scientifiche dell’epoca, in quanto non poteva essere adottata l’adozione di adeguate misure precauzionali.

<sup>32</sup> Cass. pen., sez. IV, 18 maggio 2018, n. 22034. Sul punto è stato definito comportamento abnorme del lavoratore quello non soltanto “imprevedibile, quanto, piuttosto”, quello “che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia”; Cass. pen., sez. IV, 28 luglio 2015, n. 33329.

anche con l'attività di vigilanza sul rispetto delle misure di prevenzione, da parte dei prestatori di lavoro.

È lecito pertanto sostenere che l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro l'adozione di tutte le misure idonee a preservare l'integrità psico-fisica dei lavoratori che siano alle sue dipendenze e ha l'effetto di espandere la sfera di tutela possibile, in quanto prescinde dalla considerazione e dalla prova di un danno effettivamente subito<sup>33</sup>. Sul punto, per la giurisprudenza di merito<sup>34</sup>, l'obbligo giuridico del datore di lavoro di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore si estende anche alla tutela contro l'esposizione prolungata al fumo passivo di sigarette e/o mezzi di consumo simili.

Non è comunque possibile escludere una responsabilità colposa del datore di lavoro neanche quando quest'ultimo abbia rispettato le norme tecniche che siano state dettate dal competente organo amministrativo; in tal caso solo un comportamento imprevedibile del lavoratore esonererà da responsabilità colposa il datore stesso<sup>35</sup>.

Mediante l'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008, è stato poi posto l'obbligo in capo al datore di lavoro di adottare ogni intervento idoneo al fine di prevenire qualsiasi possibile danno cagionato dal fumo passivo ai lavoratori sul luogo di lavoro; tale norma prevede, innanzitutto, l'adozione di misure generali di prevenzione contro la natura cancerogena del fumo di tabacco, per finalizzare l'abbassamento e l'eliminazione del rischio correlato all'inalazione della sostanza nociva stessa.

In ordine alle misure generali di tutela della salute e della sicurezza, il disposto dell'art. 15 dello stesso d.lgs. n. 81 del 2008 prevede che queste riguardino, in particolar modo, la riduzione dei rischi alla fonte; l'eliminazione dei rischi e, se ciò non fosse possibile, l'abbassamento e la riduzione degli stessi rischi al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite dal progresso tecnico; la limitazione al minimo del numero dei soggetti lavoratori, che siano o che possano essere stati esposti al rischio; la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale dei singoli soggetti; l'informazione e la formazione idonee e adeguate per i lavoratori; l'utilizzo di segnali di avvertimento e di sicurezza in materia. Infatti, come visto, il datore ha l'obbligo di organizzare ed imporre direttive specifiche circa il divieto di fumo nei luoghi di lavoro chiusi non privati, predisponendo, nello specifico, appositi cartelli segnaletici circa il divieto medesimo<sup>36</sup>.

Premessa la nocività del fumo e la composizione dello stesso con agenti chimici pericolosi, questo deve inoltre essere incluso nella valutazione dei rischi in

---

<sup>33</sup> F. LORENZI, *Il problema del fumo passivo negli ambienti di lavoro privati*, in "Studium Iuris", 2004.

<sup>34</sup> Trib. Palermo, 2 maggio 2017, n. 2227.

<sup>35</sup> Cass. pen., sez. IV, 24 aprile 2007, n. 16422.

<sup>36</sup> Ai sensi dell'art. 51 della legge 16 gennaio 2003, n. 3.

base al titolo IX, capo I del d.lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i. “Protezione da agenti chimici” e in particolare al comma 1, lett. *b*, punto 3, dell’art. 222.

Appare chiara, in tal caso, in capo al datore di lavoro la necessità di valutare i rischi per la salute dei propri lavoratori che potrebbero trovarsi, anche per poco tempo, nella condizione di lavorare nei locali riservati ai soggetti fumatori, tenendo conto della capacità di eliminazione del fumo passivo da parte dei sistemi di ventilazione, del numero dei soggetti fumatori presenti, della quantità di tabacco fumato, del periodo di esposizione del lavoratore, e via dicendo. Nonostante il fumo passivo sia un agente cancerogeno, lo stesso, però, non rientra ancora nell’elenco delle sostanze cancerogene di categoria 1 e 2, seppure vi sia stato il riconoscimento della cancerogenità per l’uomo dall’IARC nel 2002<sup>37</sup>.

#### 4. *La giurisprudenza più recente in materia*

Il danno da fumo passivo si manifesta soprattutto nei luoghi di lavoro, creando problematiche non di facile risoluzione in ordine alla prova della relazione eziologica tra l’evento e il danno.

Una delle prime sentenze concernenti il suddetto fenomeno risale al 1986<sup>38</sup>, pronunciata dal Pretore di Santhià, definito opportunamente dalla dottrina come “uno dei primi giuristi a occuparsi della tutela dei soggetti lavoratori per i danni subiti dal fumo passivo”<sup>39</sup>. Nel caso specifico si discusse il bando al fumo delle sigarette nei luoghi di lavoro. In tale sede, però, venne respinta l’istanza di un gruppo di prestatori di lavoro fumatori contro il divieto generalizzato di fumare, che era stato imposto dal proprio datore di lavoro. Fu dunque riconosciuto, per la prima volta nell’ordinamento nazionale, sebbene solo a livello giurisprudenziale, il divieto di fumare disposto dal datore di lavoro in ambienti affollati o non aerati; inoltre venne sancito l’obbligo datoriale, più volte citato, di adottare tutte le misure idonee per prevenire danni all’integrità fisica e morale dei soggetti lavoratori. Il Pretore di Santhià fece poi espresso riferimento al combinato disposto degli artt. 2087 e 2043 c.c., in ossequio al c.d. principio del *neminem laedere* e agli artt. 32 e 41 Cost. D’altra parte, venne sancita la libertà di fumare anche in assenza di norme che prevedessero un divieto in aree aperte e in edifici esenti da pericoli di incendio, come in luoghi non affollati.

Due anni più tardi, la Pretura di Milano con la sentenza del 30 marzo 1988<sup>40</sup> inflisse una delle prime condanne a un datore di lavoro che non aveva rispettato

<sup>37</sup> *Tobacco smoke and involuntary smoking*, in “IARC Monographs on the evaluation of carcinogenic risks to humans”, Vol. 83, Lyon (France), 2004.

<sup>38</sup> Pret. Santhià, 11 aprile 1986, in “Giurisprudenza di merito”, 1988, p. 353 ss., con nota di DELLI NOCI.

<sup>39</sup> F. LORENZI, *Il problema del fumo passivo*, cit.

<sup>40</sup> Pret. Milano, 30 marzo 1988, in “Il foro italiano”, Vol. 112, 1989, cc. 221-222.

L'adozione di misure idonee atte a fermare o ridurre lo sviluppo e la diffusione del fumo di sigaretta nei luoghi di lavoro.

È evidente che, in tema di danno da fumo passivo, i giudici agirono principalmente tutelando i lavoratori in assenza di un'inottemperanza da parte dei datori di lavoro.

Successivamente, per la prima volta nella storia giurisprudenziale, il Tribunale di Milano, con sentenza del 1° marzo 2002<sup>41</sup>, riconobbe il riscontro della relazione eziologica, per il diritto penale, tra l'esposizione al fumo passivo di sigaretta e la morte del soggetto lavoratore.

Tale vicenda processuale riguardava una dipendente che, affetta da una grave forma di asma bronchiale allergica, era obbligata a prestare il proprio lavoro in un luogo ubicato vicino a un pianerottolo, dove i propri colleghi si ritrovavano quotidianamente per fumare. La lavoratrice chiese in molte occasioni al proprio datore di lavoro di essere trasferita in un luogo diverso, ma il datore non acconsentì e, purtroppo, a seguito dell'ennesima crisi bronchiale asmatica, la lavoratrice morì. Nel merito il giudicante accertò che, nel luogo di esecuzione della prestazione lavorativa non era garantito un ricambio d'aria sufficiente in base alle norme vigenti e constatò che il datore di lavoro era a conoscenza della patologia di cui soffriva la vittima e del rischio che correva per la salute della medesima. In base a queste circostanze il Tribunale ritenne che l'esposizione al fumo passivo della lavoratrice deceduta, determinata fondamentalmente dalla mancanza di rispetto delle disposizioni aziendali circa i danni da fumo e la correlativa inadeguatezza del posto di lavoro, avesse avuto un ruolo concausale nell'insorgenza della morte. Nel caso processuale *de quo*, inizialmente, è stata accertata la responsabilità penale del capoufficio e del direttore per non aver adottato e compiuto nessun atto idoneo a evitare il rischio di decesso della dipendente, ignorando le continue richieste di aiuto della stessa. La corte condannò per concorso in omicidio colposo i due dirigenti a tre mesi di reclusione e al pagamento di una multa di 50 mila euro. Tuttavia nel successivo giudizio di Appello, la Corte di Milano, con sentenza del 16 marzo 2005<sup>42</sup>, escluse la sussistenza di un nesso casuale tra la morte della dipendente e l'esposizione della medesima al fumo passivo esalato dai colleghi, escludendo la responsabilità del datore di lavoro, attribuendosi il decesso alla patologia di cui essa stessa soffriva.

Il Tribunale di Roma, nel 2005<sup>43</sup>, si pronunciò su una richiesta risarcitoria proposta dai congiunti di una lavoratrice non fumatrice, la quale, lavorando per

---

<sup>41</sup> Trib. Milano, 1° marzo 2002; A. BAJO, *Fumo in Azienda – Prima condanna in Italia*, in "Ambiente e Sicurezza sul lavoro", 7/8, 2002.

<sup>42</sup> App. Milano, 16 marzo 2005, in [https://ricerca.gelocal.it/gazzettadimantova/archivio/gazzettadimantova/2005/03/17/NA7PO\\_PA727.html](https://ricerca.gelocal.it/gazzettadimantova/archivio/gazzettadimantova/2005/03/17/NA7PO_PA727.html); <https://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2005/03/17/fumo-passivo-assolta-la-banca.html>.

<sup>43</sup> Trib. Roma, sez. lav., 20 giugno 2005 secondo cui "il riconoscimento della causa di servizio, valutato unitamente alla disamina dei fatti e dei documenti posti a base della domanda, ed alla luce del comportamento processuale dell'amministrazione pubblica resistente, consente di

anni in un luogo con pessime condizioni igienico-sanitarie e con un'altissima concentrazione di fumo di sigaretta consumate dalle colleghe, si ammalò di carcinoma polmonare. Successivamente la lavoratrice guarì, ma a causa della medesima situazione ambientale e dello scarso stato fisico-mentale, anteriori al cancro, la stessa lavoratrice sviluppò una serie di malattie, tra cui una grave depressione, che la portarono alla morte in seguito ad un incidente stradale. In questo caso il giudice di Roma stabilì che, a prescindere dal fatto di considerare il fumo passivo come un "fattore di rischio" nei luoghi dove avviene la prestazione degli stessi lavoratori e, se sia o meno, negli stessi ambienti applicato il divieto di fumare, il datore di lavoro ha sempre l'obbligo di aggiornarsi circa le novità tecnico-scientifiche utilizzabili per preservare e tutelare il diritto all'integrità fisica dei prestatori di lavoro.

Al riguardo, occorre rilevare che questo illecito di massa<sup>44</sup> si concretizza nell'esposizione forzata di un soggetto lavoratore o no allo stesso fumo passivo, pertanto può integrare una vera e propria forma di *mobbing*<sup>45</sup>. In particolare, tale fenomeno è stato confermato da una pronuncia della Suprema Corte<sup>46</sup> in un caso processuale riguardante un pubblico dipendente non fumatore, che, sebbene soffriva dal 1997 di una fortissima infiammazione delle vie aeree e, nel corso del tempo, avesse fatto presente tale situazione al proprio datore di lavoro, fino al 2001 fu "dolosamente" esposto all'inalazione forzata del fumo passivo esalato da una moltitudine di soggetti, tra cui i propri colleghi, i vari utenti e il proprio capo reparto. Nel caso specifico, vi furono numerosi avvisi e avvertimenti dall'Azienda sanitaria locale riguardo alla tutela dei lavoratori da parte dei datori di lavoro sui rischi da fumo passivo. Inoltre, il soggetto della vicenda fu vittima di numerosi atti di "minuziosa persecuzione", rientranti nella categoria del *mobbing*. Alla fine del

---

ritenere provata la responsabilità senza necessità di disporre sul punto consulenza tecnica d'ufficio. Determinata nel 55% la misura del danno biologico relativo ai postumi direttamente ricollegabili alla patologia tumorale e nel 10% quello relativo all'ulteriore patologia depressiva conseguita alla prima, in base alle tabelle in uso presso il Tribunale di Roma deve disporsi una liquidazione del danno biologico nella misura di euro 236.725,00 e del danno morale in misura pari alla metà del danno biologico". Per un commento approfondito alla sentenza cfr. D.U. GALETTA, *Infermità per causa di servizio e fumo passivo sul luogo di lavoro: novità in tema di riconoscimento del nesso eziologico ed onere della prova? Riflessioni a prima lettura*, nota a Tar Lazio, Sez. III, 20 marzo 1997, n. 723, in "Giustizia civile", 1997, I, p. 2329. Sul tema specifico delle malattie tumorali dipendenti da causa di servizio cfr. F. INTRONA, P. MORENI, *La oncogenesi secondo la Corte dei Conti*, in "Rivista italiana di medicina legale", 1984.

<sup>44</sup> Il danno da fumo passivo rientra nella categoria dei cc.dd. *mass toxic torts*: con questo termine ci si riferisce a delle ipotesi di danni e responsabilità per l'assunzione o esposizione, da parte di un soggetto, ad agenti tossici o a materiali e sostanze di natura biochimica, radioattiva, con la conseguenza di gravi effetti eziopatologici sull'organismo. Per un approfondimento si veda G. PONZANELLI, *La responsabilità civile*, Il Mulino, Bologna, 1992; G. BALDINI, *Il danno da fumo. Il problema della responsabilità nel danno da sostanze tossiche*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2008; S. GOLD, *Causation in toxic torts: burdens of proof, standards of persuasion and statistical evidence*, Yale L.J., 1986, 96, pp. 376-402.; P.G. MONATERI, *La responsabilità nei mass torts*, in P.G. MONATERI, *Le fonti delle obbligazioni. La responsabilità civile*, in R. SACCO (diretto da), *Trattato di Diritto Civile*, Utet, Torino 1998, p. 197 ss.

<sup>45</sup> G. CATALISANO, *Sicurezza sul lavoro mobbing e responsabilità del datore di lavoro*, Aracne, Roma, 2018.

<sup>46</sup> Cass., sez. lav., 8 giugno 2015, n. 11789.

2001 il dipendente fu obbligato a presentare domanda di trasferimento presso un altro Ente pubblico della zona. La Suprema Corte, valutati e analizzati tutti questi aspetti, confermò la condanna già posta in essere nei precedenti gradi di giudizio nei confronti del Ministero delle Finanze e dell'Agenzia del territorio, condannando gli stessi a corrispondere al lavoratore vessato la somma di euro 50.000,00 a titolo di risarcimento danni. Tutte queste condotte vessatorie causarono al dipendente pubblico (come accertato dalla CTU svolta) un'inabilità permanente del 13% ed un evidente danno esistenziale.

Anche il Consiglio di Stato<sup>47</sup> è stato chiamato a pronunciarsi sulla tematica oggetto del presente contributo, in particolare quando respinse la richiesta del pubblico dipendente nei confronti del datore lavoro di ottenere il risarcimento dei danni alla salute che sarebbero stati cagionati dall'esposizione al fumo passivo, essendo mancata la prova della relazione eziologica tra l'evento (esposizione a fumo passivo) e il danno (malattia lavoratore).

Più recentemente, nel 2016, anche la Corte di Cassazione<sup>48</sup> ha mostrato "tolleranza zero" verso il danno da fumo passivo nell'ambiente di lavoro, considerando il datore di lavoro responsabile e, nel caso concreto, condannando la Rai a risarcire, con circa 32.000,00 euro, un'ex dipendente in pensione per danni biologici e morali provocati dall'esposizione al fumo passivo. Nella specie, la lavoratrice aveva chiesto il risarcimento del danno per essere stata esposta al fumo passivo, per molti anni, nel luogo dove avveniva la propria attività di giornalista. La Rai, quale parte convenuta, durante l'intero giudizio si difese sostenendo di aver diffuso molteplici circolari e vari regolamenti interni contro il fumo nel corso degli anni. La Suprema Corte affermò che "circolari e direttive non costituiscono, evidentemente, misura idonea a contrastare i rischi da esposizione da fumo passivo, se la legge non è fatta rispettare con sanzioni, quali strumenti rafforzativi della medesima norma". Infatti, la Rai non aveva posto in essere, secondo la Suprema Corte, misure idonee atte a prevenire la dannosità dell'ambiente lavorativo derivante dal fumo esalato. Un ruolo chiave, durante il processo di primo e secondo grado, ebbero le perizie svolte: queste dimostrarono l'esistenza della relazione eziologica tra l'evento e il danno circa la malattia insorta nell'ex giornalista in raffronto alle proprie condizioni di lavoro, ravvisando un danno biologico pari al 15%.

La pronuncia in esame appare di particolare interesse in quanto, secondo il ragionamento seguito dalla Corte, non esisterebbe alcuna violazione o falsa applicazione dell'art. 2087 c.c., anche in relazione all'art. 1223 c.c., quando la parte convenuta si limiti a richiamare, senza alcuno specifico riferimento, circolari e disposizioni organizzative senza che, neppure, sia stata allegata la reale entità delle sanzioni disciplinari contro il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

---

<sup>47</sup> Cons. Stato, ad. plen., 8 ottobre 2009, n. 5.

<sup>48</sup> Cass., sez. lav., 3 marzo 2016, n. 4211.

Nelle argomentazioni giuridiche analizzate poc'anzi sembra pertanto aver trovato riscontro, in sede di giudizio, l'azione nei confronti del soggetto che detenga un potere conformativo dell'attività del fumatore attivo o passivo, che sia altresì responsabile della salute, della sicurezza dei lavoratori e degli ambienti dove si svolge l'attività degli stessi.

In ordine al tema del danno non patrimoniale, non può prescindersi dal citare la sentenza dell'11 novembre 2008, n. 26972, pronunciata dalla Corte di Cassazione a Sezioni Unite, che hanno riesaminato approfonditamente i presupposti e il contenuto della nozione di danno non patrimoniale di cui all'art. 2059 c.c. Sul tema rileva, soprattutto, il comportamento del datore di lavoro<sup>49</sup>, che, qualora esponga un proprio lavoratore al fumo passivo, provocando nello stesso una condizione di disagio, con possibili danni alla salute nel lungo periodo, integrerà una lesione dei diritti costituzionalmente garantiti, quali il diritto del lavoro *ex* art. 4 Cost. e la libera espressione della propria personalità nelle formazioni sociali *ex* art. 2 Cost.

In tema di riparto di giurisdizione, fra quella ordinaria ed amministrativa, infine, si rileva che lo stesso lavoratore – laddove appartenga alle categorie sottratte alla privatizzazione del pubblico impiego – e sia esposto al fumo sul proprio luogo di lavoro, dovrà adire l'autorità giudiziaria amministrativa<sup>50</sup> per ottenere il risarcimento del danno biologico subito; ciò in virtù del fatto che si rinviene il diritto del lavoratore nell'art. 2087 c.c. e, pertanto, si configurerà una pretesa risarcitoria discendente dalla responsabilità contrattuale della P.A., in veste di datrice di lavoro.

## 5. Conclusioni

Nonostante il fumo passivo sia una tematica, oramai, affrontata e dibattuta a livello giurisprudenziale, l'applicazione dell'insieme di leggi e decreti contro questo fattore dannoso risulta ancora complessa e di non facile risoluzione e interpretazione in sede giurisprudenziale. Ciò è dovuto in particolar modo alle difficoltà della dimostrazione della relazione causale tra l'evento-fumo passivo e il danno subito dal lavoratore, non essendo facile dimostrare se un lavoratore si sia ammalato sul posto di lavoro a causa del fumo passivo al quale è stato esposto, oppure se abbia contratto la patologia per altre ragioni.

<sup>49</sup> Trib. Milano, 4 agosto 2014, n. 5236.

<sup>50</sup> TAR Venezia, sez. I, 22 agosto 2018, n. 868, secondo cui sussiste, infatti, la giurisdizione esclusiva del G.A., *ex* artt. 3 e 63, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, tenuto conto che il lavoratore appartiene al c.d. pubblico impiego non contrattualizzato. Cfr. TAR Ancona, sez. I, 14 giugno 2006, n. 427, secondo cui la domanda del dipendente, di un Ente pubblico, finalizzata a far valere la responsabilità del datore di lavoro per via dell'esposizione al fumo passivo rientra nella giurisdizione esclusiva del G.A., perché afferisce a un aspetto eminentemente contrattuale *ex* art. 2087 c.c.

A partire dagli anni Settanta la legislazione italiana, come visto, si è molto evoluta con varie leggi e decreti, in particolare la legge n. 3 del 2003 e il d.lgs. n. 81 del 2008.

L'esigenza di innalzare il grado di tutela della salute dei lavoratori, in riferimento all'esposizione a fumo passivo nei luoghi di lavoro deve assumere una priorità assoluta. Le norme e le varie disposizioni di legge devono essere applicate con metodo, al fine di isolare tutte quelle situazioni in cui un soggetto subisce il fumo.

Il fenomeno di specie va tenuto sotto costante controllo, con lo scopo di eliminare *in toto* il fumo dai luoghi di lavoro, per portare a una riduzione in scala nazionale il numero dei lavoratori che, a tutt'oggi, si ammalano proprio a causa dell'esposizione al fumo passivo.

In conclusione è opportuno altresì rilevare che, rispetto al fumo passivo esalato dalle c.d. sigarette elettroniche o simili (IQOS, vaporizzatori...), non vi è ancora nessuna norma chiarificatrice. Ciò nonostante, una parte della letteratura scientifica afferma che il vapore emesso da tali dispositivi abbia un'alta potenzialità nociva e cancerogena, basata però solo su studi osservazionali e non a lungo termine<sup>51</sup>. Il datore di lavoro ha comunque la facoltà di ammettere o meno l'utilizzo di vaporizzatori e simili, in ragione del proprio dovere di tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori; qualora ne vietasse l'uso dovrebbe adottare un esplicito e formale provvedimento; se invece lo consentisse dovrebbe assumersi l'onere e la responsabilità di una documentata valutazione dei rischi in base ai parametri dello stesso d.lgs. n. 81 del 2008.

### *Abstract*

*Negli ultimi anni il danno da fumo passivo rappresenta un tema molto dibattuto sia in dottrina che in giurisprudenza. In questo articolo si analizza il fenomeno di specie in un settore dove le dinamiche socio-giuridiche si manifestano più costantemente come quello lavorativo, cercando di fornire un inquadramento chiaro e lineare della normativa italiana sul divieto di fumo nei luoghi chiusi aperti al pubblico e, in particolare, negli ambienti lavorativi. Ciò consente di verificare come il ruolo del datore di lavoro, sul rispetto di tale divieto, assume una rilevanza primaria in riferimento alla tutela dei lavoratori che siano esposti al fumo passivo. Infine si fornisce una panoramica concisa sull'evoluzione giurisprudenziale in tema di danno giuridico da fumo passivo negli ambienti di lavoro, ricordando, tra le molte, la storica pronuncia della Corte di Cassazione (n. 4211/2016), con cui la Rai (Radiotelevisione italiana S.p.A.) è stata condannata a risarcire una ex dipendente per i danni biologici e morali, che aveva patito a causa del fumo passivo inalato nel proprio ambiente di lavoro.*

---

<sup>51</sup> C. DINAKAR, G.T. O'CONNOR, *The health effects of electronic cigarettes*, in "The New England Journal of Medicine", 2016, 375, pp. 1372-1381; P. HAJEK, A. PHILLIPS-WALLER, D. PRZULJ, *et al.*, *A randomized trial of e-cigarettes versus nicotine-replacement therapy*, in "The New England Journal of Medicine", 2019, 380, pp. 629-637; C. BULLEN, C. HOWE, M. LAUGESSEN, *et al.*, *Electronic cigarettes for smoking cessation: a randomised controlled trial*, in "Lancet", 2013, 382, pp. 1629-1637; P. CAPONNETTO, D. CAMPAGNA, F. CIBELLA, *et al.*, *Efficiency and Safety of an electronic cigarette (ECLAT) as tobacco cigarettes substitute: a prospective 12 months randomized control design study*, in "Plos One", 2013; S.D. HALPERN, M.O. HARHAY, K. SAULSGIVER, *et al.*, *A pragmatic trial of e-cigarettes, incentives, and drugs for smoking cessation*, in "The New England Journal of Medicine", 2018, 378, pp. 2302-2310.

*Since last years one of the most important topic has been developing is about the consequences of secondhand smoke, both in doctrine and jurisprudence one. This post is focused on these species phenomenon within a sector that explicitly definitely all social and legal aspects: the job one. The goal is to provide a clear and linear classification of Italian legislation on forbidden smoke in public places, specially the job one. Very clear has to be the role of employer about that becoming the first leader on duty in the employees protection against the secondhand smoke. At last, there is the law evolution overview about the topic of secondhand smoke damage in the job places like the historical judgment of Italian Cassazione Court (n. 4211/2016). The national tv RAI has been condemned to compensate an ex employee for biological and moral damage due to the secondhand smoke inhalation in the job place.*

*Parole chiave*

*danno da fumo passivo, luoghi di lavoro, potere-dovere del datore di lavoro, tutela del lavoratore, risarcimento del danno, decreto legislativo n. 81/2008*

*Keywords*

*second-hand smoke damage, places of work, the employer's dominance-duty, worker's defense, damage compensation, legislative decree n. 81/2008*