



Associazione Artigiani della Provincia di Varese

 Confartigianato  
impresa

Servizio Ambiente e Sicurezza



Viale Milano, 5 - Varese

tel.: 0332 286840

fax: 0332 288322

e-mail: [asarva@asarva.org](mailto:asarva@asarva.org)

[www.asarva.org](http://www.asarva.org)

# IL RISCHIO DEL FUMO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

La formazione e informazione  
dei lavoratori

Servizio Ambiente e Sicurezza

Le guide della sicurezza



Associazione Artigiani della Provincia di Varese



## AMBIENTE

Con il **Servizio Ambiente** interveniamo a fianco delle imprese per risolvere tutti i **problemi di impatto ambientale**.

## SICUREZZA

Con il **Servizio Sicurezza** trasferiamo la consapevolezza del valore della prevenzione e **calibriamo gli interventi** in termini di priorità e di costi.

## MEDICINA

Con il **Servizio di Medicina del Lavoro** forniamo alle aziende assistenza esperta e completa su tutte le problematiche inerenti la **tutela della salute** dei lavoratori.

## FORMAZIONE

Con i nostri **Corsi di Formazione** i lavoratori sono addestrati alla gestione della sicurezza attraverso incontri periodici sia pratici che teorici.

Come garanzia per i nostri clienti abbiamo fatto nostri i principi di **integrità professionale, concretezza, qualità delle prestazioni, competenza**. Il nostro sistema aziendale è certificato ISO 9001:2000.



Per informazioni: **0332 286840**

## CAPITOLO 4 LA CARTELLONISTICA



Nei locali deve essere affissa apposita cartellonistica che evidenzi il divieto di fumare integrata dalle prescrizioni di legge, dalle sanzioni applicabili ai trasgressori e dai nominativi di coloro che sono incaricati a vigilare sull'osservanza del divieto.

Nelle strutture con più locali, è possibile apporre il cartello indicato in precedenza in prossimità dei luoghi di accesso e dei cartelli con la sola scritta 'VIETATO FUMARE' nei locali adiacenti.

I locali per fumatori sono da indicare appositamente con la scritta 'AREA FUMATORI' integrati, nel caso di guasti agli impianti di ventilazione supplementare da cartelli con la dicitura 'VIETATO FUMARE PER GUASTO ALL'IMPIANTO DI VENTILAZIONE'

## IL RISCHIO DEL FUMO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il fumo attivo di sigaretta è una fattore di rischio indiscusso per il tumore del polmone nell'essere umano. Coloro che non fumano ma vivono accanto a fumatori finiscono per inalare le stesse sostanze cancerogene nell'aria che respirano, inquinata dal fumo di tabacco. Così esordisce l'ultima monografia dello IARC, l'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro che ha sede a Lione, confermando che il rischio di cancro del polmone è aumentato anche per i non-fumatori esposti al fumo passivo.

In molti ambienti di lavoro l'avvenuta introduzione del divieto generalizzato di fumo non sembra avere creato particolari difficoltà operative, in quanto la valutazione dei rischi condotta ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/2004 aveva già comportato la riduzione dell'estensione delle aree aziendali in cui il consumo di sigarette era consentito.

Un numero sempre più rilevante di imprese ha vietato il fumo, per ragioni di sicurezza, in tutti i locali di propria pertinenza. Tuttavia l'entrata in vigore della nuova normativa ha prodotto l'adozione di nuove modalità di gestione del personale, e di adempimenti obbligatori che è bene valutare singolarmente.

## INDICE DEL DOCUMENTO

<b>CAPITOLO 1</b> QUALI DANNI PROVOCA IL FUMO	<b>Pag.</b> 4
<b>CAPITOLO 2</b> LA NUOVA LEGGE SUL DIVIETO DI FUMO	<b>Pag.</b> 6
<b>CAPITOLO 3</b> GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	<b>Pag.</b> 9
<b>CAPITOLO 4</b> LA CARTELLONISTICA	<b>Pag.</b> 14

## CAPITOLO 1 QUALI DANNI PROVOCA IL FUMO

### Fumo attivo:

Alla già lunga lista di organi bersaglio del fumo individuata nel 1986, altri tumori associati al fumo sono stati individuati, come il cancro dello stomaco, del fegato, del collo dell'utero, del rene e la leucemia mieloide. A fronte di questa lungo elenco, e considerando le numerose altre malattie non neoplastiche legate al fumo, risulta assodato che il 50% dei fumatori muore a causa di malattie legate al fumo. Il rischio di cancro è elevato non solo per le sigarette, ma anche per sigaro, pipa e bidis (un tipo di tabacco usato in India). Il grado di rischio aumenta con la quantità e con la durata del fumo nell'arco dell'intera vita.



### Fumo passivo:

Il fumo passivo (o involontario) si definisce come l'esposizione di una persona che non fuma al fumo di tabacco prodotto da altri. Il fumo passivo è una miscela di fumo esalato da parte del fumatore e di fumo secondario prodotto dalla combustione spontanea della sigaretta che produce una colonna di fumo nel posacenere o tra le dita del fumatore. La concentrazione di particelle respirabili (particolato fine o polveri sottili) di cui il fumo passivo è composto, può essere molto elevata nelle aree chiuse, come i posti di lavoro e le stanze di uffici e abitazioni. Si è riscontrato un significativo aumento del rischio di tumore del polmone nei coniugi non fumatori esposti al fumo passivo del partner. Per mariti non fumatori è stato calcolato un aumento di rischio di tumore del polmone del 30%, mentre nelle mogli non fumatrici il rischio in eccesso era del 20%. E' stato osservato che il rischio aumentava con l'aumentare dell'intensità dell'esposizione al fumo passivo. In modo analogo, l'esposizione dei non-fumatori al fumo passivo sul posto di lavoro comportava un aumento nel rischio di cancro del polmone del 16-19%.

E' stato segnalato anche un possibile aumentato rischio di tumori

### Esercizio di interventi disciplinari:

L'esercizio di interventi disciplinari consente, al datore di lavoro, di comprovare il corretto assolvimento dell'onere di vigilanza. Un risultato che peraltro può essere conseguito anche attraverso l'inoltro ai trasgressori di semplici lettere di richiamo non disciplinare.

Le lettere di richiamo non disciplinare ovvero gli effettivi provvedimenti sanzionatori eventualmente comminati ai trasgressori, qualora la violazione del divieto di fumo abbia comportato l'insorgenza anche di problemi direttamente correlati all'attività lavorativa, possono venire accompagnati da altri interventi afflittivi. Può trattarsi di trattenute di quote della retribuzione nell'ipotesi, ad esempio, di periodi di assenza non autorizzata dal posto di lavoro - per l'eccessivo prolungamento delle pause individualmente spettanti - ovvero di detrazioni per risarcimento operate, con le modalità previste dal Ccnl applicato, a seguito di danni verificatisi al prodotto-processo di lavorazione conseguenti all'avvenuta infrazione al divieto di fumo (ad es. alla necessaria asetticità degli ambienti di lavoro delle aziende chimiche od alimentari, che il fumo può alterare). La giurisprudenza prevalente ha rilevato da tempo che i comportamenti sanzionabili inseriti nei Ccnl rivestono carattere solo esemplificativo - non tassativo - e che pertanto anche eventuali violazioni alla normativa contrattuale o di legge non espressamente previste possono determinare l'applicazione di provvedimenti disciplinari. E' quindi possibile intervenire disciplinarmente in presenza di qualsiasi violazione al divieto di fumo disposto dall'articolo 51 della legge n. 3/2003, pur in assenza di specifiche norme contrattuali.

*Esempio di clausola inseribile in un accordo collettivo aziendale:*

*Le infrazioni al divieto di fumo, introdotto in azienda ai sensi dell'articolo 51 della legge n. 3 del 1° gennaio 2003, sono sanzionabili, in deroga alle norme disciplinari previste nel Ccnl applicato nell'unità produttiva di ..... e riportate nel codice disciplinare aziendale, con il seguente provvedimento:*

.....

«conduttori» dei locali privati ovvero ai «collaboratori da essi formalmente incaricati», ai quali spetta pertanto il duplice onere di richiamare i trasgressori e di segnalare le infrazioni riscontrate ai soggetti pubblici competenti per l'applicazione delle sanzioni amministrative. Le modalità di delega non sono precisate nella normativa, ma è tuttavia opportuno suggerire il ricorso a formule scritte, che precedano la specifica segnalazione dei relativi nominativi - prevista espressamente dal punto 7 dell'Allegato 1 del D. P.C.M. 23 dicembre 2003—sulla cartellonistica obbligatoriamente esposta.

Anche l'individuazione degli incaricati non può prescindere dalla correlazione tra le competenze individuali possedute ed il ruolo aziendale conferito; i medesimi devono cioè essere effettivamente posti in condizione, nello svolgimento delle loro mansioni, di adempiere i compiti di vigilanza (ad esempio nell'ipotesi di lavoro a turni sarebbe opportuno procedere a deleghe plurime, al fine di coprire l'intero orario di svolgimento dell'attività lavorativa)

La procedura che porta all'irrogazione della sanzione (D.Lgs. 758/94) non richiede l'accertamento diretto della violazione da parte dell'organo di vigilanza, ma potrà essere attivata sulla base di segnalazioni o esposti nei quali si circoscrive un mancato rispetto avvenuto nel passato.

La sanzione potrà quindi riguardare principalmente:

- ⇒ Il datore di lavoro che non ha segnalato con apposita cartellonistica il divieto di fumo (da €220 a €2.200)
- ⇒ Il datore di lavoro, o suo incaricato, che non richiede il rispetto del divieto (con violazione dell'art. 4 del D.Lgs. 626/94); o nelle attività in cui esistono pericoli specifici di incendio (con violazione del DPR 547/55);
- ⇒ il lavoratore che trasgredisce al divieto di fumo ( da €27,50 a €550 raddoppiabile se commessa in presenza di una donna in evidente stato di gravidanza o in presenza di lattanti o bambini inferiori ai 12 anni, oltre alla violazione dell'art. 5 Dlgs. 626/94)
- ⇒ Al datore di lavoro che non ha considerato il rischio di fumo passivo quale agente cancerogeno (con violazione del D.Lgs. 626/94)
- ⇒

pediatriche se la madre è stata esposta al fumo durante la gravidanza, come pure un aumento di rischio di linfomi associato al fumo da parte del padre, che restano tuttavia questioni ancora aperte. Non è invece stata segnalata evidenza per un'associazione causale tra fumo passivo e tumore della mammella. Il gruppo di esperti ha sottolineato che non dovremmo aspettarci di riscontrare patologie da fumo che non siano state osservate nei fumatori attivi.

Il fumo passivo è associato non solo con i tumori, ma anche con un aumentato rischio di altri problemi di salute nei soggetti non fumatori, soprattutto le malattie coronariche e le patologie respiratorie croniche.

### **I costi per il servizio Sanitario nazionale:**

ogni provvedimento che valga a ridurre la prevalenza di fumo (in numero assoluto dei fumatori e in numero di sigarette fumate al giorno) nel luogo di lavoro si traduce automaticamente in un grande vantaggio per la comunità intera. Si sa infatti che i fumatori ricorrono maggiormente al medico e alle cure in ospedale e, dopo la fase acuta della malattia soffrono di una prolungata convalescenza; se coinvolti in un incidente o sottoposti a un intervento chirurgico hanno degenze più lunghe.

Una analisi dei costi del fumo per la comunità non è ancora disponibile per l'Italia, ma negli USA nel 1993 il costo dell'assistenza medica diretta è stato calcolato in oltre 50 miliardi di dollari.

Gli effetti del fumo sull'attività lavorativa si traducono mediamente in 6,5 giorni aggiuntivi annui d'assenza, con un maggior utilizzo dei servizi sanitari pari a 6 visite in più per anno e a 4 visite in più per anno per i figli di fumatori.

L'aspetto economico della questione fumo debba essere presa in considerazione dalle aziende.

I costi indiretti comprendono anche la ridotta produttività (le attività correlate al fumo occupano circa l'8% del tempo lavorativo), assenteismo, maggior turnover del personale legato a prematura morte o invalidità dei fumatori.

Sono costi indiretti anche quelli derivanti dal disagio e dalle malattie originati nei non fumatori dalla esposizione al fumo passivo.



## CAPITOLO 2

### LA NUOVA LEGGE SUL DIVIETO DI FUMO

**LEGGE 16 gennaio 2003, n. 3 Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione** G.U. n. 15 del 20/01/2003

#### **Art. 51. (Tutela della salute dei non fumatori)**

##### **1. E' 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.

Gli esercizi e i luoghi di lavoro di cui al comma 1, lettera b), devono essere dotati di impianti per la ventilazione ed il ricambio di aria regolarmente funzionanti. Al fine di garantire i livelli essenziali del diritto alla salute, le caratteristiche tecniche degli impianti per la ventilazione ed il ricambio di aria sono definite per legge.

Sempre per legge sono definiti i locali riservati ai fumatori nonche' i modelli dei cartelli connessi all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

*In sostanza in tutte le strutture in cui le persone sono costrette a soggiornare non volontariamente devono essere previsti locali adibiti ai fumatori.*

La Circolare del Ministero della Salute del 17/12/2004 si è premurata di specificare infatti che 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**, intendendo includere in questi ultimi anche i lavoratori dipendenti che prestano la loro attività lavorativa.

Il divieto vale dunque anche per tutti quei luoghi di passaggio come scale, portinerie, ascensori, androni, mezzi di trasporto che sono di fatto luogo di lavoro per alcune tipologie di lavoratori come ad es. addetti alle pulizie, postini, addetti alla manutenzione.

Il divieto si applica quindi indistintamente in tutti i luoghi di lavoro,

anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa assegnata (ad esempio alla tolleranza che sovente caratterizzava gli ambienti in cui si svolgeva l'ordinaria attività d'ufficio) e si era altresì provveduto ad una regolamentazione formale delle pause, finalizzate più in generale al ristoro psicofisico dei dipendenti, emerge ora il rischio che tali intervalli risultino di fatto insufficienti rispetto alle abitudini acquisite dai dipendenti. Infatti sia la durata, sia la collocazione oraria delle interruzioni, concesse dal datore di lavoro potrebbero non corrispondere alle esigenze dei fumatori. Possibili soluzioni per risolvere tale problematica, senza tuttavia introdurre condizioni di miglior favore per i dipendenti fumatori cioè senza attribuire loro un maggior numero di interruzioni del lavoro sarebbe forse utile procedere innanzitutto al frazionamento delle pause spettanti alla generalità dei dipendenti, eventualmente ricorrendo a specifici accordi aziendali. Ad esempio la pausa di 20 minuti eventualmente prevista dal contratto collettivo applicato potrebbe essere suddivisa in due pause di 10 minuti (collocate rispettivamente a metà della prima e a metà della seconda parte della giornata. La circolare del Ministero del Lavoro n. 8 del 2 marzo 2005 sulla «disciplina di alcuni aspetti dell'orario di lavoro» ha precisato che il periodo minimo di 10 minuti di pausa, previsto dal D.Lgs. n. 66 del 5 aprile 2003, e' da intendersi consecutivo e pertanto non può essere ulteriormente frazionato.).

*Esempio di clausola inseribile in un accordo aziendale:*

*I lavoratori che decideranno di sospendere il lavoro per recarsi nelle aree aziendali in cui è consentito il fumo, per una durata non superiore a ..... minuti per ogni singola pausa e complessivamente non superiore a 10 minuti (pari pertanto a n. 2 pause di 10 minuti) sono tenuti a recuperare tali intervalli di tempo al termine della prestazione giornaliera in regime ordinario, senza che si possa procedere a trascinarsi nella giornata successiva.*

#### **Procedure sanzionatorie per datore di lavoro e lavoratore:**

Il punto 4 dell'accordo Stato-Regioni 16 dicembre 2004 ha attribuito, come si è detto il compito di vigilare sul rispetto del divieto di fumo ai

comportato la riduzione dell'estensione delle aree aziendali in cui il consumo di sigarette era consentito. In anni recenti un numero sempre più rilevante di imprese ha addirittura vietato il fumo, per ragioni di sicurezza, in tutti i locali di propria pertinenza, ad eccezione - ma non sempre - delle sole zone aperte. In queste realtà pertanto l'entrata in vigore della nuova normativa non ha prodotto l'adozione di nuove modalità di gestione del personale.

Nelle imprese in cui invece non si era già provveduto a delimitare od escludere completamente le aree destinate ai fumatori, l'entrata in vigore dell'articolo 51 della legge n. 3/2003 ha determinato due ordini di problemi:

- ⇒ **la necessità di definire con maggiore precisione il regime delle pause individualmente spettanti durante l'orario giornaliero** di lavoro, per consentire ai fumatori il raggiungimento dei locali a loro riservati ovvero delle aree aziendali aperte ed a loro accessibili ;
- ⇒ **il contenimento di eventuali conflittualità** che possono insorgere tra i lavoratori che trasgrediscano al divieto e i non fumatori.

#### Regime delle pause:

l'articolo 8 del D.Lgs. n. 66/ 2003 ha previsto il diritto di ogni lavoratore di godere di una pausa di 10 minuti nel corso della giornata lavorativa, a condizione che le prestazioni svolte eccedano la durata di 6 ore. Tuttavia la contrattazione collettiva ovvero la regolamentazione aziendale hanno sovente introdotto, ancora prima dell'entrata in vigore della normativa, sistemi più dettagliati di gestione di tali intervalli, a volte concessi in misura maggiore e spesso gestiti con modalità più elastiche, anche permettendo ai lavoratori un utilizzo discrezionale, purchè compatibile con le necessità aziendali. E' pertanto evidente ora la necessità , per i dipendenti, di utilizzare tali momenti di sospensione dell'attività lavorativa anche per il consumo di sigarette nelle aree in cui non vige il divieto di legge. A tale proposito si consideri che nelle aziende in cui, prima dell'entrata in vigore della normativa introduttiva del divieto generale di fumo, il consumo di sigarette era consentito

anche quelli frequentati da un unico lavoratore, pertanto salvo espresso divieto, è oggi possibile fumare

- ⇒ **Nei luoghi aperti**
- ⇒ **Nei locali chiusi non aperti al pubblico o ad utenti**
- ⇒ **Nei locali riservati ai fumatori e appositamente contrassegnati.**

#### Locali per fumatori :

Il decreto integrativo ha previsto condizioni particolarmente vincolanti, quali la presenza di pareti a tutta altezza, ingressi con porta a chiusura automatica, adeguata segnaletica, collocazione esterna rispetto alle aree di passaggio dei non fumatori, mantenimento dell'atmosfera in depressione, ventilazione meccanica con portata d'aria minima ed espulsione forzata all'esterno, infine indicazioni luminose ad accensione automatica. Si tratta di prescrizioni, particolarmente numerose, e dall'elevato grado di dettaglio, in quanto definiscono - ad esempio - la portata di aria supplementare minima da assicurare per ogni persona ospitata nel locale, computata in base ad uno specifico indice di affollamento.

**Gli ambienti non rispondenti, anche solo temporaneamente, a tutte le caratteristiche tecniche sopra evidenziate, non sono da ritenersi idonei** ai sensi della legge n. 3/03. Se concessi comunque in uso ai fumatori ne deriverebbe pertanto l'applicazione ai datori di lavoro, nell'ipotesi di accertamento dell'infrazione, delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 584/1975, articolo 4, ovvero una somma da € 220 a € 2.200, aumentata della metà qualora i sistemi di ventilazione non siano funzionanti o siano condotti in maniera inadeguata o inefficiente.

Sebbene i requisiti tecnici dei locali per fumatori siano stati individuati con oltre un anno di anticipo rispetto all'insorgenza del divieto generalizzato di fumo, avvenuta a gennaio 2005, solo poche imprese hanno provveduto alla predisposizione di idonei locali per fumatori, per ragioni evidentemente legate sia al costo degli investimenti necessari, ma anche al rischio sanzionatorio correlato ad eventuali inadempienze delle prescrizioni del D.P.C.M. 23/12/2003, peraltro evitabili in ragione della non obbligatorietà di tali interventi. Infatti è stato definitivamente precisato che «la predisposizione di locali per fumatori non è considerata dalla legge adempimento necessario» ed il

concetto è stato ribadito dalla circolare del Ministero della Salute 17 dicembre 2004 secondo cui «la realizzazione di aree per fumatori

Peraltro gli spazi destinati ai fumatori, prima dell'entrata in vigore della normativa di riforma, erano identificati soprattutto dal documento di valutazione dei rischi, elaborato ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/94 e corrispondevano a zone non delimitate fisicamente, localizzate ad esempio in prossimità dei distributori automatici per la ristorazione. Pertanto l'adeguamento alle previsioni del D.P.C.M. 23 dicembre 2003, se tali imprese decidessero ora di realizzare spazi conformi al nuovo dettato legislativo, comporterebbe anche la necessità di individuare differenti aree da assegnare ai fumatori, riorganizzando almeno in parte la dislocazione degli ambienti di lavoro ed affrontando quindi inevitabili aggravii gestionali. Inoltre le aree per fumatori in precedenza erano spesso individuate all'interno dei reparti lavorativi, in zone vicine ai posti di lavoro dei dipendenti interessati, mentre la necessità di definire ambienti chiusi e separati comporta adesso inevitabilmente la tendenza a ridurre il numero e ad accentrarne la collocazione, rendendo quindi più disagiata per i fumatori l'accesso ed aumentando il rischio di problematiche connesse con l'organizzazione del lavoro. Infine va detto che l'iter di emanazione del provvedimento di riforma non si è esaurito con l'adozione della disciplina tecnica. L'inserimento iniziale, nell'ordinamento giuridico italiano, di un principio di tutela che «costituisce un obiettivo prioritario della politica sanitaria del nostro Paese e dell'Ue » ha inoltre incrementato gli oneri gravanti sul datore di lavoro, a cui spetta altresì il compito di: «fornire una adeguata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute derivanti dal fumo attivo e passivo, sulle misure di prevenzione dal fumo adottate nel luogo di lavoro, sulle procedure previste dalla normativa vigente per la violazione del divieto di fumare e sulle modalità più efficaci per smettere di fumare, avvalendosi dei servizi competenti in materia ».

### CAPITOLO 3 GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

In base a quanto esposto gravano quindi sul datore di lavoro gli obblighi di carattere generale, non altrimenti derogabili, consistenti in:

- a) **vigilanza** - peraltro delegabile a soggetti formalmente incaricati sull'effettivo rispetto del divieto;
- b) **apposizione di specifica cartellonistica** negli ambienti di lavoro;
- c) **richiamo dei lavoratori inosservanti e segnalazione** degli episodi ai pubblici ufficiali competenti per la contestazione delle infrazioni.

Al contrario la predisposizione di idonei locali per fumatori, rispondenti ai requisiti di legge, costituisce solo una libera facoltà esercitabile sostanzialmente poco attuata dalle imprese.

La Regione Lombardia con una propria circolare(n.2/SAN/2005 del 14/01/2005) ha reso noto che in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro i datori di lavoro sono tenuti a :

- ⇒ **consultare** preventivamente l'RSPP e il RLS, Il Medico Competente in relazione alle disposizioni del D.Lgs. 25/2002 (esposizione ad agenti chimici pericolosi) in merito ai provvedimenti adottati per l'applicazione del divieto di fumo;
- ⇒ **aggiornare** la "Valutazione dei rischi" aggiungendo il "rischio fumo";
- ⇒ **fornire adeguata informazione** ai lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione, sulle procedure previste dalla normativa vigente in materia di divieto di fumo.

#### Gestione dei dipendenti:

In molti ambienti di lavoro l'avvenuta introduzione del divieto generalizzato di fumo non sembra avere creato particolari difficoltà operative, in quanto la valutazione dei rischi condotta ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 2004 aveva già