



**IL MINISTERO** della salute, tramite una recente circolare, ha fornito chiarimenti circa l'attuazione delle norme in materia di tutela della salute dei non fumatori, precisando che il divieto di fumare trova applicazione non solo nei luoghi di lavoro pubblici, ma anche in quelli privati che siano aperti al pubblico o ad utenti.

Dalla norma, rinvenibile dalle disposizioni dell'art. 51 della Legge n. 3 del 16 gennaio 2003, si evince chiaramente che il divieto di fumare è limitato esclusivamente ai «locali chiusi» nei quali sono ricompresi sia i luoghi di lavoro che i locali destinati al riposo. Per tale motivo il divieto non trova applicazione, in ogni caso, nei luoghi all'aperto.

Il divieto di fumare nei locali chiusi possiede carattere generale, ma non assoluto. Esistono, infatti, varie eccezioni.

Il divieto, ad esempio, non si applica ai locali privati non aperti né ad utenti né al pubblico. Con il termine utenti il legislatore ha voluto indicare, in senso ampio, coloro che utilizzano il locale.

In quest'ottica, è da ritenere che i locali di un'azienda privata accessibili da parte dei lavoratori debbano considerarsi pur sempre aperti ad utenti e, quindi, soggetti al divieto di fumare.

Altra questione riguarda, invece, le abitazioni private e i locali destinati ai fumatori.

Per i luoghi destinati alla civile abitazione le cose si complicano qualora gli stessi siano anche un luogo di lavoro, ad esempio nell'ipotesi in cui vi operino dei collaboratori domestici. In tal caso si dovranno applicare tutte le disposizioni dettate in tema di salute e prevenzione degli infortuni, così come previsto dalla oramai affermata giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacato

## Locali chiusi e divieto di fumo: le eccezioni

### Uno sguardo alla normativa

Per informazioni

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti, 11  
Campobasso  
www.cref.it  
info@cref.it

Per quanto concerne i locali adibiti ai fumatori, dalle disposizioni contenute nel testo dell'art. 51 si poteva dedurre l'obbligo per il datore di lavoro di riservare un locale ai fumatori, con accollo delle relative spese (non modiche) necessarie per la messa a norma dei locali.

In realtà tale imposizione sussiste solo nelle c.d. comunità coercitive, ed infatti l'Accordo Stato-Regioni del 24 luglio del 2003 ha esplicitamente previsto che «la predisposizione di locali per i fumatori non è considerata dalla legge come adempimento obbligatorio».

Coerentemente, la circolare del Ministero della salute ha ribadito che la realizzazione di aree riservate ai fumatori non rappresenta affatto un obbligo, ma una facoltà riservata ai datori di lavoro che ritengano opportuno attrezzare locali riservati ai fumatori.

Un interrogativo si è posto per i locali destinati alla ristorazione per i quali è predisposto che «... devono essere adibiti ai non fumatori uno o più locali di superficie prevalente ri-

spetto alla superficie complessiva...» del locale stesso.

Dalla lettura della norma si potrebbe argomentare che negli esercizi di ristorazione sarebbe comunque obbligatorio destinare ai fumatori appositi locali.

In realtà, le disposizioni devono essere intese nel senso che qualora sia previsto un locale adibito ai fumatori, questo non potrà avere una superficie superiore a quello destinato ai

non fumatori. Passando al regime sanzionatorio, questo si presenta alquanto complesso in rapporto ai diversi obblighi facenti capo al datore di lavoro.

In via preliminare si nota che le sanzioni applicabili, in caso di infrazione al divieto di fumo, sono di carattere meramente amministrativo ed il loro ammontare, stabilito dalla legge nel suo massimo e minimo, ha visto un incremento pari al 10% grazie

ad una recente disposizione legislativa del 2004.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro ometta di svolgere una delle azioni necessarie previste a garanzia dell'effettiva osservanza del divieto (come, ad esempio, l'apposizione dei prescritti cartelli o l'attuazione di un'adeguata vigilanza) sono previste sanzioni ben più gravi rispetto a quelle esistenti per i la-

voratori. Infatti, qualora l'imprenditore violi le norme inerenti l'obbligo di predisposizione di impianti di ventilazione nei locali adibiti ai fumatori, il questore potrà sospendere l'attività svolta, da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi o, addirittura, prevedere la revoca della licenza di esercizio del locale.

Alfonso Tagliamonte



# Permessi ai disabili e tredicesima

AI SOGGETTI disabili e ai familiari che li assistono sono riconosciuti, dalla legge, permessi retribuiti della durata di due ore al giorno o di tre giorni nell'arco di un mese. (art. 33, commi 2 e 3, legge 5 febbraio 1992 n. 104).

Si è posto il problema se i periodi di assenza dal lavoro per fruire dei predetti permessi retribuiti incidono sul diritto, alla tredicesima mensilità. Quest'ultima, infatti, matura relativamente a periodi di lavoro o di assenza retribuita come malattia, maternità, ferie, congedo matrimoniale: al di fuori di questi casi

espressamente previsti, la tredicesima mensilità dovrebbe essere decurtata in proporzione ai periodi non lavorativi.

Tuttavia, il Dipartimento della funzione pubblica, con nota circolare dell'8 marzo 2005, ha affermato che, nel caso di fruizione di permessi retribuiti da parte di lavoratori portatori di handicap o di familiari di soggetti disabili, l'importo della tredicesima mensilità non può essere decurtato e deve essere erogato per intero come se il lavoratore avesse prestato la propria attività.

*Filomena Sanzari*