



BEA LEX

Sicurezza ed Igiene del Lavoro
Raccolta Normativa - 10[^] rev., anno 2001

Circolare 25 gennaio 2001, n. 16, Mlps

MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 19 SETTEMBRE 1994, N. 626, TITOLO VI, "USO DELLE ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI". CHIARIMENTI OPERATIVI IN ORDINE ALLA DEFINIZIONE DI "LAVORATORE ESPOSTO" E "SORVEGLIANZA SANITARIA".

PROT. 20121/RI.3A

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Generale Rapporti di Lavoro - Div. VII -

ALLE DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALI
DEL LAVORO
LORO SEDI

ALLA DIREZIONE GENERALE AA.GG.
E DEL PERSONALE - DIV. VII

AGLI ASSESSORATI ALLA SANITÀ DELLE
REGIONI

ALLE PROVINCE AUTONOMA DI TRENTO E
BOLZANO

ALLE ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE
DEI DATORI DI LAVORO

ALLE ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE
DEI LAVORATORI

LORO SEDI

Con la legge 29 dicembre 2000, n.422, "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale S. O. n.14/L del 20 gennaio 2001, sono state apportate modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, Titolo VI, in tema di sicurezza e salute dei lavoratori addetti ad attrezzature munite di videoterminali.

Dette innovazioni, che riguardano il campo di applicazione della normativa - il quale ne risulta significativamente ampliato – nonché le modalità di espletamento della sorveglianza sanitaria, comportano notevoli riflessi sull'organizzazione del lavoro nelle imprese e sulle modalità di adempimento delle prestazioni.

Il legislatore non ha ritenuto opportuno dettare norme transitorie e conseguentemente la nuova disciplina sarà applicabile decorsi i termini ordinari di *vacatio legis*; si ritiene pertanto opportuno fornire i seguenti chiarimenti al fine di richiamare l'attenzione sulle innovazioni intervenute e sugli adempimenti conseguenti.

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art.21 della legge comunitaria citata, che modifica la lettera c) dell'art.51 del D.Lgs.626/94, definisce lavoratore addetto all'uso di attrezzature munite di videoterminali il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art.54, e non più il lavoratore che utilizza dette attrezzature per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, come disposto dalla normativa precedente.

Tale disposizione, prescindendo dalla modalità di organizzazione dei tempi di lavoro, ha ampliato il campo di applicazione del Titolo VI. Rientrano infatti nella definizione di lavoratore addetto ai videoterminali anche quei lavoratori la cui prestazione, pur comportando l'uso di videoterminali per venti ore settimanali, si articola in modalità che non prevedono l'uso continuativo degli stessi per il periodo di quattro ore consecutive considerato in precedenza, e che non rientravano prima nel campo di applicazione della normativa.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto ad aggiornare la valutazione del rischio di cui all'art.4 alla luce della nuova definizione di lavoratore, in esito alla quale valuterà la necessità o meno di nuove misure di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori e i riflessi sull'organizzazione del lavoro.

Infatti, per i lavoratori compresi nella definizione di cui sopra è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria di cui all'art.55, nonché di formazione e informazione di cui all'art.56.

Non sono state apportate, invece, modifiche all'art.54 (modalità di svolgimento della prestazione quotidiana), che sancisce il diritto del lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale, o, in mancanza, di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuata al videoterminale. Tale disposizione è funzionale alla prevenzione dell'affaticamento visivo determinato dall'uso del videoterminale per un periodo sufficientemente lungo, che allo stato delle conoscenze scientifiche disponibili, si è ritenuto di quantificare nelle predette quattro ore. È evidente, pertanto, che tale regime di interruzioni trova applicazione non più nella generalità dei casi disciplinati dal Titolo VI, com'era implicito nella vigenza della precedente definizione di lavoratore addetto all'uso di videoterminali, ma nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa quotidiana preveda almeno quattro ore consecutive di uso delle attrezzature munite di videoterminali.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Le modifiche apportate all'art.55 in tema di sorveglianza sanitaria sono state dettate dalla necessità di adeguare la norma all'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia CE con la sentenza 12 dicembre 1996 e ai rilievi mossi dalla Commissione CE in ordine al recepimento della direttiva 90/270/CEE relativamente alla mancata previsione, per tutti i lavoratori, del controllo sanitario periodico, nonché alla mancata previsione del controllo oftalmologico in relazione a tale sorveglianza sanitaria periodica.

A fronte del precedente obbligo di sottoposizione a visita periodica, con cadenza almeno biennale, i soli lavoratori giudicati idonei con prescrizioni all'esito della visita preventiva e quelli di età superiore ai quarantacinque anni, l'art.21 della legge comunitaria citata, con le disposizioni contenute nei commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 4, in parte introduce una disciplina nuova e in parte e chiarisce obblighi già sussistenti ai sensi della normativa previgente.

In tal senso, la disposizione introdotta al comma 3 non introduce *ex novo* l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori di cui al Titolo VI, essendo tale obbligo già esistente, ma ha la funzione di costituisce una specificazione della disciplina generale di cui



BEA LEX

Sicurezza ed Igiene del Lavoro
Raccolta Normativa - 10^a rev., anno 2001

all'art.16 che prevede accertamenti preventivi e periodici, effettuati dal medico competente, ai fini della valutazione della idoneità dei lavoratori alla mansione specifica.

Analoga funzione illustrativa ha il successivo comma 3 *bis*, ai sensi del quale le visite di controllo, sia preventive che periodiche, sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2; è chiaro infatti che la necessità di esami specialistici può derivare dall'esito delle visite periodiche, oltre che dalla visita preventiva.

Il comma 3 *ter* stabilisce la periodicità delle visite di controllo, disponendo che la stessa, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, è almeno biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per quelli che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; ha frequenza almeno quinquennale per i lavoratori giudicati idonei senza prescrizioni all'esito della visita di controllo preventiva di cui al comma 1.

Si segnala, al riguardo l'elevazione dell'età per cui è previsto l'obbligo di visita di controllo con periodicità almeno biennale, che passa da quarantacinque a cinquanta anni. Il comma 4 sottolinea il legame funzionale fra la sorveglianza sanitaria e l'obbligo del controllo oftalmologico, precisando che quest'ultimo discende, oltre che da apposita richiesta del lavoratore che sospetti un'alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, anche dall'esito dei controlli preventivi e periodici.

Alla luce di quanto sopra, appare evidente che le modifiche introdotte richiedono un attento riesame dei profili organizzativi e delle procedure aziendali nonché complessi adempimenti conseguenti alle innovazioni intervenute. Ne scaturisce, infatti, la necessità di un aggiornamento puntuale della valutazione del rischio, volto ad individuare ed attuare adeguate misure di prevenzione e protezione, quali:

l'introduzione della sorveglianza sanitaria, con conseguente necessità di nomina del medico competente ove già non presente;

la programmazione ed attuazione delle visite preventive e periodiche per i soggetti non rientranti in precedenza nel campo di applicazione della normativa;

l'elaborazione di un piano specifico di informazione e formazione di detti soggetti e la sua applicazione (art.56).

Non appare superfluo ricordare, inoltre, che l'aggiornamento della valutazione del rischio va effettuata previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art.19) e con la collaborazione del medico competente (art.4 comma 6), e che la predisposizione del piano di formazione prevede il coinvolgimento degli organismi paritetici (art.22, comma 6).

Da quanto sopra discende che, stante la già ricordata assenza di una disciplina transitoria, appare necessaria una immediata attivazione da parte dei datori di lavoro, sia pubblici che privati, ai fini del rispetto delle nuove disposizioni, che peraltro richiederanno i necessari tempi tecnici oggettivamente inevitabili per l'adeguamento alle nuove disposizioni, tempi tecnici dei quali gli organi di vigilanza non potranno non tenere conto.

IL SOTTOSEGRATARIO DI STATO DELEGATO

(On. Paolo Guerrini)



BEA LEX

Sicurezza ed Igiene del Lavoro
Raccolta Normativa - 10[^] rev., anno 2001

Circolare 16 febbraio 2001, n. 23, Mlps

NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68) E RELATIVO REGOLAMENTO DI ESECUZIONE (D.P.R. 10 OTTOBRE 2000, N. 333): ASPETTI SANZIONATORI. CHIARIMENTI OPERATIVI.

prot. n. 334

Direzione Generale degli Affari Generali e del Personale Divisione VII

COORDINAMENTO ISPEZIONE DEL LAVORO

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro Settori e Servizi Ispezione

LORO SEDI

e, p.c. A Sottosegretari di Stato

Alla Direzione Generale dell'Impiego

Al SECIN

Al Servizio Ispettivo

LORO SEDI

Alla Regione Siciliana
Assessorato Lavoro e Prev. Sociale
Ispettorato Regionale del Lavoro
PALERMO

Alla Provincia Autonoma
BOLZANO

Alla Provincia Autonoma
TRENTO

LORO SEDI

1. Premessa

Con decreto del Presidente della Repubblica n.333 del 10 ottobre 2000 è stato emanato il Regolamento di esecuzione della Legge 12 marzo 1999, n.68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Il regolamento chiarisce taluni aspetti operativi della disciplina del collocamento dei soggetti disabili, così come individuati e definiti dall'art.1 della Legge 68/99.

In particolare vengono in rilievo le disposizioni dell'art.2, commi 2 e 4, dell'art.7 e dell'art.8 del Regolamento, recanti istruzioni in merito alle procedure di avviamento al lavoro dei disabili, che i datori di lavoro sono tenuti a rispettare per non incorrere nelle sanzioni di cui all'art.15 della Legge 68/99.

Data la rilevanza della materia, si ritiene pertanto - sentito l'apposito Gruppo di lavoro istituito presso la Divisione VII di questa Direzione Generale con decreto direttoriale del 23 settembre 1998 - di fornire delle disposizioni applicative, onde rendere l'attività svolta da codeste Direzioni omogenea ed uniforme.

2. Art.15 Legge 12 marzo 1999, n.68: Sanzioni.

Molto opportunamente l'art.8 del Regolamento di cui al D.P.R.333/2000, intitolato "Sistema sanzionatorio", ha chiarito che *"l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate dalla direzione provinciale del*



BEA LEX

Sicurezza ed Igiene del Lavoro
Raccolta Normativa - 10^a rev., anno 2001

lavoro territorialmente competente, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento". Si ribadisce e si integra in tal modo la disposizione dell'art.15, comma 2 della Legge 68/1999, che ha mantenuto in capo alla Direzione Provinciale del lavoro la competenza a svolgere le funzioni di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni normative in questione, così come già previsto in generale per tutta la materia del lavoro dall'art.1, comma 3 della Legge 59/1997.

Tale ultima norma ha infatti conservato l'attribuzione della funzione di vigilanza in materia di lavoro all'Amministrazione statale, mentre per quanto riguarda l'esercizio della funzione gestionale - per effetto del D.Lgs.23 dicembre 1997, n. 469 che ha conferito alle singole Regioni il servizio per l'inserimento lavorativo dei disabili -, quest'ultima sarà svolta, nell'ambito delle Province, dai Servizi integrati per l'impiego (*"servizi preposti al collocamento"* di cui all'art.8 del Regolamento).

Tanto premesso, occorre in primo luogo porre l'accento sulla depenalizzazione delle sanzioni, introdotta dalla normativa di cui trattasi, rispetto a quelle previste dalla Legge 2 aprile 1968, n.482, a fronte di un inasprimento dell'importo delle sanzioni, volto a scoraggiare la violazione degli obblighi di trasmissione del prospetto informativo e di assunzione degli appartenenti alle categorie protette da parte del datore di lavoro.

Si chiarisce altresì che il sistema sanzionatorio posto dalla L.68/1999 risulta diverso a seconda del soggetto ritenuto responsabile delle violazioni: aziende private ed enti pubblici economici da un lato e pubbliche amministrazioni dall'altro.

Per le aziende private e gli enti pubblici economici, infatti, l'art.15, comma 1, prevede, in caso di violazione degli obblighi di cui al precedente art.9, comma 6, la *"sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo"*.

Il secondo comma della predetta norma, poi, individua nella Direzione Provinciale del lavoro l'autorità competente all'emanazione dell'ordinanza ingiunzione e/o archiviazione; alla stessa, pertanto, dovranno essere indirizzati i rapporti ex art.17 della Legge 689/1981 da parte dei funzionari che hanno accertato le violazioni.

Lo stesso comma stabilisce anche che gli introiti delle sanzioni irrogate dalla D.P.L. *"sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14"*. Da un primo approfondimento della materia non si rilevano in ciò particolari difficoltà operative, salvo il problema connesso all'individuazione, da parte delle Regioni, delle modalità per l'effettuazione del pagamento della sanzione, ed in particolare, nell'immediato, di quello in misura ridotta. In merito, si ritiene che, anche in carenza di precise indicazioni da parte delle Regioni competenti, si possa procedere alle eventuali contestazioni delle relative violazioni, avendo cura di formulare riserva, nel medesimo processo verbale, di comunicare le suddette modalità, non appena saranno rese note dalle singole Regioni.

Appare evidente che, in tal caso, il termine perentorio per il pagamento fissato dall'art.16 della Legge 689/1981 decorrerà dalla successiva comunicazione all'interessato, relativa alle modalità di cui sopra.

Non poche perplessità sorgono, invece, sulla previsione di cui al comma 8 dell'art.9 della Legge 68/1999, che pone a carico della Direzione Provinciale del lavoro l'obbligo di inviare un *"verbale"* agli Uffici competenti (Servizi integrati per l'impiego) e all'Autorità Giudiziaria qualora l'azienda rifiuti l'assunzione.

Tale previsione, infatti, risulta di non facile applicazione in considerazione



dell'avvenuta depenalizzazione della sanzione prevista dall'art.15 della legge in esame per il caso di mancato adempimento dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili da parte delle imprese private e degli enti pubblici economici.

Pertanto, si deve ritenere che l'invio della relazione informativa all'Autorità Giudiziaria vada riferito esclusivamente alle mancate assunzioni da parte delle pubbliche amministrazioni, per le quali il comma 3 dello stesso articolo dispone che : "*Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n.241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego*". All'Autorità Giudiziaria saranno quindi segnalate le denunce, corredate dalle fonti di prova, concernenti le ipotesi di reato per eventuali omissioni o ritardi a carico dei suddetti responsabili.

Analoga comunicazione sarà trasmessa agli eventuali organi di vigilanza.

3. Entrata in vigore degli obblighi di assunzione e comunicazione.

Per ciò che concerne il profilo della successione della Legge 12 marzo 1999, n.68 alle disposizioni precedentemente vigenti in materia, ad integrazione di quanto disposto con circolare n.17/2000 della Direzione Generale dell'Impiego, si forniscono le seguenti ulteriori direttive.

Si ribadisce, secondo quanto già rilevato dalla Direzione Generale dell'Impiego, che - in base al principio di legalità ed a quello del *favor rei* sanciti, in materia penale, dall'art.2, comma 1 c.p. - non è applicabile la disciplina sanzionatoria di natura penalistica di cui alla Legge 482/1968 agli illeciti commessi nel periodo di vigenza di quest'ultima, ma accertati e/o contestati successivamente all'entrata in vigore della nuova normativa.

Pertanto, l'ispettore che, dopo la data di entrata in vigore della nuova legge in materia di "*Diritto al lavoro dei disabili*" accerti una violazione commessa antecedentemente e costituente ipotesi di reato in base alla vecchia normativa, non potrà più applicare la relativa sanzione penale.

Tuttavia, qualora gli illeciti già commessi conservino tuttora rilevanza ai fini punitivi in base alla nuova disciplina, egli dovrà procedere alla contestazione delle violazioni e applicherà le sanzioni amministrative di cui all'art.15 della Legge 68/1999.

Al riguardo, si ritiene infatti - accogliendo l'orientamento della giurisprudenza maggioritaria della Cassazione civile - che la sanzione amministrativa prevista sia applicabile anche retroattivamente, in forza del principio della cd. *continuità sanzionatoria dell'illecito*, avente carattere generale e desumibile dall'art.40 della Legge 689/1981.

Infatti, benché la nuova legge sul collocamento obbligatorio abbia depenalizzato le sanzioni ed introdotto nell'ambito della materia *de qua* nuovi parametri di individuazione dei soggetti beneficiari, nonché di quelli obbligati, identica è rimasta invece la struttura dell'illecito, ragion per cui non si giustificerebbe un sorta di sanatoria, con la conseguente impossibilità di comminare ai trasgressori della Legge 482/1968 tanto le sanzioni di carattere penale quanto quelle aventi natura amministrativa.

Per le violazioni commesse e già contestate prima dell'entrata in vigore della nuova legge, si chiarisce, al fine di individuare le modalità concrete d'intervento da parte di codeste Direzioni, che occorre distinguere il caso in cui l'accertamento sia stato definito con la trasmissione del rapporto all'Autorità Giudiziaria, dal caso in cui tale trasmissione non sia stata ancora effettuata.



BEA LEX

Sicurezza ed Igiene del Lavoro
Raccolta Normativa - 10^a rev., anno 2001

Nella prima ipotesi occorrerà attendere le determinazioni della competente Autorità Giudiziaria in materia.

Nel caso in cui, invece, la violazione a suo tempo accertata non sia stata definita con la trasmissione dei relativi rapporti all'Autorità Giudiziaria, si procederà, verificandosi il presupposto dell'attuale sussistenza dell'illecito ai sensi della nuova disciplina, alla notificazione degli illeciti sulla base dei criteri da quest'ultima fissati, avendo conservato tali fattispecie rilevanza sanzionatoria, sia pur con natura di illecito amministrativo e non più penale.

Dal combinato disposto dell'art.2, comma 4 e dell'art.7 del Regolamento di esecuzione (D.P.R.333/2000) sono stati fugati tutti gli eventuali dubbi circa il momento in cui insorge l'obbligo di assunzione e dal quale va calcolata la sanzione amministrativa di £. 100.000 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato "*nella medesima giornata*" di cui al comma 4 dell'art.15 della Legge 68/1999: essa andrà infatti applicata a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art.9, comma1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai nuovi Servizi per l'impiego; è ovvio che, come si rileva dall'inciso contenuto nel comma 4 dell'art.15 ("*per cause imputabili al datore di lavoro*"), il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente.

Qualora si tratti di illeciti consumati sotto la vigenza della Legge 482/1968, per evitare disparità di trattamento con il datore di lavoro che commetta l'illecito ai sensi della nuova normativa, il trasgressore avrà sessanta giorni di tempo dalla data di entrata in vigore della legge per regolarizzare la sua posizione; in caso di inottemperanza, conformemente alle argomentazioni sopra esposte, l'ispettore dovrà applicare la sanzione amministrativa prevista dal comma 4 dell'art.15 sopra citato, a decorrere dalla data in cui, sotto la vigenza della vecchia legge, è maturato l'obbligo.

In caso di violazioni già contestate prima dell'entrata in vigore della Legge 68/1999, sarà necessario quindi accertare, prima di procedere all'irrogazione della sanzione amministrativa, se, nel frattempo, il datore di lavoro abbia proceduto alle assunzioni cui era tenuto.

4. Quantificazione della sanzione

Problemi interpretativi sorgono inoltre relativamente alla maggiorazione di 50.000 lire per ogni giorno di "*ulteriore ritardo*" nell'invio del prospetto, introdotta dal comma 1 dell'art.15. Si chiarisce, in proposito, che la sanzione ivi prevista si compone di due parti, una determinata in misura fissa (£ 1.000.000), l'altra variabile e proporzionata al protrarsi della condotta omissiva, avendo la violazione dell'obbligo di mancato invio del prospetto natura di illecito permanente. La maggiorazione di £ 50.000 va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (per l'anno 2000 fissato al 31 marzo). Pertanto, l'importo della sanzione, in concreto, non potrà essere inferiore a £ 1.050.000 (£.1.000.000 per la parte fissa e £. 50.000 per il primo giorno di ritardo).

LA DIRETTRICE GENERALE

F.to Dr.ssa Paola CHIARI