

Indennità “meccanografica” e videoterminali

Riflessioni in tema di “applicazione senza interpretazione” del dettato normativo

(parte seconda) di *M. Pascali*

Sommario: 4. Esigenze di coerenza dommatica (gerarchia delle fonti e dubbi di costituzionalità); 5. Contraddizioni giurisprudenziali e carenze legislative. Profili di “monetizzazione” del rischio alla salute

4. Esigenze di coerenza dommatica (gerarchia delle fonti e dubbi di costituzionalità).

Poiché, come nota la dottrina(1), non è affatto semplice per un giurista, definire cosa sia un *computer* e quali siano gli elementi distintivi tra *computer* e *computer*, ai fini dell'applicazione della relativa normativa, occorre, per semplificare, riassumere i termini della questione. E' possibile ritenere che sinora le ragioni del datore di lavoro, per quanto dall'esame delle sentenze appaiano superficiali e totalmente infondate, benché siano state spesso prevalentemente accolte (e forse proprio per questo), non solo non sono mai state adeguatamente esaminate e contestate, dall'intera giurisprudenza relativa all'indennità in questione, ma neppure sfiorate da un minimo di approfondimento(2). Una definizione del *computer* si rivela decisiva, non solo per l'accertamento del debito retributivo, come per il caso dell'indennità in questione, ma anche per la rilevanza penale delle omissioni da parte del datore di lavoro, in tema di sicurezza(3). Si può infatti ritenere che – nei casi in esame - i lavoratori ricorrenti non abbiano operato al *computer*; si può ritenere che abbiano operato a un apparecchio definibile *computer*, ma *diverso* da quello utilizzato dai lavoratori cui spetta l'indennità in discorso; si può infine ritenere che, pur operando al *computer*, non diversamente da altri lavoratori cui spetta l'indennità in discorso, abbiano operato con modalità tali (minore applicazione, minore durata ecc.) da non meritare il trattamento economico e sanitario spettante agli addetti agli elaboratori elettronici (a tutti gli addetti, che operino con la medesima intensità).

Si trattava, allora, più semplicemente, di procedere, nella competente sede giudiziale, almeno con indagine *di fatto*, per accertare i tempi e i modi dell'applicazione al videoternale, rifuggendo da definizioni facili e ingiuste. In senso contrario, come s'è visto, la sentenza n. 502/99 del Tribunale di Napoli, definendo di semplice "bigliettazione" (dequalificazione indistinta, in linea, tra l'altro, con le nuove tendenze del mercato del lavoro) l'attività del ricorrente, non solo riduce allo stacco di un biglietto di viaggio il compito lavorativo, il che non è, tanto più che di regola alla gestione del contratto di trasporto, compresa la teleprenotazione posti (che ne è solo un aspetto) sono addetti dirigenti di Stazione (con la qualifica in genere di 'capogestioni' superiori o sovrintendenti), ma pure non risolve i problemi giuridici connessi alla tutela sanitaria e retributiva del lavoratore. Peraltro (e per inciso) anche gli addetti alla "bigliettazione", se stanno continuativamente applicati al videoternale, con intensità non diversa e magari maggiore degli "schedaristi" dei cosiddetti "Centri meccanografici" ("schedaristi" addetti alla ricerca e annotazione dei carri e delle vetture, presenti sui *piazzali* delle stazioni o transitati), meritano la medesima tutela sanitaria e retributiva, dovendosi privilegiare – in assenza di altri precisati criteri (che di volta in volta debbono essere indicati dal datore di lavoro) - la medesima attività e modalità lavorativa, non il mero luogo o ufficio di lavoro, trattandosi di indennità connessa evidentemente alla funzione.

Così come, in ogni modo, è stato chiaramente esplicitato dalla prefata sentenza della Corte di Giustizia Ce del 12 dicembre 1996 a proposito della specifica questione (positivamente risolta) di un'indifferenziata attribuzione del beneficio di un adeguato esame degli occhi e della vista (ai sensi dell'art.9, nn.1 e 2 della direttiva 90/270/CEE) a tutti i lavoratori che rientrano nel campo d'applicazione della direttiva (non escludendo quindi, nel concreto, nessuno che faccia uso di uno schermo durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative).

Nei casi in esame si rileva che i lavoratori hanno operato allo schermo del *computer*, su apparecchi non dissimili da quelli su cui operano gli "schedaristi" (ce lo dice la citata sentenza n.502/99 del Tribunale di Napoli) con modalità, intensità e durata, forse minori, ma forse anche

pari o maggiori (è mancato ogni accertamento istruttorio) di quelle evocate per il trattamento deferenziato degli "schedaristi". Stante la varietà delle applicazioni, in relazione all'esigenza di comprendere quando veramente conferire l'indennità in discorso e quando assicurare la medesima tutela sanitaria, poniamo la questione in termini generali.

Ebbene, la dottrina ritiene pacificamente che un *computer* debba essere considerato tale quando rispetti le seguenti quattro condizioni: a) che si tratti di apparecchio "elettronico"; b) che funzioni "a programma"; c) che i segnali siano "digitali"; d) che i programmi operino secondo la *logica o algebra proposizionale booleana* (sui relativi circuiti *and, or, not, nand, nor* e le reti logiche).

Orbene, sia i lavoratori ricorrenti che gli "schedaristi" operavano entrambi su apparecchi che rispecchiavano manifestamente queste quattro condizioni. Anche se la sentenza n.502/99 esclude il possibile conferimento dell'indennità a chi operi ai *micro e personal computer*, ravvisandosi come necessario il collegamento con un elaboratore centrale, appare evidente che la funzione stessa, di "teleprenotare" posti per viaggi, richiegga il costante collegamento con elaboratori centrali (nazionali e talora transnazionali). La sentenza n.520/03 del Tribunale di Napoli, poi, non negando l'applicazione ai terminali, pretende addirittura che l'indennità testualmente spetti agli "addetti alla programmazione delle procedure informatiche", insomma agli *analisti del software*.

In tal guisa, un'analisi affrettata e una non esaustiva disamina dei ricorsi ha portato all'accoglimento di tesi in contrasto con la dottrina del diritto dell'informatica, con la giurisprudenza comunitaria (e con quella interna di accoglimento) e, soprattutto, in ritenuto contrasto con la legge (occorre notare come la maggior parte delle sentenze sfavorevoli si fondino su norme di legge, attualmente inesistenti, perché espressamente abrogate o superate dal mutato contesto degli strumenti di lavoro o censurate nella prevalente sede comunitaria, di immediata efficacia interna).

Non è allora dubbio peraltro che la fattispecie dell'indennità "meccanografica" vada esaminata nell'ambito di una questione assai più ampia e grave che ha il suo fulcro nella tutela della salute del lavoratore (alla luce della normativa interna e comunitaria).

Detta questione - quando adeguatamente studiata - ci consente: 1) di poter pervenire alla esatta individuazione di chi sia il lavoratore addetto ai videoterminali; 2) di determinare - in un susseguirsi di norme, talune delle quali abrogate - quale sia la normativa applicabile.

Successivamente, appurato, anche con l'ausilio degli elementi in fatto rinvenuti nella giurisprudenza, stante la reticenza e la disinformazione delle FS in argomento (e l'inconcepibile assenza di accertamenti istruttori) chi presso le FS percepisca pacificamente l'indennità in questione (e sono certo i lavoratori addetti all' "Ufficio schedario", altro che "programmatori e analisti"!) occorrerà accertare se l'applicazione ai videoterminali dei singoli ricorrenti sia stata più lunga, più intensa e maggiormente rispettosa dei criteri indicati dalla attuale normativa interna e comunitaria, pur essa di immediata efficacia interna (normativa quest'ultima, che prevede la possibile applicazione sistematica - ma meno continuativa, più garantista, sotto il profilo sanitario, e con pause previste - agli elaboratori terminali telematici) rispetto all'applicazione ai videoterminali degli addetti agli uffici schedari.

Lungi insomma dal contrapporre la questione della tutela della salute sul posto di lavoro ai videoterminali alla piccola vicenda delle denegate 800 lire giornaliere, occorre idealmente unificare - nelle premesse - le vertenze. Nel senso che un medesimo comportamento datoriale omissivo e illegittimo (e per il quale l'Italia è stata reiteratamente condannata dalla Corte della Giustizia europea: la sentenza della Sesta Sezione del 24 ottobre 2002 è solo l'ultima di una serie di condanne) viola sia la normativa a tutela della salute per il lavoratore addetto ai videoterminali (ed è questione estranea alla *diretta* cognizione della domanda, ma che andava considerata per la sua rilevanza incidentale) sia le disposizioni relative al pagamento dell'indennità in questione.

In relazione al primo dei punti appena accennati (quale sia o chi debba intendersi per lavoratore addetto ai videoterminali) escluso che possa parlarsi di addetti al *software* (programmatori e analisti) e considerato che è subito sparita la primitiva figura dei lavoratori addetti ai *mega-computer* (i cosiddetti "*main frame*") che aveva probabilmente ispirato l'originaria normativa del 1974, considerato che continua ad essere erogata l'indennità in questione, occorre guardare alla giurisprudenza per capire a chi detta indennità venga conferita. A riguardo, ci si può

avalere proprio della sentenza n.502 del 1999 del Tribunale di Napoli, che per quanto non recente (e per quanto specificatamente censurabile) ci consente di capire almeno che per programmatori le FS e la giurisprudenza di rigetto intendono gli addetti ai cosiddetti "ufficio schedari", identificati come 'centri meccanografici', i quali - contrariamente a quanto affrettatamente ritenuto e non dimostrato nella esaminata decisione, emessa senza neppure previo accertamento tecnico sul punto - sono applicati a videoterminali, per un tempo forse maggiore, ma forse anche infinitamente minore di quello impiegato dai dipendenti utilizzati presso le biglietterie e la teleprenotazione di posti, uffici con videoterminali sistematicamente (e indefettibilmente) collegati con elaboratori centrali.

Non è dubbio intanto che il lavoratore ricorrente nel procedimento relativo alla sentenza n. 502 del 2003, rivestisse la qualifica di dirigente di stazione (capogestione) e che come tale - essendo addetto al rilascio dei titoli di viaggio e alle prenotazioni - operasse esclusivamente mediante videoterminale, collegato con unità centrale, munito di tastiera. Anche certo, perché ce lo dice la sentenza 520/03, è che anche in altro caso, il lavoratore, questa volta assistente di Stazione, operasse in collegamento con un terminale.

Allora, le due sentenze testé citate si presentano meritevoli di censura almeno per le ragioni, che vengono di seguito evidenziate. Scontando anche una qualche ignoranza o scarsa conoscenza del linguaggio giuridico-cibernetico, entrambe le sentenze si caratterizzano per appiattirsi sulla terminologia *abusiva* adottata dalla parte datoriale senza spiegare e qualificare il concetto di "centro meccanografico", mai definito (o definito in senso solo negativo, "senza una spiegazione logica" con l'attività lavorativa, atteso che non esistono programmatori o analisti tra le qualifiche delle FS, così come correntemente intesi nell'intero mondo informatico e - in particolare - nell'informatica giuridica).

Entrambe le sentenze fanno poi riferimento a un "impegno lavorativo continuativo"(4), che, se effettivamente e letteralmente attuato (certo è questione di intendersi sulla continuità dell'applicazione)(5), avrebbe rilevanza penale, atteso che un impegno consecutivo di tale natura, innanzi ai videoterminali, è vietato sia dalla norma interna che comunitaria, per il pregiudizio alla salute arrecato ai lavoratori. Tanto più, che la tutela della salute è oramai da intendersi in senso ampio, includendo anche una declinazione di essa come benessere: quindi, non solamente va vista come assenza di malattia, ma pure come assenza di disagio(6). Salvo, certo, evitare interpretazioni estremizzanti, così assolutizzanti da compromettere il diritto alla libera iniziativa economica di cui all'art.41 Cost.(7)

In altre parole, nella (pur improbabile e, ancor più, non plausibile) ipotesi di letterale applicazione di quanto affermato, ci si troverebbe di fronte ad una norma, magari di rango inferiore, la quale, pretendendo un'applicazione al *computer* tanto lunga e continua, sicuramente dovrebbe essere considerata (e, anzi, sarebbe proprio) una disposizione 'criminogena', in quanto favoritiva di violazione di norma penale.

Ignorano, dette sentenze - *tamquam non esset* - l'esistenza di una legislazione comunitaria in materia di applicazione ai videoterminali (e siamo, per una delle due citate sentenze, la n. 520 del Tribunale di Napoli, nel 2003), legislazione comunitaria di immediata efficacia interna e prevalente su di essa, che, tra l'altro, ha condannato ripetutamente lo Stato italiano per non aver identificato esattamente il concetto di lavoratore addetto ai videoterminali; nonché ignorano la stessa giurisprudenza penale italiana in materia, che ha condannato determinate imprese, per non aver tutelato, come addetti ai videoterminali, determinati lavoratori, che viceversa vi erano applicati, con danno alla salute.

Naturalmente, la tutela della salute è infinitamente più importante della protezione relativa a una determinata voce retributiva, ma da un punto di vista logico, entrambe le lesioni nascono da una medesima, arbitraria e scorretta omissione da parte del datore del lavoro, che tratta *differentemente* personale addetto *parimenti* ai videoterminali.

Si nota come anche gli atti amministrativi - compresi i dd.mm. implicati in materia - debbano rispettare il criterio della parità di trattamento (non fosse altro che con riferimento all'art.3, comma secondo, e all'art.97 della Costituzione).

Con riferimento infine alle esigenze istruttorie, essenziali nel respingere

una domanda fondata anche su accertamenti di fatto, non risulta che sia stata disposta una prova testimoniale né una penetrante indagine tecnica che verificasse "i tempi e i metodi" di applicazione al videoterminale dei rispettivi ricorrenti, in relazione ai tempi e ai modi di applicazione ai videoterminali negli altri posti di lavoro, in cui si eroga normalmente l'indennità in discorso (si può ritenere, in buona sostanza, che entrambi i ricorrenti abbiano operato su videoterminali identici a quelli usati dagli altri dipendenti - per esempio gli "schedaristi" - che percepiscono l'indennità in discorso e vi abbiano operato con intensità e modalità equipollenti tra i posti di lavoro comparati). Non risulta acquisita copia dei rispettivi "Mansionari" esistenti presso tutti gli Uffici ferroviari, compresi gli "Schedari" e i cd. "Centri Meccanografici", comunque identificati, se effettivamente ve ne siano, qualificati come tali, per provare se i lavoratori ivi addetti ai videoterminali lo fossero "in via continuativa" (secondo le stesse disposizioni in mansionario del datore di lavoro), atteso che anche la continuità, come l'aver operato ai videoterminali non in sostituzione ai normali strumenti di lavoro, ha assunto nella vicenda una funzione scriminante.

Particolarmente grave il fatto che la sentenza n.502/99: a) espressamente escluda la tutela sanitaria per chi percepisca l'indennità in questione (dovendo egli essere addetto *continuativamente* al lavoro ai videoterminali; e ciò in contrasto con la normativa legislativa nazionale attualmente vigente - che, condivisa di regola da Trenitalia, in linea di principio, assicura la tutela sanitaria, a prescindere da indennità, che non possono ritenersi sostitutive della protezione della salute - e le specifiche, già citate, direttive comunitarie in materia); b) espressamente escluda la gerarchia delle fonti, cui peraltro incidentalmente fa riferimento, solo per dire che "una mera circolare delle FS" non può violare "il DM 274/83, che, all'art.3, prevede che "il personale che può aver titolo all'indennità meccanografica è stabilito dal Ministro dei trasporti, sentito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda" con ciò precludendo un'estensione dell'indennità per tale via". Non si pone nemmeno la sentenza il problema del rispetto da parte della normativa di applicazione (il d.m., di rango inferiore) dell'art.20 della l. n.577/74 e più in generale il problema della gerarchia delle molteplici fonti in ordine alla materia trattata.

Insomma, volendo riassumere e semplificare, le sentenze in esame non considerano, nelle loro implicazioni, due elementi nuovi emersi per lo sviluppo stesso tecnologico e che richiedevano che le decisioni si ancorassero a criteri realmente rispondenti alla effettiva attività lavorativa svolta e non a una realtà lavorativa non più esistente.

Gli elementi nuovi sono:

- Sparizione delle schede perforate (meccanografiche)
- Sparizione - per violazione di legge - di tutte le peculiarità connotanti il conferimento della indennità in questione.
- Non la *continuità* (per violazione delle leggi interne e delle direttive comunitarie);
- Non il lavoro "In sostituzione dei consueti strumenti di lavoro", perché anche gli addetti ai cosiddetti "Centri meccanografici" operavano ai videoterminali "in sostituzione dei consueti strumenti di lavoro" (le non più esistenti schede perforate).

La diffusione massiva del *computer* poi (e l'identità dello stesso *computer* per uffici schedari, ritenuti "centri meccanografici", e altri uffici) implicava che si adottasse, in sede giudiziale e in assenza di criteri oggettivi formulati dal datore di lavoro, il criterio dell'indagine caso per caso, in guisa da consentire che a tutti i lavoratori operanti nelle medesime accertate condizioni di lavoro fosse attribuita la medesima indennità.

Ogni diversa interpretazione avrebbe dovuto far sorgere il dubbio di costituzionalità e l'esigenza di rimettere gli atti alla Corte costituzionale per la verifica della legittimità dell'art.20 della l.18.2.1974, n.52 (e di ogni legge o atto avente forza di legge successivi e correlati) nella parte in cui: rimettendo alla discrezionalità amministrativa ("può essere corrisposta una particolare indennità") e usando una terminologia impropria e insignificante ("Centri meccanografici", anziché applicato ai "videoterminali") discriminano lavoratore da lavoratore egualmente addetti ai videoterminali. Ciò, in violazione dell'art.36 comma primo e dell'art.3, comma secondo, della Costituzione. Pretendendo poi l'applicazione ininterrotta e "continuativa agli impianti dei Centri meccanografici" violano (oltreché le norme interne civili, come l'art.2087

c.c., e potenzialmente, quelle penali, come l'art.590 c.p. e le Direttive comunitarie in materia) specificatamente le norme a tutela della salute del lavoratore; ciò, in contrasto con l'art.32, comma primo, della Costituzione. Non applicando infine (sempre in virtù dell'art.20 della l.18.2.74, n.52) a tutti i lavoratori la medesima normativa a protezione della salute e il medesimo trattamento retributivo (per il medesimo impegno innanzi ai medesimi videoterminali) producono contrasto con l'imparzialità e il buon andamento della P.A. con ulteriore disordine amministrativo e contabile e in violazione dell'art. 97, comma primo, della Costituzione.

5. Contraddizioni giurisprudenziali e carenze legislative. Profili di "monetizzazione" del rischio alla salute. Conclusioni.

La mancata osservanza della gerarchia delle fonti e, in genere, di criteri dogmatici elementari, la giurisprudenza comunitaria in materia di tutela della salute per l'applicazione ai videoterminali disattesa, la prevalente negligenza nell'avvalersi degli strumenti istruttori nella giurisprudenza di rigetto, i dubbi di costituzionalità non rilevati, un atteggiamento generale di sufficienza nei riguardi della questione indennitaria specifica, sono tutti elementi che lasciano irrisolto e soprattutto in ombra il rapporto tra indennità meccanografica e tutela della salute.

Non v'è dubbio infatti, come già anticipato, che l'indennità *meccanografica*, sia quando venga conferita sia quando venga, dal datore di lavoro, negata, rientri, a pieno titolo e per più versi, nel tema della possibile "monetizzazione" del rischio alla salute. Ciò, nonostante paia evidente che l'indennità in discorso sia stata prevista da un lato come incentivo per l'introduzione di nuove modalità lavorative (con l'applicazione appunto ai videoterminali) dall'altro come compenso, indennitario appunto, per un'applicazione continuativa allo schermo, in un contesto di svolgimento del lavoro, ritenuto comunemente artificiale e *stressante*, sino al pericolo della salute.

Paradossalmente, la giurisprudenza restrittiva in ordine al conferimento dell'indennità potrebbe astrattamente (e indirettamente) avere riflessi positivi, restringendo il pericolo di (anticipata) liquidazione economica dei pericoli per la salute dei lavoratori (benché non sia compito della giurisprudenza svolgere ruoli di indirizzo in conflitto con l'esigenza di stretta applicazione della norma). In realtà, sembrano configurarsi due rischi opposti: il primo che, privati dell'indennità, i lavoratori siano, in qualche modo, privati anche della tutela sanitaria (pausa, visite mediche ecc.); il secondo che i lavoratori "indennizzati" siano soggetti a condizioni troppo gravose (pretesa di ininterrotta continuità - o *continuità* - nell'attività lavorativa di applicazione ai videoterminali, non riconosciuti come tali).

Possono conseguentemente profilarsi diverse ipotesi:

- a) che l'indennità venga conferita, ma legata (condizionata) a condizioni di lavoro eccessive e pericolose per la salute;
- b) che l'indennità venga negata insieme alla negazione della tutela sanitaria;
- c) che la tutela sanitaria venga assicurata a tutti gli aventi diritto, ma l'indennità venga negata a taluni videoterminalisti (per esempio, come nel caso delle F.S. considerato, a chi non operi presso i 'centri meccanografici', comunque previamente identificati; a chi adoperi il videoterminale "in sostituzione dei normali strumenti di lavoro" ecc.).

Pare evidente che la soluzione più corretta sia quella che comunque assicuri la tutela sanitaria, salvo a determinare (con possibili margini di errore, ma è problema secondario, monetario appunto) le categorie - tra i videoterminalisti - cui effettivamente spetti l'indennità. Vi sono in ogni caso nessi e scriminanti (entrambi incerti) tra le due questioni considerate. Logica e coerenza vorrebbero che, una volta assicurata la tutela sanitaria e in presenza di un contesto di lavoro telematico (collegamento con un'unità centrale), l'indennità, nella misura prevista, venga assicurata almeno a tutti coloro cui sia stata assicurata la tutela sanitaria specifica, senza pretendere che il lavoro venga anche erogato con quell'intensità e continuità, originariamente previste dalla normativa sull'indennità, ma che si rivelano, oggi, palesemente e penalmente illegittime. Assai grave sarebbe viceversa l'altra ipotesi considerata, che il non conferimento dell'indennità porti a una denegata tutela sanitaria.

E' infatti ben noto che l'Italia non ha ancora individuato con sufficiente chiarezza i lavoratori cui spetta la speciale protezione sanitaria prevista

dalla normativa europea e le relative condizioni di lavoro. Ciò, a quasi un decennio di distanza dalla ben conosciuta sentenza della Corte di Giustizia CE (Quinta Sezione) del 12 dicembre 1996, (nelle cause riunite n.74/1995 e n.129/1995), la quale, pur rilevando la genericità della definizione di lavoratore contenuta nella direttiva del Consiglio dei Ministri Cee 29 maggio 1990, 90/270/CEE (da cui - ricordiamo - il decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626(8)) e il fatto che essa non specificasse in alcun modo cosa significasse utilizzare il videoterminale regolarmente durante un periodo significativo di lavoro normale (art.2, lett. c), della direttiva, con riferimento anche all'art.3, lett. a) della direttiva del Consiglio della Cee del 12 giugno 1989, 89/391/CEE), per cui si doveva riconoscere agli Stati membri un ampio potere discrezionale nel prescrivere l'esatta portata della definizione in sede di adozione dei provvedimenti di recepimento(9), poneva, neppure troppo implicitamente, un pressante problema in capo ad essi di tempestiva e corretta individuazione(10) (questione sino a tal momento affrontata dal legislatore italiano col ricorso ad un parametro unicamente temporale). Così come lamentava, in tema di sorveglianza sanitaria, un non adeguato accoglimento della normativa comunitaria sul piano interno(11). Smentendo, in tal modo, l'ottimistico tono adottato dalla circolare 7 agosto 1995, n.102 (sulle prime direttive per l'applicazione del d.lgs n.626 del 1994), prodotta dal Ministero del lavoro, che partiva dall'affermazione dell'adozione di una tecnica legislativa per cui gli articoli del decreto erano mutuati dalla normativa comunitaria. Atto, quest'ultimo, finanche definito(12) come circolare interpretativa elusiva delle stesse disposizioni di legge, per di più inaugurante un'anomalia continuata con altre circolari relative allo stesso d.lgs. n.626/94: la n.86 del 27 giugno 1996, la n.154 del 19 novembre 1996 e la n.172 del 20 dicembre 1996, oltre che criticato per l'insufficiente risoluzione dei problemi interpretativi da subito sorti numerosi nei confronti del d.lgs. n.626/94, tanto da far intuire, a fronte della rilevanza quantitativa e qualitativa delle questioni rimaste insolte, come il "pregio" maggiore della circolare finisca per risolversi nella sua provenienza(13). Tra l'altro, si è affermato(14) che tale ricorso anomalo alle dette circolari applicative, avrebbe l'evidente scopo di svilire normative elaborate in tema di sicurezza e igiene sul lavoro pure molto complesse, per la finalità di non pesare "eccessivamente" sulle aziende, cioè per un fine tutto diverso e anzi, addirittura, configgente con quello proprio della normativa. Probabilmente, il fatto che la sentenza comunitaria abbia avuto per oggetto non le norme italiane ma le norme comunitarie (essendo in tal modo relativa non ad un procedimento d'infrazione ex art.169 del Trattato CE ma ad un procedimento in sede d'interpretazione pregiudiziale ex art.177 dello stesso Trattato) nonché il dato che - stante il divieto (universalmente riconosciuto in ambito comunitario) di analogia in materia penale (e di ogni conseguente interpretazione estensiva incriminatrice), diretta derivazione del principio di legalità " *nulla poena sine lege* " - dai termini della stessa sentenza non siano potute derivare dirette e ulteriori conseguenze penali(15), hanno contribuito al mantenimento d'un atteggiamento deresponsabilizzante del nostro legislatore. Atteggiamento, del resto, che è parso essere confermato da provvedimenti quali il d.l. 31 dicembre 1996, n.670, col quale è stata concessa un'ennesima proroga per l'esclusione della perseguibilità delle contravvenzioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro di cui al titolo IX del d.lgs. n.626/94 (proroga attinente pure all'adeguamento dei posti di lavoro ai videoterminali) e dalla l. 23 dicembre 1996, n.649, art. 1 *bis* , che ha previsto, rispetto agli edifici di proprietà pubblica adibiti ad uso scolastico, una specifica (ed ampia) proroga all'effettuazione dei lavori finalizzati all'osservanza delle disposizioni di cui al d.lgs. n.626/94 per gli enti a ciò competenti. Chiaramente, pure l'esclusione (ai sensi dell'art.189 del Trattato CE) di una qualsivoglia efficacia orizzontale nei rapporti interprivati delle direttive europee(16) (oltre che il carattere limitato dell'efficacia diretta di tali atti nelle rivendicazioni dei singoli cittadini nei confronti dello Stato) è plausibile che abbia contribuito all'assunzione di tali posizioni.

E' da dire, inoltre, che l'individuazione dei soggetti destinatari della specifica tutela prevista in materia d'applicazione al *vdt* si era palesato da subito come punto problematico e incerto, alla luce anche d'esplicite esclusioni (ai sensi del secondo comma dell'art.50 del d.lgs. n.626/94), frutto ritenuto di una certa incoerenza (dato che il rischio per le ipotesi d'esclusione in esame concretamente è equivalente e anche maggiore a quello dei casi inclusi) nonché di una scarsa attenzione del legislatore

verso la determinatezza e la tassatività delle fattispecie (testimoniata pure dall'adozione di locuzioni denotanti ben poca sensibilità per la determinatezza delle stesse espressioni linguistiche)(17). Proprio con riferimento a tali aspetti, inoltre, sarebbero emerse le più evidenti incongruenze con le disposizioni della normativa comunitari(18), comunque riscontrabili in tutto il testo del decreto.

Neppure le integrazioni e i correttivi apportati dal decreto legislativo n.242 del 19 marzo 1996 al d.lgs. n.626/94 in materia di videoterminali avevano costituito frutto di operazione (ed opzione) legislativa esente da ogni criticabilità(19). D'altronde, è nelle stesse sedi istituzionali (precisamente dal Servizio studi della Camera dei deputati) che l'apporto dato fu qualificato (verrebbe da dire: "liquidato") come una serie di "perfezionamenti sostanzialmente formali". Secondo – riteniamo - l'interpretazione più benevola. Difatti, l'ampliamento di deroghe al rispetto della specifica disciplina di tutela per rilevanti settori inequivocabilmente caratterizzati da una considerevole applicazione lavorativa ai *vdt* (esclusioni atte a produrre disparità di trattamento in modo assoluto ingiustificate e ingiustificabili), l'esonero per le aziende a rischi individuale, per il datore di lavoro delle aziende familiari nonché delle aziende che occupano sino a dieci addetti dalla redazione e dalla conservazione del documento di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la presenza di ulteriori proroghe all'adeguamento delle prescrizioni sull'igiene e sicurezza sul lavoro, l'immodificazione della 'poco difendibile' definizione di lavoratore al videoterminale data dall'art.51, 1° comma, punto c) del d.lgs. n.626/94 (nozione in contrasto con quanto delineato da decenni di letteratura medica e, per di più, elusiva dei precetti comunitari), la concreta inapplicabilità e impossibilità di coordinamento delle disposizioni contenute nel decreto con quelle specifiche nel nostro ordinamento sull'orario di lavoro non solo erano previsioni che non avevano risolto i gravi quesiti posti dai precedenti provvedimenti ma (tranne mere correzioni di errori materiali) probabilmente si erano risolte in un loro aggravamento(20).

L'esclusione da specifica normativa del titolo VI del d.lgs. n.626/94, in ogni modo, non si atteggiava già come privazione d'ogni forma di protezione ma, alla luce di quella che universalmente è considerata norma di chiusura nel sistema prevenzionistico, ovvero sia dell'art.2087 c.c. (pur con quei limiti - vuoi connaturali o piuttosto indotti - dati dall'attitudine ad una tutela "ex post" - posteriore all'evento disvoluto, più che realmente in chiave prevenzionale - ma pure con quell'ammirevole pregio, quell'elasticità di poter risentire - in bene - dell'approccio differente nel tempo in materia di sicurezza sul lavoro: insomma, della suscettibilità d'applicazione da dimensione esclusivamente individuale, più vicina ad un piano privatistico, a dimensione collettiva, propria di un'ottica pubblicistica, in conformità all'evoluzione rappresentata dall'art.9 dello Statuto dei lavoratori e fortemente voluta da quel vasto movimento - specie di base - d'opinioni e di pratica politica sul tema dei diritti del lavoro precedente alla nefasta "stagione dell'egoismo" e, in specie, della sua teorizzazione), per cui è imposto all'imprenditore di adottare le misure che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, veniva (e, in qualche modo, è) richiesta la predisposizione e applicazione delle stesse misure generali di salvaguardia prescritte dal d.lgs. n.626/94, nonché della previgente (ma non abrogata) normativa di sicurezza (ad esempio di alcune disposizioni contenute nel d.P.R. 27 aprile 1955, n.547, sulla "prevenzione degli infortuni sul lavoro" e nel d.P.R. 19 marzo 1956, n.303, "per l'igiene del lavoro"(21)). Lo stesso art.2087 c.c., peraltro, aveva già favorito il riequilibrio tra le situazioni di tutela del comparto del pubblico impiego e di quello di diritto privato, quest'ultimo qualificato, in materia di *vdt*, da un'attenzione normativa di protezione d'intensità assai scemata rispetto a quella riservata all'area dei dipendenti pubblici(22). Si aggiunga a tutto ciò anche il disposto dell'art.9 dello Statuto dei lavoratori, che, oltre a sancire il diritto del lavoratore nell'effettuare opera di controllo nell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, conferisce al lavoratore pure il diritto di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica sul lavoro. Per altro, esempio della non raggiunta obsolescenza di tali norme può essere rappresentato dal dato che anche in tema d'obblighi e sanzioni a carico del lavoratore stesso per

violazione di norme antinfortunistiche ci si riferisce a tale eterogeneità di fonti(23). D'altronde, l'applicabilità di tali ultime normative, caratterizzate proprio dall'essere a carattere generale, rilevava, rispetto a tutti i tre fondamentali profili di prevenzione (e dunque riguardo sia alla prevenzione informativa che alla prevenzione primaria che a quella sanitaria(24)), già in un tempo passato caratterizzato dalla carenza nel nostro ordinamento di una normativa specifica in tema di sicurezza nel lavoro ai videoterminali. Dunque, se la sentenza emanata un decennio fa nel primo procedimento penale a ciò connesso (precisamente la sentenza emessa il 15 dicembre 1990 dalla Pretura di Torino(24)) ben esplicava l'obbligo ad attenersi a (e ad applicare) tali norme (e quindi come la supposta deregolamentazione fosse null'altro che apparente), assolutamente improponibili devono essere considerate ipotesi d'esclusione di ogni tutela per i casi non compresi nella tutela specifica di cui al titolo VI del d.lgs. n.626/94.

Inoltre, sempre in tema di "individuazione soggettiva", si ricordi, in merito, che nemmeno le modifiche apportate dalla legge 29 dicembre 2000, n.422, recante "disposizioni per l'adempimento di obblighi derivati dalla appartenenza dell'Italia alle Comunità europee", detta anche "legge comunitaria 2000", dettate proprio dalla necessità di adeguare talune norme 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 (modifiche a cui comunemente si è dato, poi, ampio risalto) sono servite a disciplinare in modo davvero chiaro ed esauriente la materia. Più precisamente, se l'art.21, lett. a) della legge ha contribuito al superamento di taluni problemi in concreto verificatisi (mediante la sostituzione - ferma la previsione di cui all'art.54 del d.lgs n.626/94 sulla modalità di svolgimento della prestazione quotidiana che trova, con la riforma, applicazione non più nella generalità dei casi come in precedenza, ma solo nel suo specifico proprio ambito - della definizione del lavoratore interessato alla disciplina sui videoterminali con la dizione di "lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali" - dedotte le interruzioni appositamente previste a norma di legge -, in luogo di quella data dall'art.51, comma 1°, lettera c) del d.lgs n.626/94, il quale, in maniera caotica e con espressione ambigua, stabiliva che il tempo di lavoro necessario e sufficiente per tale riconoscimento era di quattro ore consecutive giornaliere, per tutta la settimana lavorativa, per cui era assai facile eludere la disciplina di tutela, bastando a tal proposito che il lavoratore pure solo un giorno della settimana fosse adibito a lavoro su videoterminale per un tempo inferiore alle dette quattro ore, o anche soltanto che ciò fosse dichiarato), tuttavia non si è provveduto in merito alla risoluzione specifica di tanti altri problemi, così come è stata esclusa la predisposizione di un criterio alfine tanto efficace da poter e dover essere utilizzato per tutti, insomma di un astratto criterio risolutivo generale. Per di più, altre previsioni della legge 422/00 segnano un vero e proprio arretramento nei termini di possibilità di effettivo riscontro di quanto generalmente (e genericamente) sancito in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro. Infatti, primo ma non principale punto, la lettera b) dell'art.21, modificando il comma 3° dell'art.55 del d.lgs n.626/94, innalza l'età (da quarantacinque a cinquanta anni) stabilita per la frequenza biennale delle visite obbligatorie di controllo (mentre per età inferiori la periodicità è quinquennale). In secondo luogo, modifica ancor più rilevante, la lettera c) dell'art.21, sostituendo l'art.58 del d.lgs n.626/94, afferma che la conformità alle prescrizioni minime di cui all'allegato VII del d.lgs n.626/94 - in tema di attrezzature (schermo, tastiera, piano di lavoro, sedile di lavoro), ambiente (spazio, illuminazione, riflessi e abbagliamenti, rumore, calore, radiazioni, umidità) e interfaccia elaboratore/uomo (adeguatezza, facilità e simili) - riguarda solamente i posti di lavoro dei lavoratori di cui all'art.51, comma 1°, lettera c) dello stesso decreto, e cioè, nella nuova formulazione, esclusivamente le postazioni su cui lavorerebbe colui che raggiunge le venti ore lavorative su videoterminale. Problemi in merito sorgono, evidentemente, sull'effettiva conoscibilità di quali postazioni siano effettivamente usate in un modo o in un altro, da un lavoratore "per lungo tempo" o "per tempo limitato" su *vdT*, da cui viene spontanea la critica per la mancata scelta in materia di videoterminali (che sarebbe obbligatoriamente dettata da una logica di semplice buon senso) di legare le norme sulla prevenzione all'attrezzatura in quanto tale, di sancire i requisiti minimi di legge a prescindere dal suo utilizzo

preventivato(26). Si aggiungano a ciò anche certe "forzature" contenute in talune circolari d'annotazione alla legge, le quali, pur basandosi, per alcune affermazioni, su principi di assoluta ragionevolezza, e di cui nessuno può non tenerne conto, hanno adottato sul tema una formulazione in termini eccessivamente rigidi e insieme vaghi, tanto da rendere più che plausibili abusi sul punto. Si rilegga, ad esempio, quanto scritto nella circolare 25 gennaio 2001, n.16, prodotta dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale rapporti di lavoro, la quale, di fronte ad una legge in questo chiara, che non prevedeva norme e momenti transitori e ciò appariva evidente frutto di scelta, recitava che il conseguimento del rispetto di quanto dalla nuova normativa previsto da parte dei datori di lavoro, sia pubblici(27) che privati, avrebbe richiesto "necessari tempi tecnici oggettivamente inevitabili per l'adeguamento alle nuove disposizioni, tempi tecnici dei quali gli organi di vigilanza non potranno non tenere conto".

Peraltro, si rileva parallelamente che si pone un problema di coordinamento tra le specifiche disposizioni in materia di *vdt* inerenti ai tempi di lavoro, overosia, alle previsioni relative alle pause, e il disposto di cui all'art.19, comma secondo, del decreto legislativo n.66 dell'8 aprile 2003, attuativo delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce (modificativa della prima) e disciplinante i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro, norma che sancisce, genericamente, l'abrogazione di tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto medesimo. Ad una frettolosa e superficiale lettura, difatti, potrebbe negarsi la sopravvivenza della norma di garanzia per i lavoratori videoterminalisti, con conseguente involuzione da un punto di vista della tutela della salute, perché le pause certamente rientrano tra gli oggetti di cui il provvedimento tratta. Il pericolo, tuttavia, è scongiurato dalla semplice osservazione che, trattandosi detta norma di disposizione speciale (pur se preesistente), per ciò stesso è insuscettibile d'abrogazione da parte di una disciplina generale (sebbene successiva)(28). Tra l'altro, la direttiva 93/104/Ce, all'art.18, paragrafo terzo, esplicitamente poneva una clausola di non regresso: l'obbligo di attuazione della medesima era comunque congiunta a un divieto di arretramento del livello generale di protezione dei lavoratori. Tantomeno sarebbe così consentita l'eliminazione della norma attinente alle suddette pause, la quale poi era essa stessa stata emanata in adempimento di altra direttiva comunitaria, rivestita di particolari finalità. Pertanto, all'inadeguatezza funzionale dell'ordinamento italiano – per cui solo di recente e, quindi, con grande ritardo rispetto all'urgente gravità e spinosità della questione sono stati prodotti parziali, e certo non sufficienti, documenti chiarificatori, sia per il riconoscimento del soggetto destinatario della normativa di protezione, sia per l'individuazione dei mezzi idonei e delle modalità adatte a costituire tale protezione (su cui il decreto 2 ottobre 2000, "Linee guida all'uso dei videoterminali", emanato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero della sanità), i quali auspichiamo possano perlomeno costituire il segno di una sensibilità finalmente diversa nell'affrontare il problema - ne è corrisposta una propria della giurisprudenza nel nostro paese, la quale pare essersi consolidata su di un'interpretazione superficiale e scorretta, non rispondente, in ogni modo, a criteri validi e precisi. Si ricordi, tra l'altro, che già in passato altre pronunce, sempre in sede di giudice del lavoro si erano poste in contrasto con il raggiungimento di una tutela effettiva della salute dei lavoratori, avendo escluso l'obbligo della modifica delle mansioni dell'infortunato in conformità delle sue mutate condizioni, ciò, inoltre, in contrasto con quanto disposto dall'art.19 della raccomandazione OIL 156/1977 e dall'art.11 della convenzione Oil 148/1977, sulla tutela del lavoro avverso i pericoli insiti nell'inquinamento dell'aria e della sottoposizione a rumori nel luogo di lavoro(29). Anche se, peraltro, pronunzie diverse, soprattutto in tema d'ammissibilità di ricorso (per di più collettivo) a provvedimenti d'urgenza sul piano civile (e x art.700 c.p.c.) già avevano favorevolmente inciso sul bisogno di risposte effettive alla domanda sociale di tutela della salute nell'azienda informatizzata, sostituendosi nel concreto ad inadeguatezze tanto legislative che sindacali(30). In ogni modo - è da dire - pure i limiti della predetta produzione legislativa hanno sicuramente favorito il rafforzamento della non condivisibile posizione giurisprudenziale, nel caso dell'indennità 'meccanografica' considerata, pur se compito di ogni pregevole operatore del diritto dovrebbe essere quello di un più puntuale

discernimento di ciò che l'intero ordinamento, nella sua necessaria completezza, pretende.

In definitiva, soffermarsi sulla specifica questione della cosiddetta indennità meccanografica, il cui punto di partenza è rilevato da quell'ambiguità terminologica (la quale era ancora in un'espressione tradizionale, che riguardava ma non era certo espressa in linguaggio algoritmico) ben rappresenta una sorta di pretesto per intravedere sullo sfondo più gravi argomenti incidenti tutti sulla salvaguardia del bene della salute e della sicurezza del lavoratore, ma pure sul rispetto *tout court* del diritto e delle sue regole. In una (pur limitata, ma imprescindibile) opera d'esegesi dei relativi testi normativi con uno sguardo alla loro (corretta o no) esecuzione, i poco chiari e talvolta confliggenti rapporti tra giustizia comunitaria e normativa interna, così come le questioni tutte attinenti a presunte (o presumibili) violazioni relative alla gerarchia delle fonti (la disposizione regolamentare deve adeguarsi a tutte le norme di rango superiore e non a una sola di esse, come a quella che prevede l'indennità meccanografica escludendo poi le norme a tutela della salute, le quali comunque dovrebbero essere rispettate dalla norma regolamentare e contrattuale in quanto la relativa finalità è rafforzata dal dettato costituzionale) danno chiaramente la misura dei dubbi presenti riguardo all'alterazione dei legittimi procedimenti di produzione normativa o, con più puntualità, alle discrepanze riscontrabili sul terreno dei doverosi rapporti tra tali produzioni.

La predetta indennità, inoltre, ci riporta all'evidenza di un dato frutto di una criticabile opzione pur in declino, ma i cui risultati sono tuttora – discutibilmente – applicati. Tale indennità, difatti, può essere certo definita come una mera “liquidazione” non dei danni, ma degli stessi rischi alla salute del lavoratore. Rischi, precisiamo, ben concreti, stante la certezza di un inevitabile logorio, tanto da rendere necessario un rapporto (o, almeno, un confronto) con i lavori cosiddetti usuranti. Ciò, solo in parte attutito dalle pause e dalle rotazioni previste. Complice, anzi vero e proprio coartefice, il Sindacato, spesso volto (per di più con una sorprendente mancanza di lungimiranza) ad assecondare maggiormente le (pur comprensibili) richieste e pressioni mosse dai “bassi istinti”, piuttosto che a farsi reale portatore e vero realizzatore di quegli interessi generali, e non di quelle singole volontà, di cui dovrebbe, inevitabilmente, essere il “naturale” rappresentante. Insomma, invece di contribuire a quell'opera di “adeguamento del lavoro all'uomo” (secondo, del resto, anche i soventi e gli espressi richiami del legislatore, il quale la riconosce come compito riservato pure alla contrattazione collettiva), le Oo. Ss. paiono piuttosto essere inclinate verso una compensazione tra gratificazione economica e intollerabili disagi sul lavoro. Previsione migliorative delle condizioni di lavoro contenute in taluni contratti collettivi servono in parte a riequilibrare tale dato, pur senza poter appieno nobilitare la tendenza.

Un'ulteriore riflessione ci preme condividere. Da quanto suesposto, notiamo quel che potremmo definire come un aspetto inedito di una dinamica tipica nel diritto penale del lavoro: al tradizionale, classico problema dell'individuazione del soggetto responsabile del reato occorso in un luogo e in un'occasione di lavoro, in questo caso si affianca (non certo si sostituisce) il problema della corretta definizione e del puntuale riconoscimento della persona offesa (della vittima del reato). Tuttavia, mentre la prima questione, dell'esatto scernimento delle distinte responsabilità penali, registra notevoli progressi dati da un'accorta evoluzione giurisprudenziale, la quale giustamente (ed inevitabilmente) si muove in un'ottica ampia, d'inclusione piuttosto che d'esclusione⁽³¹⁾, mai scadendo in un “luddismo giuridico”⁽³²⁾, la seconda questione vede i rispettivi (e forse anche congeniti) ostacoli farsi più corposi proprio a seguito dell'intervento della giurisprudenza, che, pur riscontrandosi principalmente in sede civile, è in ogni modo destinato a poter spiegare taluni suoi effetti e a costituire comunque una sorta di precedente anche in quella penale. L'omessa qualificazione di un lavoratore come facente parte di una “categoria” cui sono riservate specifiche tutele e per cui è previsto un particolare trattamento è elemento che certamente si muove non in direzione d'un riconoscimento, ma di un disriconoscimento, pure processuale (in ogni sede) di diritti e protezioni astrattamente spettanti. Se la qualifica di *videoterminalista* viene esclusa dalla giurisprudenza del lavoro, tale esclusione verrà poi certamente invocata anche in sede penale, ove ci si sentirà indotti ad avvalersi solamente delle tutele generali e non di quelle specifiche

relative alla qualifica stessa.

Note

(1) BORRUSO R., *ult. op. cit.*, pp.640 ss.

(2) In tal guisa, la sentenza (inedita) del tribunale di Napoli n.3083 del 20 maggio 2003, dopo aver "ritenuta superflua ogni indagine istruttoria" (corsivo aggiunto) quasi che non si trattasse anche di indagine tecnica comparativa sulle mansioni e sulle funzioni lavorative effettivamente espletate (magari secondo identiche modalità e mediante i medesimi elaboratori elettronici) e aver ribadito la 'favola' presupposta, secondo cui l'indennità meccanografica riguarderebbe i ferrovieri "addetti alla programmazione delle procedure informatiche" (attività lavorativa tecnicamente indimostrata e – in realtà – manifestamente non prevista neppure nei cosiddetti *Centri meccanografici*), rigetta affrettatamente il ricorso del lavoratore, acquisendo certo le ragioni del datore di lavoro, ma senza tecnicamente dimostrarne un qualsiasi barlume di fondatezza.

(3) Da altro punto di vista, relativamente a fattispecie penali differenti, si noti come si sia proceduto in un'ottica di generale inclusione piuttosto che d'esclusione nell'interpretazione del fenomeno informatico, ritenendo infatti che deve ritenersi «sistema informatico», secondo la ricorrente espressione utilizzata nella legge 23 dicembre 1993, n. 547 (che ha introdotto nel codice penale i cosiddetti *computer's crimes*), un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo, attraverso l'utilizzazione (anche parziale) di tecnologie informatiche, le quali sono caratterizzate — per mezzo di un'attività di «codificazione» e «decodificazione» dalla «registrazione» o «memorizzazione», per mezzo di impulsi elettronici, su supporti adeguati, di «dati», cioè di rappresentazioni elementari di un fatto, effettuata attraverso simboli («*bit*»), in combinazione diverse, e dalla elaborazione automatica di tali dati, in modo da generare «informazioni», costituite da un insieme più o meno vasto di dati organizzati secondo una logica che consenta loro di esprimere un particolare significato per l'utente. La valutazione circa il funzionamento di apparecchiature a mezzo di tali tecnologie costituisce poi giudizio di fatto insindacabile in Cassazione ove sorretto da motivazione adeguata e immune da errori logici. (Nella specie è stata ritenuta corretta la motivazione dei giudici di merito che avevano riconosciuto la natura di «sistema informatico» alla rete telefonica fissa sia per le modalità di trasmissione dei flussi di conversazioni sia per l'utilizzazione delle linee per il flusso dei cosiddetti «dati esterni alle conversazioni» — in un caso in cui erano stati contestati i reati di accesso abusivo a sistema informatico [art. 615ter c.p.] e di frode informatica [art. 640ter cod. pen.]. — Cass. Pen., sez. 6, sent. n.3067 del 14 dicembre '99 (cc. 4-10-99), in *Ced. Cass.*, *rv. 214945* .

(4) Tribunale di Napoli, sentenza n. 520 dell'11.2.2003: "Come ha già avuto modo di affermare questo Tribunale, l'indennità in questione è stata prevista per il "personale applicato in via continuativa agli impianti dei Centri meccanografici" e non per chi utilizza come strumento di lavoro un terminale". Stante l'identità del *computer*, è come dire, sotto questo profilo, e con riferimento a una continuità invero oggi neppure pretesa dalla parte datoriale: "Spetta a chi lavora in via continuativa a un terminale dei Centri meccanografici" / "Non spetta a chi lavora in via continuativa a quello stesso terminale, nell'ambito di uffici *non* denominati Centri meccanografici".

(5) Afferma la citata sent. 502/99 del Tribunale di Napoli che "emerge dal contesto normativo in primo luogo la necessità di una applicazione continuativa agli elaboratori dotati di videoterminale"

(6) GUARINIELLO R., *La sentenza della Corte di giustizia sulla sicurezza del lavoro ai videoterminali: insegnamenti e ripercussioni*, in *Foro italiano*, Bologna, 1997, p.3.

(7) VITALIANI A., *Tutela della salute: quadro normativo e nuove realtà produttive*, in *Il diritto del lavoro*, Roma, 1987, pp.401 ss.

(8) Provvedimento – si ricordi - ai sensi della direttiva Cee, da emanarsi entro il 31 dicembre 1992. Sulla direttiva 90/270 adottata dal Consiglio della Cee, LAI M. e LEBRA A., in *Direttiva Cee: lavoro ai videoterminali* (in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 1990, pp.3033 ss), i quali auspicavano una smentita alla tradizione italiana alla tardiva attuazione della normativa comunitaria.

(9) "Il carattere significativo del tempo regolarmente trascorso davanti ad

un terminale si valuta in relazione al lavoro normale del lavoratore considerato" costituirebbe espressione tale da non poter "essere definita in astratto". In proposito, si ricordino, per inciso, le paventate ipotesi di difformità di regolamentazione e conseguente alterazione dei principi di parità nella concorrenza. Si veda, sul punto: CAPELLI F., *Direttiva "tradita">>, aziende senza colpa*, in *Il Sole 24 ore* del 20 dicembre 1996.

(10) Del resto, la Corte di giustizia della Comunità Europea esplicitamente estendeva le tutele minime in tema d'adeguamento dei posti di lavoro non solo ai lavoratori che utilizzassero regolarmente, durante un periodo significativo del proprio lavoro normale, un'attrezzatura munita di videoterminale (di cui all'art.2, lett. c), della direttiva 90/270/CE) ma pure (ex lett. b) dello stesso articolo) a tutti coloro che occupassero un posto di lavoro comprendente le attrezzature munite di un videoterminale, eventualmente con tastiera o altro sistema di immissione dati, e/o *software* e per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, il sedile e il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante, fossero essi occupati o no da lavoratori ai sensi dell'art.2, lett. c) della direttiva.

(11) Per un'annotazione su tale sentenza si veda: LAI M., *Videoterminali e sentenza della Corte di Giustizia CE: un'attenta lettura*, in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 1997, pp.364 ss., nonché BRIGNONE A., *Videoterminali e Corte di giustizia CE*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, Milano, 1997, pp.166 ss. In particolare, tale ultimo Autore, commentando l'ultimo punto della pronuncia della Corte, e cioè la statuizione che l'adeguamento dei posti di lavoro muniti di videoterminale alle prescrizioni minime dell'allegato alla direttiva riguardi pure i posti non occupati da lavoratori, contraddicendo in ciò quanto precisato dal Ministero del lavoro italiano con circolare n.102 del 7 agosto 1995, afferma che pare privilegiarsi un rispetto formale della normativa piuttosto che una ricerca interpretativa dell'effettiva *ratio*, un mero formalismo rilevante non sul piano della tutela ma solo su quello dei costi. In maniera analoga, dello stesso Autore: *La sentenza sui videoterminali non aumenta il rilascio penale*, in *Il Sole 24 ore* del 20 dicembre 1996. Probabilmente, tuttavia, la pur non chiarissima conclusione della Corte mirava ad evitare "alla radice" possibili abusi ed elusioni della normativa di tutela della salute del lavoratore.

(12) GUARINIELLO R., *op. cit.*, p.4.

(13) Cfr. BRIGNONE A., *Valutazione dei rischi: primi chiarimenti*, in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 1995, pp.2400 ss.

(14) GIUFFRÈ A., *Corte di giustizia e sicurezza sul lavoro: il lavoratore addetto al videoterminale*, in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 1997, p.567.

(15) PICCININNO S., *La sicurezza ed igiene del lavoro ai videoterminali dopo la sentenza della Corte di giustizia europea del 12 dicembre 1996*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, Roma, 1997, pp.166 ss.

(16) Differenti – ricordiamo - sono le previsioni relative ai regolamenti comunitari.

(17) GIORDANO B., *Videoterminali: tutela e disciplina per i soggetti esclusi*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, Milano, 1997, pp.20 ss.

(18) LANOTTE M., *La tutela del lavoro al videoterminale tra norme di diritto interno e disciplina comunitaria*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 1997, pp.542 ss.

(19) Testimonianza indiretta dell'inadeguatezza legislativa esistente in materia anche dopo l'emanazione del decreto ultimo citato può essere riscontrata nella presentazione nel 1997 del d.d.l. senato 2305, poi decaduto. Su tale proposta può vedersi: PALMIERI E., *Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro ai videoterminali*, pp.168 ss., in *Profili penali del lavoro* on line (a cura del medesimo), Padova, 2004.

(20) Cfr. DUBINI R., *La tutela degli addetti ai videoterminali*, in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 1996, pp.1599 ss.

(21) Ci si può riferire, in merito, alla sentenza emessa il 15 dicembre 1990 dalla Pretura di Torino, in cui v'è l'affermazione di come tali normative delinea principi ed obblighi di carattere generale atti a tutelare pure situazioni lavorative del tutto nuove rispetto a quelle esistenti al tempo d'emanazione dei provvedimenti normativi (sentenza

che può leggersi in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, Roma, 1991, pp.302 ss., con nota di ORGA L.), nonché alla sentenza emessa dalla stessa Pretura di Torino il 30 luglio 1996, in cui si ribadisce che il dirigente che adibisce o mantiene un lavoratore al videoterminale senza adottare le opportune, e prescritte, misure preventive, anche in assenza e in precedenza all'adozione di una disciplina specifica in materia, quale quella introdotta con il d.lgs. n.626 del 1994, realizza una *conditio sine qua non* dell'astenopia e risponde quindi del reato di lesioni colpose (provvedimento giudiziario che può essere ritrovato in *Il lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 1996, pp.912 ss., annotata da FOCARETA F., il quale rileva l'importanza della sentenza con attinenza ai criteri interpretativi proposti).

(22) TOSI E., *Utilizzo di videoterminali (vdt) e tutela dei lavoratori: normativa nazionale e direttiva CEE 90/270*, in *Archivio civile*, Piacenza, 1993, p.11.

(23) In tema di responsabilità del lavoratore stesso, difatti, si evidenzia come questa sia sancita in molteplici ipotesi connesse a diverse inosservanze di doveri posti in capo a tale soggetto, e come ritrovi la sua fonte in molteplici provvedimenti normativi. Più nello specifico - concedendoci una breve parentesi di approfondimento - l'art. 5 del d.lgs. n.626 del 1994, nell'enunciare tutta una serie di obblighi posti in capo ai lavoratori, contempla tra l'altro l'obbligo a carico del lavoratore di segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente ovvero al preposto una condizione di pericolo di cui venga a conoscenza (o di cui era tenuto a venire a conoscenza in relazione alla sua professione) e, nel caso d'impossibilità di effettuare tale segnalazione, di astenersi dal lavoro per prevenire infortuni. A tal proposito, Cass. pen., 13 febbraio 2001, n.5893 (in *Igiene e sicurezza del lavoro.*, Milano, 2001, n.4, p.223 ss. e in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 2001, n.12, p.832 ss.) o Cass. pen., 18 maggio 2001, n.20145 (in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 2001, n.25, p.168 ss.), le quali precisano che tale obbligo di segnalazione sussiste con esclusivo riguardo alle carenze che si manifestano improvvisamente durante il lavoro e non con riguardo alle carenze preesistenti che il datore di lavoro avrebbe dovuto conoscere ed eliminare di sua iniziativa, indipendentemente dalla noncuranza o dalla relativa inerzia dei dipendenti.

Identico è discorso in tema di oneri e responsabilità sancito dai d.P.R. n.457 del 1955 e d.P.R. n.164 del 1956 (artt. rispettivamente 4 e 3). Nell'art.3 del d.P.R. n.164 del 1956, in particolare, si indica esplicitamente il lavoratore come soggetto tenuto all'osservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni disciplinate dal predetto d.P.R.

L'art.6 del d.P.R. n.547 del 1955, poi, prescrivendo anch'esso dei doveri in capo ai lavoratori, dispone, specificamente, alla lettera e), come essi non debbano compiere, di loro iniziativa, operazioni o manovre che non siano di loro competenza e che possano compromettere la sicurezza propria o di altre persone. La verifica sull'effettivo rispetto di tale prescrizione è criterio con cui si discerne responsabilità esclusiva o no del datore di lavoro: ove una condotta conforme al rispetto di tale norma non possa considerarsi avvenuta da parte del lavoratore si avranno profili di responsabilità concorrente tra datore e prestatore di lavoro.

(24) In proposito, LEBRA A., *Videoterminali: interviene il Pretore*, in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 1990, pp.536 ss.

(25) Già citata alla nota 61. Può leggersi pure in *Diritto & pratica del lavoro*, Milano, 1990, pp.590 ss.

(26) In tal senso: MASCARETTI E., *Appunti sul lavoro al videoterminale*, in <http://www.rinascita.it/mascaretti/commento.htm>.

(27) In proposito, ricordiamo, diretta in particolare alle pubbliche amministrazioni, la circolare 20 aprile 2001, n.5, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica.

(28) Per altre ipotesi interpretative atte comunque ad escludere l'abrogazione di questa come di altre discipline speciali a seguito del d.lgs. n.66/03, si rinvia a: LECCESE V., *La nuova disciplina dell'orario di lavoro (d.lgs. n.66/2003)*, in CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, 2004, pp.197 ss.

(29) Ci riferiamo, ad esempio, alla sentenza emessa l'8 giugno 1983 dalla Pretura di Bergamo o a quella prodotta il 6 marzo 1979 dal Tribunale di Torino. Possono rileggersi, rispettivamente, in *Assistenza sociale*, Roma, 1984, pp.64 ss. e in *Notiziario della giurisprudenza del*

lavoro , Roma, 1980, pp.961 ss.

(30) ROSSI A., *I nuovi rischi per la salute dei lavoratori. Tutela previdenziale e tutela preventiva nella più recente giurisprudenza* , in *Foro italiano* , Bologna, 1988, p.1038.

(31) Sul tema sia consentito il rinvio a: PASCALI M., *Profili di inadeguatezza in sanzioni penali del lavoro (ed esigenze di interpretazione sistematica)* , in *Il diritto del lavoro* , Roma, 2004, pp.171 ss.

(32) Cfr. ROSSI A., *La salute dei lavoratori nell'azienda informatizzata: contraddizioni del sistema di assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionali e prospettive generali di tutela* , in *Foro italiano* , Bologna, 1986, p.1047.