

ANNO 2001

**Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione
O.I.L. sulle misure per dare attuazione alle disposizioni della
Convenzione n.127/1967 su: " i pesi massimi".**

Rapporto del G.I. conv. 127-1967

ART 3:

In risposta al quesito circa la soglia dei 30 kg. (in base al D.L.gs. 626/94) quale limite massimo del peso consentito per i lavoratori adulti di sesso maschile, si precisa quanto segue:

Il Titolo V del Decreto Legislativo 626/94 si applica alla movimentazione manuale dei carichi che comportano rischi di lesioni dorso-lombari per i lavoratori. L'allegato VI del citato decreto enumera le caratteristiche del carico che possono comportare rischi dorso lombari, includendovi, tra l'altro, il caso in cui il peso sia troppo pesante, fissato in 30 kg. Pertanto, la movimentazione di carichi del peso sopra indicato fa sorgere in capo al datore di lavoro, gli obblighi di cui agli articoli 48 e 49 del titolo V.

In particolare, il datore di lavoro deve valutare le condizioni di sicurezza e salute connesse al lavoro in questione e adottare le misure atte ad evitare o ridurre i rischi di lesioni dorso lombari, tenendo conto dei fattori individuali di rischio nonché delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato VI; deve sottoporre, inoltre, a sorveglianza sanitaria i lavoratori addetti alla movimentazione manuale dei carichi e fornire loro una adeguata informazione e formazione.

Alla luce di quanto detto, appare evidente che, sebbene non sia stato fissato in via legislativa un limite massimo di 30 kg, tuttavia, poiché tale peso comporta il rischio di lesioni per il lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a prendere ogni misura per eliminare e ridurre tale rischio.

Al riguardo, occorre evidenziare che, ai sensi dell'art. 19 del D.L.gs. 626/94, il datore di lavoro deve procedere alla valutazione dei rischi e all'adozione delle misure di prevenzione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il quale deve essere consultato anche in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori addetti alla movimentazione manuale dei carichi.

Il rappresentante per la sicurezza può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

ART. 7 e 8;

L'art. 7, riguardante la limitazione nella adibizione delle donne al trasporto manuale di carichi oltre che dei carichi leggeri, trova nella legge 903/77 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" all'art. 1, co. 4, le eventuali deroghe alle disposizioni contenute al 1° comma dello stesso articolo, soltanto per le mansioni particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'art. 18 della Raccomandazione, relativo alle donne in stato di gravidanza, il Decreto Legislativo 26/3/2001 n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8/3/2000 n. 53) all'art. 7 vieta di adibire le lavoratrici al trasporto, sia a braccia che a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori pericolosi, faticosi e insalubri sono indicati dall'art. 5 del D.P.R. 25/11/1976 n. 1026.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 7 co. 1 e 2 del Testo Unico, il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici ai sensi dell'art. 4 co. 1 del Decreto Legislativo 626/94, individua le misure di prevenzione e protezione da adottare ed informa, secondo quanto stabilito dall'art. 21 dello stesso Decreto Legislativo (626/1994) le lavoratrici sulle conseguenti misure di protezione da adottare a seguito dell'effettiva informazione attraverso certificazione medica attestante lo stato di gravidanza della dipendente (art. 14 D.P.R. 1026).

Qualora la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7 del Testo Unico commi 3, 4 e 5 ed informa contestualmente il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio (art. 6 comma 1 del T.U.) in attuazione dell'art. 17 del T.U. co. 2 lett. b) - quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla

salute della donna e del bambino c) - quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

Nel caso in cui la lavoratrice sia adibita a mansioni inferiori a quelle abituali, ai sensi dell'art. 7 co. 5, conserva la propria qualifica nonché il diritto al trattamento economico.

Qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori, si applicano le disposizioni di cui all'art. 13 della legge 20/5/1970 n. 300.

Da ultimo si fa presente che l'ordinamento giuridico nazionale consente di determinare le condizioni di lavoro mediante i Contratti Collettivi nazionali di categoria. Detti contratti, costituendo il momento di massima espressione dell'autonomia dei gruppi professionali, si attuano attraverso un rapporto bilaterale contrattuale sia nell'aspetto sostanziale che in quello formale e come tali sono assoggettati alle norme di diritto comune.

I singoli CCNL, pur facendo riferimento al recepimento delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, non prevedono una particolare regolamentazione riferita ai carichi massimi che possono essere trasportati manualmente.

In particolare per quanto riguarda il lavoro delle donne, dalla disamina dei CCNL dei settori che assorbono il maggior numero dei lavoratori (metalmecanico; agricolo; trasporto, carico e scarico merci; edilizia ed altri) si è rilevato che risultano istituite Commissioni paritetiche a vari livelli di contrattazione, sia in materia di sicurezza sia in materia di parità.

Tra gli obiettivi fissati per le suddette Commissioni, di rilevante importanza è quello che ha lo scopo di rimuovere gli eventuali ostacoli che, specificatamente nei singoli settori, si frappongono alla piena attuazione delle norme in materia di parità, nonché quelle in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Allegati:

art. 47; 48; 49 allegato D.L.gs 626/1994;
allegato VI al D.L.gs. 626/94;
artt. 7; 12; 17 del D.L.gs 26/3/2001 n. 151.