

Rapporto
sulla 67^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro

e

Messaggio
sulla convenzione (n. 154) concernente il promovimento
della negoziazione collettiva

del 24 novembre 1982

Onorevoli presidenti e consiglieri,

Conformemente alle disposizioni della costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), vi sottoponiamo il nostro rapporto sulla 67^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro, nonché un messaggio sulla convenzione (n. 154) concernente il promovimento della negoziazione collettiva.

Gradite, onorevoli presidenti e consiglieri, l'espressione della nostra alta considerazione.

24 novembre 1982

In nome del Consiglio federale svizzero:
Il vicepresidente, Aubert
Il cancelliere della Confederazione, Buser

Compendio

Il presente rapporto consta di tre parti. La prima concerne i lavori della 67ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro, le decisioni e gli strumenti da essa adottati. La seconda parte è dedicata all'esame della convenzione (n. 154) e della raccomandazione (n. 163) concernenti il promovimento della negoziazione collettiva. La terza parte comprende l'analisi della convenzione (n. 155) e della raccomandazione (n. 164) concernenti la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro.

La convenzione n. 154 ha come principale finalità il promovimento della negoziazione collettiva libera e volontaria a tutti i livelli. Il nuovo strumento, applicabile a tutte le branche economiche, mira a far sì che la negoziazione collettiva venga utilizzata per stabilire le condizioni di lavoro e d'impiego come anche per disciplinare le relazioni tra i datori di lavoro, o le loro organizzazioni, e i lavoratori, o le loro organizzazioni. Per quanto attiene alla funzione pubblica, talune modalità particolari d'applicazione possono essere fissate dalla legislazione o dalla prassi nazionale. L'applicazione della convenzione alle forze armate e alla polizia resta di competenza di ciascun Paese. Tenuto conto della prassi e della legislazione vigente in questo contesto in Svizzera, il nostro Paese risponde alle esigenze della convenzione. Siamo pertanto in grado di proporvi l'approvazione della convenzione n. 154.

Mentre numerosi strumenti dell'Organizzazione internazionale del lavoro trattano della protezione, della salute e dell'ambiente di lavoro, ma in campi ben definiti, la convenzione n. 155 affronta la problematica dei rischi e dell'ambiente di lavoro nella sua organica totalità. Essa s'applica a tutti i lavoratori impiegati nei vari settori economici, compresa la funzione pubblica. Lo strumento determina i provvedimenti intesi ad assicurare progressivamente un sistema di prevenzione coerente e globale sul piano nazionale. All'uopo, la cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori, a livello aziendale, si pone come elemento essenziale. Ancorché il nostro sistema di igiene e di prevenzione degli infortuni funzioni in maniera soddisfacente, sul piano pratico, e risulti ben sviluppato nella legislazione, l'analisi contestuale dimostra nondimeno che sarebbe prematuro ratificare lo strumento prima dell'entrata in vigore della nuova legge sull'assicurazione contro gli infortuni e delle sue ordinanze d'esecuzione.

1 67^a sessione della Conferenza internazionale del Lavoro

11 Ordine del giorno, lavori e decisioni della Conferenza

1. La Conferenza internazionale del Lavoro ha tenuto la sua 67^a sessione dal 3 al 24 giugno 1981 nel Palazzo delle Nazioni Unite a Ginevra. Nell'ordine del giorno erano iscritti i seguenti temi:

1. Rapporto del Consiglio d'amministrazione e del Direttore generale;
2. Proposte di programma e preventivo e altre questioni finanziarie;
3. Informazioni e rapporti sull'applicazione delle convenzioni e raccomandazioni;
4. Promovimento della negoziazione collettiva (*seconda* discussione);
5. Parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi: lavoratori con responsabilità familiari (*seconda* discussione);
6. Sicurezza, igiene e ambiente di lavoro (*seconda* discussione);
7. Conservazione dei diritti dei lavoratori migranti in materia di sicurezza sociale (revisione della convenzione n. 48) (*prima* discussione);
8. Cessazione del rapporto di lavoro su iniziativa del datore di lavoro (*prima* discussione);
9. Struttura dell'OIL: rapporto del gruppo di lavoro sulla struttura;
10. Apartheid nel Sud Africa e segnatamente aggiornamento della Dichiarazione del 1964 concernente la politica d'apartheid della Repubblica sud-africana.

2. La delegazione svizzera era composta secondo la formula tripartita conformemente alle norme dell'OIL. Essa comprendeva: Jean Pierre Bonny, direttore dell'Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro (UFIAML) e Adelrich Schuler, direttore dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, in veste di delegati del governo, nonché André Zenger, caposervizio degli affari internazionali dell'UFIAML, come delegato supplente; Roger Décosterd, direttore, capo del dipartimento del personale Nestlé-Alimentana SA, come delegato dei datori di lavoro; Jean Clivaz, segretario dell'Unione sindacale svizzera, come delegato dei lavoratori. La delegazione era completata da alcuni consulenti tecnici.

3. Dopo l'ultima sessione la Guinea equatoriale ha aderito all'OIL, portandone così l'effettivo a 145 membri. Alla presente 67^a sessione, presieduta da Alioune Diagne, Ministro della Funzione pubblica, dell'Impiego e del Lavoro del Senegal, hanno partecipato 137 membri.

4. I primi tre temi dell'ordine del giorno (rapporto del Consiglio d'amministrazione e del Direttore generale, questioni finanziarie e applicazione delle convenzioni) sono trattati annualmente davanti alla Conferenza.

5. Il rapporto del Direttore generale era consacrato al riadattamento professionale degli handicappati, alla loro piena partecipazione e all'uguaglianza delle loro possibilità d'accesso all'impiego, l'anno 1981 essendo appunto dedicato alle persone handicappate.

Secondo la consuetudine, il Direttore generale ha consacrato una parte del suo rapporto al rendiconto e alla valutazione delle attività dell'OIL durante

l'anno trascorso. Infine, egli ha rilevato l'importanza capitale, per l'Organizzazione, della strategia internazionale dello sviluppo per il terzo Decennio delle Nazioni Unite per lo sviluppo, che adotta un buon numero d'obiettivi dell'OIL.

Circa duecentocinquanta oratori, tra cui il delegato governativo svizzero, hanno preso la parola nel corso del dibattito generale in seduta plenaria.

6. La Conferenza ha adottato un preventivo delle spese e degli introiti dell'ammontare di 230 033 000 dollari per il biennio 1982-1983, di cui 119 023 222 dollari per il 1982. Il contributo svizzero per il 1982 ammonta a 1 237 842 dollari pari a un tasso dell'1,04 per cento. A titolo indicativo occorre ricordare che nel 1981 tale contributo ammontava a 998 012 dollari, nel 1980 a 1 290 601 dollari e nel 1979 a 1 145 875 dollari.

Infine, occorre precisare che il preventivo 1982/83 è stato calcolato con un saggio di cambio di franchi svizzeri 1,85 per 1 dollaro USA.

7. Come ogni anno, la commissione tripartita per l'applicazione delle convenzioni e raccomandazioni ha esaminato i provvedimenti presi dagli Stati membri in esecuzione degli obblighi loro derivanti dalla costituzione dell'OIL, dalle norme internazionali del lavoro e, in particolare, dalle convenzioni ratificate. Nel 1981, per la seconda volta dopo l'istituzione, nel 1926, di questa importante commissione, un delegato svizzero è stato chiamato alla presidenza: trattasi di M. Zender, delegato governativo supplente.

La maggior parte del lavoro commissionale è stata dedicata alle discussioni con i rappresentanti dei Paesi interessati circa i problemi posti dall'applicazione delle convenzioni ratificate, l'esecuzione dell'obbligo di presentare rapporti all'OIL o altri obblighi derivanti dalla costituzione dell'OIL. La commissione ha altresì affrontato l'esame dei problemi che si pongono nel contesto dell'applicazione delle convenzioni «promozionali», che non stabiliscono norme precise ma fissano gli obiettivi da raggiungere con diversi provvedimenti. Infine, la commissione ha discusso anche lo studio d'insieme che, nel 1981, verteva sulla convenzione n. 138 e la raccomandazione n. 146, concernente l'età minima, adottate dalla Conferenza nel 1973.

8. Il punto 4 dell'ordine del giorno era dedicato alla seconda discussione concernente la promozione della negoziazione collettiva. La discussione è sfociata nell'adozione, da parte della Conferenza, di una convenzione e di una raccomandazione. L'analisi di questi strumenti e le nostre proposte figurano nel numero 2 del presente rapporto. I due testi sono riprodotti nell'allegato 1.

9. La Conferenza ha parimenti adottato, al termine di una seconda discussione, una convenzione e una raccomandazione concernenti la parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi: lavoratori con responsabilità familiari (punto 5 dell'ordine del giorno). L'analisi di questi strumenti e l'atteggiamento della Svizzera saranno oggetto di un rapporto ulteriore, poiché un loro approfondito esame richiede più tempo del previsto. I testi sono comunque ripresi nell'allegato 3.

10. Il punto 6 dell'ordine del giorno era dedicato ad una seconda discussione relativa alla sicurezza, all'igiene e all'ambiente di lavoro. La discussione è sfociata nell'adozione, da parte della Conferenza, di una convenzione e di una raccomandazione. Questo strumento e l'atteggiamento della Svizzera sono analizzati sotto il numero 3 del presente rapporto. I testi degli strumenti sono riprodotti nell'allegato 2.

11. Al termine di una prima discussione concernente la revisione della convenzione n. 48 relativa alla conservazione dei diritti dei lavoratori migranti in materia di sicurezza sociale (punto 7 dell'ordine del giorno), la Conferenza ha deciso d'iscrivere tale questione nell'ordine del giorno della 68^a sessione per una seconda discussione in vista dell'adozione di una convenzione.

La Conferenza ha deciso inoltre di chiedere al Consiglio d'amministrazione dell'OIL di convocare appena possibile una riunione tripartita di esperti e d'iscrivere nell'ordine del giorno di una prossima sessione della Conferenza, preferibilmente nella 69^a sessione, la questione intitolata «Conservazione dei diritti in materia di sicurezza sociale», per una semplice discussione allo scopo di adottare una raccomandazione comportante le disposizioni-tipo, idonee a favorire la conclusione di strumenti bilaterali o multilaterali di sicurezza sociale tra i Membri interessati, giusta le disposizioni pertinenti della convenzione sulla parità di trattamento (sicurezza sociale), 1962, e della convenzione del 1982.

12. Trattandosi della questione intitolata «Cessazione del rapporto di lavoro su iniziativa del datore di lavoro» (punto 8 dell'ordine del giorno), la Conferenza ha adottato progetti preliminari di convenzione e di raccomandazione che saranno oggetto di una seconda lettura alla 68^a sessione.

13. La Conferenza ha constatato che i testi approntati dal gruppo di lavoro sulla struttura rappresentano un buon punto d'approdo di sforzi ormai pluriennali (punto 9 dell'ordine del giorno). Si può perciò pensare ragionevolmente che tali questioni potranno essere iscritte all'ordine del giorno della 69^a sessione, ai fini dell'elaborazione di emendamenti alla costituzione dell'OIL. Il mandato del gruppo di lavoro è stato quindi rinnovato.

14. Giusta il punto 10 dell'ordine del giorno, la Conferenza ha adottato una nuova Dichiarazione concernente la politica d'apartheid nel Sud Africa, costituente un aggiornamento di una Dichiarazione anteriore del 1964. La dichiarazione così aggiornata è stata adottata dalla Conferenza con 434 voti senza opposizione e 7 astensioni.

La nuova dichiarazione, nel riaffermare i principi, le finalità e le condanne già espresse in quella del 1964, costata, in base a quanto accaduto da allora, che l'apartheid funziona tuttora in maniera da privare la popolazione africana dei diritti essenziali nell'ambito dell'impiego, della formazione, del sindacalismo e delle condizioni di lavoro, «ciò richiede quindi un'azione urgente della comunità internazionale onde garantire la giustizia sociale, la pace e la libertà a tutte le popolazioni del Sud Africa».

È essenzialmente sul piano delle direttive emanate in materia, che la nuova

dichiarazione rafforza e amplia la precedente. La dichiarazione decide altresì di costituire, presso la Conferenza, una commissione permanente dell'apartheid, la quale sarà segnatamente incaricata di valutare regolarmente i provvedimenti presi contro questo sistema discriminatorio.

15. Oltre agli strumenti già menzionati, la Conferenza ha adottato quattro risoluzioni su diverse questioni che non figuravano nel suo ordine del giorno. La prima concerne la formazione e il perfezionamento dei quadri dirigenti delle aziende pubbliche e private, come anche l'incoraggiamento dello spirito aziendale particolarmente nei Paesi in sviluppo. La seconda concerne il ruolo dell'OIL nella strategia internazionale dello sviluppo, per il pertinente Terzo Decennio delle Nazioni Unite. La terza risoluzione concerne le conseguenze economiche e sociali del disarmo e l'ultima verte sulla formazione.

16. Occorre infine ricordare che, nel corso della 67^a sessione della Conferenza, si è svolta l'elezione dei membri del Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro per un mandato di tre anni. Nel gruppo governativo, la Svizzera ha così ceduto, secondo un sistema di rotazione, il seggio che aveva ottenuto nel 1978.

2 Convenzione (n. 154) e raccomandazione (n. 163) concernente il promovimento della negoziazione collettiva (allegato 1)

21 Finalità e contenuto della convenzione e della raccomandazione

La convenzione n. 154 è uno strumento internazionale che segna un orientamento nuovo, se si considera che l'OIL ha adottato a tutt'oggi poche norme internazionali concernenti direttamente la negoziazione collettiva. Le più importanti sono l'articolo 4 della convenzione (n. 98) sul diritto d'organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949, convenzione che la Svizzera non ha ratificato, e la raccomandazione (n. 91) sui contratti collettivi, 1951.

Nel corso della 208^a sessione (novembre 1978), il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ha deciso di iscrivere nell'ordine del giorno della 66^a sessione (1980) della Conferenza internazionale del Lavoro una questione intitolata «Promovimento della negoziazione collettiva». La prima discussione è sfociata nell'elaborazione di un disegno di raccomandazione che è stato oggetto di una seconda discussione, durante la 67^a sessione della Conferenza nel 1981. Nel corso dei dibattiti, taluni membri governativi e i membri lavoratori hanno proposto che il disegno assuma la forma di una convenzione completata da una raccomandazione. Questi due testi, la convenzione n. 154 e la raccomandazione n. 163, sono stati infine adottati dalla Conferenza. All'uopo, il capo della delegazione governativa svizzera ha formulato una dichiarazione per sottolineare il significato e la portata del voto positivo della delegazione; riprenderemo l'argomento più avanti.

La convenzione è suddivisa in quattro parti e consta di diciassette articoli, disposizioni finali incluse.

La *parte I* (art. 1 a 3) determina il campo d'applicazione dello strumento, applicabile a tutti i settori dell'attività economica; la prassi o la legislazione nazionali possono tuttavia prevedere modalità o misure particolari d'applicazione alla funzione pubblica e alle forze armate (art. 1).

Giusta l'*articolo 2*, il termine «negoziazione collettiva» si applica a tutti i negoziati che hanno luogo tra un datore di lavoro, o un'organizzazione padronale, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro, allo scopo di:

- a. stabilire le condizioni di lavoro e d'impiego, e/o
- b. disciplinare i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o
- c. disciplinare i rapporti tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni di lavoratori.

L'*articolo 3* si riferisce a una disposizione della convenzione (n. 135) concernente la protezione dei rappresentanti dei lavoratori nell'azienda e le agevolazioni da accordare loro. Questa disposizione è del seguente tenore:

Ai fini della presente convenzione, la locuzione «rappresentanti dei lavoratori» designa le persone riconosciute come tali dalla legislazione o dalla prassi nazionale, che siano:

- a) rappresentanti sindacali, vale a dire nominati o eletti dai sindacati o dai membri di questi ultimi;
- b) rappresentanti eletti, vale a dire rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori dell'azienda, conformemente alle disposizioni della legislazione nazionale o di contratti collettivi, le cui funzioni non si estendano ad attività riconosciute, nei Paesi interessati, come derivanti da prerogative esclusive dei sindacati.

La *parte II* (art. 4) determina i metodi d'applicazione della convenzione, ponendo in primo piano i contratti collettivi, quindi i lodi o qualsiasi altro modo conforme alla prassi nazionale e, infine, la legislazione nazionale.

La *parte III* (art. 5 a 8) concerne il promovimento della negoziazione collettiva medesima. Dopo aver affermato che devono essere adottati provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali per promuovere la negoziazione collettiva (art. 5 cpv. 1) si precisano (cpv. 2) le finalità loro assegnate. L'*articolo 7* dispone che i provvedimenti citati, adottati dalle autorità pubbliche, devono costituire l'oggetto di consultazioni preliminari e, quando possibile, di accordi tra i poteri pubblici e le organizzazioni partecipanti alla negoziazione collettiva. Infine, tali provvedimenti non potranno essere concepiti o applicati in maniera da intralciare la libertà di negoziazione.

La *parte IV* (art. 9 a 17) è dedicata alle disposizioni finali; vi si precisa che la convenzione n. 154 non implica alcuna revisione di convenzione o raccomandazione esistente.

La raccomandazione n. 163 completa la convenzione n. 154. Al pari della convenzione, la raccomandazione è relativamente breve, ancorché contenga disposizioni più analitiche, segnatamente la determinazione dei mezzi di promovimento della negoziazione collettiva (par. 2 a 7). Nel *paragrafo 2*, per esempio, si raccomanda di adottare provvedimenti adeguati alle

situazioni nazionali per agevolare la costituzione e lo sviluppo, su una base volontaria, di organizzazioni libere, indipendenti e rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Nel *paragrafo 4* si sottolinea che la negoziazione collettiva deve essere possibile a qualunque livello, dallo stabilimento all'azienda al reparto, e per qualunque ambito, regionale o nazionale, badando ovviamente a mantenere un buon coordinamento. Il *paragrafo 5* attribuisce una competenza ai partecipanti alla negoziazione collettiva nel senso che prevede che quest'ultimi dovrebbero offrire ai loro rappresentanti una formazione adeguata dal momento che i poteri pubblici sono chiamati soltanto sussidiariamente ad assisterli in merito. Il *paragrafo 6* dispone che le controparti dovrebbero conferire ai loro rispettivi negoziatori il mandato necessario per condurre e concludere la negoziazione collettiva. Nel *paragrafo 7* si preconizza di prendere, se occorre, dei provvedimenti affinché le parti abbiano accesso alle informazioni necessarie per poter negoziare con cognizione di causa. Il *paragrafo 8*, infine, raccomanda di adottare provvedimenti affinché le procedure di composizione delle vertenze aiutino le parti a trovare da sole le necessarie soluzioni.

22 Atteggimento della Svizzera

221 Nei confronti della convenzione

Siamo in grado di approvare le finalità generali contemplate dalla convenzione e dalla raccomandazione, vale a dire di assicurare il promovimento della negoziazione collettiva, volontaria e libera.

Riguardo alla situazione del nostro Paese rispetto alle esigenze della convenzione, occorre rilevare quanto segue:

Secondo l'*articolo 1*, la convenzione deve applicarsi a tutti i settori dell'attività economica. Nondimeno, per attenuare questa definizione ad un tempo molto rigorosa ed estesa del campo d'applicazione, è previsto che le garanzie accordate dalla convenzione potranno essere applicate, alle forze armate e alla polizia, nella misura determinata dalla legislazione e dalla prassi nazionale. Infine, tale legislazione e prassi potranno stabilire le modalità particolari di applicazione della convenzione nell'ambito della funzione pubblica. A prima vista, e fatta astrazione dal contenuto della convenzione, sembra che il campo d'applicazione, con le restrizioni in esso menzionate, permetta di adeguare l'applicazione della convenzione alla prassi e alle disposizioni di legge in vigore, sia nel campo dell'economia privata sia nel settore pubblico. Considerando quanto precede, possiamo accettare la definizione del campo d'applicazione espressa in questo articolo.

La definizione della negoziazione collettiva data nell'*articolo 2* della convenzione, e richiamata qui innanzi, corrisponde alla determinazione data dal Codice delle obbligazioni nell'articolo 356 circa il contenuto e l'oggetto del contratto collettivo. Bisogna rilevare altresì che le finalità di cui alle lettere da a) a c) dell'*articolo 2* non sono cumulative onde possiamo accettare il contenuto di questa disposizione.

L'articolo 3 non richiede commento, poiché il legislatore svizzero non ha elaborato disposizioni legali in merito e non si riscontrano neppure regole stabilite dalla prassi nazionale. Inoltre, questo articolo non istituisce alcun obbligo formale e lascia aperte tutte le possibilità ritenute opportune dagli Stati ratificanti.

Va ricordato che la Svizzera non ha ratificato la convenzione (n. 135) concernente i rappresentanti dei lavoratori. Vi rinviamo in merito al nostro rapporto del 23 agosto 1972 sulla 56^a sessione della Conferenza internazionale del Lavoro.

L'articolo 4 definisce i metodi d'applicazione della convenzione e pone in primo piano, come già rilevato, i contratti collettivi. Ci troviamo qui di fronte ad un problema d'interpretazione del testo, giacché la conclusione di contratti collettivi avviene in Svizzera senza intervento dei poteri pubblici. Siccome la convenzioni dell'OIL si indirizzano agli Stati e non impongono obblighi ai privati, sarà quasi impossibile assicurare l'applicazione della presente convenzione mediante la via del contratto collettivo. Nondimeno il medesimo articolo menziona i lodi e qualsiasi altro mezzo conforme alla prassi nazionale. Sappiamo che quest'ultima riveste grande importanza nel nostro sistema sociale e politico, come lo dimostrano, per esempio, la procedura di consultazione nel corso dell'elaborazione delle leggi o le procedure di conciliazione. Infatti, se le Parti si occupano da sole di dirimere le controversie che le contrappongono nell'applicazione dei contratti collettivi, possono nondimeno fare appello, a titolo sussidiario, agli uffici pubblici di conciliazione a livello cantonale o federale se la controversia oltrepassa il territorio di un Cantone. Con ciò s'intende che le Parti della negoziazione collettiva potranno richiedere l'istituzione o l'intervento dell'ufficio di conciliazione soltanto se sono falliti i tentativi di conciliazione mediante negoziati diretti e nel caso non esistessero uffici contrattuali paritari di conciliazione o d'arbitrato. L'intervento degli uffici di conciliazione consente alle Parti di trovare un mezzo per riprendere o continuare il negoziato, ove quest'ultimo fosse intralciato o interrotto da una controversia. È quindi possibile intuire che tale mezzo, conforme alla prassi e alla legislazione nazionali, permette di assicurare l'applicazione della convenzione n. 154. Infine, rileveremo che, durante la fase d'elaborazione delle leggi, le associazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori sono consultate regolarmente e hanno la possibilità di far valere il loro punto di vista; tale prassi, benché non sia di competenza della negoziazione collettiva, permette alle associazioni menzionate di riunirsi, di ottenere o scambiare talune informazioni, assicurando così la realizzazione di alcune finalità stabilite nella presente convenzione (p. es. art. 7) e della relativa raccomandazione.

L'articolo 5 dispone, nel suo *primo capoverso*, che dovrebbero essere adottati provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali allo scopo di promuovere la negoziazione collettiva. Le «circostanze nazionali», in Svizzera, sono caratterizzate dall'assoluta libertà lasciata alle parti sociali nella conduzione della negoziazione collettiva; il legislatore ha precisamente elaborato le disposizioni di legge attualmente vigenti, segnatamente quelle del Codice delle obbligazioni, nel rispetto di questo principio di libertà contrattuale.

Nel nostro Paese, ampia parte dei rapporti di lavoro è disciplinata dalla negoziazione collettiva, che costituisce il pilastro centrale. Rinviamo altresì alle considerazioni formulate qui innanzi circa il ruolo degli uffici di conciliazione i quali lavorano allo scopo di promuovere parimenti la negoziazione collettiva. Possiamo pertanto ritenere che sono realizzate, nel nostro Paese, le condizioni per accettare il *capoverso 1 dell'articolo 5* della convenzione. Quanto al *capoverso 2*, esso stabilisce un elenco esauriente delle finalità perseguite dai detti provvedimenti. Innanzitutto il negoziato deve essere reso accessibile a tutti i datori di lavoro e a tutte le categorie di lavoratori dei rami d'attività contemplati dalla convenzione: abbiamo dimostrato più sopra che il negoziato è già una realtà in questo campo.

In seguito, il negoziato deve essere progressivamente esteso a tutte le materie coperte dai *capoversi a), b), c)* dell'*articolo 2*: orbene, possiamo rilevare, riguardo alle considerazioni da noi formulate nell'analisi dell'*articolo 2*, che il concetto svizzero di negoziazione collettiva corrisponde alla definizione data dall'articolo medesimo. Possiamo così affermare che la condizione di cui alla *lettera b) dell'articolo 5 capoverso 2* della convenzione è già realizzata nel nostro Paese.

L'*articolo 5 capoverso 2 lettera c)* dispone che i provvedimenti citati devono promuovere lo sviluppo delle norme procedurali convenute tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Tali norme procedurali, stabilite fra le parti sociali sul modo di condurre la negoziazione collettiva, sono frequentemente inserite nei contratti collettivi stipulati in Svizzera. Esse permettono altresì di riprendere il negoziato su taluni temi trattati nel contratto collettivo, tra cui l'adeguamento dei salari al rincaro, oppure esse obbligano le Parti, nel corso della rescissione del contratto, ad avviare trattative per la conclusione di un nuovo contratto. Tenuto conto del carattere libero dei contratti collettivi in Svizzera, spetta unicamente alle parti sociali convenire le norme procedurali; inoltre, a parte tali norme iscritte nei contratti collettivi, ne esistono di usuali, anche consuetudinarie e non scritte, talvolta più importanti. Esse si sono formate nel corso della lunga tradizione della contrattazione collettiva costituitasi nel nostro Paese già nel secolo scorso. La prassi dimostra dunque che la condizione menzionata nella *lettera c) dell'articolo 5 capoverso 2* è già realizzata in Svizzera.

Per quanto concerne la *lettera d)* dell'articolo citato, conviene riferirsi agli accenni fatti testé circa la non ingerenza dello Stato nel procedimento della negoziazione collettiva. Tuttavia, ciò non significa che non esistano norme determinanti il quadro della negoziazione collettiva. Al contrario, il Codice delle obbligazioni dedica otto articoli al contratto collettivo di lavoro (art. 356 e segg. CO), in cui sono stabiliti il quadro e i principi generali della negoziazione collettiva. Ebbene, le disposizioni sembrano permettere una buona realizzazione e un buon funzionamento della negoziazione collettiva, talché molti contratti collettivi conclusi a tutt'oggi costituiscono l'asse portante dei rapporti di lavoro nel nostro Paese. Si può affermare pertanto che la negoziazione collettiva, in Svizzera, non è ostacolata dall'inesistenza di norme disciplinanti la sua realizzazione o dall'insufficienza o dal carattere inappropriato di tali norme.

Infine, per concludere con questo *articolo 5*, rammentiamo che gli organi e le procedure di composizione delle controversie sono concepiti in modo da contribuire al promovimento della negoziazione collettiva. Pertanto la finalità di cui alla *lettera e)* è realizzata, onde siamo in grado di approvare l'insieme delle finalità menzionate in questa disposizione.

L'*articolo 6* si inserisce nello spirito del nostro sistema di negoziazione collettiva. Infatti questa disposizione costituisce una riserva in favore dei sistemi di rapporti professionali in cui ha luogo il negoziato collettivo nel quadro di meccanismi o di istituzioni di conciliazione o d'arbitrato, cui le parti partecipano spontaneamente. Orbene, abbiamo già avuto l'occasione di dimostrare qui innanzi che spetta alle parti sociali comporre le controversie che le oppongono, nell'intento di promuovere la negoziazione collettiva, parimenti allorché le parti stesse richiedono l'istituzione o l'intervento degli uffici di conciliazione. Possiamo pertanto condividere lo spirito e la lettera della disposizione.

Il nostro commento circa l'*articolo 7* riprende le considerazioni qui innanzi formulate in merito all'*articolo 4*, concernenti la procedura di consultazione delle associazioni interessate durante la fase d'elaborazione delle leggi. Le organizzazioni consultate e i poteri pubblici giungono quasi sempre a un compromesso: di conseguenza possiamo affermare che siamo in grado di condividere i principi espressi in detto *articolo 7*.

L'*articolo 8* prevede che i provvedimenti adottati per promuovere la negoziazione collettiva non possono essere concepiti o applicati in modo da intralciare la libertà della medesima. Possiamo accettare anche questo principio giacché le disposizioni di legge vigenti in materia, in Svizzera, permettono e garantiscono la totale libertà dei partecipanti al contratto collettivo.

Infine, le *disposizioni finali (art. 9 a 17)* non richiedono commenti trattandosi di disposizioni usuali che si ritrovano in tutti gli analoghi strumenti internazionali. Alcune di esse sono d'altronde esaminate nel capitolo intitolato «Costituzionalità».

222 Nei confronti della raccomandazione

Tenuto conto della sua natura giuridica, una raccomandazione non deve essere oggetto di ratificazione. Nondimeno formuliamo alcuni commenti circa la raccomandazione n. 163.

Questa raccomandazione determina con precisione i mezzi di promovimento della negoziazione collettiva. I provvedimenti previsti devono invero essere presi solo quando appaiono veramente necessari; comunque essi ricalcano i principi enunciati nella convenzione, in merito ai quali ci siamo già espressi favorevolmente. Il *paragrafo 5* della raccomandazione richiede tuttavia qualche commento. Infatti, *se il primo comma* prevede un obbligo spettante in primo luogo alle parti, il secondo prevede che i poteri pubblici potrebbero, a domanda di queste, fornire un'assistenza per una formazione adeguata. Noi pensiamo che non si debba con ciò sottintendere un onere a carico dello Stato. Anzi, rientra nella prassi usuale che i poteri pubblici rimangano a

disposizione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per informarle circa i problemi che le interessano, per partecipare a conferenze ed esporre il punto di vista dell'amministrazione, ove fosse necessario. Rammentiamo infine che i rappresentanti delle organizzazioni menzionate si-
dono in seno alle commissioni federali e cantonali, da cui ottengono informazioni utili alla negoziazione collettiva. È in questo senso che va interpretata, a nostro parere, la disposizione, la quale appare pertanto realizzata nella nostra prassi. Gli altri punti si riferiscono all'organizzazione interna delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nel cui ambito i poteri pubblici non sono abilitati ad intervenire.

Il *paragrafo 7* stabilisce che dovrebbero essere presi, se occorre, provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali affinché le parti abbiano accesso alle informazioni necessarie per poter negoziare con cognizione di causa. Per rispondere agli obiettivi di cui alle *lettere a) e b)* del *capoverso 2* diamo una ricapitolazione succinta dell'attuale sistema in vigore nel nostro Paese, sistema caratterizzato dal fatto che le informazioni di carattere economico vengono pubblicate (segnatamente nella rivista «La vita economica») dai poteri pubblici.

Le disposizioni di legge esistenti riguardano principalmente l'informazione che il datore di lavoro privato è tenuto a fornire al pubblico in generale e, quindi, implicitamente ai lavoratori: trattasi, per esempio, di disposizioni relative alla stesura del bilancio, segnatamente per la società anonima, o del diritto del lavoratore di essere informato riguardo agli enti di previdenza.

Infine, alcune disposizioni di diritto pubblico, in particolare della legge federale sul lavoro, impongono in taluni casi una certa cooperazione del lavoratore.

La divulgazione di altre informazioni ai lavoratori è prevista nei contratti collettivi o in altri accordi.

È tuttavia evidente che la conclusione di accordi e contratti sarebbe inattuabile, e non avrebbe l'importanza che attualmente riveste per le relazioni di lavoro, se l'informazione non fosse diramata in maniera soddisfacente. Le esigenze poste dalla disposizione, quindi, risultano conformi alla prassi e alle prescrizioni di legge vigenti nel nostro Paese.

23 Conclusioni

La prassi in vigore nel nostro Paese e l'attuale legislazione sono rispondenti alle esigenze della convenzione e della raccomandazione. Occorre ricordare che *gli strumenti internazionali in questione implicano che la partecipazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori continui a funzionare nello spirito positivo finora registrato.* In questo contesto, il capo della delegazione governativa ha formulato una dichiarazione in seduta plenaria, al termine del voto sulla convenzione, che spiega le ragioni del voto positivo della Svizzera, esprimendo nel contempo alcune riserve, delle quali riportiamo qui di seguito un breve passo:

La Svizzera resta fermamente fedele ai principi della libertà di negoziazione collettiva e dell'autonomia delle parti sociali. Nel nostro sistema e secondo la nostra concezione, il ruolo dello Stato può e deve essere solo sussidiario. . . . Con il nostro voto positivo desideriamo sottolineare, in generale, il nostro accordo alla promozione della negoziazione collettiva e sottolineare, in particolare, il ruolo essenziale delle parti sociali.

Considerando quanto precede ci pronunciamo quindi in favore di una ratifica della convenzione (n. 154) concernente la promozione della negoziazione collettiva.

24 Conseguenze finanziarie e ripercussioni sull'effettivo del personale

La ratificazione della convenzione n. 154 non cagionerà nessun onere finanziario particolare per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni e neppure ripercussioni sull'effettivo del personale.

25 Linee direttive della politica di governo

La nostra proposta d'approvazione della convenzione n. 154 s'iscrive nel quadro delle linee direttive della politica di governo per la legislatura 1979-1983 (FF 1980 I 548).

26 Costituzionalità

La costituzionalità del decreto federale approvante la convenzione deriva dall'articolo 8 della Costituzione federale che conferisce alla Confederazione la competenza di concludere trattati internazionali. Spetta alla vostra Assemblea approvare la convenzione in virtù dell'articolo 85 numero 5 della Costituzione. La convenzione può essere disdetta, giusta il suo articolo 12, allo scadere di un periodo di dieci anni a decorrere dalla data della sua entrata in vigore, come anche allo scadere di ogni ulteriore periodo di dieci anni. La convenzione non prevede l'adesione a un'organizzazione internazionale. Essa non cagiona neppure un'unificazione multilaterale del diritto, giacché non contempla nessuna disposizione direttamente applicabile in questo senso. La convenzione non preconizza inoltre alcuna modificazione del nostro diritto né della nostra prassi nel campo della negoziazione collettiva; infatti, le disposizioni della convenzione richiedono misure di promozione indirizzate alle parti sociali e ai poteri pubblici, le quali, per quanto concerne la Svizzera, esistono già a livello federale, regionale, cantonale o direttamente nell'ambito aziendale.

Per queste ragioni, e conformemente all'articolo 89 capoverso 3 della Costituzione, il decreto federale d'approvazione non sottostà dunque al referendum in materia di trattati internazionali.

3 Convenzione (n. 155) e raccomandazione (n. 164) concernente la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro (allegato 2)

31 Finalità e contenuto della convenzione e della raccomandazione

Sin dalla fondazione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, la Conferenza ha avuto modo, e a più riprese, di adottare strumenti internazionali relativi alla protezione della salute e dell'ambiente di lavoro. Tuttavia, tali strumenti si riferiscono tutti a un particolare settore mentre la presente convenzione, con la raccomandazione che la completa, intendono definire per la prima volta l'insieme della questione relativa alla prevenzione dei rischi professionali e al miglioramento dell'ambiente di lavoro. Secondo il parere dell'Ufficio internazionale del lavoro, siffatta azione era giustificata giacché le legislazioni nazionali in questo ambito sono sovente frammentarie.

Nel novembre 1978 il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ha deciso d'iscrivere nell'ordine del giorno della 66^a sessione (1980) della Conferenza internazionale del lavoro una questione intitolata «Sicurezza, igiene e ambiente di lavoro». La prima discussione su questo argomento ebbe luogo nel corso di detta sessione e sfociò nell'elaborazione di un disegno di convenzione completato da un disegno di raccomandazione. Ambedue i disegni sono stati oggetto di una seconda discussione nel 1981 durante la 67^a sessione, nel corso della quale la Conferenza ha adottato la convenzione n. 155 e la raccomandazione n. 164.

La convenzione è suddivisa in cinque parti comprendenti ventuno articoli e le disposizioni finali usuali.

Nella *parte I* (art. 1 a 3), l'*articolo 1* definisce il campo d'applicazione relativo ai settori dell'attività economica. Esso afferma che la convenzione deve applicarsi a tutti i settori, tenendo tuttavia conto della possibilità di escludere dall'applicazione taluni settori particolari, quali la navigazione marittima o la pesca.

L'*articolo 2* determina il campo d'applicazione relativo alle persone: la convenzione si applica a tutti i lavoratori dei settori economici coperti. Si prevedono parimenti eccezioni per alcune categorie limitate di lavoratori per le quali esistono problemi particolari di applicazione.

L'*articolo 3* definisce i termini utilizzati nella convenzione. Pertanto con l'espressione «settori dell'attività economica» s'intendono tutti i settori in cui sono occupati i lavoratori, compresa la funzione pubblica. Il termine «lavoratori» designa tutte le persone impiegate compresi gli agenti pubblici. Sono altresì definite le nozioni di «ambiente di lavoro» e «prescrizioni». Infine, precisa il testo, la salute dei lavoratori non contempla unicamente l'assenza di malattia e di infermità bensì anche gli elementi fisici e psichici direttamente vincolati alla sicurezza e all'igiene del lavoro.

La *parte II* (art. 4 a 7) stabilisce i principi di una politica nazionale in materia di sicurezza, di salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro. Questa

politica dovrà avere come oggetto la prevenzione degli infortuni e dei danni alla salute derivanti dal lavoro, collegati al lavoro o che insorgono sul lavoro, riducendo al minimo le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro, nella misura in cui ciò sia ragionevole e praticamente realizzabile (art. 4). L'articolo 5 determina le grandi linee d'azione che governano i principi menzionati. L'articolo 6 stabilisce che la politica di cui all'articolo 4 deve precisare le funzioni e le responsabilità rispettive, nell'ambito della convenzione, fra i poteri pubblici, i datori di lavoro, i lavoratori e le altre persone interessate, tenuto conto del carattere complementare di dette responsabilità come anche delle condizioni e della prassi nazionali.

L'articolo 7 dispone infine che la situazione in materia di sicurezza, di salute dei lavoratori e di ambiente di lavoro dovrà essere oggetto, ad intervalli appropriati, di una revisione completa dei settori particolari, per individuare i problemi importanti nonché ricercare mezzi efficaci per risolverli, stabilire l'ordine prioritario dei provvedimenti da adottare e valutarne i risultati.

La parte III (art. 8 a 15) si riferisce all'azione da condurre a livello nazionale. Innanzitutto (art. 8) ciascuno Stato membro che ratifica la convenzione dovrà adottare i provvedimenti necessari per rendere effettivo l'articolo 4 succitato, in via legislativa o regolamentare o mediante altri metodi, conformi alle condizioni e alla prassi nazionali, e in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'articolo 9 dispone che il controllo dell'applicazione delle leggi e prescrizioni concernenti la sicurezza, l'igiene e l'ambiente di lavoro dovrà essere assicurato da un sistema di ispezione appropriato e sufficiente. Inoltre, il sistema di controllo dovrà prevedere sanzioni in caso d'infrazione alle leggi o alle prescrizioni. L'articolo 10 prevede l'opportunità di fornire consigli ai datori di lavoro e ai lavoratori affinché si conformino agli obblighi di legge.

L'articolo 11 definisce le funzioni che le autorità competenti dovranno progressivamente assicurare a titolo di provvedimenti destinati a rendere effettivo l'articolo 4 menzionato. Queste funzioni concernono la determinazione dei rischi al momento della progettazione, della costruzione, dell'allestimento o delle trasformazioni delle aziende. Esse contemplano parimenti i procedimenti di lavoro che devono essere vietati, limitati o sottoposti ad autorizzazione speciale o al controllo delle autorità competenti. Sono altresì previsti la definizione e l'applicazione della procedura di dichiarazione degli infortuni sul lavoro e dei casi di malattie professionali anche da parte dei datori di lavoro, l'apertura d'inchieste allorché un infortunio sul lavoro o un caso di malattia professionale sembri evidenziare situazioni gravi. Sarà opportuno pubblicare annualmente i provvedimenti presi in applicazione della politica prevista nell'articolo 4 della convenzione. La pubblicazione coprirà anche gli infortuni sul lavoro e i casi di malattie professionali. Infine, occorrerà introdurre o sviluppare sistemi di analisi degli agenti chimici, fisici o biologici, sotto l'aspetto del rischio per la salute dei lavoratori.

Secondo l'articolo 12 si dovranno adottare provvedimenti affinché le persone che progettano, fabbricano, importano, mettono in circolazione oppure cedono macchine, materiali o sostanze per uso professionale, s'assicurino che

non presentino nessun pericolo per le persone che le utilizzano correttamente. Incomberà loro altresì fornire le informazioni appropriate sull'installazione e l'utilizzazione corretta delle macchine e l'uso delle sostanze; procedere a studi, a ricerche ed aggiornamenti circa l'evoluzione delle conoscenze scientifiche o tecniche per adempiere gli obblighi menzionati.

L'*articolo 13* dispone che un lavoratore che ha abbandonato una situazione di lavoro perché aveva ragionevoli motivi di credere che presentasse un pericolo imminente e grave per la propria vita o salute, deve essere protetto da conseguenze ingiustificate, conformemente alle condizioni e alla prassi nazionali.

L'*articolo 14* prevede che sia incoraggiata l'inclusione dei problemi riguardanti la sicurezza, l'igiene e l'ambiente di lavoro nei programmi di educazione e di formazione a tutti i livelli.

L'*articolo 15* mette l'accento sulla necessità di assicurare la coerenza della politica menzionata nell'*articolo 4* con i provvedimenti presi per la sua applicazione. All'uopo converrà creare, se del caso, un organo centrale incaricato di tale coordinamento.

La *parte IV* (art. 16 a 21) della convenzione è dedicata all'azione da condurre a livello aziendale. Secondo i termini dell'*articolo 16* il datore di lavoro deve garantire che l'ambiente di lavoro, le macchine, i materiali e i processi di lavorazione, non presentino rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, nella misura in cui tutto questo è ragionevolmente realizzabile. Analogo obbligo incombe loro per le sostanze e gli agenti chimici, fisici e biologici quando vengano prese misure adeguate di protezione. Infine, deve fornire gli indumenti e l'equipaggiamento protettivo adeguati.

L'*articolo 17* istituisce altresì un obbligo a carico delle aziende le quali, se svolgono la loro attività simultaneamente e in un medesimo luogo di lavoro, dovranno collaborare per assicurare l'applicazione delle disposizioni della convenzione.

Secondo l'*articolo 18*, i datori di lavoro dovranno prevedere misure idonee ad affrontare situazioni di emergenza ed infortuni, compresi strumenti di pronto soccorso.

L'*articolo 19* prevede un certo numero di obblighi a carico del lavoratore, che esplichino effetti in suo favore. È stabilito che i lavoratori cooperino, nell'esercizio del loro lavoro, all'adempimento degli obblighi imposti al datore di lavoro. Inoltre, i rappresentanti dei lavoratori riceveranno un'informazione sufficiente concernente i provvedimenti presi dal datore di lavoro per garantire la salute e la sicurezza, fatta riserva della divulgazione di segreti commerciali. I lavoratori e i loro rappresentanti nell'azienda riceveranno una formazione adeguata in materia di sicurezza e di igiene del lavoro. Infine, i lavoratori o loro rappresentanti potranno esaminare tutti gli aspetti della salute e della sicurezza connessi al loro lavoro ed essere consultati in merito. Il lavoratore dovrà segnalare immediatamente al suo superiore gerarchico qualsiasi situazione che a suo parere presenti un pericolo immediato e grave per la sua vita o salute. Egli non sarà costretto a riprendere il

lavoro fintantoché il datore di lavoro non abbia adottato le misure necessarie.

L'*articolo 20* precisa che la cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori e/o loro rappresentanti dovrà essere un elemento essenziale nell'adozione di disposizioni a livello aziendale in materia di sicurezza, di salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro.

L'*articolo 21* dispone che i provvedimenti di sicurezza e di igiene del lavoro non debbano comportare spese per i lavoratori.

La *parte V* (art. 22 a 30) è dedicata alle disposizioni finali usuali, che non necessitano di osservazioni particolari.

La raccomandazione n. 164 che completa la convenzione n. 155, contempla disposizioni d'ordine più tecnico. Essa non richiede, a questo stadio, commenti particolari.

32 Atteggiamento della Svizzera

321 Nei confronti della Convenzione

La convenzione n. 155 è una convenzione internazionale a carattere promozionale che obbliga gli Stati membri che l'hanno ratificata ad adottare provvedimenti destinati ad assicurare l'approntamento, sia a livello nazionale sia aziendale, di una politica coerente nell'ambito della protezione della vita, della salute dei lavoratori e della loro sicurezza.

L'analisi di questo strumento si fonda anzitutto sullo stato delle legislazioni esistenti in questo campo sul piano nazionale. Abbiamo tuttavia ampiamente tenuto conto delle disposizioni della nuova legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; FF 1981 I 691). Infatti avete approvato questa nuova legge il 20 marzo 1981, la sua entrata in vigore è fissata per il 1° gennaio 1984 e trovasi in elaborazione un'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie.

In Svizzera le norme legali e regolamentari per la protezione della salute del lavoratore sono le seguenti: la legge federale sul lavoro nell'industria, l'artigianato e il commercio (LL) del 13 marzo 1964 e le sue ordinanze d'esecuzione, nonché la legge federale sull'assicurazione in caso di malattia e d'infortunio del 13 giugno 1911 e le sue disposizioni d'esecuzione (LAMI). I testi perseguono finalità che si avvicinano ampiamente a quelle contemplate dagli strumenti internazionali proposti, nondimeno occorre rilevare quanto segue:

La *parte I* della convenzione determina, come già menzionato, il campo d'applicazione salvaguardando la possibilità per gli Stati ratificanti di stabilire alcune eccezioni in merito ai settori dell'attività economica o a talune categorie di lavoratori. La convenzione tende, ciò nonostante, ad eliminare gradualmente tali eccezioni. Non siamo pertanto contrari a siffatta norma che ci permetterebbe, eventualmente, di determinare un campo d'applicazione corrispondente a quelli fissati nei testi legislativi summenzionati.

L'articolo 4 pone il principio di una politica nazionale che ciascuno Stato ratificante dovrà mettere in applicazione. All'uopo va notato che le finalità contemplate dalle leggi citate corrispondono di regola a quelle stabilite dall'articolo 4. Infatti, secondo l'articolo 6 della legge sul lavoro, il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti, tecnicamente realizzabili ed adeguati alle condizioni d'esercizio, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita e della salute dei lavoratori. Tali principi sono parimenti ripresi nella LAMI, secondo cui il datore di lavoro deve apprestare gli impianti e ordinare il lavoro in modo da preservare il più possibile i lavoratori dagli infortuni, dalle malattie e dallo spossamento. L'articolo 4 della convenzione esige che la politica nazionale sia coerente. Si sa che attualmente, l'igiene, la prevenzione degli infortuni e la protezione della salute dei lavoratori, sono retti congiuntamente dalla legge sul lavoro e dalla LAMI; da questa dualità potrebbe derivare talvolta un certo contrasto; per rimediare, la nuova legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) prevede, nell'articolo 85, l'istituzione di una commissione di coordinamento composta di rappresentanti degli assicuratori e degli organi esecutivi della legge sul lavoro. Possiamo affermare che le finalità di cui all'articolo 4 della convenzione saranno pienamente raggiunte quando saranno entrate in vigore, il 1° gennaio 1984, la LAINF e le sue disposizioni d'esecuzione.

Secondo l'articolo 5 la politica menzionata dovrà tener conto di alcune linee di azione, vale a dire:

- a) la progettazione, la prova, la scelta, la sostituzione, l'istallazione, la disposizione, l'utilizzazione e la manutenzione dei componenti materiali del lavoro (luogo di lavoro, ambiente di lavoro, attrezzi, macchine e materiali, sostanze ed agenti chimici, fisici e biologici, procedimenti di lavoro);

I diversi problemi esposti sono disciplinati dal principio generale dell'articolo 6 della legge sul lavoro e dall'ordinanza 3 concernente l'esecuzione della legge sul lavoro (OLL 3) per le aziende industriali. Numerosi aspetti dei problemi citati nella disposizione vengono analizzati nella procedura d'approvazione dei piani per le aziende industriali. Gli articoli 65 e seguenti della LAMI vanno nello stesso senso. Va rilevato che le future disposizioni d'esecuzione, prese in applicazione degli articoli 81 e seguenti della LAINF, avranno sicuramente maggiore portata giacché comprenderanno l'insieme delle aziende occupanti lavoratori obbligatoriamente assicurati. Infine, la progettazione delle macchine è regolamentata dalla legge federale sulla sicurezza delle installazioni e degli apparecchi tecnici, legge destinata ai fabbricanti delle macchine e delle installazioni medesime.

- b) i vincoli esistenti tra le componenti materiali del lavoro e le persone che eseguono o sorvegliano il lavoro come anche l'adeguamento delle macchine, dei materiali, dei tempi di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dei procedimenti di lavoro alle capacità fisiche e psichiche dei lavoratori;

Il principio contemplato è quello ripreso nell'articolo 6 della legge sul lavoro e nelle altre disposizioni della LAMI citate. Inoltre, la LAINF tiene conto

di tale finalità mentre la legge sul lavoro comporta disposizioni particolari applicabili ad alcune categorie di lavoratori (giovani, donne), le prescrizioni prevedono che alcuni lavori o procedimenti di lavoro siano loro vietati (art. 54 e segg. OLL 1). Infine, per completare l'analisi di questo punto, menzioniamo la giurisprudenza costante del Tribunale federale e delle istanze cantonali sull'interpretazione data all'articolo 328 del Codice delle obbligazioni (CO). La protezione di diritto privato della personalità del lavoratore è concepita dai tribunali come implicante l'obbligo, per il datore di lavoro, di scegliere persone sufficientemente capaci, di istruirle e di formarle in maniera appropriata.

- c) la formazione e l'istruzione complementare necessaria, le qualificazioni e la motivazione delle persone che operano, a qualsiasi titolo, affinché siano raggiunti sufficienti livelli di sicurezza e d'igiene;

Benché si possa affermare che la formazione delle persone menzionate sia di norma assicurata, occorre tuttavia rilevare che le medesime sono adibite a diversi ambienti: trattasi, da un canto, giusta il principio del decentramento delle funzioni, imperante in questo campo, del personale delle amministrazioni o istituzioni di diritto pubblico, e, dall'altro, dei membri delle aziende e delle associazioni professionali. Ebbene, gli ispettorati federali e cantonali del lavoro, la Cassa nazionale svizzera d'assicurazione contro gli infortuni (CNI) e gli ispettorati specializzati, appartengono alla prima categoria e assicurano la formazione di dette persone. Non è lo stesso per i membri delle aziende e delle associazioni professionali per le quali non è prevista nei testi di legge una formazione di base o complementare. Tuttavia essa è assicurata di fatto nell'ambito aziendale e delle associazioni citate, sovente completata dagli sforzi impiegati dalla CNI e dagli ispettorati del lavoro. Inoltre, queste istituzioni sono a disposizione degli interessati per tutte le informazioni e i consigli necessari.

- d) la comunicazione e la cooperazione a livello del gruppo di lavoro e dell'azienda, e a tutti gli altri livelli adeguati sino al livello nazionale incluso;

Rientra nella prassi usuale che gli organi adibiti alla sicurezza e all'igiene del lavoro si scambino informazioni tra di loro. L'informazione reciproca e la collaborazione saranno maggiormente rafforzate dall'entrata in vigore della LAINF. A livello aziendale il datore di lavoro è tenuto, in virtù dell'articolo 6 della legge sul lavoro, a fare cooperare i lavoratori alle misure di igiene e di prevenzione degli infortuni. I lavoratori hanno l'obbligo di secondare il datore di lavoro nell'applicazione dei provvedimenti menzionati (art. 7 LL). Infine esistono in alcune aziende dei comitati d'igiene e di sicurezza nel cui ambito sono discussi i problemi che li concernono. Va segnalato che la situazione potrebbe migliorare qualora il legislatore si pronunciasse su una futura legislazione relativa alla partecipazione dei lavoratori.

- e) la protezione dei lavoratori e dei loro rappresentanti contro ogni provvedimento disciplinare conseguente ad azioni che essi hanno

lecitamente eseguito, conformemente alla politica di cui all'articolo 4;

Il nostro sistema giuridico non ha espressamente disciplinato tale situazione. Si può tuttavia affermare che le disposizioni di diritto privato in materia di protezione della personalità in generale e di quella del lavoratore in particolare (art. 328 CO) rientrano, in linea di massima, nella nozione generale dell'abuso di diritto prevista dall'articolo 2 del Codice civile.

Concludendo, possiamo sottoscrivere la quasi totalità dei principi enunciati i quali però saranno meglio assicurati non appena entreranno in vigore le nuove disposizioni di legge.

L'*articolo 6* definisce le responsabilità e le funzioni che incombono alle autorità, ai datori di lavoro e ai lavoratori, nel campo della sicurezza, della salute e dell'ambiente di lavoro. Abbiamo già avuto l'occasione di parlare dei vari compiti che incombono sui poteri pubblici: l'autorità federale esercita l'alta vigilanza sull'esecuzione da parte dei Cantoni della legge sul lavoro e delle sue ordinanze e, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, può ricorrere agli Ispettorati federali e al Servizio medico del lavoro (art. 42 LL). Le competenze di questi due organi sono determinate nell'ordinanza 1 concernente l'esecuzione della legge sul lavoro (art. 80 e segg.). I Cantoni sono quindi incaricati dell'esecuzione della legge, come imposto loro dall'articolo 41 della legge sul lavoro. Gli obblighi dei lavoratori e dei datori di lavoro in questo campo sono stati ampiamente esaminati nel paragrafo precedente. Le altre leggi, quali la LAMI e la legge federale sul commercio dei tossici, contemplano disposizioni relative alle competenze e alle attribuzioni degli organi o delle persone interessate. Possiamo pertanto accettare il contenuto e lo spirito dell'articolo 6.

L'*articolo 7*, preconizzando un esame da effettuare ad intervalli appropriati per determinare i problemi importanti, individuare i mezzi efficaci per risolverli, stabilire l'ordine di priorità dei provvedimenti adottabili e infine valutarne i risultati, istituisce una procedura formale che la legislazione del nostro Paese non prevede espressamente. Inoltre, il nostro sistema decentrato e una dotazione di personale insufficiente, non permettono di condurre a buon fine siffatto compito in tutti i campi contemplati dalla convenzione. Alcuni di questi problemi però sono oggetto di un esame segnatamente da parte della CNI. Tra l'altro la futura commissione di coordinamento istituita in applicazione della LAINF s'occuperà dei problemi esposti ma non in maniera generale e periodica. A nostro parere sarà opportuno attendere l'entrata in vigore della LAINF per sapere se siamo veramente in grado d'accettare l'articolo in questione.

L'*articolo 8* della parte III, dedicato all'azione da intraprendere a livello nazionale, impone allo Stato di adottare, in via legislativa o regolamentare o mediante qualsiasi altro metodo conforme alle condizioni e alla prassi nazionali, i provvedimenti necessari per rendere effettivo l'articolo 4. Abbiamo evidenziato nei paragrafi precedenti che numerose disposizioni di legge erano già iscritte nel quadro di questa azione. Per quanto attiene ai

settori non regolamentati, spetterà al legislatore determinare se è opportuno completare, rivedere o creare nuove leggi.

L'articolo 9 determina l'approntamento di un sistema d'ispettorato appropriato; possiamo affermare che la legge sul lavoro e la LAMI hanno istituito tali sistemi e che funzionano in modo soddisfacente. Inoltre la LAINF rafforzerà maggiormente il controllo sull'applicazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, giacché nel quadro dell'articolo 85 LAINF la CNI e gli organi d'esecuzione della legge sul lavoro saranno riuniti in una commissione di coordinamento. Il Consiglio federale potrà parimenti disciplinare i rapporti tra questi organi. Infine, si pensa che le disposizioni d'esecuzione della LAINF istituiranno una ripartizione delle competenze tra gli organi medesimi. L'articolo 9 raccomanda che venga altresì stabilito un sistema di sanzioni in caso d'infrazione alle leggi o prescrizioni, come è già previsto nei vigenti testi legislativi e nella LAINF (art. 112 segg.).

L'articolo 10 prevede che i datori di lavoro e i lavoratori debbano poter essere consigliati affinché possano conformarsi ai loro obblighi di legge. Tale compito incombe già alla CNI e agli Ispettorati federali e cantonali del lavoro. Infatti, la legge sul lavoro e l'OLL 1, nel suo articolo 80 capoverso 1 lettera b, impone questo compito agli Ispettorati federali. Possiamo pertanto affermare che il nostro sistema legislativo corrisponde al principio dell'articolo 10 della convenzione.

L'articolo 11 comprende l'elencazione delle funzioni che le autorità competenti devono o dovranno svolgere per l'attuazione della politica di cui all'articolo 4 della convenzione. In linea di massima ci si può riferire ai nostri commenti relativi all'articolo 5 poiché la realizzazione delle grandi linee d'azione ivi menzionate sottintendono l'attribuzione delle competenze agli organi e alle autorità previste a tal fine. Nondimeno rileviamo:

ad a: questi punti rientrano nelle disposizioni particolari della legge sul lavoro e dell'OLL 3, relativa alla sicurezza e all'igiene nelle aziende industriali e segnatamente la procedura d'approvazione dei piani delle aziende. La disposizione della convenzione è indirizzata particolarmente alle aziende industriali giacché essa menziona espressamente che la funzione contemplata sarà istituita «dove la natura e il grado dei rischi lo esigono». Infine, tutte le aziende sottoposte alla LAMI ricevono norme e direttive dalla CNI in questo campo. Pertanto si può considerare raggiunto l'obiettivo di cui alla lettera a) di questo articolo.

ad b: i procedimenti di lavoro vietati, limitati o sottoposti ad autorizzazione sono definiti dalla legge sul lavoro e sue ordinanze d'esecuzione. La LAMI e segnatamente la legge federale sul commercio dei tossici, disciplinano anche le questioni dell'esposizione alle sostanze nocive e della loro utilizzazione. Occorre altresì menzionare l'esistenza dell'ordinanza emanata in applicazione della LAMI che elenca le malattie professionali e che rientra nell'ambito delle competenze della CNI. Gli elenchi saranno probabilmente ripresi nelle disposizioni d'esecuzione della LAINF e di conseguenza applicabili all'insieme dei lavoratori.

ad c: il sistema dell'assicurazione si basa, nel nostro Paese, sulla dichiarazione dell'infortunio o del caso di malattia professionale, giusta la LAMI. Tale principio è ripreso nella LAINF (art. 45 segg.). Inoltre, è prevista l'istituzione di un sistema di statistiche tenuto dalle assicurazioni, le quali potranno meglio valutare i rischi e fissare i premi. La CNI intende, allo scopo di migliorare la prevenzione degli infortuni, estendere le statistiche all'insieme dei campi assicurati. L'articolo 79 della LAINF menziona espressamente le statistiche da utilizzare per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

ad d: nella pratica, qualora un infortunio è regolarmente annunciato alla CNI, quest'ultima procede sovente ad un'indagine sul luogo. Non v'è alcun dubbio che i casi d'infortunio particolarmente gravi saranno discussi nell'ambito della commissione di coordinamento istituita in applicazione della LAINF. La commissione potrà, in virtù dell'articolo 85 capoverso 3 LAINF, proporre al Consiglio federale di prendere, se necessario, provvedimenti in materia.

ad e: attualmente tali informazioni appaiono nei rapporti redatti dai Cantoni sull'applicazione della legge sul lavoro, nel rapporto annuale dell'UFIAML come anche nel rapporto di gestione della CNI. Inoltre diverse pubblicazioni specializzate della CNI o emananti da istituzioni specializzate possono contemplare informazioni in merito.

ad f: il campo considerato da questo punto concerne la competenza dei servizi specializzati della CNI, segnatamente in materia di prevenzione tecnica e medica delle malattie professionali. L'attività dell'Ufficio federale della sanità pubblica s'estende anche a tali problemi. Per concludere l'analisi dell'articolo 11 della convenzione, ci rendiamo conto che l'attuale sistema soddisfa, in maniera generale, i provvedimenti d'applicazione della politica di cui all'articolo 4, tuttavia sarà più rispondente non appena entreranno in vigore le nuove disposizioni della LAINF.

L'articolo 12 fissa il quadro generale in cui s'iscriveranno i provvedimenti rivolti ai fabbricanti e distributori in materia di sicurezza delle installazioni tecniche e delle sostanze che presentano rischi per la salute. La legge federale sulla sicurezza delle installazioni e degli apparecchi tecnici è indirizzata al fabbricante e l'obbliga a collocare sul mercato macchine e installazioni corrette sul piano della sicurezza. Trattasi tuttavia di una legge il cui fine non è la prevenzione degli infortuni professionali, come sembra consigliarlo la convenzione, quantunque, ove dovesse accadere un infortunio, si potrà sottoporre la macchina o l'installazione a un marchio di prova, come avviene talvolta per gli apparecchi elettrici. Gli obblighi dei fabbricanti o degli importatori di macchine o di installazioni non sono definiti in maniera più precisa in altri testi legislativi.

Tuttavia la legge federale sugli stupefacenti contempla anche disposizioni di analoga natura per la collocazione sul mercato di sostanze o agenti chimici tossici. La lettera c) dell'articolo 12 della convenzione concerne direttamente i fabbricanti o qualsiasi altra persona che metta in circolazione macchine, installazioni o sostanze tossiche. La nostra attuale legislazione non im-

pone l'obbligo di procedere a studi e ricerche per aggiornarsi circa l'evoluzione delle conoscenze scientifiche e tecniche, onde soddisfare le finalità della disposizione. Non siamo pertanto in grado di accettare questo articolo.

L'*articolo 13* si avvicina, a nostro parere, alla disposizione di cui all'articolo 5 lettera e) della convenzione. Rinviando alle nostre osservazioni in merito rilevando tuttavia che la formulazione dell'articolo 13 non soddisfa appieno. Infatti si parla di «conseguenze ingiustificate» senza precisare minimamente questa nozione, anche in modo generico. Non va trascurato che il nostro sistema giuridico fissa il concetto dello stato di necessità, che può intervenire come fatto giustificativo in una situazione analoga a quella contemplata dalla disposizione.

L'*articolo 14* tende ad incoraggiare lo studio dei problemi di sicurezza, d'igiene e d'ambiente di lavoro. Tali problemi sono già trattati in alcune discipline d'insegnamento, ma in pratica non in maniera esauriente. Dacché trattasi di una disposizione d'incoraggiamento, ci sembra a nostro avviso accettabile.

L'*articolo 15* raccomanda l'adozione di provvedimenti atti ad assicurare il coordinamento necessario tra le diverse autorità ed organismi incaricati di attuare le parti II e III della convenzione. La precedente descrizione succinta del nostro sistema e del suo funzionamento ci permette di affermare che le leggi e i regolamenti, attualmente in vigore, soddisfano gli obiettivi menzionati nella disposizione; per di più la situazione migliorerà non appena entrerà in vigore la nuova legge sull'assicurazione contro gli infortuni. Inoltre, la consultazione prevista da questa disposizione può essere sicuramente accettata essendo già di prammatica nel nostro Paese. Infine, il *capoverso 2* implica la creazione e l'istituzione di un organo centrale qualora fosse necessario e attuabile. È quanto prevede la futura legge sull'assicurazione contro gli infortuni, segnatamente nell'articolo 85 mediante l'istituzione della commissione di coordinamento.

L'*articolo 16* ricalca, nei due primi capoversi, gli obblighi imposti dagli articoli 6 della legge sul lavoro, 65 LAMI, 328 CO e 82 della futura LAINF. Non formuleremo alcun commento sulle disposizioni menzionate, circa le quali abbiamo già dato ampi chiarimenti; possiamo dire tuttavia che sono rispondenti alle esigenze di questo articolo. L'ordinanza 3 (OLL 3) per l'esecuzione della legge federale sul lavoro riprende il principio enunciato nel *capoverso 3* dell'articolo 16 della convenzione. L'articolo 46 OLL 3 dispone, per le aziende industriali, che se la sicurezza dei lavoratori lo esige, il datore di lavoro deve mettere a loro disposizione adeguati equipaggiamenti di protezione, quali indumenti, caschi, calzature di protezione, occhiali e schermi, apparecchi di protezione delle vie respiratorie, protettori auricolari, prodotti per la protezione della pelle e, occorrendo, particolari capi di biancheria.

L'*articolo 17* istituisce un obbligo che incombe sulle aziende che devono collaborare all'applicare delle disposizioni della convenzione, qualora operino simultaneamente in un medesimo luogo di lavoro. Tale obbligo non è previsto nel nostro sistema, tuttavia potrebbe essere incluso nelle future

disposizioni d'esecuzione della LAINF. In realtà però, gli stessi obblighi legali s'applicano ai datori di lavoro che hanno interesse a collaborare in questa direzione.

L'articolo 18 è concretizzato dall'articolo 53 dell'OLL 3, segnatamente per quanto concerne i primi soccorsi.

L'articolo 19 si riferisce a taluni obblighi e diritti in favore dei lavoratori o loro rappresentanti.

ad a: L'articolo 7 della LL impone ai lavoratori questo obbligo parimenti ripreso nella LAMI e LAINF.

ad b: Le grandi aziende soprattutto, dispongono di commissioni del personale, ove i problemi relativi alla sicurezza, all'igiene e all'ambiente di lavoro sono normalmente trattati. Le commissioni, nel corso delle loro riunioni, discutono circa gli infortuni, gli incidenti, e circa le disposizioni da prendere per migliorare la sicurezza. Sono parimenti studiati i provvedimenti di protezione complementari da adottare.

ad c: Si può presumere che lo scambio d'informazione si svolga nel corso delle riunioni menzionate, direttamente sul posto di lavoro; o mediante altri mezzi (manifesti, ecc.). La consultazione tra rappresentanti e organizzazioni rappresentative è disciplinata dagli statuti di quest'ultimi.

ad d: Si può ammettere che l'obbligo legale incombente al datore di lavoro nel far collaborare i lavoratori ai provvedimenti di igiene e di prevenzione, comprende parimenti una formazione almeno elementare dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

ad e: Questa prassi è certamente corrente per talune commissioni del personale. Tuttavia l'argomento non è a tutt'oggi oggetto di nessuna regolamentazione legale nel nostro Paese, segnatamente nell'ambito della consultazione obbligatoria e del diritto dei lavoratori di ottenere tale consultazione. Nondimeno l'obbligo generale previsto nell'articolo 82 della LAINF, e che riprende i principi della legge sul lavoro e della LAMI, sembra garantire mediante la «collaborazione» dei lavoratori ampia parte degli obiettivi di cui alla lettera e) dell'articolo 19 della convenzione.

ad f: Gli obblighi reciproci dei datori di lavoro e dei lavoratori, definiti negli articoli 6 e 7 della legge sul lavoro, fanno supporre che la sospensione temporanea del lavoro per ragioni di sicurezza potrebbe aver luogo su iniziativa del lavoratore, se quest'ultimo si premura di informarne il datore di lavoro. L'articolo 4 dell'OLL 3 prevede la possibilità di sospensione temporanea del lavoro, senza precisare però a chi spetta la decisione.

Visto quanto precede, possiamo accettare questo articolo soltanto parzialmente.

L'articolo 20 non sembra richiedere commenti particolari, giacché abbiamo avuto a più riprese l'occasione di presentare nel rapporto i modi di collaborazione e di cooperazione nell'ambito dell'igiene e della prevenzione degli infortuni a livello aziendale.

L'articolo 21 pone il principio secondo cui i provvedimenti d'igiene e di sicurezza non devono comportare spese per il lavoratore. Come già no-

tato, gli articoli 6 e 7 LL determinano gli obblighi generali del datore di lavoro definiti negli articoli 46 e 47 dell'OLL 3 che impone al datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore gli equipaggiamenti di protezione necessari ed incombe al datore di lavoro di sopperire alle spese dei medesimi. Infine occorre riferirsi all'articolo 327a del Codice delle obbligazioni, secondo il quale il datore di lavoro rimborsa al lavoratore tutte le spese imposte dall'esecuzione del lavoro. Possiamo pertanto concludere che il nostro sistema giuridico soddisfa il principio enunciato in questo articolo della convenzione.

Da ultimo, le *disposizioni finali* (art. 22 a 30) non richiedono alcun commento particolare rientrando nell'ambito delle disposizioni usuali caratteristiche di tali strumenti internazionali.

322 Nei confronti della raccomandazione

Tenuto conto della sua natura non vincolante, una raccomandazione non deve essere oggetto di ratifica. Vorremmo nondimeno formulare alcune considerazioni riguardo alla raccomandazione n. 164.

La raccomandazione determina con precisione i mezzi atti a garantire migliori condizioni di sicurezza, di salute dei lavoratori e di ambiente di lavoro. La sua struttura è affine a quella della convenzione n. 155.

Il *paragrafo 1* sancisce, per quanto possibile, il principio dell'applicazione della convenzione e della raccomandazione a tutti i settori dell'attività economica e a tutte le categorie di lavoratori. Successivamente è previsto che i lavoratori indipendenti possano beneficiare di garanzie analoghe a quelle istituite nella convenzione e nella raccomandazione. Non possiamo condividere tale preoccupazione giacché le nostre leggi, in questo campo e in numerosi altri casi, s'applicano soltanto ai lavoratori salariati (legge sul lavoro) o assicurati (LAMI e LAINF).

Il *paragrafo 3* della raccomandazione illustra particolarmente il carattere di prevenzione di questo strumento. Si tratta infatti di eliminare i rischi alla fonte, in taluni campi debitamente precisati, che ricalcano in generale l'insieme del campo d'applicazione delle diverse leggi in vigore sulla prevenzione degli infortuni, sull'utilizzazione delle macchine e delle sostanze dannose per la salute del lavoratore, sulla sicurezza e l'istallazione degli apparecchi tecnici, sulla polizia antincendio.

Il *paragrafo 5* fa riferimento alla convenzione (n. 81) sull'ispezione del lavoro (1947) ratificata dalla Svizzera. Occorre rilevare che l'applicazione della convenzione sarà maggiormente assicurata con l'entrata in vigore della LAINF poiché l'articolo 86 della medesima dispone che, qualora l'inosservanza delle prescrizioni di sicurezza metta seriamente in pericolo la vita e la salute dei lavoratori, l'autorità cantonale può vietare l'utilizzazione dei locali o delle installazioni e, in casi particolarmente gravi, chiudere lo stabilimento fino ad esclusione di ogni pericolo; l'autorità può altresì ordinare il sequestro delle sostanze e degli oggetti. Questa disposizione dovrà essere interpretata in relazione con quelle della legge federale sulla procedura ammini-

strativa, espressamente riservate nella LAINF. Gli altri punti della raccomandazione precisano gli articoli della relativa convenzione. Rinviamo quindi a quei commenti.

33 Conclusioni

È generalmente ammesso, nel nostro Paese, che il sistema d'igiene e di prevenzione degli infortuni funziona in maniera soddisfacente, anche se talvolta si riscontrano alcune lacune. Ci si è certo resi conto, leggendo il presente rapporto, che le disposizioni relativamente rigorose previste nella convenzione n. 155 e nella raccomandazione n. 164 sono in buona parte già realizzate nel nostro Paese, se non a livello normativo, almeno di fatto. Resta però il fatto che sussistono alcune lacune, come evidenziato nel nostro commento. Orbene, la nuova LAI, che entrerà in vigore il 1° gennaio 1984, dovrebbe portare dei miglioramenti alla sicurezza sul lavoro. Ma le sue disposizioni esecutive sono ancora in via di elaborazione e non è possibile farsi un'idea precisa sul modo in cui saranno applicate. Ci sembra perciò opportuno attendere che il nuovo sistema entri in vigore prima di esaminare, alla luce del nuovo diritto e in maniera approfondita, le questioni in sospeso. Saremo allora in grado di pronunciarci con piena cognizione di causa su un'eventuale ratifica e di sottoporre alla vostra approvazione questo strumento.

**Decreto federale
relativo alla convenzione (n. 154) concernente
la promozione della negoziazione collettiva**

Disegno

del

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 8 della Costituzione federale;
visto il messaggio del Consiglio federale del 24 novembre 1982 ¹⁾,
decreta:

Art. 1

¹ La Convenzione (n. 154) concernente la promozione della negoziazione collettiva, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro, nella 67^a sessione 1981, è approvata.

² Il Consiglio federale è autorizzato a ratificarla.

Art. 2

Il presente decreto non sottostà al referendum in materia di trattati internazionali.

¹⁾ FF 1983 I 25

**Convenzione n. 154
concernente la promozione della negoziazione
collettiva**

*Allegato I
Traduzione ¹⁾*

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e ivi riunitasi il 3 giugno 1981, nella sua sessantasettesima sessione;

Riaffermando il punto della Dichiarazione di Filadelfia, che riconosce «l'obbligo solenne per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro di promuovere nelle varie nazioni del mondo programmi intesi a conseguire . . . il riconoscimento effettivo del diritto di procedere a negoziazioni collettive», e prendendo atto che tale principio è «integralmente applicabile a tutti i popoli del mondo»;

Tenendo conto dell'importanza fondamentale delle esistenti norme internazionali contenute nella Convenzione del 1948 concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale; nella Convenzione del 1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva; nella Raccomandazione del 1951 concernente i contratti collettivi; nella Raccomandazione del 1951 sulla conciliazione e l'arbitrato volontari; nella Convenzione e nella Raccomandazione del 1978 sui rapporti di lavoro nella funzione pubblica e nella Convenzione e nella Raccomandazione del 1978 sull'amministrazione del lavoro;

Considerando che è auspicabile compiere maggiori sforzi per realizzare gli scopi di queste norme, e particolarmente i principi generali contenuti nell'articolo 4 della Convenzione del 1949 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, e nel paragrafo 1 della Raccomandazione del 1951 sui contratti collettivi;

Considerando pertanto che queste norme dovrebbero essere integrate da adeguati provvedimenti fondati su di esse e destinati a promuovere la negoziazione collettiva libera e volontaria;

Avendo deciso di adottare alcune proposte concernenti la promozione della negoziazione collettiva, quarto punto dell'ordine del giorno della sessione; e

Avendo deciso che queste proposte devono assumere la forma di una convenzione internazionale,

adotta, questo diciannovesimo giorno di giugno, millenovecentoottantuno, la convenzione seguente, che sarà denominata Convenzione del 1981 sulla negoziazione collettiva:

¹⁾ Dal testo originale francese.

Parte I: Campo d'applicazione e definizioni

Articolo 1

1. La presente Convenzione si applica a tutti i settori dell'attività economica.
2. La misura in cui le garanzie previste nella presente Convenzione si applicano alle forze armate e alla polizia può essere determinata dalla legislazione o dalla prassi nazionale.
3. Per quanto concerne la funzione pubblica, modalità particolari d'applicazione possono essere stabilite dalla legislazione o dalla prassi nazionale.

Articolo 2

Ai fini della presente Convenzione, il termine «negoziazione collettiva» comprende tutte le negoziazioni che hanno luogo tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni dei datori di lavoro da un lato, e una o più organizzazioni dei lavoratori dall'altro, per:

- a) stabilire le condizioni di lavoro e d'impiego, e/o
- b) disciplinare i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori, e/o
- c) disciplinare i rapporti tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni di lavoratori.

Articolo 3

1. Nel caso in cui la legislazione o la prassi nazionale riconosca l'esistenza di rappresentanti dei lavoratori, come definiti nell'articolo 3 comma b) della Convenzione del 1971 concernente i rappresentanti dei lavoratori, la legislazione o la prassi nazionale possono determinare in quale misura il termine «negoziazione collettiva» deve parimenti includere, ai fini della presente Convenzione, i negoziati con tali rappresentanti.
2. Qualora in applicazione del paragrafo 1 del presente articolo, il termine «negoziazione collettiva» includa anche i negoziati con i rappresentanti dei lavoratori di cui al medesimo paragrafo, devono essere presi, ogni volta che si rendano necessari, adeguati provvedimenti per garantire che la presenza di questi rappresentanti non venga utilizzata per indebolire la posizione delle organizzazioni dei lavoratori interessate.

Parte II: Metodi d'applicazione

Articolo 4

Nella misura in cui non siano altrimenti rese efficaci mediante contratti collettivi, sentenze arbitrali o in qualsiasi altro modo conforme alla prassi nazionale, le disposizioni della presente Convenzione verranno rese efficaci mediante la legislazione nazionale.

Parte III: Promozione della negoziazione collettiva

Articolo 5

1. Per promuovere la negoziazione collettiva, verranno adottati provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali.

2. I provvedimenti di cui al paragrafo 1 del presente articolo, dovranno perseguire le finalità seguenti:

- a) la negoziazione collettiva dovrà essere aperta a tutti i datori di lavoro e a tutte le categorie di lavoratori dei settori di attività di cui alla presente Convenzione;
- b) la negoziazione collettiva dovrà essere gradualmente estesa a tutte le materie di cui ai commi a), b) e c) dell'articolo 2 della presente Convenzione;
- c) la determinazione di norme procedurali convenute tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori dovrà essere incoraggiata;
- d) la negoziazione collettiva non dovrà essere ostacolata dalla carenza di norme che ne disciplinano lo svolgimento, dall'insufficienza ovvero dall'inadeguatezza di dette norme;
- e) gli organi e le procedure di composizione delle vertenze di lavoro dovranno essere concepiti in modo da contribuire alla promozione della negoziazione collettiva.

Articolo 6

Le disposizioni della presente Convenzione non escludono il funzionamento di sistemi di relazioni industriali in cui la negoziazione collettiva ha luogo, nel quadro di meccanismi o d'istituzioni di conciliazione e/o d'arbitrato, cui le parti della negoziazione collettiva partecipino su basi volontarie.

Articolo 7

I provvedimenti adottati dalle autorità pubbliche per incoraggiare e promuovere lo sviluppo della negoziazione collettiva dovranno essere oggetto di consultazioni preventive e, ogniqualvolta ciò sia possibile, di accordi tra le autorità pubbliche e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Articolo 8

I provvedimenti adottati per promuovere la negoziazione collettiva dovranno essere concepiti o applicati in modo da non ostacolare la libertà di negoziazione collettiva.

Parte IV: Disposizioni finali

Articolo 9

La presente Convenzione non comporta revisione di alcuna convenzione o raccomandazione esistente.

Articolo 10

Le ratifiche formali della presente Convenzione dovranno essere trasmesse al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per la loro registrazione.

Articolo 11

1. La presente Convenzione sarà vincolante solo per quei Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale.
2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo la registrazione, da parte del Direttore Generale, delle ratifiche di due Stati Membri.
3. Successivamente la presente Convenzione entrerà in vigore, per ciascun Membro, dodici mesi dopo la data di registrazione della sua ratifica.

Articolo 12

1. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente Convenzione potrà denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni successivamente alla data di entrata in vigore iniziale della Convenzione, mediante un atto trasmesso al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro perché venga registrato. La denuncia avrà effetto soltanto un anno dopo la sua registrazione.
2. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente Convenzione e che, entro l'anno successivo alla scadenza del decennio menzionato nel precedente paragrafo, non si sia avvalso della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo, sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni e, successivamente ad esso, potrà denunciare la presente Convenzione allo scadere di ogni decennio, alle condizioni previste dal presente articolo.

Articolo 13

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di ogni ratifica e denuncia comunicatagli dai Membri dell'Organizzazione.
2. Notificando ai Membri dell'Organizzazione l'avvenuta registrazione della seconda ratifica trasmessagli, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data di entrata in vigore della presente Convenzione.

Articolo 14

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro comunicherà al Segretario Generale delle Nazioni Unite informazioni complete su tutte le ratifiche e tutti gli atti di denuncia registrati conformemente ai precedenti articoli, ai fini della relativa registrazione conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite.

Articolo 15

Ogniquale volta lo riterrà necessario, il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro sottoporrà alla Conferenza Generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione ed esaminerà l'opportunità di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 16

1. Ove la Conferenza adottasse una nuova Convenzione che comporti una revisione totale o parziale della presente Convenzione e purché la nuova Convenzione non disponga altrimenti:

- a) la ratifica da parte di un Membro della nuova Convenzione di revisione comporterà «ipso jure» e nonostante quanto previsto all'articolo 12 che precede, la denuncia immediata della presente Convenzione con riserva che la nuova Convenzione di revisione sia entrata in vigore;
- b) a decorrere dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente Convenzione cesserà di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà comunque in vigore, nella sua forma e nel suo contenuto per i Membri che l'abbiano ratificata e che non abbiano ratificato la Convenzione di revisione.

Articolo 17

Le versioni francese e inglese della presente Convenzione fanno egualmente fede.

(Seguono le firme)

Raccomandazione n. 163 concernente la promozione della negoziazione collettiva

Traduzione ¹⁾

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro e ivi riunitasi il 3 giugno 1981, nella sua sessantasettesima sessione;

Avendo deciso di adottare alcune proposte relative alla promozione della negoziazione collettiva, quarto punto dell'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che queste proposte devono assumere la forma di una raccomandazione completante la convenzione sulla negoziazione collettiva, 1981, adotta, questo diciannove giugno millenovecentoottantuno, la raccomandazione seguente, che sarà denominata Raccomandazione sulla negoziazione collettiva, 1981:

I. Metodo d'applicazione

1. L'applicazione delle disposizioni della presente raccomandazione può essere assicurata in virtù della legislazione nazionale, di contratti collettivi o di lodi arbitrali, oppure in qualunque altro modo conforme alla prassi nazionale.

II. Mezzi di promozione della negoziazione collettiva

2. *Sempreché* sia necessario, dovrebbero essere presi provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali per agevolare la costituzione e lo sviluppo, su base volontaria, di organizzazioni libere, indipendenti e rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. *Sempreché* sia adeguato e necessario, dovrebbero essere presi provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali affinché:

- a) le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori siano riconosciute per la negoziazione collettiva;
- b) nei Paesi in cui le autorità competenti applicano procedure di riconoscimento per determinare le organizzazioni beneficianti del diritto di negoziazione collettiva, tale determinazione sia fondata su criteri oggettivi e

¹⁾ Dal testo originale francese.

preliminarmente definiti, concernenti la natura rappresentativa di queste organizzazioni, tenuto conto che i criteri devono essere stabiliti in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

4. (1) Dovrebbero essere presi, se necessario, provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali, affinché la negoziazione collettiva sia possibile a qualunque livello, in particolare a livello dello stabilimento, dell'azienda, del settore dell'attività, dell'industria, oppure regionale o nazionale.

(2) Nei Paesi in cui la negoziazione collettiva si svolge a diversi livelli, le parti dovrebbero provvedere affinché vi sia coordinazione fra di essi.

5. (1) Le parti alla negoziazione collettiva dovrebbero prendere provvedimenti affinché i loro negoziatori, ad ogni livello, abbiano la possibilità di ricevere una formazione adeguata.

(2) I poteri pubblici potrebbero, a domanda di queste, fornire, per tale formazione, assistenza alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

(3) Il contenuto e la sorveglianza dei programmi di formazione dovrebbero essere determinati da un'adeguata organizzazione interessata dei lavoratori o dei datori di lavoro.

(4) Questa formazione non dovrebbe pregiudicare il diritto delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di scegliere i loro rappresentanti per la negoziazione collettiva.

6. Le parti alla negoziazione collettiva dovrebbero conferire ai loro rispettivi negoziatori il mandato necessario per condurre e concludere la negoziazione, con riserva di qualsiasi disposizione concernente le consultazioni in seno alle loro rispettive organizzazioni.

7. (1) Dovrebbero essere presi, se occorre, provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali affinché le parti abbiano accesso alle informazioni necessarie per poter negoziare in cognizione di causa.

(2) A tal fine:

a) i datori di lavoro pubblici e privati dovrebbero, a domanda delle organizzazioni dei lavoratori, fornire, sulla situazione economica e sociale dell'unità di negoziazione e dell'azienda nel suo complesso, le informazioni necessarie per permettere di trattare con cognizione di causa. Nel caso in cui la divulgazione di talune informazioni potesse pregiudicare l'azienda, la loro comunicazione potrebbe essere vincolata all'obbligo di considerarle confidenziali per quanto necessario; le informazioni fornibili potrebbero essere determinate mediante un accordo concluso tra le parti alla negoziazione collettiva;

b) i poteri pubblici dovrebbero fornire le informazioni necessarie riguardo alla situazione economica e sociale globale del Paese e del settore dell'attività interessata, nella misura in cui la divulgazione di tali informazioni non pregiudichi l'interesse nazionale.

8. Se necessario, dovrebbero essere adottati provvedimenti adeguati alle circostanze nazionali affinché le procedure di composizione delle vertenze inerenti al lavoro giovino alle parti per risolvere autonomamente le vertenze che le oppongono, indipendentemente ove trattisi di vertenze insorte durante il negoziato degli accordi, di vertenze insorte riguardo all'interpretazione e all'applicazione degli accordi o di vertenze considerate nella raccomandazione sull'esame dei reclami, 1967.

III. Disposizione finale

9. La presente raccomandazione non implica alcuna revisione di raccomandazioni esistenti.

(Seguono le firme)

Convenzione n. 155

Allegato 2

concernente la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro

Traduzione ¹⁾

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e ivi riunitasi il 3 giugno 1981, nella sua sessantasettesima sessione;

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla sicurezza, all'igiene e all'ambiente di lavoro, sesto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che tali proposte dovranno assumere la forma di una convenzione internazionale,

adotta in questo ventiduesimo giorno di giugno millenovecentoottantuno, la seguente Convenzione che sarà denominata Convenzione sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, 1981.

Parte I: Campo d'applicazione e definizioni

Articolo 1

1. La presente Convenzione si applica a tutti i settori dell'attività economica.
2. Ciascun Membro che ratifichi la presente Convenzione potrà, previa consultazione la più tempestiva possibile delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, escludere dalla sua applicazione, parzialmente o integralmente, particolari settori dell'attività economica, come la navigazione marittima o la pesca per i quali potrebbero sorgere particolari problemi di natura sostanziale.
3. Ciascun Membro che ratifichi la presente Convenzione, nel primo rapporto sull'applicazione di quest'ultima, che dovrà presentare in virtù dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, dovrà indicare i settori eventualmente esclusi ai sensi del paragrafo 2, motivando tale esclusione e specificando i provvedimenti adottati per assicurare un'adeguata protezione ai lavoratori dei settori esclusi e, nei successivi rapporti, indicare ogni progresso compiuto verso una più ampia applicazione.

¹⁾ Dal testo originale francese.

Articolo 2

1. La presente Convenzione si applica a tutti i lavoratori dei settori dell'attività economica da essa presi in considerazione.
2. Ciascun Membro che ratifichi la presente Convenzione potrà, previa consultazione, la più tempestiva possibile, delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, escludere dalla sua applicazione, parzialmente o integralmente, categorie limitate di lavoratori per i quali esistono problemi particolari di applicazione.
3. Ciascun Membro che ratifichi la presente Convenzione, nel primo rapporto sull'applicazione di quest'ultima, che dovrà presentare in virtù dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro dovrà indicare le categorie limitate di lavoratori eventualmente escluse ai sensi del paragrafo 2 del presente articolo, motivando tale esclusione, e, nei successivi rapporti, indicare ogni progresso compiuto verso una più ampia applicazione.

Articolo 3

Ai fini della presente Convenzione:

- a) per «settori dell'attività economica» s'intendono tutti i settori in cui sono occupati lavoratori, ivi compreso il settore della funzione pubblica.
- b) per «lavoratori» si intendono tutte le persone occupate, ivi compresi i dipendenti della pubblica amministrazione;
- c) per «luogo di lavoro» s'intendono tutti i luoghi in cui i lavoratori devono trovarsi o recarsi per il loro lavoro e che sono sotto il controllo diretto o indiretto del datore di lavoro;
- d) per «prescrizioni» s'intendono tutte le disposizioni alle quali l'autorità o le autorità competenti hanno conferito forza di legge.
- e) per «salute», in relazione al lavoro, s'intende non soltanto l'assenza di malattia o di infermità, ma comprende anche gli elementi fisici o psichici che incidono sulla salute, direttamente connessi alla sicurezza e all'igiene del lavoro.

Parte II. Principi di politica nazionale

Articolo 4

1. Ciascun Membro, tenuto conto delle condizioni e delle prassi nazionali e in consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, dovrà definire, applicare e riesaminare periodicamente una politica nazionale coerente in materia di sicurezza, salute dei lavoratori e di ambiente di lavoro.
2. Il fine di questa politica sarà quello di prevenire gli infortuni e i danni alla salute dovuti o collegati al lavoro oppure che si verifichino durante il lavoro, riducendo al minimo le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente attuabile.

Articolo 5

La politica di cui all'articolo 4 della presente Convenzione dovrà tenere conto delle seguenti principali sfere d'azione, nella misura in cui esse incidono sulla sicurezza, sulla salute dei lavoratori e sull'ambiente di lavoro:

- a) la progettazione, la sperimentazione, la scelta, la sostituzione, l'installazione, la disposizione, l'utilizzazione e la manutenzione degli elementi materiali del lavoro (luogo di lavoro, ambiente di lavoro, attrezzi, macchine e materiali, sostanze ed agenti chimici, fisici e biologici, processi di lavoro);
- b) le relazioni esistenti tra gli elementi materiali del lavoro e le persone che eseguono o sorvegliano il lavoro, nonché l'adeguamento delle macchine, dei materiali, del tempo di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dei processi di lavoro alle capacità fisiche e psichiche dei lavoratori;
- c) la formazione, ivi compreso l'ulteriore addestramento necessario, le qualifiche e le motivazioni delle persone che operano, a qualsiasi titolo, affinché siano raggiunti adeguati livelli di sicurezza e di igiene;
- d) la comunicazione e la cooperazione a livello di gruppo di lavoro e impresa e ad ogni livello adeguato incluso quello nazionale;
- e) la protezione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei confronti di provvedimenti disciplinari risultanti da azioni da essi lecitamente intraprese, conformemente alla politica di cui all'articolo 4 della presente Convenzione.

Articolo 6

La formulazione della politica di cui all'articolo 4 della presente Convenzione dovrà precisare le funzioni e le responsabilità rispettive in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro, delle autorità, dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle altre persone interessate, tenuto conto del carattere complementare di dette responsabilità nonché delle condizioni e prassi nazionali.

Articolo 7

La situazione in materia di sicurezza, di salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro dovrà essere sottoposta, ad intervalli adeguati, a revisione completa o parziale di settori specifici al fine di identificare i problemi più importanti, ricercare metodi efficaci per risolverli, fissare l'ordine di priorità dei provvedimenti e valutare i risultati.

Parte III. Azione a livello nazionale

Articolo 8

Ciascun membro, mediante leggi o regolamenti o qualsiasi altro metodo conforme alle condizioni e prassi nazionali e in consultazione con le organizza-

zioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, dovrà adottare i provvedimenti necessari per dare effetto all'articolo 4 della presente Convenzione.

Articolo 9

1. Il controllo sull'applicazione di leggi e prescrizioni concernenti la sicurezza, l'igiene e l'ambiente di lavoro, dovrà essere assicurato mediante un'adeguato e appropriato sistema di ispezione.

2. Tale sistema dovrà prevedere adeguate sanzioni in caso di violazione delle leggi e delle prescrizioni.

Articolo 10

Dovranno essere adottate misure per fornire ai datori di lavoro e ai lavoratori indicazioni utili affinché si conformino agli obblighi di legge.

Articolo 11

Al fine di attuare la politica di cui all'articolo 4 della presente Convenzione, l'autorità o le autorità competenti dovranno far sì che le seguenti funzioni vengano progressivamente svolte:

- a) stabilire, ove la natura e il grado dei rischi lo esigano, le condizioni che regolano la progettazione, la costruzione e la sistemazione delle aziende, la loro messa in funzione, le trasformazioni più rilevanti eventualmente apportate o qualsiasi cambiamento della loro destinazione, la sicurezza delle attrezzature tecniche utilizzate nel lavoro nonché l'applicazione delle procedure stabilite dalle autorità competenti;
- b) stabilire quali processi di lavoro devono essere vietati, limitati o sottoposti all'autorizzazione o al controllo delle autorità competenti, nonché stabilire a quali sostanze ed agenti l'esposizione deve essere vietata, limitata o sottoposta all'autorizzazione o al controllo dell'autorità o delle autorità competenti; si dovrà tener conto dei rischi per la salute dovuti all'esposizione simultanea a più sostanze o agenti;
- c) istituire e applicare procedure relative alla notifica degli infortuni sul lavoro e dei casi di malattie professionali da parte dei datori di lavoro e, se del caso, da parte degli istituti d'assicurazione e di altri organismi o persone direttamente interessate a procedure relative alla compilazione di statistiche annuali sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali;
- d) aprire inchieste qualora un infortunio sul lavoro, una malattia professionale o qualsiasi altro danno alla salute che si verifichi durante il lavoro o in relazione ad esso, sembri evidenziare situazioni gravi;
- e) pubblicare annualmente informazioni sui provvedimenti adottati in applicazione della politica di cui all'articolo 4 della presente Convenzione

nonché sugli infortuni sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sugli altri danni alla salute verificatisi durante il lavoro o in relazione ad esso;

- f) introdurre o estendere, tenuto conto delle condizioni e delle possibilità nazionali, sistemi di analisi degli agenti chimici, fisici o biologici, sotto l'aspetto del rischio per la salute dei lavoratori.

Articolo 12

Dovranno essere adottati provvedimenti, conformi alla legislazione e alla prassi nazionale, per permettere a coloro che progettano, fabbricano, importano, mettono in circolazione oppure cedono a qualsiasi titolo macchine, materiali o sostanze per uso professionale di:

- a) assicurarsi che, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente attuabile, le macchine, i materiali o le sostanze in questione non presentino pericolo per la sicurezza e la salute delle persone che le usano correttamente;
- b) fornire informazioni sulla corretta installazione e utilizzazione delle macchine e dei materiali, sull'uso corretto delle sostanze, sui rischi che presentano le macchine e i materiali e sugli aspetti pericolosi delle sostanze chimiche, degli agenti o prodotti fisici e biologici nonché istruzioni su come evitare i rischi conosciuti;
- c) condurre studi e ricerche o altrimenti tenersi aggiornati sulle conoscenze scientifiche e tecniche, necessarie per conformarsi a quanto previsto dal comma a) e b) del presente articolo.

Articolo 13

Il lavoratore, che ha abbandonato una situazione di lavoro perché aveva validi motivi di credere che essa presentasse un pericolo imminente e grave per la sua vita o la sua salute, dovrà essere protetto da conseguenze ingiustificate, conformemente alle condizioni e prassi nazionali.

Articolo 14

Dovranno essere presi provvedimenti, conformi alle condizioni e prassi nazionali, per favorire l'inclusione dei problemi riguardanti la sicurezza, l'igiene e l'ambiente di lavoro nei programmi di educazione e formazione ad ogni livello, ivi compreso l'insegnamento superiore tecnico, medico e professionale, in modo da soddisfare i bisogni di formazione di ogni lavoratore.

Articolo 15

1. Per assicurare la coerenza della politica di cui all'articolo 4 della presente Convenzione e dei provvedimenti adottati per la sua applicazione, ogni membro dovrà, previa consultazione tempestiva delle organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e, se del caso, degli altri organismi adeguati, adottare disposizioni conformi alle condizioni e prassi na-

zionali, per assicurare il coordinamento necessario tra le diverse autorità e i diversi organismi incaricati di attuare le parti II e III della presente Convenzione.

2. Qualora le circostanze lo richiedano e le condizioni e prassi nazionali lo consentano, tali disposizioni dovranno prevedere la creazione di un organo centrale.

Parte IV. Azione a livello dell'impresa

Articolo 16

1. I datori di lavoro dovranno assicurare, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente attuabile, che i luoghi di lavoro, le macchine, i materiali e i processi lavorativi posti sotto il loro controllo non presentino rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

2. I datori di lavoro dovranno assicurare, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente e praticamente attuabile, che le sostanze e gli agenti chimici, fisici e biologici posti sotto il loro controllo non presentino rischi per la salute, quando vengono prese adeguate misure di protezione.

3. I datori di lavoro dovranno fornire, se necessario, indumenti di protezione ed un equipaggiamento protettivo adeguati al fine di prevenire, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente e praticamente attuabile, i rischi di infortunio o conseguenze dannose per la salute.

Articolo 17

Qualora due o più imprese svolgono le loro attività contemporaneamente nel medesimo luogo di lavoro, dovranno collaborare all'applicazione delle disposizioni della presente Convenzione.

Articolo 18

I datori di lavoro dovranno prevedere, se necessario, provvedimenti idonei ad affrontare situazioni di emergenza ed infortuni, ivi compresi idonei strumenti di pronto soccorso.

Articolo 19

Dovranno essere adottate misure a livello di impresa in base alle quali:

- a) i lavoratori, nell'esercizio del loro lavoro, coopereranno all'adempimento degli obblighi imposti al datore di lavoro;
- b) i rappresentanti dei lavoratori nell'impresa coopereranno con il datore di lavoro in materia di sicurezza e di igiene del lavoro;
- c) i rappresentanti dei lavoratori nell'impresa riceveranno un'informazione

adeguata sui provvedimenti adottati dal datore di lavoro per garantire la sicurezza e la salute; essi potranno consultare le loro organizzazioni rappresentative su tali informazioni purché non divulgino segreti commerciali;

- d) i lavoratori e i loro rappresentanti nell'impresa riceveranno una formazione adeguata in materia di sicurezza e di igiene del lavoro;
- e) i lavoratori o i loro rappresentanti e, se del caso, le loro organizzazioni rappresentative nell'impresa saranno autorizzati, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale ad esaminare tutti gli aspetti della sicurezza e della salute connessi al loro lavoro e ad essere consultati in merito dal datore di lavoro; a tale scopo, ci si potrà rivolgere, di comune accordo a consulenti tecnici estranei all'impresa;
- f) il lavoratore dovrà comunicare immediatamente, al suo superiore gerarchico diretto, ogni situazione che abbia motivi ragionevoli di ritenere tale da comportare un pericolo imminente e grave per la sua vita o la sua salute e il datore di lavoro, fintantoché non ha adottato i provvedimenti eventualmente necessari per ovviare a tale situazione, non potrà esigere che i lavoratori ritornino a lavorare in condizioni di persistente, imminente e grave pericolo per la loro vita o la loro salute.

Articolo 20

La collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e/o loro rappresentanti nell'impresa dovrà essere un elemento essenziale nell'elaborazione dei provvedimenti adottati in materia di organizzazione e in altri settori, in applicazione degli articoli da 16 a 19 della presente Convenzione.

Articolo 21

I provvedimenti sulla sicurezza e l'igiene del lavoro non dovranno comportare alcuna spesa per i lavoratori.

Parte V. Disposizioni finali

Articolo 22

La presente Convenzione non comporta revisione di alcuna convenzione o raccomandazione esistente.

Articolo 23

Le ratifiche formali della presente Convenzione dovranno essere trasmesse al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per la loro registrazione.

Articolo 24

1. La presente Convenzione sarà vincolante solo per quei Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale.
2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo la registrazione, da parte del Direttore Generale, delle ratifiche di due Stati Membri.
3. Successivamente la presente Convenzione entrerà in vigore, per ciascun Membro, dodici mesi dopo la data di registrazione della sua ratifica.

Articolo 25

1. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente Convenzione potrà denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni successivo alla data di entrata in vigore iniziale della Convenzione, mediante un atto trasmesso al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro perché venga registrato. La denuncia avrà effetto soltanto un anno dopo la sua registrazione.
2. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente Convenzione e che, entro l'anno successivo alla scadenza del decennio menzionato nel precedente paragrafo, non si sia avvalso della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo, sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni e, successivamente ad esso, potrà denunciare la presente Convenzione allo scadere di ogni decennio, alle condizioni previste dal presente articolo.

Articolo 26

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di ogni ratifica e denuncia comunicatagli dai Membri dell'Organizzazione.
2. Notificando ai Membri dell'Organizzazione l'avvenuta registrazione della seconda ratifica trasmessagli, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data di entrata in vigore della presente Convenzione.

Articolo 27

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro comunicherà al Segretario Generale delle Nazioni Unite informazioni complete su tutte le ratifiche e tutti gli atti di denuncia registrati conformemente ai precedenti articoli, ai fini della relativa registrazione conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite.

Articolo 28

Ogniqualvolta lo riterrà necessario, il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio

Internazionale del Lavoro sottoporrà alla Conferenza Generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione ed esaminerà l'opportunità di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 29

1. Ove la Conferenza adottasse una nuova Convenzione che comporti una revisione totale o parziale della presente Convenzione e purché la nuova Convenzione non disponga altrimenti:

- a) la ratifica da parte di un Membro della nuova Convenzione di revisione comporterà «ipso jure» e nonostante quanto previsto all'articolo 12 che precede, la denuncia immediata della presente Convenzione con riserva che la nuova Convenzione di revisione sia entrata in vigore;
- b) a decorrere dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente Convenzione cesserà di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà comunque in vigore, nella sua forma e nel suo contenuto per i Membri che l'abbiano ratificata e che non abbiano ratificato la Convenzione di revisione.

Articolo 30

Le versioni francese e inglese della presente Convenzione fanno egualmente fede.

(Seguono le firme)

Raccomandazione n. 164 **concernente la sicurezza, la salute dei lavoratori** **e l'ambiente di lavoro**

*Traduzione*¹⁾

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro e ivi riunitasi il 3 giugno 1981, nella sua sessantasettesima sessione;

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla sicurezza, all'igiene e all'ambiente di lavoro, sesto punto dell'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che tali proposte devono assumere la forma di una raccomandazione completante la convenzione su la sicurezza e la salute dei lavoratori, 1981.

Adotta, questo ventiduesimo giorno del millenovecentoottantuno, la raccomandazione seguente, che sarà denominata Raccomandazione sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, 1981.

I. Campo d'applicazione e definizioni

1. (1) Per quanto possibile, le disposizioni della convenzione concernente la sicurezza e la salute dei lavoratori, 1981 (designata qui di seguito convenzione), e quelle della presente raccomandazione dovrebbero essere applicabili a tutti i settori dell'attività economica e a tutte le categorie di lavoratori.

(2) Dovrebbero essere previsti i provvedimenti necessari e praticamente attuabili per assicurare ai lavoratori indipendenti una protezione analoga a quella istituita nella convenzione e nella presente raccomandazione.

2. Ai fini della presente raccomandazione:

- a) per «settori dell'attività economica» s'intendono tutti i settori in cui sono occupati lavoratori, ivi compreso il settore della funzione pubblica.
- b) per «lavoratori» si intendono tutte le persone occupate, ivi compresi i dipendenti della pubblica amministrazione;
- c) per «luogo di lavoro» s'intendono tutti i luoghi in cui i lavoratori devono trovarsi o recarsi per il loro lavoro e che sono sotto il controllo diretto o indiretto del datore di lavoro;
- d) per «prescrizioni» s'intendono tutte le disposizioni alle quali l'autorità o le autorità competenti hanno conferito forza di legge.
- e) per «salute», in relazione al lavoro, s'intende non soltanto l'assenza di

¹⁾ Dal testo originale francese.

malattia o di infermità, ma comprende anche gli elementi fisici o psichici che incidono sulla salute, direttamente connessi alla sicurezza e all'igiene del lavoro.

II. Settori tecnici d'azione

3. In applicazione della politica menzionata nell'articolo 4 della convenzione, dovrebbero essere adottati, tenuto conto della diversità dei settori dell'attività economica e dei tipi di lavoro, come anche del principio secondo cui la priorità va conferita alla soppressione dei rischi alla fonte, provvedimenti adeguati segnatamente nei settori seguenti:

- a) concezione, impianto, caratteristiche di costruzione, installazione, manutenzione, riparazione e trasformazione dei luoghi di lavoro, dei loro dispositivi d'accesso e d'uscita;
- b) illuminazione, ventilazione, ordine e pulizia dei luoghi di lavoro;
- c) temperatura, umidità e movimento dell'aria nei luoghi di lavoro;
- d) concezione, costruzione, utilizzazione, manutenzione, prova, ispezione e se del caso, approvazione e cessione a qualunque titolo delle macchine e dei materiali che possono presentare rischi;
- e) prevenzione di qualsiasi stress — fisico o psichico — dannoso per la salute, dovuto alle condizioni di lavoro;
- f) manutenzione, accastellamento e deposito di carichi e materiali a mano o a macchina;
- g) utilizzazione dell'elettricità;
- h) fabbricazione, imballaggio, etichettatura, trasporto, deposito e utilizzazione di sostanze o di agenti pericolosi, evacuazione dei loro cascami e residui ed eventualmente sostituzione con altre sostanze o agenti inoffensivi o meno pericolosi;
- i) radioprotezione;
- j) prevenzione e limitazione dei rischi professionali dovuti al rumore e alle vibrazioni e protezione dei lavoratori contro tali rischi;
- k) sorveglianza dell'atmosfera nei luoghi di lavoro e degli altri fattori ambientali;
- l) prevenzione e limitazione dei rischi dovuti a forti sbalzi barometrici;
- m) prevenzione degli incendi e delle esplosioni e provvedimenti adottabili in caso d'incendio o d'esplosione;
- n) concezione, fabbricazione, fornitura, utilizzazione, manutenzione e prova degli equipaggiamenti di protezione individuale e degli abiti protettivi;
- o) impianti sanitari, lavabi, vestiari, erogazione d'acqua potabile e ogni altro impianto analogo avente rapporto con la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- p) primi soccorsi;
- q) compilazione di piani d'azione in caso d'urgenza;
- r) sorveglianza della salute dei lavoratori.

III. Azione a livello nazionale

4. Per attuare la politica di cui all'articolo 4 della convenzione, l'autorità o le autorità competenti, tenuto conto dei settori tecnici d'azione specificati nel paragrafo 3 che precede, dovrebbero:

- a) emanare o approvare prescrizioni, raccolte di direttive pratiche o altre disposizioni appropriate concernenti la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro, tenuto conto dei vincoli esistenti tra la sicurezza e la salute, da un lato, la durata del lavoro e la disposizione delle pause, dall'altro;
- b) procedere periodicamente al riesame delle disposizioni legislative concernenti la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro, come anche delle disposizioni emanate o approvate in virtù del comma a), al lume dell'esperienza e dei nuovi ritrovati della scienza e della tecnologia;
- c) intraprendere o promuovere studi e ricerche destinati a determinare i rischi e a trovare mezzi efficaci per porvi riparo;
- d) fornire ai datori di lavoro e ai lavoratori, in forma adeguata, le informazioni e la consulenza di cui essi possono aver bisogno e promuovere o favorire la cooperazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, come anche tra le loro organizzazioni, per eliminare i rischi o per ridurli in una misura praticamente attuabile; assicurare, in quanto adeguato, un programma speciale di formazione ai lavoratori migranti, nella loro lingua materna;
- e) prevedere misure specifiche per prevenire le catastrofi, per coordinare e rendere coerenti le azioni da svolgere a diversi livelli e in particolare nelle zone industriali in cui sono concentrate aziende con rischi potenziali elevati per i lavoratori e la popolazione circostante;
- f) assicurare un buon collegamento con il Sistema internazionale d'allarme per la sicurezza e la salute dei lavoratori, istituito nel quadro dell'Organizzazione internazionale del Lavoro;
- g) prevedere provvedimenti adeguati per i lavoratori handicappati.

5. Il sistema d'ispezione previsto nell'articolo 9 paragrafo 1 della convenzione dovrebbe ispirarsi alle disposizioni della convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947, e della convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969, senza pregiudicare gli obblighi assunti riguardo a queste due ultime convenzioni dagli Stati membri che le hanno ratificate.

6. Qualora sia appropriato, l'autorità o le autorità competenti, in consultazione con le organizzazioni rappresentative padronali e operaie interessate dovrebbero, nel settore delle condizioni di lavoro, promuovere provvedimenti conformi alla politica menzionata nell'articolo 4 della convenzione.

7. La finalità principale delle disposizioni menzionate nell'articolo 15 della convenzione dovrebbe essere quella di:

- a) assicurare l'applicazione delle disposizioni degli articoli 4 e 7 della convenzione;
- b) coordinare l'esercizio delle funzioni spettanti all'autorità o alle autorità

competenti giusta le disposizioni dell'articolo 11 della convenzione e del paragrafo 4;

- c) coordinare le attività svolte in materia di sicurezza, di salute dei lavoratori e di ambiente di lavoro, a livello nazionale, regionale o locale, dai poteri pubblici, dai datori di lavoro e dalle organizzazioni dei datori di lavoro, dalle organizzazioni dei lavoratori e dai rappresentanti dei lavoratori, come anche da tutti gli altri organismi o persone interessate;
- d) promuovere gli scambi di opinioni, informazioni ed esperienze a livello nazionale o nel quadro di un'industria o di un ramo d'attività economica.

8. Dovrebbe essere istituita una cooperazione stretta tra i poteri pubblici e le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e ogni altro organismo interessato, per la formulazione e l'applicazione della politica menzionata nell'articolo 4 della convenzione.

9. L'esame di cui all'articolo 7 della convenzione dovrebbe segnatamente concernere la situazione dei lavoratori più vulnerabili, ad esempio gli handicappati.

IV. Azione a livello aziendale

10. I datori di lavoro, tra gli obblighi che incombono loro per l'attuazione della finalità prevista nell'articolo 16 della convenzione, potrebbero, tenuto conto della diversità dei settori delle attività economica e dei tipi di lavoro, essere incaricati di:

- a) fornire luoghi di lavoro, macchine e materiali e utilizzare metodi di lavoro che, in misura ragionevole e praticamente attuabile, non presentino pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- b) dare le necessarie istruzioni e assicurare la formazione indispensabile, tenuto conto delle funzioni e delle capacità dei lavoratori delle diverse categorie;
- c) assicurare una sorveglianza sufficiente per quanto concerne i lavori eseguiti, il modo di lavorare e i provvedimenti di sicurezza e d'igiene del lavoro;
- d) prendere, in funzione dell'importanza dell'azienda e della natura delle sue attività, provvedimenti organizzativi per quanto concerne la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro;
- e) fornire, senza spese per il lavoratore, gli abiti protettivi e gli equipaggiamenti di protezione individuale adeguata, che possono essere ragionevolmente richiesti qualora non sia stato possibile prevenire o controllare i rischi in altro modo;
- f) assicurarsi che l'organizzazione del lavoro, per quanto concerne particolarmente la durata del medesimo e la disposizione delle pause, non pregiudichi la sicurezza e la salute dei lavoratori;

- g)* prendere ogni provvedimento ragionevole e praticamente attuabile per eliminare un'esagerata fatica fisica o psichica;
- h)* intraprendere studi e ricerche o aggiornarsi in qualsiasi altro modo sull'evoluzione delle conoscenze scientifiche e tecniche indispensabili per conformarsi alle disposizioni dei comma precedenti.

11. Più aziende, se operano simultaneamente in un medesimo luogo di lavoro, dovrebbero collaborare all'applicazione delle disposizioni concernenti la sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro, senza pregiudicare la responsabilità di ogni singola azienda riguardo alla salute e alla sicurezza dei lavoratori che essa impiega. In casi adeguati, l'autorità o le autorità competenti dovrebbero prescrivere le modalità generali di questa collaborazione.

12. (1) I provvedimenti adottati per favorire la cooperazione di cui all'articolo 20 della convenzione dovrebbero, in quanto adeguato e necessario, prevedere l'istituzione, conformemente alla prassi nazionale, di delegati dei lavoratori alla sicurezza, di comitati operai di sicurezza e d'igiene e/o di comitati congiunti di sicurezza e d'igiene; nei comitati congiunti, i lavoratori dovrebbero avere una rappresentanza almeno uguale a quella dei datori di lavoro.

(2) I delegati dei lavoratori alla sicurezza e i comitati operai o congiunti oppure, se del caso, di altri rappresentanti dei lavoratori dovrebbero:

- a)* ricevere una informazione sufficiente sulle questioni di sicurezza e d'igiene, avere la possibilità d'esaminare i fattori concernenti la sicurezza e la salute dei lavoratori ad essere incoraggiati a proporre misure in questo settore;
- b)* essere consultati qualora siano previsti nuovi provvedimenti importanti di sicurezza e d'igiene e prima che questi vengano eseguiti, e adoperarsi per ottenere l'adesione dei lavoratori ai provvedimenti di cui si tratta;
- c)* essere consultati riguardo ad ogni mutamento previsto nel campo dei procedimenti di lavoro, del contenuto del lavoro o dell'organizzazione del medesimo, che potrebbe avere ripercussioni su la sicurezza o la salute dei lavoratori;
- d)* essere protetti dalle disdette e altri provvedimenti pregiudizievoli, qualora svolgano le loro funzioni nel settore della sicurezza e dell'igiene del lavoro, come rappresentanti dei lavoratori o membri dei comitati di sicurezza e d'igiene;
- e)* essere in grado di contribuire al processo decisionale a livello aziendale per quanto concerne le questioni di sicurezza e di salute;
- f)* avere accesso a tutti i luoghi di lavoro e poter comunicare con i lavoratori riguardo a questioni di salute e di sicurezza, durante le ore di lavoro e sui luoghi di lavoro;
- g)* avere la libertà di prendere contatto con gli ispettori del lavoro;
- h)* essere in grado di contribuire ai negoziati dell'azienda sulle questioni relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori;
- i)* disporre di un tempo remunerato ragionevole per svolgere le loro funzioni

relative alla sicurezza e alla salute e per ricevere una formazione in rapporto con queste funzioni;

j) far capo a specialisti per la consulenza riguardo a problemi particolari di sicurezza e di salute.

13. Quando lo esigono le attività aziendali e ove l'importanza dell'azienda lo consenta praticamente, occorrerebbe prevedere:

a) la messa a disposizione di un servizio di medicina del lavoro e di un servizio di sicurezza, tenuto conto che questi servizi possono appartenere ad un'unica azienda oppure a parecchie in comune, ovvero essere assicurati da un organismo esterno;

b) il ricorso a specialisti di consulenza riguardo a problemi particolari di sicurezza o d'igiene o di controllo dell'applicazione dei provvedimenti adottati per risolverli.

14. Nel caso in cui la natura delle loro attività lo giustifichi, i datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a formulare per scritto la politica e le disposizioni che hanno adottato nel settore della sicurezza e dell'igiene del lavoro, come anche le diverse responsabilità esercitate in virtù di tali disposizioni; queste informazioni dovrebbero essere comunicate ai lavoratori in un linguaggio o attraverso un mezzo facilmente comprensibile.

15. (1) I datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a controllare regolarmente l'applicazione delle norme pertinenti di sicurezza e d'igiene, mediante, ad esempio, la sorveglianza delle condizioni ambientali, e a procedere periodicamente ad esami critici sistematici della situazione in questo settore.

(2) I datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a registrare i dati inerenti alla sicurezza, alla salute dei lavoratori e all'ambiente di lavoro, giudicati indispensabili dall'autorità o dalle autorità competenti, che potrebbero comprendere informazioni su tutti gli infortuni del lavoro e tutti i casi pregiudizievoli per la salute sottoposti a dichiarazione, insorti durante il lavoro o aventi rapporto con esso; a registrare le autorizzazioni e le deroghe connesse con la legislazione o le prescrizioni di sicurezza e d'igiene, le condizioni eventuali poste a dette autorizzazioni o deroghe, i certificati concernenti la sorveglianza della salute dei lavoratori nell'azienda e i ragguagli sull'esposizione a sostanze o ad agenti determinati.

16. Le disposizioni adottate in virtù dell'articolo 19 della convenzione dovrebbero perseguire lo scopo di assicurare che i lavoratori:

a) abbiano ragionevolmente cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone che essi potrebbero pregiudicare con le loro azioni o le loro omissioni sul lavoro;

b) si conformino alle istruzioni date per assicurare la loro sicurezza e la loro salute e quella delle altre persone, come anche ai procedimenti di sicurezza e d'igiene;

c) utilizzino correttamente i dispositivi di sicurezza e gli equipaggiamenti di protezione e non li rendano inoperanti;

- d) segnalino immediatamente al loro superiore gerarchico diretto ogni situazione di cui hanno motivo di credere che essa costituisca un rischio e che essi stessi non possono correggere;
- e) comunichino ogni infortunio o pregiudizio per la salute, avvenuto durante il lavoro o avente rapporto con esso.

17. Nessun provvedimento pregiudizievole dovrebbe essere preso verso un lavoratore che abbia, in buona fede, presentato un reclamo contro quanto ha considerato infrazione alle disposizioni regolamentari o grave carenza dei provvedimenti presi dal datore di lavoro nel settore della sicurezza, della salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro.

V. Relazioni con le esistenti convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro

18. La presente raccomandazione non implica alcuna revisione di raccomandazioni internazionali del lavoro già esistenti.

19. (1) Nell'elaborazione e nell'applicazione della politica di cui all'articolo 4 della convenzione, gli Stati membri dovrebbero, senza pregiudicare gli obblighi assunti riguardo a convenzioni da essi ratificate, riferirsi alle convenzioni e alle raccomandazioni internazionali del lavoro, il cui elenco è riprodotto in allegato.

(2) L'allegato in questione potrà essere modificato dalla Conferenza internazionale del Lavoro, mediante una decisione presa alla maggioranza dei due terzi, in occasione di ogni adozione o revisione futura di una convenzione o di una raccomandazione interessante la sicurezza, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

**Elenco degli strumenti concernenti la sicurezza,
l'igiene e l'ambiente di lavoro, adottati a contare dal 1919
dalla Conferenza internazionale del lavoro**

Anno	Convenzioni	Raccomandazioni
1921	13. Biacca (pittura)	
1929	27. Indicazione del peso sui colli trasportati per battello	
1937	62. Prescrizioni di sicurezza (edilizia)	53. Prescrizioni di sicurezza (edilizia)
1946	73. Esame medico della gente di mare	79. Esame medico dei bambini e degli adolescenti
	77. Esame medico degli adolescenti (industria)	
	78. Esame medico degli adolescenti (lavori non industriali)	
1947	81. Ispezione del lavoro	81. Ispezione del lavoro 82. Ispezione del lavoro (miniere e trasporti)
1949	92. Alloggi degli equipaggi (riveduta)	
1953		97. Protezione della salute dei lavoratori
1958		105. Farmacie di bordo 106. Consultazioni mediche in mare
1959	113. Esame medico dei pescatori	112. Servizi di medicina del lavoro
1960	115. Radioprotezione	114. Radioprotezione
1963	119. Protezione dalle macchine	118. Protezione dalle macchine
1964	120. Igiene (commercio e uffici)	120. Igiene (commercio e uffici)
	121. Prestazioni in casi d'infortuni del lavoro e di malattie professionali	121. Prestazioni in casi d'infortuni del lavoro e di malattie professionali

Salute dei lavoratori e ambiente di lavoro

Anno	Convenzioni	Raccomandazioni
1965	124. Esame medico degli adolescenti (lavori sotterranei)	
1967	127. Pesi massimi	128. Pesi massimi
1969	129. Ispezione del lavoro (agricoltura)	133. Ispezione del lavoro (agricoltura)
1970	133. Alloggi degli equipaggi (disposizioni complementari)	140. Alloggi degli equipaggi (climatizzazione) 141. Alloggi degli equipaggi (lotta contro il rumore)
	134. Prevenzione degli infortuni (gente di mare)	142. Prevenzione degli infortuni (gente di mare)
1971	136. Benzene	144. Benzene
1974	139. Cancro professionale	147. Cancro professionale
1977	148. Ambiente di lavoro (inquinamento atmosferico, rumori e vibrazioni)	156. Ambiente di lavoro (inquinamento atmosferico, rumori e vibrazioni)
1979	152. Sicurezza e igiene nelle manutenzioni portuali	160. Sicurezza e igiene nelle manutenzioni portuali

**Convenzione n. 156
concernente la parità di possibilità
e di trattamento per i lavoratori dei due sessi:
lavoratori con responsabilità familiari**

*Allegato 3
Traduzione ¹⁾*

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, e ivi riunitasi il 3 giugno 1981, nella sua sessantasettesima sessione;

Prendendo atto della Dichiarazione di Filadelfia sugli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che riconosce che «tutti gli esseri, umani, qualunque sia la loro razza, la loro confessione o il loro sesso, hanno diritto di aspirare al loro benessere materiale e al loro progresso spirituale nella libertà e nella dignità, nella sicurezza economica e con eguali possibilità»;

Prendendo atto di quanto contenuto nella Dichiarazione sulla parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici e della risoluzione concernente un piano d'azione per promuovere la parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici, adottate dalla Conferenza Internazionale del Lavoro nel 1975;

Prendendo atto delle disposizioni delle convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro intese ad assicurare la parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi, segnatamente della convenzione e della raccomandazione sulla parità di retribuzione del 1951, della convenzione e della raccomandazione sulla discriminazione (impiego e lavoro) del 1958, e della parte VIII della raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane del 1975;

Ricordando che la convenzione sulla discriminazione (impiego e lavoro) del 1958 non prevede espressamente distinzioni basate sulle responsabilità familiari, e ritenendo che siano necessarie ulteriori norme al riguardo;

Prendendo atto di quanto disposto dalla raccomandazione sull'occupazione delle donne con responsabilità familiari del 1965, e considerando i cambiamenti intervenuti dal momento della sua adozione;

Prendendo atto che strumenti sulla parità di possibilità e di trattamento per gli uomini e per le donne sono stati adottati anche dalle Nazioni Unite e da altre agenzie specializzate e ricordando in particolare, il quattordicesimo paragrafo del preambolo della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, del 1979, che stabilisce che gli Stati parte sono «coscienti che il ruolo tradizionale dell'uomo nella famiglia e nella società deve evolversi quanto quello della donna se si vuol raggiungere la piena parità tra uomo e donna»;

¹⁾ Dal testo originale francese.

Riconoscendo che i problemi dei lavoratori con responsabilità familiari sono aspetti di problemi più vasti concernenti la famiglia e la società di cui le politiche nazionali dovrebbero tener conto;

Riconoscendo la necessità di attuare l'effettiva parità di possibilità e di trattamento fra i lavoratori dei due sessi con responsabilità familiari, nonché fra detti lavoratori e gli altri lavoratori;

Considerando che molti dei problemi comuni a tutti i lavoratori diventano più gravi per i lavoratori con responsabilità familiari, e riconoscendo la necessità di migliorare la condizione di questi ultimi sia mediante provvedimenti rispondenti ai loro bisogni particolari, sia mediante provvedimenti intesi a migliorare in generale la condizione dei lavoratori;

Dopo aver deciso di adottare diverse proposte relative alla parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi: lavoratori con responsabilità familiari, che è il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

Dopo aver deciso che tali proposte dovranno assumere la forma di una convenzione internazionale,

adotta, questo ventitré giugno millenovecentoottantuno, la Convenzione seguente, che sarà denominata Convenzione concernente i lavoratori con responsabilità familiari, 1981.

Articolo 1

1. La presente Convenzione si applica ai lavoratori dei due sessi con responsabilità verso i propri figli a carico, qualora tali responsabilità limitino le loro possibilità di prepararsi all'attività economica, di accedervi, di parteciparvi o di progredirvi.
2. Le disposizioni della presente Convenzione saranno altresì applicate ai lavoratori dei due sessi con responsabilità verso altri membri diretti della loro famiglia, manifestamente bisognosi di cure o di sostegno qualora tali responsabilità limitino le loro possibilità di prepararsi all'attività economica, di accedervi, di parteciparvi o di progredirvi.
3. Ai fini della presente Convenzione, le espressioni «figli a carico» e «altro membro diretto della famiglia manifestamente bisognoso di cure o di sostegno» s'intendono come definiti in ciascun Paese da uno degli strumenti previsti dal successivo articolo 9.
4. I lavoratori di cui ai precedenti paragrafi 1 e 2 sono qui di seguito chiamati «lavoratori con responsabilità familiari».

Articolo 2

La presente Convenzione si applica a tutti i settori dell'attività economica e a tutte le categorie di lavoratori.

Articolo 3

1. Al fine di attuare l'effettiva parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi, ciascun Membro dovrà prevedere tra i suoi obiettivi di politica nazionale, quello di permettere alle persone con responsabilità familiari che hanno un posto di lavoro o desiderano ottenerlo, di far valere il loro diritto, di mantenerlo o di ottenerlo senza essere oggetto di discriminazione, e, nella misura del possibile, senza che vi sia conflitto tra le loro responsabilità professionali e familiari.

2. Ai fini del precedente paragrafo 1, per «discriminazione» s'intende la discriminazione in materia d'impiego e di lavoro, come è definita agli articoli 1 e 5 della Convenzione sulla discriminazione (impiego e lavoro), 1958.

Articolo 4

Per attuare l'effettiva parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi, dovranno essere adottati tutti i provvedimenti compatibili con le condizioni e possibilità nazionali al fine di:

- a) permettere ai lavoratori con responsabilità familiari di esercitare il loro diritto alla libera scelta del lavoro;
- b) tener conto dei loro bisogni, per quanto concerne le condizioni di lavoro e la sicurezza sociale.

Articolo 5

Dovranno essere adottati altresì tutti i provvedimenti compatibili con le condizioni e possibilità nazionali al fine di:

- a) tener conto dei bisogni dei lavoratori con responsabilità familiari nella pianificazione delle collettività locali o regionali;
- b) sviluppare o promuovere i servizi comunitari, pubblici o privati, quali i servizi e le strutture assistenziali per i figli e le famiglie.

Articolo 6

Le autorità e gli organismi competenti di ogni Paese dovranno adottare provvedimenti atti a promuovere un'informazione e un'educazione che favoriscano una migliore comprensione da parte del pubblico del principio della parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi e dei problemi dei lavoratori con responsabilità familiari, nonché una corrente d'opinione favorevole alla loro soluzione.

Articolo 7

Dovranno essere adottati tutti i provvedimenti compatibili con le condizioni e possibilità nazionali, ivi compresi i provvedimenti in materia di orientamento e di formazione professionale, per permettere ai lavoratori con respon-

sabilità familiari di integrarsi nella popolazione attiva, di continuare a farne parte e di ritornare a farne parte dopo un'assenza dovuta a tali responsabilità.

Articolo 8

Le responsabilità familiari non possono, in quanto tali, costituire un motivo valido per porre fine al rapporto di lavoro.

Articolo 9

Le disposizioni della presente Convenzione possono essere applicate per via legislativa, mediante contratti collettivi, regolamenti aziendali, lodi, decisioni giudiziarie, o mediante una combinazione di questi diversi strumenti, oppure in qualunque altro modo appropriato, conforme alla prassi nazionale, tenuto conto delle condizioni nazionali.

Articolo 10

1. Tenuto conto delle condizioni nazionali, le disposizioni della presente Convenzione potranno, se necessario, essere applicate gradualmente restando inteso che i provvedimenti presi in merito dovranno essere applicati in ogni caso a tutti i lavoratori di cui all'articolo 1 paragrafo 1.

2. Ciascun Membro che ratifica la presente Convenzione dovrà indicare, nel primo rapporto sull'applicazione della medesima che dovrà sottoporre in virtù dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, se e riguardo a quali disposizioni della Convenzione intenda avvalersi della possibilità offerta dal paragrafo 1 del presente articolo, e preciserà, nei rapporti successivi, il provvedimento con il quale ha dato o si propone di dare effetto a dette disposizioni.

Articolo 11

Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori avranno diritto di partecipare, conformemente alle condizioni e alla prassi nazionali, all'elaborazione e all'applicazione dei provvedimenti intesi a dare effetto alle disposizioni della presente Convenzione.

Articolo 12

Le ratifiche formali della presente Convenzione dovranno essere trasmesse al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per la loro registrazione.

Articolo 13

1. La presente Convenzione sarà vincolante solo per quei Membri dell'Orga-

nizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo la registrazione, da parte del Direttore Generale, delle ratifiche di due Stati Membri.

3. Successivamente, la presente Convenzione entrerà in vigore, per ciascun Membro, dodici mesi dopo la data di registrazione della sua ratifica.

Articolo 14

1. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente Convenzione potrà denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni successivamente alla data di entrata in vigore iniziale della Convenzione, mediante un atto trasmesso al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro perché venga registrato. La denuncia avrà effetto soltanto un anno dopo la sua registrazione.

2. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente Convenzione e che, entro l'anno successivo alla scadenza del decennio menzionato nel precedente paragrafo, non si sia avvalso della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo, sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni e, successivamente ad esso, potrà denunciare la presente Convenzione allo scadere di ogni decennio, alle condizioni previste dal presente articolo.

Articolo 15

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di ogni ratifica e denuncia comunicatagli dai Membri dell'Organizzazione.

2. Notificando ai Membri dell'Organizzazione l'avvenuta registrazione della seconda ratifica trasmessagli, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data di entrata in vigore della presente Convenzione.

Articolo 16

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro comunicherà al Segretario Generale delle Nazioni Unite informazioni complete su tutte le ratifiche e tutti gli atti di denuncia registrati conformemente ai precedenti articoli, ai fini della relativa registrazione conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite.

Articolo 17

Ogniqualevolta lo riterrà necessario, il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro sottoporrà alla Conferenza Generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione ed esaminerà l'opportu-

nità di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 18

1. Ove la Conferenza adottasse una nuova Convenzione che comporti una revisione totale o parziale della presente Convenzione e purché la nuova Convenzione non disponga altrimenti:

- a) la ratifica da parte di un Membro della nuova Convenzione di revisione comporterà «ipso jure» e nonostante quanto previsto all'articolo 12 che precede, la denuncia immediata della presente Convenzione con riserva che la nuova Convenzione di revisione sia entrata in vigore;
- b) a decorrere dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente Convenzione cesserà di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente Convenzione rimarrà comunque in vigore, nella sua forma e nel suo contenuto per i Membri che l'abbiano ratificata e che non abbiano ratificato la Convenzione di revisione.

Articolo 19

Le versioni francese e inglese della presente Convenzione fanno egualmente fede.

(Seguono le firme)

concernente la parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi: lavoratori con responsabilità familiari

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro, e ivi riunitasi il 3 giugno 1981, nella sua sessantasettesima sessione;

Prendendo atto della Dichiarazione di Filadelfia sugli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che riconosce che «tutti gli esseri, umani, qualunque sia la loro razza, la loro confessione o il loro sesso, hanno diritto di aspirare al loro benessere materiale e al loro progresso spirituale nella libertà e nella dignità, nella sicurezza economica e con eguali possibilità»;

Prendendo atto di quanto contenuto nella Dichiarazione sulla parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici e della risoluzione concernente un piano d'azione per promuovere la parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici, adottate dalla Conferenza Internazionale del Lavoro nel 1975;

Prendendo atto delle disposizioni delle convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro intese ad assicurare la parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi, segnatamente della convenzione e della raccomandazione sulla parità di retribuzione del 1951, della convenzione e della raccomandazione sulla discriminazione (impiego e lavoro) del 1958, e della parte VIII della raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane del 1975;

Ricordando che la convenzione sulla discriminazione (impiego e lavoro) del 1958 non prevede espressamente distinzioni basate sulle responsabilità familiari, e ritenendo che siano necessarie ulteriori norme al riguardo;

Prendendo atto di quanto disposto dalla raccomandazione sull'occupazione delle donne con responsabilità familiari del 1965, e considerando i cambiamenti intervenuti dal momento della sua adozione;

Prendendo atto che strumenti sulla parità di possibilità e di trattamento per gli uomini e per le donne sono stati adottati anche dalle Nazioni Unite e da altre aziende specializzate e ricordando in particolare, il quattordicesimo paragrafo del preambolo della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, del 1979, che stabilisce che gli Stati parte sono «coscienti che il ruolo tradizionale dell'uomo nella famiglia e nella società deve evolversi quanto quello della donna se si vuol raggiungere la piena parità tra uomo e donna»;

¹⁾ Dal testo originale francese.

Riconoscendo che i problemi dei lavoratori con responsabilità familiari sono aspetti di problemi più vasti concernenti la famiglia e la società di cui le politiche nazionali dovrebbero tener conto;

Riconoscendo la necessità di attuare l'effettiva parità di possibilità e di trattamento fra i lavoratori dei due sessi con responsabilità familiari, nonché fra detti lavoratori e altri lavoratori;

Considerando che molti dei problemi comuni a tutti i lavoratori diventano più gravi per i lavoratori con responsabilità familiari, e riconoscendo la necessità di migliorare la condizione di questi ultimi sia mediante provvedimenti rispondenti ai loro bisogni particolari, sia mediante provvedimenti intesi a migliorare in generale la condizione dei lavoratori;

Dopo aver deciso di adottare diverse proposte relative alla parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi: lavoratori con responsabilità familiari, che è il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

Dopo aver deciso che queste proposte devono assumere la forma di una raccomandazione,

adotta, questo ventitré giugno millenovecentoottantuno, la raccomandazione seguente, che sarà denominata Raccomandazione concernente i lavoratori con responsabilità familiari, 1981.

I. Definizione, campo e mezzi d'applicazione

1. (1) La presente raccomandazione s'applica ai lavoratori dei due sessi con responsabilità verso i propri figli a carico, allorché tali responsabilità limitano le loro possibilità di prepararsi all'attività economica, di accedervi, di parteciparvi, o di progredirvi.

(2) Le disposizioni della presente raccomandazione dovrebbero essere parimenti applicate ai lavoratori dei due sessi con responsabilità verso altri membri diretti della loro famiglia, bisognosi di cure o di sostegno, allorché queste responsabilità limitano le loro possibilità di prepararsi all'attività economica, di accedervi, di parteciparvi o di progredirvi.

(3) Ai fini della presente raccomandazione, le espressioni «figli a carico» e «altri membri diretti della loro famiglia, bisognosi di cure o di sostegno», s'intendono nel senso definito in ciascun Paese da uno dei mezzi previsti nel paragrafo 3.

(4) I lavoratori di cui ai sottoparagrafi (1) e (2) del presente paragrafo sono chiamati in seguito «lavoratori con responsabilità familiari».

2. La presente raccomandazione è applicabile a tutti i settori dell'attività economica e a tutte le categorie di lavoratori.

3. Le disposizioni della presente raccomandazione possono essere applicate in via legislativa, mediante contratti collettivi, regolamenti aziendali, lodi,

decisioni giudiziarie, o mediante una combinazione di questi diversi mezzi, oppure in qualsiasi altra maniera appropriata, conforme alla prassi nazionale, tenuto conto delle condizioni nazionali.

4. Tenuto conto delle condizioni nazionali, le disposizioni della presente raccomandazione possono, se necessario, essere applicate gradualmente, restando inteso che i provvedimenti presi in merito devono essere applicati in ogni caso a tutti i lavoratori di cui al sottoparagrafo (1) del paragrafo 1.

5. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dovrebbero aver il diritto di partecipare, giusta le modalità appropriate alle condizioni e alla prassi nazionale, all'elaborazione e all'applicazione dei provvedimenti presi per rendere effettive le disposizioni della presente raccomandazione.

II. Politiche nazionali

6. Al fine di attuare la parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi, ciascun Membro dovrebbe, tra i suoi obiettivi di politica nazionale, perseguire lo scopo di permettere alle persone con responsabilità familiari che occupano o desiderano ottenere un impiego, di far valere il loro diritto di mantenerlo o di ottenerlo senza essere oggetto di discriminazione e, nella misura del possibile, senza conflitto tra le loro responsabilità professionali e familiari.

7. Nel quadro di una politica nazionale intesa a promuovere la parità di possibilità e di trattamento tra i lavoratori dei due sessi, dovrebbero essere adottati e messi in opera dei provvedimenti per prevenire la discriminazione diretta o indiretta, fondata su lo stato matrimoniale o le responsabilità familiari.

8. (1) Giusta i paragrafi 6 e 7 che precedono, per «discriminazione» s'intende la discriminazione in materia d'impiego e di lavoro come è definita negli articoli 1 e 5 della convenzione concernente la discriminazione (impiego e lavoro), 1958.

(2) Durante un periodo transitorio, i provvedimenti speciali intesi a conseguire la parità effettiva tra i lavoratori dei due sessi non dovrebbero essere considerati discriminatori.

9. Per attuare l'effettiva parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi, dovranno essere adottati tutti i provvedimenti compatibili con le condizioni e possibilità nazionali al fine di:

- a) permettere ai lavoratori con responsabilità familiari di esercitare il loro diritto alla formazione professionale e alla libera scelta del loro lavoro;
- b) tener conto dei loro bisogni per quanto concerne le condizioni d'impiego e la sicurezza sociale;
- c) sviluppare o promuovere i servizi assistenziali per i figli e le famiglie e altri servizi comunitari, pubblici o privati, rispondenti ai loro bisogni.

10. Le autorità e gli organismi competenti di ogni Paese dovranno adottare

provvedimenti atti a promuovere un'informazione e un'educazione che favoriscano una migliore comprensione da parte del pubblico del principio della parità di possibilità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi e dei problemi dei lavoratori con responsabilità familiari, nonché una corrente d'opinione favorevole alla loro soluzione.

11. Le autorità e gli organismi competenti in ogni Paese dovrebbero adottare provvedimenti appropriati per:

- a) intraprendere o incoraggiare qualsiasi ricerca che fosse necessaria nei diversi aspetti dell'impiego dei lavoratori con responsabilità familiari, allo scopo di fornire informazioni oggettive su cui possano fondarsi politiche e provvedimenti efficaci;
- b) promuovere l'educazione necessaria per incoraggiare la ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne e per permettere ai lavoratori con responsabilità familiari di meglio adempiere le loro responsabilità professionali e familiari.

III. Formazione ed impiego

12. Tutti i provvedimenti compatibili con le condizioni e le possibilità nazionali dovrebbero essere presi per permettere ai lavoratori con responsabilità familiari d'integrarsi nella popolazione attiva, di continuare a farne parte e di riprendere un impiego dopo un'assenza dovuta a tali responsabilità.

13. Conformemente alla politica e alla prassi nazionale, dovrebbero essere messi a disposizione dei lavoratori con responsabilità familiari mezzi di formazione professionale e, qualora fosse possibile, accordi in materia di congedo educativo pagato, permettenti di utilizzare tali mezzi.

14. I servizi, necessari per permettere ai lavoratori con responsabilità familiari di accedere a un primo impiego o di riprendere un impiego, dovrebbero essere disponibili nel quadro dei servizi esistenti per tutti i lavoratori o, in difetto di questi, secondo metodi appropriati alle condizioni nazionali; essi dovrebbero includere servizi d'orientamento professionale, di consulenza, d'informazione e di collocamento, dotati di personale con formazione adeguata, essere gratuiti per i lavoratori ed essere atti a soddisfare i bisogni particolari dei lavoratori con responsabilità familiari.

15. I lavoratori con responsabilità familiari dovrebbero fruire della parità di possibilità e di trattamento con gli altri lavoratori per quanto concerne la preparazione e l'accesso all'impiego, l'avanzamento nell'impiego e la sicurezza dell'impiego.

16. Lo stato matrimoniale, la situazione familiare o le responsabilità familiari non dovrebbero, in quanto tali, costituire motivi validi per rifiutare un impiego a un lavoratore o per mettere fine al rapporto di lavoro.

IV. Condizioni d'impiego

17. Dovrebbe essere preso ogni provvedimento compatibile con le condizioni e possibilità nazionali e con gli interessi legittimi degli altri lavoratori, affinché le condizioni d'impiego siano tali da permettere ai lavoratori con responsabilità familiari di conciliare le loro responsabilità professionali e familiari.

18. Dovrebbe essere accordata un'attenzione particolare ai provvedimenti generali destinati a migliorare le condizioni di lavoro e la qualità della vita sul lavoro, compresi i provvedimenti intesi a:

- a) ridurre gradualmente la durata giornaliera del lavoro e le ore supplementari;
- b) introdurre maggiore elasticità nell'organizzazione degli orari di lavoro, dei periodi di riposo e di congedo,

tenuto conto dello stadio di sviluppo, come anche dei bisogni particolari del Paese e dei diversi settori d'attività.

19. I bisogni particolari dei lavoratori, compresi quelli derivanti dalle loro responsabilità familiari, dovrebbero, qualora fosse possibile e appropriato, essere presi in considerazione nell'organizzazione del lavoro in gruppo e per l'assegnazione al lavoro notturno.

20. Le responsabilità familiari e fattori quali il luogo d'impiego del coniuge e le possibilità di educazione dei figli dovrebbero essere presi in considerazione al momento del trasferimento di lavoratori da una località all'altra.

21. (1) Allo scopo di proteggere i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori temporanei e quelli a domicilio, di cui molti hanno responsabilità familiari, le condizioni nelle quali sono svolti questi tipi d'impiego dovrebbero essere disciplinate e controllate adeguatamente.

(2) Le condizioni d'impiego, compreso l'assoggettamento alla sicurezza sociale, dei lavoratori a tempo parziale e dei lavoratori temporanei dovrebbero, nella misura del possibile, essere equivalenti a quelle dei lavoratori a tempo pieno e rispettivamente a quelle dei lavoratori permanenti; in casi appropriati, i loro diritti potranno essere calcolati su una base proporzionale.

(3) I lavoratori a tempo parziale dovrebbero avere la scelta di assumere o di riprendere un impiego a tempo pieno allorché tale impiego è vacante e qualora non sussistano più le circostanze che hanno determinato l'assegnazione a un impiego a tempo parziale.

22. (1) La madre o il padre dovrebbe, nel corso di un periodo immediatamente successivo al congedo di maternità, poter ottenere un congedo (congedo parentale) senza perdere l'impiego, preservati i diritti inerenti a quest'ultimo.

(2) La durata del periodo consecutivo al congedo di maternità e quella del congedo a cui si riferisce il sottoparagrafo (1) che precede, come anche le condizioni inerenti al medesimo congedo dovrebbero essere fissate in ogni Paese da uno dei mezzi previsti nel paragrafo 3 della presente raccomandazione.

(3) Il congedo di cui al sottoparagrafo (1) potrà essere introdotto gradualmente.

23. (1) Un lavoratore, uomo o donna, con responsabilità familiari verso un figlio a carico dovrebbe poter ottenere un congedo in caso di malattia di quest'ultimo.

(2) Un lavoratore con responsabilità familiari dovrebbe poter ottenere un congedo in caso di malattia di un altro membro diretto della sua famiglia bisognoso di cure o di sostegno.

(3) La durata del congedo di cui ai sottoparagrafi (1) e (2) che precedono e le condizioni pertinenti dovrebbero essere determinate in ogni Paese da uno dei mezzi previsti nel paragrafo 3 della presente raccomandazione.

V. Servizi e installazioni di cure ai figli e d'aiuto familiare

24. Al fine di determinare l'ampiezza e la natura dei servizi e delle strutture assistenziali per i figli e le famiglie, necessari per aiutare i lavoratori con responsabilità familiari ad adempiere le loro responsabilità professionali e familiari, le autorità competenti, in collaborazione con le organizzazioni pubbliche e private interessate — segnatamente le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori — e tenuto conto delle risorse di cui esse dispongono per raccogliere informazioni, dovrebbero adottare tutti i provvedimenti necessari e appropriati:

- a) per raccogliere e pubblicare statistiche sufficientemente complete circa il numero dei lavoratori con responsabilità familiari che hanno un impiego o che sono in cerca di lavoro, come anche circa il numero e l'età dei loro figli e delle altre persone a carico, bisognose di cure;
- b) per determinare, mediante inchieste sistematiche effettuate più particolarmente nell'ambito delle collettività locali, quali accordi saranno necessari e preferiti, in materia di servizi e strutture assistenziali per i figli e le famiglie.

25. Le autorità competenti, in collaborazione con gli enti pubblici e privati interessati, dovrebbero adottare provvedimenti appropriati affinché i servizi e le strutture assistenziali per i figli e le famiglie corrispondano ai bisogni e alle preferenze così rivelate; all'uopo, esse dovrebbero segnatamente, secondo le condizioni e le possibilità nazionali e locali:

- a) incoraggiare e agevolare l'allestimento, in particolare nelle collettività locali, di piani per lo sviluppo metodico di servizi e strutture assistenziali per i figli e le famiglie;
- b) assicurare direttamente o incoraggiare e agevolare l'organizzazione, in numero sufficiente e su base appropriata, di servizi e strutture assistenziali per i figli e le famiglie, a titolo gratuito o a un prezzo ragionevole, corrispondente alle possibilità finanziarie del lavoratore, secondo modalità elastiche e rispondenti ai bisogni dei figli d'età diverse, delle altre

persone a carico bisognose di cure e dei lavoratori con responsabilità familiari.

26. (1) I servizi e le strutture assistenziali per i figli e le famiglie, di qualunque tipo siano, dovrebbero essere conformi alle norme stabilite dalle autorità competenti e da esse controllate.

(2) Le norme dovrebbero concernere segnatamente l'attrezzatura di tali servizi e strutture, le condizioni tecniche e d'igiene alle quali devono essere rispondenti, come pure il numero e le qualifiche dei membri del loro personale.

(3) Le autorità competenti dovrebbero conferire o aiutare a conferire una formazione sufficiente, ai diversi livelli, al personale necessario al funzionamento dei servizi e delle strutture assistenziali per i figli e le famiglie.

VI. Sicurezza sociale

27. Ai lavoratori con responsabilità familiari dovrebbero poter essere accordate, ove risulti necessario, prestazioni di sicurezza sociale, sgravi fiscali o altri provvedimenti appropriati, compatibili con la politica nazionale.

28. Durante il congedo di cui ai paragrafi 22 e 23, i lavoratori in questione potranno, mediante uno dei mezzi previsti nel paragrafo 3 della presente raccomandazione, essere protetti dalla sicurezza sociale, giusta le condizioni e la prassi nazionale.

29. Un lavoratore non dovrebbe essere escluso da un regime di sicurezza sociale a cagione dell'attività professionale esercitata dal proprio coniuge e dei diritti alle prestazioni che ne derivano.

30. (1) Le responsabilità familiari di un lavoratore dovrebbero essere un elemento da prendere in considerazione per determinare se l'impiego offertogli debba essere considerato un impiego adeguato, il cui rifiuto può provocare la soppressione o la sospensione delle prestazioni di disoccupazione.

(2) In particolare, allorché l'impiego offerto implica il trasferimento di residenza in un'altra località, i fattori da prendere in considerazione dovrebbero comprendere il luogo d'impiego del coniuge e le possibilità d'educazione dei figli.

31. Applicando i paragrafi 27 a 30 della presente raccomandazione, un Membro, la cui economia non ha raggiunto uno sviluppo sufficiente, potrà tener conto delle risorse e degli accordi di sicurezza sociale disponibili sul piano nazionale.

VII. Alleggerimento dei compiti familiari

32. Le autorità e gli organismi competenti in ogni Paese dovrebbero promuovere tutte le iniziative possibili, pubbliche o private, tendenti ad alleggerire i compiti derivanti dalle responsabilità familiari dei lavoratori.

33. Tutti i provvedimenti compatibili con le condizioni e possibilità nazionali dovrebbero essere presi per sviluppare servizi d'aiuto familiare e di cure a domicilio, disciplinati e controllati in maniera appropriata e capaci di fornire, in caso di bisogno, a un prezzo ragionevole e corrispondente alle possibilità finanziarie del lavoratore, un'assistenza qualificata ai lavoratori con responsabilità familiari.

34. Siccome numerosi provvedimenti intesi a migliorare la condizione di tutti i lavoratori possono avere un impatto favorevole sulla condizione dei lavoratori con responsabilità familiari, le autorità e gli organismi competenti in ogni Paese dovrebbero promuovere tutte le iniziative possibili, pubbliche e private, intese ad adeguare ai bisogni dei lavoratori la fornitura di servizi alla collettività, quali i trasporti pubblici, l'erogazione d'acqua e d'energia al domicilio dei lavoratori o in prossimità immediata e la costruzione d'alloggi funzionali nell'intento di alleggerire i lavori casalinghi.

VIII. Ripercussioni su raccomandazioni esistenti

35. La presente raccomandazione sostituisce la raccomandazione sull'occupazione delle donne con responsabilità familiari, 1965.

(Seguono le firme)

Rapporto sulla 67a sessione della Conferenza internazionale del lavoro Messaggio sulla convenzione (n. 154) concernente il promovimento della negoziazione collettiva del 24 novembre 1982

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1983
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	01
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	82.079
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	11.01.1983
Date	
Data	
Seite	25-91
Page	
Pagina	
Ref. No	10 114 021

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.