

Foglio Federale

Berna, 4 ottobre 1976

Anno LIX

Volume III

N° 39

Si pubblica di regola una volta la settimana. Abbonamento annuo fr. 55.— (semestrale fr. 30.50, estero fr. 73.—) con allegata la Raccolta delle leggi federali. Rivolgersi alla Tipografia Grassi & Co. (già Cantonale), 6500 Bellinzona
Telefono 092/25 18 71 - 25 18 72 — Ccp 65-690

76.075

Rapporto sulla 60^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro e Messaggio concernente una convenzione internazionale del lavoro

Del 1^o settembre 1976

Onorevoli presidente e consiglieri,

Conformemente alle disposizioni dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL) ci onoriamo di presentarvi un rapporto sulla 60^a sessione della Conferenza internazionale del Lavoro, proponendovi di prenderne nota in segno d'approvazione; simultaneamente vi presentiamo un messaggio che sottopone alla vostra approvazione la convenzione (n. 141) concernente le organizzazioni dei lavoratori agricoli e la loro funzione nello sviluppo economico e sociale, come anche la convenzione (n. 142) riguardante la funzione dell'orientamento e della formazione professionali nella valorizzazione delle risorse umane.

Graditè, onorevoli presidente e consiglieri, l'espressione della nostra alta considerazione.

Berna, 1^o settembre 1976

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione,

Gnägi

Il cancelliere della Confederazione,

Huber

1976 — 569

*Foglio federale 1976, Vol. III***Dodis**

Compendio

Il rapporto e messaggio comprende 5 parti, di cui la prima presenta un resoconto della 60ª sessione della Conferenza internazionale del Lavoro e degli strumenti che essa ha approvato. Trattasi precipuamente delle tre convenzioni seguenti: la convenzione (n. 141) concernente le organizzazioni dei lavoratori agricoli e la loro funzione nello sviluppo economico e sociale (cap. 2), la convenzione (n. 142) concernente la funzione dell'orientamento e della formazione professionali nella valorizzazione delle risorse umane (cap. 3) e la convenzione (n. 143) sulle migrazioni in condizioni abusive e sul promovimento dell'eguaglianza di possibilità e di trattamento dei lavoratori migranti (cap. 4). Inoltre, in occasione dell'Anno della donna, la Conferenza ha espresso una dichiarazione riguardo all'eguaglianza di possibilità e di trattamento delle lavoratrici ed ha preso diverse risoluzioni e raccomandazioni (cap. 5).

Le convenzioni n. 141 e 142 sono sottoposte all'approvazione delle Camere. La convenzione n. 141 stabilisce avantutto il diritto, per i lavoratori agricoli, di istituire organizzazioni indipendenti e di aderirvi liberamente, nonché il diritto per dette organizzazioni di svilupparsi inostacolate purché rispettino la legislazione. La Costituzione federale garantisce la libertà d'associazione, che si è tradotta praticamente nell'istituzione di organizzazioni forti e indipendenti. La ratificazione non esige alcuna modificazione della nostra legislazione.

La convenzione n. 142 esige dagli Stati, che l'hanno ratificata, l'attuazione di politiche e programmi completi d'orientamento e di formazione professionali, che devono essere approntati in collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. L'orientamento professionale dev'essere accessibile a tutti. La formazione dev'essere concepita nel modo possibilmente più vasto per soddisfare ogni esigenza. Il nostro sistema d'orientamento e di formazione professionali adempie questi requisiti.

L'analisi della convenzione n. 143 concernente i lavoratori migranti mette alla luce, rispetto alla nostra politica e alla nostra legislazione, talune divergenze che s'oppongono a una ratificazione.

1 Ordine del giorno, lavori e decisioni della Conferenza

1. La Conferenza internazionale del Lavoro ha tenuto la sua 60^a sessione nel Palazzo delle Nazioni in Ginevra, dal 4 al 25 giugno 1975. L'ordine del giorno era il seguente:

1. Rapporto del Direttore generale;
2. Proposte di programma e di bilancio e altri temi finanziari;
3. Informazioni e rapporti sull'applicazione di convenzioni e raccomandazioni;
4. Organizzazioni dei lavoratori agricoli e loro importanza nello sviluppo economico e sociale (seconda discussione);
5. Lavoratori migranti (seconda discussione);
6. Valorizzazione delle risorse umane; orientamento e formazione professionali (seconda discussione);
7. Istituzione di un organismo tripartito a livello nazionale per migliorare l'attuazione delle norme dell'OIT;
8. Parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici (discussione generale);
9. Rapporto del Gruppo di lavoro sulla struttura.

2. La delegazione svizzera era composta secondo la forma tripartita giusta le norme dell'OIT e comprendeva: il signor Jean-Pierre Bonny, direttore dell'Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro (UFIAML) e il ministro Cristoforo Motta, direttore sostituto dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, come delegati del Governo e i signori Georg Pedotti e René Grever, dell'UFIAML, come delegati supplenti; il signor Huber-Rübel, presidente del Consiglio d'amministrazione delle Officine di costruzione di Oerlikon, come delegato dei datori di lavoro e il signor Jean Clivaz, segretario dell'Unione sindacale svizzera, come delegato dei lavoratori. Completavano la delegazione alcuni consulenti tecnici.

3. Su 126 Stati membri, 119 hanno partecipato alla sessione, alla cui presidenza è stato chiamato il signor Blas F. Ople, segretario di Stato al Lavoro delle Filippine.

4. I primi tre oggetti all'ordine del giorno (rapporto del Direttore generale, bilancio e applicazione delle convenzioni) sono trattati annualmente dalla Conferenza.

Nel suo rapporto «Per un lavoro più umano», il Direttore generale ha commentato avantutto le grandi linee di un programma destinato a promuovere misure nazionali per migliorare l'ambiente di lavoro e per adeguarlo alle esigenze e alle possibilità dei Paesi situati in stadi diversi di sviluppo. Alla discussione hanno partecipato ben 230 oratori.

5. Secondo la decisione della Conferenza gli introiti preventivati dell'OIT per il 1976 ammontano a 81 041 000 dollari contro 45 134 500 dollari nel 1975. L'aumento è dovuto quasi integralmente alla flessione del corso del dollaro e all'inflazione e comprende un versamento eccezionale di 8 000 000 di dollari al capitale d'esercizio, praticamente esaurito. L'aliquota di contributo del nostro Paese, nonostante una nuova diminuzione (dall'1,02% allo 0,90%) passerà dai 496 480 dollari nel 1975 ai 729 369 dollari nel 1976.

6. La seconda discussione dedicata alle organizzazioni dei lavoratori agricoli (4^o oggetto all'ordine del giorno) si è conclusa con l'approvazione di una convenzione completata da una raccomandazione; questi strumenti, il cui testo è riprodotto nell'allegato 1, sono esaminati al numero 2.

7. La Conferenza ha pure adottato, in seconda lettura, una convenzione e una raccomandazione sull'importanza dell'orientamento e della formazione professionali nella valorizzazione delle risorse umane (punto 6). Nel numero 3 è svolta una disamina di questi atti, i cui testi sono riprodotti nell'allegato 2, e sono commentate le nostre proposte inerenti all'approvazione della convenzione.

8. Pure in seconda lettura, la Conferenza ha approvato una convenzione e una raccomandazione concernente i lavoratori migranti (punto 5). Al riguardo, rinviamo al numero 4, per i nostri commenti, e all'allegato 3 per i testi.

9. La Conferenza ha esaminato in prima lettura un progetto di convenzione e un progetto di raccomandazione concernente gli organismi tripartiti incaricati di promuovere l'attuazione di norme internazionali del lavoro (punto 7). Detti strumenti verranno perfezionati, in seconda lettura, durante il 1976.

10. In occasione dell'Anno della donna, una discussione è stata dedicata all'eguaglianza di possibilità e di trattamento delle lavoratrici (punto 8). Le risoluzioni e la Dichiarazione precedenti da siffatti lavori sono esaminate al numero 5. Il testo della principale risoluzione è introdotto nell'allegato 4.

11. Dopo la disamina delle conclusioni del gruppo di lavoro costituito nel 1974 per lo studio dei problemi strutturali dell'OIT, la Conferenza ha deciso di prolungare di un anno il mandato di questo gruppo.

12. Oltre ai quattro strumenti menzionati, la Conferenza ha adottato sei risoluzioni, delle quali la prima, di natura politica, concerneva il Cile. Tra le altre, occorre menzionare quella inerente all'azione futura dell'OIT nel settore delle condizioni e dell'ambiente di lavoro.

13. Occorre osservare che la Conferenza è stata adita con una proposta intesa a invitare l'Organizzazione per la liberazione della Palestina (OLP) a farsi rappresentare alla Conferenza in qualità di osservatore. La proposta è stata accettata a grandissima maggioranza. Anteriormente erano stati respinti diversi emendamenti, dei quali uno chiedeva che il movimento sollecitante l'ammissione accetti integralmente i principi dell'OIT e riconosca il diritto di tutti gli Stati membri di esistere e partecipare ai lavori dell'Organizzazione.

2 Convenzione (n. 141) e raccomandazione (n. 149) concernenti le organizzazioni dei lavoratori agricoli e la loro funzione nello sviluppo economico e sociale

21 Finalità e contenuto

211 La convenzione e la raccomandazione perseguono un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nelle regioni rurali. Esse procedono dall'idea secondo cui, soprattutto nei Paesi in sviluppo, talune strutture tradizionali della società e della proprietà impediscono a numerosi lavoratori di fornire un contributo effettivo allo sviluppo economico e sociale, perpetuando così situazioni talvolta penose e preoccupanti. Questi due strumenti concernono pertanto avantutto i Paesi in sviluppo, ancorché contengano pure disposizioni atte a produrre miglioramenti o a tutelare i diritti acquisiti in numerosi Paesi industriali.

212 Secondo l'articolo 1, la *convenzione* si applica ad ogni tipo d'organizzazione di lavoratori agricoli, comprese quelle che non si limitano a detti lavoratori, ma li rappresentano.

Conformemente all'articolo 2, la nozione di «lavoratori agricoli» comprende ogni persona — salariata o indipendente — esercitante un'occupazione agricola, artigianale o connessa in una regione rurale (par. 1). Nel settore agricolo, la convenzione concerne soltanto, oltre ai salariati, gli agricoltori indipendenti che lavorano la terra in conto proprio, eventualmente con l'aiuto dei familiari o ricorrendo, puramente a titolo occasionale, a manodopera estranea alla famiglia (par. 2).

L'articolo 3 istituisce, per tutte le categorie di lavoratori agricoli, il diritto di costituire organizzazioni di loro scelta e di affiliarsi (par. 1). Queste organizzazioni devono essere indipendenti (par. 2) e sono tenute a rispettare la legalità (par. 4). Per contro, la loro costituzione e il loro sviluppo non devono essere intralciati dalle legislazioni nazionali (par. 3 e 5).

Conformemente all'articolo 4, la politica nazionale deve, fra altro, perseguire lo scopo di agevolare l'istituzione e lo sviluppo d'organizzazioni forti e indipendenti di lavoratori.

L'articolo 5 obbliga i Paesi che ratificano la convenzione a seguire una politica intesa a promuovere dette organizzazioni e ad eliminare, segnatamente nella legislazione nazionale, qualsiasi ostacolo che s'opponesse alla loro costituzione e al loro sviluppo.

Secondo l'articolo 6, devono essere prese misure atte a promuovere la massima comprensione possibile per le organizzazioni di lavoratori agricoli, segnatamente riguardo al contributo che esse possono fornire per il miglioramento delle possibilità d'impiego e delle condizioni di lavoro e di vita nelle regioni rurali, come anche per l'aumento e una migliore ripartizione del reddito nazionale.

Gli articoli 7 a 14 contengono le abituali norme finali.

213 La *raccomandazione* contiene, da un lato, le stesse disposizioni della convenzione, tuttavia nella forma adeguata a una raccomandazione e, dall'altro, un buon numero di disposizioni complete intese a sviluppare le organizzazioni di lavoratori agricoli in modo da renderle idonee a svolgere i compiti indicati nel numero 5 dello strumento. Tra questi compiti, possono essere rilevati la rappresentanza, il promovimento e la tutela degli interessi dei lavoratori agricoli, mediante negoziati e consultazioni, la collaborazione nell'allestimento e nell'esecuzione dei programmi di sviluppo, come anche la partecipazione al miglioramento della formazione professionale e dell'educazione nelle regioni rurali. Queste raccomandazioni, che talvolta entrano nei più minuti particolari, sono soprattutto adeguate alle esigenze dei Paesi in sviluppo.

22 **Parere del nostro Paese**

Possiamo approvare gli scopi perseguiti dalla convenzione e dalla raccomandazione, ossia il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nelle zone rurali, e giudichiamo pure indispensabile la partecipazione attiva dei lavoratori e delle loro organizzazioni allo sviluppo economico e sociale, ove s'intendano istituire condizioni soddisfacenti per gli interessati.

Secondo la Costituzione federale (art. 56), il diritto d'associazione è garantito a tutti i cittadini, ciò che ha d'altronde permesso di ratificare già nel 1940, la convenzione (n. 11) dell'OIT concernente il diritto d'associazione e di coalizione dei lavoratori agricoli. Infatti, gli agricoltori del nostro Paese, autorizzati dal nostro sistema liberale, hanno costituito e sviluppato gruppi e organizzazioni potenti e indipendenti che esercitano un influsso determinante nella vita economica e sociale, segnatamente dei braccianti agricoli, a livello comunale, regionale, cantonale e nazionale.

L'Unione svizzera dei contadini, la maggiore organizzazione agricola, rappresenta e difende gli interessi dei lavoratori rurali. Presentemente, la forte maggioranza degli agricoltori svizzeri sono «fattori, mezzadri o piccoli contadini» secondo l'articolo 2 della Convenzione. I lavoratori agricoli salariati si sono riuniti in un «Gruppo delle associazioni professionali d'impiegati agricoli». Essi si sono affiliati, di loro propria volontà, all'Unione svizzera dei contadini, come sezione di questa organizzazione, convinti di scegliere il modo migliore per tutelare i loro interessi, strettamente vincolati a quelli del mondo rurale. Grazie a questa peculiarità svizzera, l'Unione svizzera dei contadini, cui si è pure affiliato il gruppo svizzero per la popolazione di montagna, comprende anche i salariati agricoli.

Nella sua qualità di organizzazione mantello delle persone esercitanti un'attività agraria, l'Unione svizzera dei contadini comprende non solo i gruppi suddetti, ma anche le associazioni agricole cantonali e le organizzazioni dei diversi settori di produzione. Difendono parimente gli interessi dell'agricoltura l'Unione dei produttori svizzeri, nella Svizzera romanda e diversi enti rurali, nella Svizzera tedesca.

23 Conclusioni

La situazione in Svizzera è conforme alle esigenze della Convenzione, tanto a livello giuridico, quanto a livello politico. Nulla pertanto si oppone alla ratificazione di questo atto. Il nostro Paese, accettando la Convenzione, dimostrerà invero il suo interesse per la sistemazione democratica delle condizioni socio-economiche e manifesterà simultaneamente il suo contributo agli sforzi dell'OIT in favore del ceto rurale, che costituisce probabilmente più dei due terzi della popolazione mondiale.

24 **Costituzionalità**

La costituzionalità di questo decreto è fondata sull'articolo 8 della Costituzione federale che autorizza la Confederazione a concludere trattati con gli Stati esteri. L'articolo 85 numero 5 della Costituzione federale conferisce siffatta competenza all'Assemblea federale. La Convenzione può essere disdetta, secondo l'articolo 9, alla scadenza di un decennio a contare dall'entrata in vigore, come anche alla fine di ogni successivo periodo di dieci anni. Conformemente all'articolo 89 numero 4 della Costituzione, il decreto federale proposto non soggiace dunque al referendum concernente i trattati internazionali.

3 **Convenzione (n. 142) e raccomandazione (n. 150) concernente la funzione dell'orientamento e della formazione professionali nella valorizzazione delle risorse umane**

31 **Finalità e contenuto della convenzione e della raccomandazione**

Nei settori dell'orientamento e della formazione professionale, l'OIT aveva già approvato diverse raccomandazioni, segnatamente quella (n. 87) sull'orientamento professionale, 1949, la raccomandazione (n. 101) sulla formazione professionale nell'agricoltura, 1956, e la raccomandazione (n. 117) concernente la formazione professionale, 1962. Diverse cerchie hanno giudicato opportuno che il momento era venuto di disporre di nuovi strumenti generali per la valorizzazione delle risorse umane, tenuto conto che la maggior importanza doveva essere attribuita all'orientamento e alla formazione professionali. La necessità di questi nuovi strumenti procede dalla constatazione d'ambito viepiù generale secondo cui l'educazione, l'orientamento professionale, la formazione professionale e l'impiego devono essere vincolati in modo più stretto e la formazione iniziale non è bastevole per tutta la vita attiva di una persona. È stato riconosciuto che taluni gruppi sociali devono profittare maggiormente d'occasioni che loro permettano tanto di contribuire in più ampia misura al progresso economico e sociale, quanto di trarne vantaggi più cospicui. Ed è appunto da questa constatazione che prende vita un nuovo concetto della valorizzazione delle risorse umane. Le raccomandazioni suindicate mantengono bensì la loro validità, ma, affinché risultino a coprire tutto il settore dell'orientamento e della formazione nel quadro di una politica di valorizzazione delle risorse umane, occorreva completarle sostanzialmente. Trattavasi pure di badare maggiormente ai problemi posti a Paesi in sviluppo dall'organizzazione e

dall'amministrazione di sistemi d'orientamento e di formazione. Tutte queste finalità sono conseguite nella convenzione e nella raccomandazione.

Occorre infine evidenziare che l'UNESCO, durante la conferenza generale del 1974, ha adottato una raccomandazione concernente l'insegnamento tecnico e professionale. L'OIT e l'UNESCO hanno strettamente collaborato all'allestimento delle due raccomandazioni allo scopo di coordinare i loro rispettivi intenti, pur mantenendo il carattere specifico di ciascuna di esse.

L'articolo 1 paragrafo 1 della Convenzione obbliga gli Stati membri ad «adottare e sviluppare politiche e programmi completi e concertati d'orientamento e di formazione professionali». Questa formulazione assai imperativa viene moderata nei paragrafi 2 e 3, nei quali è stabilito che le politiche e i programmi devono tener conto delle esigenze, delle possibilità e del grado di sviluppo, e che essi saranno applicati con metodi adeguati alle condizioni nazionali. Il paragrafo 5 stabilisce lo scopo perseguito dalla politica e dai programmi, consistente nell'incoraggiamento e nell'assistenza di ogni individuo, senza alcuna discriminazione, affinché sviluppi le sue attitudini professionali nel proprio interesse e conformemente alle sue aspirazioni, ma anche tenendo conto delle esigenze della società.

L'articolo 2 prevede che i sistemi elaborati devono essere duttili e complementari al fine di assicurare uno sviluppo armonico dell'individuo che, attraverso l'orientamento e la formazione professionali, passa dalla scuola all'impiego.

L'articolo 3 è dedicato interamente all'orientamento professionale che dev'essere accessibile a tutti, bambini, adolescenti e adulti. I campi dell'orientamento sono indicati minutamente.

L'articolo 4, riservato alla formazione professionale, precisa che quest'ultima dev'essere concepita in modo da soddisfare le esigenze degli adolescenti e degli adulti in tutti i settori dell'economia e a tutti i livelli di qualificazione e di responsabilità.

Infine, l'articolo 5 menziona che le politiche e i programmi d'orientamento e di formazione professionali devono essere elaborati in collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Gli articoli 6 a 13 contengono le usuali norme finali.

La raccomandazione riprende i principi della convenzione, provvedendo inoltre a precisarli e a svilupparli.

Ad esempio, nel capitolo III concernente l'orientamento professionale gli scopi, i compiti, i sistemi e i mezzi sono descritti in modo particolareggiato e concreto.

Il capitolo IV sulla formazione professionale pone l'accento sulle possibilità di perfezionamento e di promozione che dovrebbero essere offerte ai lavoratori ed evidenzia pure l'importanza dei programmi di formazione sufficientemente elaborati per i giovani d'istruzione empirica; a loro volta, i giovani formati in scuole a tempo pieno dovrebbero disporre della possibilità d'essere confrontati con le esigenze del lavoro nell'azienda.

È interessante osservare che la raccomandazione comprende un capitolo (V) dedicato alla «formazione alle funzioni dirigenziali e al lavoro indipendente». Si prevede l'elaborazione di programmi specifici di formazione alle funzioni di direzione e dei quadri, nonché al lavoro autonomo. Nel paragrafo 30 è definito il contenuto di questi programmi.

La nuova raccomandazione sostituisce le tre raccomandazioni cui è stato accennato all'inizio del capitolo, e fra di esse quella del 1956 (n. 101) sull'agricoltura. Per questo motivo essa definisce, nel capitolo VI A, i programmi destinati alle zone rurali.

Il capitolo VII istituisce le misure d'orientamento e di formazione professionali che dovrebbero essere adottate in favore dei seguenti ceti particolari della popolazione:

- persone che non hanno mai frequentato la scuola o che l'hanno lasciata prematuramente
- lavoratori anziani
- membri di gruppi minoritari
- menomati fisici o mentali.

Un capitolo particolare (VIII) è dedicato al promovimento dell'eguaglianza delle possibilità nella formazione e nell'impiego della donna e dell'uomo. Esso raccomanda di offrire alle giovani e alle donne gli stessi servizi dell'orientamento, la stessa formazione, le stesse possibilità di perfezionamento e di promovimento degli uomini.

Gli ultimi capitoli della raccomandazione concernono i lavoratori migranti (IX), la formazione degli istruttori (X), la ricerca (XI) e la cooperazione internazionale (XIV).

32 **Parere del nostro Paese**

L'utilità di uno strumento internazionale su l'orientamento e la formazione professionali è ovvia. In effetti, i numerosi particolari contenuti nella raccomandazione dovrebbero permettere anche ai Paesi più depressi di approntare politiche e programmi coerenti.

Per quanto concerne la situazione del nostro Paese riguardo alle esigenze della convenzione, osserviamo quanto segue.

La formazione professionale è disciplinata a livello federale a contare dal 1930. Infatti, la legge federale del 20 settembre 1963¹⁾, sostitutiva di quella del 1930, disciplina l'orientamento e la formazione professionali. Le sue prescrizioni inerenti all'orientamento professionale sono applicabili a tutte le professioni, mentre quelle concernenti la formazione e il perfezionamento si applicano soltanto alle professioni nell'industria, nell'artigianato, nel commercio, nei settori bancario e assicurativo, nei trasporti, nell'industria alberghiera e in altre prestazioni di servizio e nell'economia domestica. La formazione professionale nell'agricoltura è sottoposta alla legge federale del 3 ottobre 1951²⁾ sull'agricoltura. La formazione nella selvicoltura è disciplinata nella legge federale dell'11 ottobre 1902³⁾ concernente l'alta vigilanza della Confederazione sulla polizia delle foreste (art. 9, 10 e 41). Per contro, la Confederazione non ha la competenza di legiferare in materia di formazione professionale nelle professioni delle belle arti, delle scienze, dell'educazione e della cura ai malati.

A contare dall'entrata in vigore delle leggi suddette, il nostro Paese ha sviluppato politiche e programmi di formazione.

Le professioni non sottoposte alla legislazione federale (belle arti, scienze, educazione e parzialmente cure ai malati), sono subordinate alla competenza dei Cantoni, che hanno legiferato in materia. La formazione del personale curante (infermieri) e dei laboratoristi in medicina è disciplinata dalla Croce Rossa svizzera, conformemente al decreto federale del 13 giugno 1951⁴⁾.

Le esigenze dell'*articolo 1* della convenzione sono già adempiute, per quanto ci concerne, segnatamente poiché, secondo il paragrafo 3, le politiche e i programmi d'orientamento e di formazione professionali possono essere applicati con metodi adeguati alle condizioni nazionali.

¹⁾ RS 412.10

²⁾ RS 910.1

³⁾ RS 921.0

⁴⁾ RS 513.51

Gli *articoli 2 e 4* esigono l'elaborazione, l'adeguamento e il perfezionamento continuo dei sistemi, ciò che è pure una preoccupazione dell'autorità responsabile, come lo attestano la revisione in corso della legge federale sulla formazione professionale, la revisione continua dei regolamenti di tirocinio e l'approvazione di nuovi regolamenti concernenti professioni nuove. Possiamo pertanto accettare questi due articoli della convenzione.

Le disposizioni dell'*articolo 3* inerenti all'orientamento professionale, invero assai realistiche, le conferiscono il compito di assistere l'individuo a sviluppare e a utilizzare le sue attitudini conformemente alle sue aspirazioni, tenendo conto dei bisogni della società. In Svizzera, gli uffici d'orientamento dispongono dei programmi, della documentazione e delle informazioni necessarie per soddisfare le esigenze di questo articolo. Secondo l'*articolo 4* capoverso 2 della nostra legge federale sulla formazione professionale, l'orientamento professionale dev'essere affidato a specialisti; la Confederazione paga contributi sugli stipendi degli orientatori professionali soltanto se la loro formazione soddisfa determinati criteri. È pertanto data la garanzia della qualità dell'orientamento professionale. L'*articolo 3* dell'ordinanza d'esecuzione stabilisce il modo in cui deve essere attuato l'orientamento professionale. L'*articolo 3* della convenzione contiene a sua volta un elenco esaustivo delle informazioni che i servizi d'orientamento devono fornire agli interessati. Le disposizioni legali, vigenti nel nostro Paese, consentono di soddisfare le esigenze di questo articolo.

La legislazione attuale obbliga a sottoporre alla procedura di consultazione delle cerchie interessate ogni nuovo testo di legge, d'ordinanza, di regolamento o di programma. Tra queste cerchie si contano le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, cosicché l'*articolo 5* della convenzione risulta già praticamente applicato nel nostro Paese.

33 Conclusioni

Si può affermare che le preoccupazioni dell'OIL in materia d'orientamento e di formazione professionali sono identiche alle nostre. Le disposizioni della convenzione n. 142 sono praticamente già applicate nel nostro Paese.

34 Costituzionalità

La costituzionalità di questo decreto federale è garantita dall'*articolo 8* Cost. che autorizza la Confederazione a concludere convenzioni internazionali con gli Stati esteri. L'*articolo 85* numero 5 Cost. conferisce siffatta com-

petenza all'Assemblea federale. La convenzione può essere disdetta, secondo l'articolo 8, alla scadenza di un periodo di dieci anni a contare dalla data della sua entrata in vigore, come anche alla fine di ogni successivo decennio. Conformemente all'articolo 89 paragrafo 4 della Costituzione, il decreto federale proposto non è dunque sottoposto al referendum concernente i trattati internazionali.

4 Convenzione (n. 143) sulle migrazioni in condizioni abusive e sul promovimento dell'eguaglianza di possibilità e di trattamento dei lavoratori migranti e raccomandazione (n. 151) concernente i lavoratori migranti

41 Finalità e contenuto

411 I problemi dei lavoratori migranti sono già stati trattati in diversi strumenti, particolari e generali, dell'OIT. Al riguardo, occorre rilevare la convenzione (n. 97) e la raccomandazione (n. 86) sui lavoratori migranti (riveduta) del 1949, la raccomandazione (n. 100) sulla protezione dei lavoratori migranti (Paesi insufficientemente sviluppati) del 1955, la convenzione (n. 122) e la raccomandazione (n. 122) sulla politica dell'impiego del 1964, la convenzione (n. 88) sull'organizzazione del servizio dell'impiego del 1948 (ratificata dalla Svizzera nel 1952) e la raccomandazione (n. 83) sullo stesso oggetto, come anche la convenzione (n. 96) sugli uffici di collocamento a pagamento (riveduta) del 1949.

Tenuto conto dell'importanza assunta dall'emigrazione dei lavoratori nel corso degli ultimi quindici anni, le cerchie dell'OIT hanno giudicato opportuno il momento di approntare nuovi strumenti atti a promuovere l'eguaglianza di trattamento in favore di questi lavoratori e simultaneamente, come elemento nuovo, a lottare contro le migrazioni illecite

412 La nuova convenzione si suddivide in due parti, prescindendo dalle disposizioni finali. La parte I è dedicata alle migrazioni in condizioni abusive, mentre la parte II concerne l'eguaglianza di possibilità e di trattamento. Questa suddivisione assume un'importanza particolare in considerazione dell'articolo 16 paragrafo 1 della convenzione, secondo la quale, infatti, qualsiasi membro che ratifica la convenzione può escludere dall'accettazione la parte I o la parte II.

413 La parte I (migrazioni in condizioni abusive) comprende gli articoli 1 a 9 e definisce gli obblighi imposti a qualsiasi Membro per il quale è vigente la convenzione. Questa formulazione non soddisfa integralmente, poiché infatti, affinché uno Stato sia vincolato alla parte I, non basta che esso abbia ratificato la convenzione, ma occorre pure che esso non abbia escluso siffatta parte dall'accettazione. Si dovrebbe però poter ammettere che questa condizione sia presunta.

Secondo l'articolo 1, qualsiasi Membro «si obbliga a rispettare i fondamentali diritti umani del lavoratore migrante».

Secondo l'articolo 2, qualsiasi Membro deve adoperarsi a determinare sistematicamente l'esistenza di migrazioni illegali, a destinazione del suo territorio, in provenienza dallo stesso o attraverso il medesimo, ed è tenuto a consultare al riguardo le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'articolo 3 esige che ogni Membro prenda, se necessario in collaborazione con altri Membri, i provvedimenti necessari per sopprimere le migrazioni clandestine e l'impiego illecito di migranti, come anche riguardo agli organizzatori di movimenti illeciti di migranti e verso i datori di lavoro che occupano lavoratori clandestini.

Per l'applicazione dell'articolo 3, l'articolo 4 obbliga i Membri a stabilire scambi sistematici d'informazione con gli altri Stati, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Secondo l'articolo 5, i provvedimenti previsti negli articoli 3 e 4 devono segnatamente consentire di perseguire i trafficanti di manodopera, indipendentemente dal Paese dal quale esercitano la loro attività.

L'articolo 6 prevede che devono essere adottate disposizioni, in virtù della legislazione nazionale, per determinare l'impiego illegale di migranti e per stabilire la pena che, in caso d'impiego illegale, di organizzazione di migrazioni a scopo d'impiego abusivo e di collaborazione a siffatte migrazioni (par. 1), deve estendersi fino alla detenzione. Nel caso di procedimento contro un datore di lavoro, quest'ultimo deve poter disporre del diritto di fornire la prova della sua buona fede (par. 2).

Le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori non solo devono essere consultate, ma devono pure avere la possibilità di prendere iniziative per prevenire o eliminare gli abusi previsti dalla convenzione (art. 7).

L'articolo 8 paragrafo 1 stabilisce che un lavoratore, il quale ha legalmente risieduto nel Paese per esercitarvi un'attività lucrativa, non dovrà essere considerato in situazione illegale o irregolare solo a cagione della perdita d'impiego, la quale, a sua volta, non deve provocare, di per sé, la revoca del permesso di soggiorno. Il secondo paragrafo stabilisce che detto lavoratore dovrà conseguentemente beneficiare di un trattamento uguale a quello dei cittadini, segnatamente riguardo alle garanzie concernenti la sicurezza dell'impiego, la riqualificazione, i lavori di soccorso e il riciclaggio.

Secondo l'articolo 9 paragrafo 1, il lavoratore emigrato, la cui situazione è illegale e non può essere regolata, deve però beneficiare, per lui stesso e per la sua famiglia, dell'eguaglianza di trattamento riguardo ai diritti risultanti da impieghi precedenti in materia di remunerazione e di sicurezza sociale e di altri vantaggi. Nel caso di contestazione, il lavoratore deve disporre della possibilità di far valere i suoi diritti, sia di persona, sia attraverso un rappresentante (par. 2). Il paragrafo 3 prevede che in caso d'espulsione del lavoratore o della sua famiglia, i costi corrispondenti non devono essergli addossati.

414 La parte II della convenzione, dedicata all'eguaglianza di possibilità e di trattamento, comprende gli articoli 10 a 14.

L'articolo 10 istituisce il principio secondo cui ogni Membro deve applicare una politica nazionale intesa a promuovere e a garantire l'eguaglianza di possibilità e di trattamento nel campo dell'impiego e della professione, della sicurezza sociale, dei diritti sindacali e culturali, delle libertà individuali e collettive per i lavoratori migranti e i membri della loro famiglia che si trovano legalmente sul suo territorio.

L'articolo 11 delimita il campo d'applicazione di detta parate II; il paragrafo 1 definisce la nozione di «lavoratore migrante», mentre il paragrafo 2 enumera le categorie di persone escluse da questa nozione. Da queste disposizioni risulta segnatamente che la parte II si applica bensì ai lavoratori stagionali, ma non ai frontalieri.

L'articolo 12 prevede che qualsiasi Membro deve, mediante metodi adeguati alle circostanze e agli usi nazionali:

- a) adoperarsi per ottenere la collaborazione delle parti sociali e di altri organismi adeguati al fine di favorire l'applicazione della politica definita nell'articolo 10;
- b) promulgare leggi e promuovere programmi d'educazione adeguati;

- c) prendere provvedimenti per informare i lavoratori migranti riguardo ai loro diritti e doveri;
- d) abrogare ogni misura contraria a detta politica;
- e) elaborare una politica sociale adeguata affinché i lavoratori migranti e le loro famiglie siano in grado di beneficiare dei vantaggi concessi ai suoi cittadini, pur tenendo conto delle loro esigenze particolari;
- f) adoperarsi per aiutare i lavoratori migranti e le loro famiglie a preservare la loro identità nazionale ed etnica, come anche i loro vincoli culturali con i loro Paesi d'origine;
- g) garantire l'uguaglianza di trattamento, riguardo alle condizioni di lavoro, di tutti i lavoratori migranti che esercitano la stessa attività.

- Secondo l'articolo 13, qualsiasi Membro «può prendere» le misure necessarie per agevolare il raggruppamento familiare di tutti i lavoratori migranti, residenti legalmente sul suo territorio. Detta norma stabilisce che il raggruppamento familiare comprende — oltre al coniuge — i figli, il padre e la madre, sempreché siano a carico del lavoratore.

Secondo l'articolo 14, qualsiasi Membro deve assicurare la mobilità geografica ma può limitare, durante due anni al massimo, la mobilità professionale (lett. a)). D'altro canto, i Membri possono disciplinare le condizioni di riconoscimento delle qualifiche professionali acquisite all'estero, in consultazione con le parti sociali (lett. b)) e restringere l'accesso a categorie limitate d'impieghi, qualora ciò risulti necessario nell'interesse dello Stato (lett. c)).

415 La parte III della convenzione (art. 15 a 24), contiene le abituali norme finali. Abbiamo già accennato all'articolo 16 paragrafo 1, secondo il quale qualsiasi Membro che ratifica la convenzione può, mediante una dichiarazione ad hoc, escludere dalla sua accettazione la parte I o la parte II di questo strumento.

416 La raccomandazione (n. 151) concernente i lavoratori migranti, riprende e precisa, nella sua prima parte dedicata all'eguaglianza di possibilità e di trattamento, i principi della seconda parte della convenzione, elenca i settori in cui questa eguaglianza dovrebbe essere effettiva (par. 2) e definisce i compiti delle autorità in materia d'immigrazione (par. 3).

Secondo il paragrafo 4, dovrebbero essere presi provvedimenti, da un lato, per informare il pubblico riguardo ai principi della convenzione e, dall'altro, per esaminare i reclami fondati contro l'inosservanza di questi stessi principi.

L'esercizio dei diritti garantiti dalla convenzione non dovrebbe mai costituire un motivo ostacolante il rinnovo del permesso di residenza (par. 5).

Il paragrafo 7 istituisce i provvedimenti adottabili, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, per informare i lavoratori migranti riguardo ai loro diritti, migliorare le loro nozioni della lingua del Paese d'impiego e, in generale, per incrementare il loro adeguamento alla società del Paese ospitante. È pure auspicata un'informazione dei lavoratori migranti prima della loro partenza dal rispettivo Paese d'origine.

Il paragrafo 8 della raccomandazione riprende parzialmente l'articolo 9 della convenzione e tratta inoltre del disciplinamento della situazione dei lavoratori migranti entrati illegalmente nel Paese.

La seconda parte della raccomandazione concerne la politica sociale che dovrebbe essere elaborata da ogni Membro, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, affinché i lavoratori migranti e le loro famiglie siano in grado di beneficiare dei vantaggi concessi ai suoi cittadini. Essa comprende principalmente tre capitoli dedicati, rispettivamente, al raggruppamento familiare, alla protezione della salute dei lavoratori migranti e ai servizi sociali. Sono auspicati in tutti questi settori uno scambio regolare d'informazione e una concertazione continua fra Paese ospitante e Paese d'origine.

La terza e ultima parte della raccomandazione tratta dell'impiego e della residenza dei lavoratori migranti; essa riprende segnatamente l'articolo 8 paragrafo 1 della convenzione e precisa i particolari e le prestazioni cui deve aver diritto qualsiasi lavoratore migrante, costretto a lasciare il Paese in seguito alla perdita d'impiego.

42 Parere del nostro Paese

In questo capitolo esporremo dapprima brevi considerazioni generali sui nuovi strumenti concernenti i lavoratori migranti e in particolare sulle circostanze di cui tener conto per la loro accettazione (n. 421). Esamineremo poi minutamente le disposizioni di questi strumenti, paragonandole a quelle della nostra legislazione (n. 422 a 425). Dopo questa disamina, che ci obbliga a studiare separatamente i singoli problemi a scapito di una considerazione generale, provvederemo però, in un capitolo conclusivo, a trasporre detti temi nel loro contesto generale, evocando le grandi linee della nostra politica rispetto agli emigranti (n. 426).

421 Giudichiamo utile osservare che la discussione sui due strumenti, in seno alla commissione ad hoc della Conferenza, si è svolta in condizioni difficili per i Governi dei principali Paesi occidentali d'immigrazione. Infatti, essi hanno stentato assai per difendere la loro posizione, poiché si sono urtati a una fitta maggioranza raggruppante avantutto i Paesi d'emigrazione e numerosi altri Stati i quali, non essendo toccati dai problemi degli emigranti, seguivano la tendenza di accettare qualsiasi proposta. Incoraggiata dai successi iniziali, la maggioranza non ha quasi mai fatto concessioni e si è mostrata frequentemente incline ad imporre disposizioni inaccettabili dalla minoranza. Ciò spiega il motivo per cui i rappresentanti governativi della maggior parte dei Paesi d'immigrazione importanti dell'Europa occidentale hanno votato contro l'accettazione della convenzione e della raccomandazione, al momento in cui siffatti strumenti furono sottoposti alla Conferenza. Hanno infatti agito in questo modo la Repubblica federale di Germania, l'Austria, la Danimarca, la Francia (che ha accettato soltanto la raccomandazione), i Paesi Bassi, il Regno Unito e il nostro Paese.

Occorre inoltre aggiungere che la convenzione, prescindendo dai veri problemi sostanziali, ha sofferto notevolmente dello squilibrio nelle discussioni anche a livello puramente giuridico. Come lo dimostreremo essa è infatti mal strutturata e molte sue disposizioni mancano di chiarezza e precisione. Questa lacura è tanto più sgradevole, in quanto è assolutamente opportuno riconoscere l'importanza delle finalità perseguite dall'OIT e rendere omaggio alla sua preoccupazione di assicurare una protezione adeguata dei lavoratori migranti.

422 Le osservazioni che precedono valgono segnatamente per la parte I della convenzione. L'idea d'istituire norme internazionali per combattere il traffico clandestino di manodopera è, di per sè, bensì particolarmente encomiabile, ma purtroppo le disposizioni in cui essa si è concretata sono talvolta assai lacunose.

L'articolo 1 obbliga i Membri «a rispettare i fondamentali diritti umani del lavoratore migrante». Questo articolo dev'essere interpretato al lume dei testi adottati dalle Nazioni Unite nel campo dei diritti dell'uomo, in particolare la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e i Patti internazionali relativi ai diritti dell'uomo. L'accettazione di questa norma potrebbe cagionarci difficoltà, nella misura in cui il diritto svizzero non assicura l'eguaglianza di trattamento tra lavoratori nazionali e stranieri, segnatamente in materia d'impiego e d'esercizio di un'attività professionale, di sicurezza sociale, di libertà di circolazione e scelta della residenza (mobilità geografica).

Dobbiamo pure esprimere riserve riguardo all'obbligo istituito nell'*articolo 2 paragrafo 1* di «determinare sistematicamente» l'esistenza di migranti impiegati illegalmente sul territorio. Avremmo infatti auspicato che la portata e il contenuto di questo obbligo fossero definiti in modo più preciso. Per contro, potremmo accettare senz'altro il *paragrafo 2* poiché già conosciamo la procedura di consultazione delle parti sociali in tutti i settori che li interessano.

Possiamo parimente ritenere soddisfatte le esigenze dell'*articolo 3* della Convenzione. Infatti l'articolo 23 capoverso 1 della legge federale del 26 marzo 1931 ¹⁾ concernente la dimora e il domicilio degli stranieri (LDDS) permette di perseguire penalmente le infrazioni alle prescrizioni sulla polizia degli stranieri e l'articolo 23 capoverso 2 dell'ordinanza del Consiglio federale del 9 luglio 1975 ²⁾, limitante l'effettivo degli stranieri esercitanti un'attività lucrativa, prevede, indipendentemente dalla procedura penale, sanzioni amministrative riguardo ai datori di lavoro che hanno violato reiteratamente o gravemente prescrizioni di polizia degli stranieri.

Analogamente, la nostra politica in materia di manodopera straniera ci permette d'accettare la disposizione dell'*articolo 4* inerente alle misure adottabili per istituire contatti e svolgere scambi sistematici d'informazione con altri Stati.

L'*articolo 5* provvede affinché gli autori del traffico di manodopera possano essere perseguiti indipendentemente dal Paese dal quale esercitano la loro attività. Abbiamo già rilevato, riguardo all'articolo 3, che l'articolo 23 capoverso 1 LDDS consente di punire penalmente le infrazioni alle prescrizioni sulla polizia degli stranieri. Occorre aggiungere che la I parte del Codice penale svizzero (CPS) s'applica al perseguimento e al giudizio di queste infrazioni. Orbene, l'articolo 3 numero 1 CPS prevede che siffatto codice è applicabile a chiunque commette un crimine o un delitto in Svizzera, mentre l'articolo 7 capoverso 1 stabilisce che un crimine o un delitto si reputa commesso tanto nel luogo in cui l'agente lo compie quanto in quello in cui si verifica l'evento. Si può pertanto ammettere che la nostra legislazione soddisfa le esigenze dell'articolo 5 della convenzione.

Per quanto concerne le sanzioni amministrative, civili e penali, come sono definite nell'*articolo 6 paragrafo 1*, dobbiamo esprimere talune riserve. Ovviamente, l'articolo 23 LDDS e l'articolo 23 dell'ordinanza del Consiglio federale del 9 luglio 1975 che limita l'effettivo degli stranieri esercitanti un'attività lucrativa annunciano disposizioni penali e misure amministrative;

¹⁾ RS 142.20

²⁾ RS 823.21

nondimeno, le norme penali prevedenti pene di detenzione sono limitate a taluni casi precisi, mentre le disposizioni convenzionali assumono un carattere molto più generico. Il *paragrafo 2* dell'articolo 6 non pone problemi particolari.

Non siamo di principio opposti a una consultazione delle parti sociali conformemente all'*articolo 7*. È però sgradevole il fatto che la «possibilità di prendere iniziative» al riguardo, che dev'essere riconosciuta alle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, non sia definita in modo più preciso.

Secondo l'*articolo 8*, i lavoratori stranieri, che sono entrati regolarmente in un Paese e ivi perdono l'impiego, devono beneficiare dell'eguaglianza di trattamento con i cittadini, segnatamente in materia di sicurezza d'impiego, di riqualificazione, di lavoro sostitutivo e di riciclaggio. Questa disposizione sembra esulare dalla parte I della convenzione poiché concerne precipuamente un problema costituente l'oggetto di disposizioni analoghe nella parte II, dedicata proprio all'eguaglianza di trattamento. Dobbiamo comunque osservare che le esigenze dell'articolo 8 non sono compatibili con il nostro disciplinamento sulla protezione della manodopera indigena in materia d'impiego.

I *paragrafi 1, 2 e 4 dell'articolo 9*, possono essere accettati. Occorre però evidenziare, in particolare, che le convenzioni bilaterali concluse dalla Svizzera in materia di sicurezza sociale sono più complete di quanto l'esige il *paragrafo 1*, poiché garantiscono il mantenimento dei diritti acquisiti o in corso d'acquisizione, nonché il pagamento delle prestazioni fuori del territorio nazionale, senza discriminazione fra lavoratori migranti regolari e clandestini. Per contro, il *paragrafo 3* dell'articolo 9 pone una difficoltà. Infatti, pur non essendo la norma sufficientemente chiara e precisa, riteniamo che per «costo», essa intenda le spese di rimpatrio.

Tuttavia, intesa in questo modo, la disposizione esula dalle misure previste nell'articolo 23 capoverso 3 dell'ordinanza suddetta del Consiglio federale. Infatti, secondo quest'ultima norma, l'obbligo ingiunto al datore di lavoro di assumere le spese d'assistenza e di rimpatrio per gli stranieri occupati senza autorizzazione concerne unicamente il lavoratore stesso e non si allarga ai membri della sua famiglia, in contrapposizione a quanto esige la convenzione.

423 Prima di passare all'esame della parte II della convenzione (uguaglianza di trattamento) occorre osservare che le sue disposizioni s'applicano pure agli stagionali.

Quanto all'*articolo 10*, rileviamo che l'uguaglianza di trattamento, prescritta in materia d'impiego e d'esercizio di un'attività professionale, risulta attuata, in Svizzera, soltanto riguardo agli stranieri domiciliati. A quelli beneficianti di un permesso di soggiorno annuale è applicabile un ordinamento più vulnerabile, nel senso che possono essere sottoposti a limitazioni fondate sulla situazione del mercato del lavoro. Questa considerazione vale a più forte ragione per gli stagionali, cosicché non siamo in grado di accettare la corrispondente disposizione convenzionale. Ciò vale ovviamente anche per le disposizioni parallele della raccomandazione, segnatamente il paragrafo 2 lettera d).

Un'altra esigenza dell'*articolo 10* rende necessaria la massima riserva. Trattasi dell'eguaglianza di trattamento in materia di «libertà individuali e collettive». Temendo una interpretazione troppo estensiva di tale termine, introdotto nel testo in prima lettura mediante un emendamento del gruppo dei lavoratori, il rappresentante governativo della Francia nella commissione ad hoc ha proposto una sottomodificazione secondo la quale i diritti politici erano esclusi da questa formulazione. Purtroppo, la sottomodificazione, nonostante il sostegno di parecchi rappresentanti governativi, tra i quali quello del nostro Paese, è stata ampiamente respinta. La reiezione ha provocato un dibattito molto acceso e confuso dal quale è risultato che, secondo le argomentazioni della maggioranza contraria, la locuzione «libertà individuali e collettive» non comprende necessariamente i diritti politici, ma neppure li esclude obbligatoriamente. Al momento in cui, al termine di questa prima lettura, il progetto di convenzione è stato sottoposto alla conferenza plenaria, i delegati governativi del Regno Unito e della Francia hanno nuovamente criticato questa disposizione ambigua; le loro obiezioni non sono però state accolte ed essa è stata recepita immutata nel testo definitivo. È pertanto comprensibile che potremmo difficilmente accettare una disposizione il cui significato non è chiaro e della quale gli obblighi risultanti non possono essere definiti con esattezza.

L'*articolo 11*, che istituisce la definizione del lavoratore migrante, non esclude, come già indicammo, gli stagionali dal campo d'applicazione della convenzione. Le difficoltà che ne risultano per l'applicazione di talune disposizioni sono espone nel commento alle medesime.

L'*articolo 12* lettere b) e d) concerne le misure adottabili a livello nazionale per assicurare l'applicazione del principio dell'uguaglianza di trattamento secondo l'*articolo 10*. Nella misura in cui non possiamo accettare l'*articolo 10*, non possiamo neppure approvare le suddette disposizioni dell'*articolo 12*. Questa osservazione vale parimente per il paragrafo 3 della raccomandazione.

L'articolo 13 è stranamente concepito poiché, invero, non impone alcun obbligo ai Membri, ma prevede soltanto che qualsiasi Membro «può» prendere provvedimenti in favore del raggruppamento familiare. È evidente che qualsiasi Stato sovrano detiene questa facoltà già in virtù della sua stessa sovranità, per cui non occorre assolutamente che la corrispondente competenza gli sia conferita da una convenzione internazionale. Nella loro presente formulazione, le disposizioni dell'articolo 13 non devono quindi essere introdotte in una convenzione. È per contro normale che esse risultino inserite, in forma adeguata, nei paragrafi 13 e 15 della raccomandazione 151.

Possiamo comunque constatare che le disposizioni dell'articolo 13 non sono compatibili con la nostra legislazione inerente al raggruppamento familiare, dato che esse includono pure gli stagionali e che la loro applicazione, in virtù del paragrafo 2, s'allarga agli ascendenti a carico del lavoratore migrante.

Lacunosa è pure la formulazione dell'articolo 14. In effetti, se l'introduzione («Qualsiasi Membro può:») è adeguata per le lettere a) e c), che autorizzano i Membri a predisporre talune restrizioni all'uguaglianza di trattamento in materia d'impiego, la lettera b) non ha più senso in questo contesto e neppure in qualsiasi altra disposizione della convenzione.

La lettera a), ancorché consenta di prevedere talune restrizioni concernenti la mobilità professionale, non ci gioverebbe affatto per quanto concerne lo statuto degli stagionali; inoltre, essa è ambigua nella misura in cui dissocia la mobilità geografica dalla mobilità professionale.

La lettera b), secondo la quale qualsiasi Membro può disciplinare le condizioni di riconoscimento delle qualificazioni professionali acquisite all'estero, esige la stessa osservazione dell'articolo 13. Uno Stato sovrano possiede in ogni modo la facoltà di riconoscere certificati e diplomi stranieri e ha il diritto di stabilire le modalità di questo riconoscimento. Il disposto di cui si tratta non istituisce pertanto alcun nuovo diritto e neppure impone obblighi, cosicché dev'essere meramente considerato un motivo d'incoraggiamento. La disposizione dovrebbe pertanto figurare solo nella raccomandazione, dove d'altronde appare nel paragrafo 16, che riprende testualmente l'articolo 14 della convenzione.

La lettera c) non pone alcun problema.

424 La parte III della convenzione (disposizioni finali) è già stata commentata (41, n. 5) e non esige ulteriori osservazioni.

425 Precedentemente abbiamo già fatto talune osservazioni inerenti alla raccomandazione. Va ancora aggiunto che, in modo generico, la situazione è ovviamente la medesima tanto per le disposizioni della raccomandazione, quanto per le norme parallele della convenzione.

426 Terminando la disamina dei nuovi strumenti dell'OIL sull'emigrazione, occorre osservare brevemente che la nostra politica rispetto agli stranieri — come risulta segnatamente dalla nostra legislazione federale, dal rapporto del Consiglio federale del 28 gennaio 1976 sulle linee direttive della politica di governo per la legislatura 1975/1979 e dal disegno di una nuova legge sugli stranieri — è volta ad adeguare alle condizioni prevalenti nel campo nazionale e internazionale le disposizioni del diritto formale su l'entrata, l'uscita, il soggiorno e la dimora degli stranieri, a istituire un rapporto equilibrato tra l'effettivo della popolazione svizzera e quello della popolazione straniera residente, tenuto conto degli interessi politici, economici, demografici, sociali e culturali del Paese, ad assicurare agli stranieri uno statuto giuridico agevolante, secondo la durata della loro residenza in Svizzera, l'integrazione nella comunità nazionale, e ad accordare agli stranieri la protezione giuridica di cui hanno bisogno. La nuova legge sugli stranieri fornirà a questa politica un quadro giuridico chiaramente definito e determinerà pure la posizione spettante allo straniero nella nostra comunità nazionale e in conformità delle sue aspirazioni umane e sociali, stabilirà il suo statuto personale, familiare e professionale e istituirà talune disposizioni idonee ad assicurare la sua protezione sociale e ad agevolare la sua integrazione.

427 Come già menzionammo, ancorché un determinato numero di disposizioni possa essere accettato dal nostro Paese, la nostra legislazione e la nostra politica si scostano dalle esigenze convenzionali su diversi altri punti importanti. Non possiamo conseguentemente accettare né la parte I (migrazioni in condizioni abusive) né la parte II (uguaglianza di trattamento) indipendentemente dai rischi cui ci esporremmo ratificando uno strumento la cui concezione discutibile e la cui imprecisione consentono un'ampia gamma d'interpretazioni. Visto quanto precede, rinunciamo a sottoporre la convenzione alla vostra approvazione; resta però inteso che la rinuncia non ci impedirà minimamente di proseguire i nostri sforzi, conformemente alla politica suindicata e nel senso corrispondente alle nostre esigenze e possibilità, per assicurare un trattamento umano ai lavoratori migranti e alle loro famiglie.

5 Dichiarazione sull'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici; risoluzione concernente un piano d'intervento per promuovere l'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici; risoluzione concernente l'eguaglianza di statuto e l'eguaglianza di possibilità per le donne e gli uomini in materia d'impiego e di professione

51 Finalità e contenuto della dichiarazione e delle risoluzioni

511 La situazione delle lavoratrici si è migliorata in questi ultimi anni in un buon numero di Paesi, in particolare in quelli del mondo industriale. Nondimeno, l'integrazione completa della donna nella vita economica e l'attuazione di una effettiva uguaglianza di possibilità e di trattamento sono ancora assai contrastate. Nei Paesi in sviluppo, le donne si trovano in una situazione particolarmente difficile, poiché, da diversi aspetti subiscono sovente ancora gli effetti negativi del sottoimpiego e della disoccupazione, assai diffusi in questi Stati. Gli strumenti adottati dalla Conferenza sono destinati ad attirare l'attenzione degli Stati membri dell'OIT, delle parti sociali e delle altre organizzazioni internazionali sulla situazione della donna nelle diverse regioni del mondo.

512 *La dichiarazione sull'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici* è stata pronunciata in occasione dell'Anno internazionale della donna. Per questo motivo nel preambolo sono espressi i desideri, i timori e le rivendicazioni della donna in Paesi dei quali le strutture economiche e sociali sono diverse le une dalle altre e il livello di sviluppo economico non è il medesimo. Il dispositivo della dichiarazione contiene un elenco delle esigenze che dovrebbero consentire l'istituzione dell'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici. I postulati più importanti sono i seguenti:

- divieto, per quanto concerne le lavoratrici, di qualsiasi discriminazione che dovesse risultare fondata sul sesso, sulla gravidanza e sul parto;
- rispetto delle risoluzioni, dichiarazioni, atti, convenzioni e raccomandazioni adottate dalle Nazioni Unite e dalle sue istituzioni specializzate allo scopo di combattere la discriminazione della donna;
- realizzazione dell'eguaglianza di possibilità e di trattamento della donna e dell'uomo nella vita attiva, mediante provvedimenti legislativi, convenzioni collettive o disposti contrattuali di carattere obbligatorio; osservanza del principio dell'uguaglianza di trattamento nelle procedure di reclamo, di conciliazione, d'appello e di ricorso ai tribunali;

- garanzia del diritto della donna al lavoro, come diritto inalienabile della persona umana;
- assicurazione per le donne di poter accedere alla stessa educazione scolastica e alla medesima formazione professionale degli uomini; attuazione di provvedimenti particolari destinati ad agevolare il perfezionamento professionale e la formazione permanente delle donne durante e dopo i periodi d'assenza dalla vita attiva;
- rafforzamento dell'infrastruttura sociale come anche riesame dei sistemi di sicurezza sociali e degli ordinamenti fiscali.

513 *La risoluzione concernente un piano d'intervento per promuovere la parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici*, il cui testo è riprodotto nell'allegato 4, afferma che qualsiasi azione intesa a istituire l'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici dev'essere fondata sul principio fondamentale, secondo cui qualsiasi essere umano (uomo o donna) ha un diritto incontestabile al lavoro. Procedendo da questo postulato, il piano d'azione prevede, da un lato, misure a livello nazionale, dall'altro, misure adottabili dall'OIT.

Gli Stati membri dovrebbero obbligarsi a condurre una azione specifica, nel quadro della pianificazione dello sviluppo nazionale, allo scopo di promuovere l'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici in materia d'educazione, di formazione, d'impiego e di professione. Essi dovrebbero pure obbligarsi a istituire un dispositivo efficace, su base tripartita e con la partecipazione delle donne, per pianificare, promuovere e valutare questa azione, come anche per applicare una politica d'eguaglianza di possibilità e di trattamento a ogni livello. Nei particolari, questi provvedimenti sono in gran parte imbricati con quelli previsti dalla dichiarazione.

L'azione proposta dall'OIT concerne misure regionali e internazionali. Quelle regionali perseguono segnatamente lo scopo di iscrivere la questione dell'eguaglianza di possibilità e di trattamento all'ordine del giorno delle prossime sessioni delle commissioni consultive regionali e delle conferenze regionali e sono inoltre volte a promuovere programmi d'intervento regionali e studi approfonditi sulle forze ostacolanti l'integrazione della donna in talune regioni.

A livello internazionale, l'OIT è essenzialmente invitata ad esaminare e, se necessario, ad aggiornare o a completare le norme concernenti l'impiego delle donne. È per altro previsto che l'UIT dovrebbe essere incaricato di raccogliere e di analizzare dati statistici, tanto per i Paesi industriali, quanto per i Paesi in sviluppo.

514 *La risoluzione concernente l'eguaglianza di statuto e l'eguaglianza di possibilità per le donne e gli uomini in materia d'impiego e di professione* persegue lo scopo di garantire che l'OIT prosegua la sua azione, dopo l'Anno internazionale della donna, al fine di far progredire l'eguaglianza di statuto e l'eguaglianza di possibilità per le donne e gli uomini in materia d'impiego e di professione e per ottenere un miglioramento dell'ambiente di lavoro per le une e per gli altri. A tale scopo, gli organi competenti dell'Organizzazione sono invitati a:

- esaminare la necessità di approntare nuovi strumenti internazionali e, eventualmente, di completare quelli esistenti;
- procedere a studi approfonditi riguardo a questioni relative alla protezione speciale delle donne e degli uomini, secondo il caso;
- chiedere a tutti gli Stati membri di presentare rapporti riguardo a diverse convenzioni concernenti la madre attiva, allo scopo di determinare se le disposizioni di queste convenzioni soddisfano il concetto attuale del diritto alla protezione della maternità;
- iscrivere all'ordine del giorno della prossima sessione della Conferenza la questione dei lavoratori aventi responsabilità familiari, onde sia adottato un nuovo strumento.

52 Parere del nostro Paese

Gli strumenti testé commentati attestano una attitudine assai progredita, ma forse non sempre integralmente realistica. La loro elaborazione ha evidentemente fornito il motivo, alle donne esercitanti un'attività professionale, di esprimere il loro parere in occasione dell'Anno della donna. Al lume di questa considerazione è stato pure tenuto conto delle rivendicazioni dei Paesi in sviluppo che, per quanto li concerne, concepiscono un miglioramento della condizione femminile soltanto nel quadro di uno sviluppo economico meglio equilibrato sul piano internazionale. Siffatta ponderazione conferisce agli strumenti adottati dalla Conferenza una tinta politica che rischia di nuocere alla loro finalità originaria.

In Svizzera, il numero delle lavoratrici si è accresciuto negli ultimi decenni e si costata soprattutto un aumento della proporzione delle donne attive che lavorano a tempo pieno. Da questa evoluzione risulta che, nel nostro Paese, numerose donne coniugate auspicano esercitare un'attività fuori del quadro domestico pur essendo intenzionate, di norma, a non trascurare il loro ruolo naturale di casalinghe e di madri. In una democrazia come la nostra, nella quale l'individuo dispone di un ampio potere decisionale e nella quale è manifesta un'opinione pubblica affezionata all'immagine tradizionale della

donna, l'attuazione di taluni postulati espressi nelle risoluzioni e nella dichiarazione si urterebbero a serie difficoltà.

Talune rivendicazioni, ad esempio quelle concernenti l'orientamento e la formazione professionali, risultano per contro già ampiamente realizzate nel nostro Paese. Al riguardo, rinviamo ai nostri commenti su la convenzione (n. 142) e la raccomandazione (n. 150) concernenti la valorizzazione delle risorse umane (cfr. cap. 3). D'altro canto rileviamo che la Svizzera ha ratificato la convenzione (n. 100) sulla parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile e la convenzione (n. 111) concernente la discriminazione nell'impiego e nella professione, dimostrando pertanto che essa è pienamente disposta a tener conto degli interessi delle lavoratrici nel quadro d'uno sviluppo armonico.

*Allegato 1**Traduzione dal testo originale francese ¹⁾*

**Convenzione (n. 141)
concernente le organizzazioni dei lavoratori agricoli
e la loro funzione nello sviluppo economico
e sociale**

*La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale
del lavoro,*

convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro e ivi riunitasi il 4 giugno 1975, nella sua sessantesima sessione;

riconoscendo che, a cagione della loro importanza a livello mondiale, è urgente associare i lavoratori agricoli ai compiti di sviluppo economico e sociale per migliorarne durevolmente ed efficacemente le condizioni di lavoro e di vita;

osservando che, in numerosi Paesi del globo, segnatamente in quelli in sviluppo, la terra è utilizzata in modo assai insufficiente e la manodopera è ampiamente sottoimpiegata, cosicché i lavoratori agricoli devono essere incoraggiati a sviluppare organizzazioni libere, durature e atte a proteggere e a tutelare gli interessi dei loro membri ed ad assicurare il loro contributo effettivo allo sviluppo economico e sociale;

considerando che l'esistenza di siffatte organizzazioni può e deve contribuire ad attenuare la persistente penuria di derrate alimentari in diverse parti del mondo;

riconoscendo che la riforma agraria è, in un numero considerevole di Paesi in sviluppo, un fattore essenziale per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori agricoli e che conseguentemente le organizzazioni di questi lavoratori dovrebbero cooperare e partecipare attivamente al processo di questa riforma;

richiamandosi alle convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro esistenti — in particolare la convenzione concernente il diritto di associazio-

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel FF 1976 III, ediz. franc., a pag. 455

ne e di coalizione dei lavoratori agricoli 1921, la convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 e la convenzione sul diritto d'organizzazione e di negoziato collettivo, 1949 — le quali sanciscono il diritto di tutti i lavoratori, compresi i lavoratori agricoli, di istituire organizzazioni libere e indipendenti, come anche alle disposizioni di numerose convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro applicabili ai lavoratori agricoli, le quali esigono segnatamente che le organizzazioni dei lavoratori abbiano a partecipare alla loro applicazione;

osservando che le Nazioni Unite e le istituzioni specializzate, in particolare l'Organizzazione internazionale del Lavoro e l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura, manifestano un interesse per la riforma agraria e lo sviluppo rurale;

osservando che le norme seguenti sono state elaborate in cooperazione con l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura e che, per evitare doppioni, deve essere perseguita la cooperazione con questa Organizzazione e le Nazioni Unite al fine di promuovere l'applicazione di siffatte norme;

dopo aver deciso di adottare diverse proposte relative alle organizzazioni dei lavoratori agricoli e alla loro funzione nello sviluppo economico e sociale, questione costituente il quarto oggetto all'ordine del giorno della sessione;

dopo aver deciso che queste proposte dovranno assumere la forma di una convenzione internazionale;

adotta, questo ventitreesimo giorno di giugno millenovecentosettantacinque, la seguente convenzione, denominata Convenzione sulle organizzazioni dei lavoratori agricoli, 1975:

Articolo 1

La presente convenzione si applica a tutti i tipi di organizzazioni dei lavoratori agricoli, comprese le organizzazioni che non si limitano a questi lavoratori ma che li rappresentano.

Articolo 2

1. Secondo la presente convenzione, il termine «lavoratori agricoli» designa qualsiasi persona esercitante, nelle zone rurali, un'occupazione agricola, artigianale o diversa, assimilata o connessa, indipendentemente se trattasi di salariati oppure, con riserva del paragrafo 2 del presente articolo, di persone operanti in conto proprio, ad esempio fattori, mezzadri e piccoli contadini.

2. La presente convenzione si applica soltanto ai fattori, mezzadri o piccoli contadini che hanno la principale fonte di reddito nell'agricoltura, che lavorano la terra direttamente con l'unico aiuto della loro famiglia o ricorrendo occasionalmente a terzi, e che:

- a. non impiegano in modo permanente manodopera, o
- b. non impiegano una numerosa manodopera stagionale, oppure
- c. non fanno coltivare le loro terre da parte di mezzadri o di fattori.

Articolo 3

1. Qualsiasi categoria di lavoratori agricoli, indipendentemente se trattati di salariati o di persone operanti in conto proprio, ha il diritto, senza precedente autorizzazione, di costituire organizzazioni di sua scelta, come anche il diritto di affiliarsi a siffatte organizzazioni, a condizione soltanto di conformarsi agli statuti di quest'ultime.

2. I principi della libertà sindacale devono essere rispettati integralmente; le organizzazioni di lavoratori agricoli devono essere indipendenti e istituite su base facoltativa e non devono essere sottoposte ad alcuna ingerenza, costrizione o provvedimento repressivo.

3. L'acquisizione della personalità giuridica da parte delle organizzazioni dei lavoratori agricoli non può essere subordinata a condizioni di natura tale da pregiudicare l'applicazione delle disposizioni dei paragrafi 1 e 2 del presente articolo.

4. Nell'esercizio dei diritti che loro sono riconosciuti dal presente articolo, i lavoratori agricoli e le loro organizzazioni rispettive sono tenuti, analogamente ad altre persone o collettività organizzate, a rispettare la legalità.

5. La legislazione nazionale non deve pregiudicare né essere applicata in modo da pregiudicare le garanzie previste dal presente articolo.

Articolo 4

Una delle finalità della politica nazionale dello sviluppo agricolo deve essere lo scopo di agevolare la costituzione e l'evoluzione, su base facoltativa, d'organizzazioni di lavoratori agricoli, salde e indipendenti, come mezzo efficace per assicurare che questi lavoratori, indiscriminatamente, secondo la convenzione concernente le discriminazioni (impiego o professione), 1958, partecipino allo sviluppo economico e sociale e fruiscano dei vantaggi connessivi.

Articolo 5

1. Per permettere alle organizzazioni dei lavoratori agricoli di svolgere il loro compito nello sviluppo economico e sociale, qualsiasi membro che ratifica la presente convenzione deve adottare ed applicare una politica intesa a promuovere queste organizzazioni, segnatamente allo scopo di eliminare gli ostacoli che si oppongono alla loro costituzione, al loro sviluppo e all'esercizio delle loro attività lecite, come anche le discriminazioni di natura legisla-

tiva e amministrativa di cui le organizzazioni di lavoratori agricoli e i loro membri potrebbero costituire l'oggetto.

2. Qualsiasi membro che ratifica la presente convenzione deve assicurare che la legislazione nazionale non osta, tenuto conto delle condizioni proprie al settore rurale, alla costituzione e allo sviluppo d'organizzazioni di lavoratori agricoli.

Articolo 6

Devono essere presi provvedimenti allo scopo di promuovere la più ampia comprensione possibile della necessità di sviluppare le organizzazioni di lavoratori agricoli e del contributo che esse possono fornire al miglioramento delle possibilità d'impiego e delle condizioni generali di lavoro e di vita nelle regioni agricole, come anche all'aumento e ad una migliore ripartizione del reddito nazionale.

Articolo 7

Le ratificazioni formali della presente convenzione saranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro e registrate dal medesimo.

Articolo 8

1. La presente convenzione vincola soltanto i membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro la cui ratificazione sia stata registrata dal Direttore generale.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che le ratificazioni di due membri saranno state registrate dal Direttore generale.

3. Successivamente, la presente convenzione entrerà in vigore per ciascun membro dodici mesi dopo la data di registrazione della sua ratificazione.

Articolo 9

1. Qualsiasi membro che ha ratificato la presente convenzione può disdira alla scadenza di un periodo di dieci anni dopo la data della messa in vigore iniziale della convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro e registrato dal medesimo. La disdetta prende effetto soltanto un anno dopo essere stata registrata.

2. Qualsiasi membro il quale, avendo ratificato la presente convenzione entro il termine di un anno dopo la scadenza del periodo di dieci anni indicato nel paragrafo precedente, non faccia uso, della facoltà di disdetta prevista nel presente articolo, è vincolato per un nuovo periodo decennale e, successivamente, potrà disdire la presente convenzione alla scadenza di ogni periodo di dieci anni, alle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 10

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro notificherà a tutti i membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la registrazione di ogni ratificazione e disdetta comunicategli dai membri dell'Organizzazione.

2. Notificando ai membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratificazione comunicatagli, il Direttore generale li avvertirà riguardo alla data in cui la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 11

Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite, a scopo di registrazione, conformemente all'articolo 102 della Carta delle Nazioni Unite, le informazioni complete riguardo a tutte le ratificazioni e a tutti gli atti di disdetta, che avrà registrato conformemente agli articoli precedenti.

Articolo 12

Ogniquale volta lo giudicherà necessario, il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione ed esaminerà l'opportunità di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la sua revisione totale o parziale.

Articolo 13

1. Nel caso in cui la Conferenza adottasse una nuova convenzione comportante la revisione totale o parziale della presente convenzione e a meno che la nuova convenzione non disponga altrimenti:

- a. la ratificazione, da parte di un membro, della nuova convenzione di revisione provocherebbe di pieno diritto, nonostante l'articolo 9 precedente, la disdetta immediata della presente convenzione, con riserva che la nuova convenzione di revisione sia entrata in vigore;
- b. a contare dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente convenzione cesserà d'essere aperta alla ratificazione dei membri.

2. La presente convenzione permane comunque in vigore nella sua forma e nel suo tenore per i membri che l'avessero ratificata e che non ratificassero la convenzione di revisione.

Articolo 14

I testi francese e inglese della presente convenzione fanno parimenti fede.

(Si omettono le firme)

Traduzione dal testo originale francese ¹⁾

**Raccomandazione (n. 149)
concernente le organizzazioni dei lavoratori agricoli
e la loro funzione nello sviluppo economico
e sociale**

*La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale
del lavoro,*

convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro, e ivi adunatasi il 4 giugno 1975, nella sua sessantesima sessione;

riconoscendo che, a cagione dell'importanza della loro funzione, è urgente associare i lavoratori agricoli ai compiti dello sviluppo economico e sociale per migliorarne durvolmente ed efficacemente le condizioni di lavoro e di vita;

rilevando che l'insufficienza dell'utilizzazione delle terre e dell'impiego della manodopera, riscontrabile in numerosi Paesi, ma segnatamente in quelli in sviluppo, consiglia d'incoraggiare i lavoratori agricoli a sviluppare organizzazioni libere, durevoli e atte a proteggere e a tutelare gli interessi dei loro membri, nonché ad assicurare il loro contributo allo sviluppo economico e sociale;

considerando che l'esistenza di siffatte organizzazioni può e deve contribuire ad attenuare la persistente penuria di derrate alimentari in parecchie parti del globo;

riconoscendo che la riforma agraria è, in tanti Paesi in sviluppo, fattore essenziale al miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori agricoli e che, conseguentemente, le organizzazioni dei medesimi dovrebbero cooperare e partecipare attivamente al processo di siffatta riforma;

riferendosi alle norme delle convenzioni e raccomandazioni internazionali sul lavoro — in particolare alle convenzioni sul diritto d'associazione e di coalizione dei lavoratori agricoli, 1921, sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1943, e sul diritto d'organizzazione e di negoziato collettivo, 1949 — che sanciscono il diritto di tutti i lavoratori, compresi quelli

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel FF 1976 III, ediz. franc., a pag. 460

agricoli, ad istituire organizzazioni libere e indipendenti, come anche riferendosi alle disposizioni di numerose convenzioni e raccomandazioni internazionali sul lavoro, applicabili pure ai lavoratori agricoli e richiedenti segnatamente la partecipazione delle organizzazioni di lavoratori alla loro applicazione;

avvertendo che le Nazioni Unite e le istituzioni specializzate, in particolare l'Organizzazione internazionale del lavoro e l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura, s'interessano alla riforma agraria e allo sviluppo agricolo;

osservando che le seguenti norme sono state elaborate in cooperazione con l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura e che, per evitare doppioni, la cooperazione con quest'organizzazione e con le Nazioni Unite verrà proseguita, onde promuovere e assicurare l'applicazione di dette norme;

dopo aver deciso di adottare diverse proposte relative alle organizzazioni di lavoratori agricoli e alla loro funzione nello sviluppo economico e sociale, questione costituente il quarto oggetto all'ordine del giorno della sessione;

dopo aver deciso che queste proposte dovranno assumere la forma di raccomandazione,

adotta, questo ventitreesimo giorno di giugno del millenovecentosettantacinque, la raccomandazione seguente, che verrà designata «Raccomandazione sulle organizzazioni di lavoratori agricoli 1975»:

I. Disposizioni generali

1. (1) La presente raccomandazione si applica a tutti i tipi di organizzazioni di lavoratori agricoli, comprese le organizzazioni che non si limitano a questi lavoratori ma che li rappresentano.

(2) La raccomandazione sulle cooperative (Paesi in sviluppo), 1966, resta inoltre applicabile alle organizzazioni di lavoratori agricoli cui essa si riferisce.

2. (1) Secondo la presente raccomandazione, il termine «lavoratori agricoli» designa qualsiasi persona esercitante, nelle zone rurali, un'occupazione agricola, artigianale o diversa, assimilata o connessa, indipendentemente se trattasi di salariati oppure, con riserva del sottoparagrafo (2) del presente paragrafo, di persone operanti in conto proprio, ad esempio fattori, mezzadri o piccoli contadini.

(2) La presente raccomandazione si applica soltanto ai fattori, mezzadri o piccoli contadini che hanno la principale fonte di reddito nell'agricoltura, che lavorano la terra direttamente con l'unico aiuto della loro famiglia, o ricorrendo occasionalmente a terzi, e che:

- a. non impiegano permanentemente manodopera, oppure
- b. non impiegano una manodopera stagionale numerosa, oppure
- c. non fanno coltivare le loro terre da mezzadri o fattori.

3. Qualsiasi categoria di lavoratori agricoli, indipendentemente se trattisi di salariati o d'indipendenti, dovrebbe avere il diritto, senza precedente autorizzazione, di costituire le organizzazioni che intende, come anche il diritto d'affiliarsi a siffatte organizzazioni, all'unica condizione di conformarsi agli statuti delle medesime.

II. Funzione delle organizzazioni di lavoratori agricoli

4. Una delle finalità della politica nazionale di sviluppo agricolo dovrebbe consistere nell'agevolare la costituzione e l'evoluzione, su base facoltativa, d'organizzazioni di lavoratori agricoli, salde e indipendenti, atte ad assicurare che questi lavoratori, senza discriminazioni — giusta la convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 — partecipino allo sviluppo economico e sociale e beneficino dei relativi vantaggi.

5. Siffatte organizzazioni dovrebbero, secondo il caso, essere in grado di:

- a. rappresentare, promuovere e difendere gli interessi dei lavoratori agricoli, segnatamente procedendo, in nome dei medesimi presi collettivamente, a negoziati e consultazioni di qualsiasi livello;
- b. rappresentare i lavoratori agricoli nella formulazione, nell'esecuzione e nella valutazione dei programmi di sviluppo agricolo e nella pianificazione nazionale, a tutti gli stadi e ad ogni livello;
- c. far partecipare attivamente le diverse categorie di lavoratori agricoli, conformemente all'interesse di ciascuna, a tutti gli stadi d'attuazione di:
 - i) programmi di sviluppo agricolo, compreso il miglioramento delle tecniche di produzione, di immagazzinamento, di trasformazione, di trasporto e di commercializzazione;
 - ii) programmi di riforma agraria, di colonizzazione rurale e di valorizzazione delle terre;
 - iii) programmi relativi ai lavori pubblici, alle industrie rurali e all'artigianato rurale;
 - iv) programmi d'incremento rurale, compresi quelli eseguiti in collaborazione con l'Organizzazione delle Nazioni Unite, l'Organizzazione internazionale del lavoro e altre istituzioni specializzate;
 - v) programmi d'informazione e d'educazione ed altre attività indicate nel paragrafo 15 della presente raccomandazione;

- d.* favorire e assicurare l'accesso dei lavoratori agricoli a servizi come il credito, l'approvvigionamento, la commercializzazione e i trasporti, nonché ai servizi tecnologici;
- e.* svolgere un ruolo attivo per il miglioramento dell'educazione e della formazione generale e professionale, nelle regioni rurali, per la formazione allo sviluppo comunitario, alla cooperazione e alle altre attività delle organizzazioni di lavoratori rurali, come anche per la preparazione alla gestione agricola;
- f.* contribuire a migliorare le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori agricoli, comprese la sicurezza e l'igiene del lavoro;
- g.* promuovere lo sviluppo della sicurezza sociale e dei servizi sociali di base, in settori come quello dell'abitazione, dell'igiene e degli svaghi.

III. Mezzi per favorire lo sviluppo delle organizzazioni di lavoratori agricoli

6. Per permettere alle organizzazioni di lavoratori agricoli di svolgere il loro compito nello sviluppo economico e sociale, gli Stati membri dovrebbero adottare ed applicare una politica fattiva intesa a promuovere dette organizzazioni, segnatamente allo scopo di:

- a.* eliminare gli ostacoli che si oppongono alla loro costituzione, al loro sviluppo e all'esercizio delle loro attività lecite, come anche le discriminazioni di natura legislativa ed amministrativa che potessero colpire esse stesse o i loro membri;
- b.* permettere alle organizzazioni di lavoratori agricoli e ai loro membri di beneficiare di agevolazioni in materia d'educazione e di formazione professionale identiche a quelle concesse ad altre organizzazioni di lavoratori e ai loro membri;
- c.* permettere il proseguimento di una politica intesa ad assicurare ai lavoratori agricoli una protezione speciale e prestazioni economico-sociali corrispondenti a quelle di cui fruiscono i lavoratori dell'industria o eventualmente i lavoratori esercitanti altre occupazioni non industriali.

7. (1) I principi della libertà sindacale dovrebbero essere rispettati integralmente; le organizzazioni di lavoratori agricoli dovrebbero essere indipendenti e costituite su base facoltativa e non dovrebbero essere sottoposte ad alcuna ingerenza, costrizione o misura repressiva.

(2) L'acquisizione della personalità giuridica da parte delle organizzazioni di lavoratori agricoli non dovrebbe essere subordinata a condizioni di

natura tale da pregiudicare l'applicazione delle disposizioni del paragrafo 3 e del sottoparagrafo (1) del presente paragrafo.

(3) Nell'esercizio dei diritti loro riconosciuti, conformemente al paragrafo 3 e al presente paragrafo, i lavoratori agricoli e le rispettive organizzazioni dovrebbero essere tenuti, analogamente ad altre persone o collettività organizzate, a rispettare la legalità.

(4) Le legislazioni nazionali o la loro applicazione non dovrebbero pregiudicare le garanzie previste nel paragrafo 3 e nel presente paragrafo.

A. Provvedimenti legislativi e amministrativi

8. (1) Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che la legislazione nazionale non osti, tenuto conto delle condizioni proprie del settore rurale, alla costituzione e allo sviluppo di organizzazioni di lavoratori agricoli.

(2) In particolare:

- a. i principi concernenti i diritti di associazione e di negoziato collettivo, quali espressi, segnatamente, nelle convenzioni sul diritto d'associazione (agricoltura), 1921, sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948, e sul diritto d'organizzazione e di negoziato collettivo, 1949, dovrebbero essere integralmente attuati, tenendo debitamente conto dei bisogni di ciascuna categoria di lavoratori agricoli, mediante l'applicazione, al settore rurale, della pertinente legislazione generale o mediante l'adozione di una legislazione speciale;
- b. la legislazione pertinente dovrebbe venir integralmente adeguata alle condizioni speciali delle regioni agricole, in modo segnatamente da:
 - i) evitare che la scarsità numerica, il basso livello d'istruzione e le carenze finanziarie impediscano lo sviluppo delle organizzazioni in quelle regioni rurali dove la popolazione è esigua, incolta e povera;
 - ii) provvedere affinché eventuali problemi, concernenti i contatti fra le organizzazioni di lavoratori agricoli e i loro membri, vengano risolti in maniera da rispettare i diritti di tutti gli interessati, nonché le norme delle convenzioni sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948, e sui rappresentanti dei lavoratori, 1971;
 - iii) proteggere efficacemente i lavoratori agricoli interessati contro il licenziamento e l'evizione, motivati dal loro statuto e dalle loro attività di dirigenti o di membri d'organizzazioni di lavoratori agricoli.

9. Sistemi di controllo adeguati, come servizi d'ispezione del lavoro, servizi specializzati ed altri, dovrebbero assicurare l'applicazione effettiva della legislazione concernente le organizzazioni di lavoratori agricoli e i loro membri.

10. (1) Qualora, a cagione delle circostanze, i lavoratori agricoli incontrassero difficoltà nel prendere l'iniziativa di istituire proprie organizzazioni funzionali, le organizzazioni esistenti dovrebbero essere incoraggiate a fornire a detti lavoratori, su loro domanda, assistenza e consulenza appropriate e corrispondenti ai loro interessi.

(2) Ove occorra, questa assistenza potrebbe essere completata, a richiesta, mediante servizi consultivi dotati d'un personale qualificato, idoneo a fornire consigli giuridici e tecnici e a svolgere attività educative.

11. Misure adeguate dovrebbero essere prese per assicurare la consultazione effettiva delle organizzazioni di lavoratori agricoli e per stabilire con esse un dialogo su tutte le questioni inerenti alle condizioni di lavoro e di vita nelle regioni rurali.

12. (1) Per quanto concerne la formazione, ed eventualmente l'applicazione, dei piani o programmi economici e sociali, nonché di qualsiasi altro provvedimento generale interessante lo sviluppo economico, sociale o culturale delle regioni rurali, le organizzazioni dei lavoratori agricoli dovrebbero essere associate alle procedure di strutturazione e funzionamento degli istituti competenti, quali servizi e commissioni ufficiali, organismi di sviluppo, consultori economici e sociali.

(2) In particolare, dovrebbero essere prese misure adeguate per rendere possibile la partecipazione effettiva di queste organizzazioni all'approntamento, all'esecuzione e alla valutazione dei programmi di riforma agraria.

13. Gli Stati membri dovrebbero promuovere la scelta di procedure e la costituzione di istituti che favoriscano i contatti delle organizzazioni di lavoratori agricoli con i datori di lavoro e le loro organizzazioni, come anche con le autorità competenti.

B. Informazione pubblica

14. Dovrebbero essere prese misure, segnatamente da parte dell'autorità competente, per promuovere:

- a. una migliore comprensione, da parte delle cerchie direttamente interessate (autorità centrali, locali ed altre, datori di lavori agricoli e proprietari fondiari), del contributo che le organizzazioni di lavoratori agricoli possono fornire per l'aumento e la migliore ripartizione del reddito nazionale, per l'ampliamento delle possibilità d'impiego produttivo e remunerativo nel settore rurale, per l'elevazione del livello generale d'educazione e di formazione delle differenti categorie di lavoratori rurali come anche per

il miglioramento delle condizioni generali di lavoro e di vita nelle regioni rurali;

- b.* una migliore comprensione, da parte della popolazione ma in particolare dei settori economici non rurali, dell'importanza del mantenimento di un equilibrio conveniente tra lo sviluppo delle regioni rurali e quello delle zone urbane, nonché dell'interesse di promuovere lo sviluppo delle organizzazioni di lavoratori agricoli, come fattore di un siffatto equilibrio.

15. Questi provvedimenti potrebbero comprendere:

- a.* campagne d'informazione e d'educazione di massa, segnatamente per fornire ai lavoratori agricoli informazioni complete e pratiche sui loro diritti, affinché possano poi esercitarli;
- b.* programmi radiofonici, televisivi e cinematografici, come anche articoli nella stampa locale e nazionale, illustranti le condizioni di vita e di lavoro nelle regioni rurali e commentanti le finalità delle organizzazioni di lavoratori agricoli e i risultati da esse conseguiti;
- c.* seminari e riunioni a livello locale, con la partecipazione di rappresentanti delle diverse categorie di lavoratori agricoli, di datori di lavoro e di proprietari fondiari, c'altri ceti della popolazione e d'autorità locali;
- d.* visite nelle regioni rurali, con la partecipazione di giornalisti, di rappresentanti di datori di lavoro e di lavoratori delle diverse branche industriali e commerciali, degli alunni di scuole e degli studenti delle università, accompagnati dai loro docenti e da altri rappresentanti dei diversi ceti della popolazione;
- e.* programmi d'insegnamento, adeguati ai diversi tipi e gradi di scuola, riflettenti puntualmente i problemi della produzione agraria e della vita dei lavoratori agricoli.

C. Educazione e formazione

16. Per assicurare uno sviluppo armonico delle organizzazioni dei lavoratori agricoli e permettere loro d'assumere rapidamente le loro responsabilità nello sviluppo economico e sociale, l'autorità competente dovrebbe, fra l'altro, prendere misure allo scopo di

- a.* fornire, ai dirigenti e ai membri di queste organizzazioni, nozioni su:
- i) la legislazione nazionale e le norme internazionali concernenti temi d'interesse diretto per l'attività di tali organizzazioni, in particolare il diritto d'associazione;
 - ii) i principi di base per l'istituzione e il funzionamento delle organizzazioni di lavoratori agricoli;

- iii) i problemi dello sviluppo rurale, come fattore dello sviluppo economico e sociale del Paese, compresa la produzione agraria o artigianale, l'immagazzinamento, la trasformazione, il trasporto, la commercializzazione dei prodotti e gli scambi commerciali;
 - iv) i principi e le tecniche della pianificazione nazionale ai diversi livelli;
 - v) i manuali e i programmi di formazione, pubblicati o definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, dall'Organizzazione internazionale del lavoro o da altre istituzioni specializzate, e destinati all'educazione e alla formazione dei lavoratori agricoli;
- b. migliorare e sviluppare l'educazione dei lavoratori agricoli ad ogni livello — generale, tecnico, economico e sociale — in modo da renderli più idonei a sviluppare le proprie organizzazioni, più consapevoli dei propri diritti e più attivamente partecipi dello sviluppo del mondo rurale; occorre particolarmente curare la formazione dei lavoratori semianalfabeti o analfabeti mediante l'organizzazione di programmi d'alfabetizzazione, vincolati allo sviluppo pratico delle loro attività;
- c. promuovere programmi riflettenti l'importanza che le donne potrebbero e dovrebbero assumere nelle comunità rurali e costituenti parte integrante del programma generale d'educazione e formazione, cui le donne dovrebbero poter accedere quanto gli uomini;
- d. prevedere una formazione destinata più particolarmente ai responsabili dell'educazione agricola, in modo da consentire loro, ad esempio, di partecipare alla creazione di servizi cooperativi, o altri servizi adeguati, volti a soddisfare le esigenze dei lavoratori affiliati nelle organizzazioni agricole, nonché a promuovere l'indipendenza delle medesime rendendole economicamente stabili.
- e. sostenere programmi comprendenti tutti gli aspetti del promovimento della gioventù rurale.

17. (1) Per assicurare effettivamente la formazione e l'insegnamento, menzionati nel precedente paragrafo 16, dovrebbero essere elaborati ed applicati programmi d'educazione operaia o d'educazione degli adulti, specialmente adeguati alle condizioni nazionali e locali, come anche alle esigenze sociali, economiche e culturali delle diverse categorie di lavoratori agricoli, nonché alle condizioni particolari delle donne e degli adolescenti.

(2) Data la conoscenza e l'esperienza acquisita in questo settore, i movimenti sindacali e le organizzazioni rappresentanti gli interessi dei lavoratori agricoli potrebbero essere strettamente associati all'elaborazione e all'attuazione di siffatti programmi.

D. Assistenza finanziaria e materiale

18. (1) Le organizzazioni di lavoratori agricoli, se reputano d'aver bisogno, specialmente all'inizio della loro attività, di un'assistenza finanziaria o materiale (ad esempio per l'attuazione di programmi d'insegnamento e di formazione) e se la chiedono con successo, dovrebbero poterla ricevere in un modo che rispetti la loro indipendenza e i loro interessi e quelli dei loro membri. L'assistenza dovrebbe completare l'iniziativa e gli sforzi dei lavoratori agricoli per assicurare il finanziamento delle loro proprie organizzazioni.

(2) I principi suindicati s'applicano a qualsiasi assistenza finanziaria e materiale, compresi i casi in cui lo Stato membro segue la politica di fornire direttamente una siffatta assistenza.

(Si omettono le firme)

*Allegato 2**Traduzione dal testo originale francese ¹⁾*

**Convenzione (n. 142)
concernente la funzione dell'orientamento
e della formazione professionali nella valorizzazione
delle risorse umane**

*La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale
del lavoro,*

convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro, e ivi adunatasi il 4 giugno 1975, nella sua sessantesima sessione;

dopo aver deciso d'adottare diverse proposte inerenti alla valorizzazione delle risorse umane tramite l'orientamento e la formazione professionali, questione costituente il sesto tema all'ordine del giorno della sessione;

dopo aver deciso che queste proposte avrebbero assunto la forma di una convenzione internazionale,

adotta, questo ventitreesimo giorno di giugno del millenovecentosettantacinque la seguente convenzione, denominata convenzione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975:

Articolo 1

1. Ciascun Membro dovrà adottare e sviluppare politiche e programmi completi e concertati d'orientamento e di formazione professionali, istituendo, segnatamente grazie ai servizi pubblici di collocamento, una stretta relazione fra l'orientamento e la formazione professionali e l'impiego.

2. Queste politiche e questi programmi dovrebbero tener conto:

- a. delle esigenze, possibilità e tematiche in materia d'impiego a livello regionale e nazionale;
- b. dello stadio e del livello dello sviluppo economico, sociale e culturale;

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel FF 1976 III, ediz. franc., a pag. 469

c. dei rapporti esistenti fra finalità di valorizzazione delle risorse umane e altri scopi economici, sociali e culturali.

3. Queste politiche e questi programmi devono essere applicati mediante metodi adeguati alle condizioni nazionali.

4. Queste politiche e questi programmi dovranno perseguire lo scopo di migliorare la capacità dell'individuo a comprendere l'ambiente di lavoro e quello sociale, nonché a influire su questi ultimi, individualmente e collettivamente.

5. Queste politiche e questi programmi dovranno incoraggiare ed aiutare qualsiasi persona, egualitariamente e senza alcuna discriminazione, a sviluppare e a utilizzare le sue attitudini professionali nel proprio interesse, conformemente alle sue aspirazioni, tenendo conto dei bisogni della società.

Articolo 2

Per conseguire le finalità suddette, ciascun Membro dovrà elaborare e perfezionare sistemi aperti, duttili e completivi d'insegnamento generale, tecnico e professionale, d'orientamento scolastico e professionale e di formazione professionale, impostandoli all'interno o al di fuori del sistema scolastico.

Articolo 3

1. Ciascun Membro dovrà allargare progressivamente i suoi sistemi d'orientamento professionale e quelli d'informazione continua sull'impiego, allo scopo d'assicurare un'informazione completa e un orientamento quanto più ampio ai fanciulli, agli adolescenti e agli adulti, nonché, mediante programmi adeguati, alle persone menonate.

2. Questa informazione e questo orientamento dovranno estendersi alla scelta di una professione, alla formazione professionale e alle possibilità d'educazione corrispondenti, alla situazione dell'impiego e alle pertinenti previsioni, alle possibilità di promovimento, alle condizioni di lavoro, alla sicurezza e all'igiene del lavoro e ad altri aspetti della vita attiva nei diversi settori economici, sociali e culturali e a tutti i gradi di responsabilità.

3. Questa informazione e questo orientamento dovranno essere completati mediante un'informazione speciale sugli aspetti generali delle convenzioni collettive e sui diritti e obblighi conferiti alle parti interessate dalla legislazione del lavoro; questa informazione speciale dovrà essere fornita conformemente alla legge e alla prassi nazionali, tenuto conto delle funzioni e dei compiti rispettivi delle organizzazioni interessate di lavoratori e di datori di lavoro.

Articolo 4

Ciascun Membro dovrà progressivamente allargare, adeguare e armonizzare i diversi sistemi di formazione professionale per soddisfare le esigenze degli adolescenti e degli adulti, durante tutta la loro vita, in ogni settore dell'economia, in ogni branca dell'attività economica e a tutti i livelli di qualificazione professionale e di responsabilità.

Articolo 5

Le politiche e i programmi d'orientamento e di formazione professionali saranno elaborati ed applicati in collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e, all'occorrenza, conformemente alla legge e alla prassi nazionali, con altri organismi interessati.

Articolo 6

Le ratificazioni formali della presente convenzione saranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro e da questo registrate.

Articolo 7

1. La presente convenzione vincola unicamente i Membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro, la cui ratificazione sia stata registrata dal Direttore generale.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che il Direttore generale avrà registrato le ratificazioni di due Membri.

3. Successivamente, la presente convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data in cui è stata registrata la sua ratificazione.

Articolo 8

1. Qualsiasi Membro che ha ratificato la presente convenzione può disdirarla alla scadenza di un periodo di dieci anni dopo la data della messa in vigore iniziale della convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro e registrato dal medesimo. La disdetta ha effetto soltanto un anno dopo la registrazione.

2. Qualsiasi Membro il quale, avendo ratificato la presente convenzione, non faccia uso, nel termine di un anno dopo la scadenza del periodo decennale menzionato nel paragrafo precedente, della facoltà di disdetta prevista nel presente articolo, è vincolato per un nuovo periodo di dieci anni e, successi-

vamente, potrà disdire la presente convenzione alla scadenza di ogni periodo decennale, nelle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 9

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro notifica, a tutti gli Stati partecipi dell'Organizzazione internazionale del lavoro, la registrazione di qualsiasi ratificazione e disdetta, comunicatagli dai Membri dell'organizzazione.

2. Notificando ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda notificazione comunicatagli, il Direttore generale li avvertirà della data in cui la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 10

Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite, a scopo di registrazione, conformemente all'articolo 102 della Carta delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo ad ogni ratificazione e a qualsiasi atto di disdetta, registrati conformemente agli articoli precedenti.

Articolo 11

Ogniquale volta lo giudicherà necessario, il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione ed esaminerà l'opportunità di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la sua revisione totale o parziale.

Articolo 12

1. Nel caso in cui la Conferenza adottasse una nuova convenzione comportante la revisione parziale o totale del presente testo, e a meno che la nuova convenzione non disponga altrimenti:

- a. la ratificazione da parte di un Membro della nuova convenzione di revisione provocherà, di pieno diritto, nonostante il precedente articolo 8, la disdetta immediata della presente convenzione, con riserva che la nuova convenzione di revisione sia entrata in vigore;
- b. a contare dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente convenzione cesserà d'essere aperta alla ratificazione dei Membri.

2. La presente convenzione permane in ogni caso vigente, nella sua forma e nel suo tenore, per i Membri che l'avessero ratificata e che non ratificassero la convenzione di revisione.

Articolo 13

Il tenore francese e inglese del testo della presente convenzione fanno parimenti fede.

(Si omettono le firme)

Traduzione dal testo originale francese ¹⁾

**Raccomandazione (n. 150)
concernente la funzione dell'orientamento
e della formazione professionali nella valorizzazione
delle risorse umane**

*La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale
del lavoro,*

convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro e ivi adunatasi il 4 giugno 1975, nella sua sessantesima sessione;

considerando l'importanza dell'orientamento e della formazione professionali nell'applicazione delle politiche e dei programmi di impiego;

tenendo conto delle norme delle convenzioni e raccomandazioni internazionali sul lavoro, direttamente connesse con la politica dell'impiego e, in particolare, della convenzione e della raccomandazione concernenti la discriminazione (impiego e professione), 1958, e della convenzione e della raccomandazione sulla politica dell'impiego, 1964;

osservando che la conferenza generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura ha adottato nella sua diciottesima sessione (1974) una raccomandazione concernente l'insegnamento tecnico-professionale;

osservando che l'Organizzazione internazionale del lavoro e l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura hanno coordinato strettamente i loro sforzi allo scopo di armonizzarne le finalità e di evitare i doppi impieghi e le contraddizioni tra i rispettivi strumenti e ribadendo che esse continueranno a collaborare strettamente allo scopo d'assicurare l'impiego efficace di questi strumenti;

dopo aver deciso d'adottare diverse proposte, inerenti alla valorizzazione delle risorse umane, su orientamento e formazione professionali, questione costituente il sesto oggetto all'ordine del giorno della sessione;

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel FF 1976 III, ediz. franc., a pag. 473

dopo aver deciso che queste proposte dovrebbero assumere la forma di una raccomandazione,

adotta, questo ventitreesimo giorno del mese di giugno millenovecentosettantacinque, la raccomandazione seguente, denominata Raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975:

I. Disposizioni generali

1. La presente raccomandazione si applica all'orientamento e alla formazione professionali dei giovani e degli adulti, in tutti i settori della vita economica, sociale e culturale, e a tutti i livelli di qualificazione professionale e di responsabilità.

2. (1) Nella presente raccomandazione, la locuzione «professionale», qualificante i termini «orientamento» o «formazione», significa che l'orientamento e la formazione perseguono lo scopo di scoprire e sviluppare le idoneità umane al fine di una vita attiva produttiva e soddisfacente e, in connessione con le diverse forme d'educazione, di migliorare la facoltà dell'individuo di comprendere le condizioni di lavoro e l'ambiente sociale e d'influenzare quest'ultimo individualmente o collettivamente.

(2) La definizione del sottoparagrafo (1) s'applica all'orientamento, alla formazione iniziale, al perfezionamento e al riciclaggio, indipendentemente dal modo in cui sono impartiti, nonché dai livelli di qualificazione professionale o di responsabilità.

(3) Attuando le disposizioni della raccomandazione, gli Stati membri dovrebbero tener conto delle direttive complementari che fossero presentate da conferenze regionali, da commissioni industriali e da riunioni di esperti o di consulenti, convocate dall'Organizzazione internazionale del lavoro, come anche da altri organismi competenti.

II. Politiche e programmi

4. (1) I Membri dovrebbero adottare e sviluppare politiche e programmi completi e concertati d'orientamento e formazione professionali, istituendo, segnatamente grazie ai servizi pubblici di collocamento, una stretta relazione tra l'orientamento e la formazione professionali e l'impiego.

(2) Queste politiche e questi programmi dovrebbero tener conto:

- a. dei bisogni, delle possibilità e dei problemi in materia d'impiego a livello regionale e nazionale;

- b. dello stadio e del livello di sviluppo economico, sociale e culturale;
- c. dei rapporti esistenti tra gli scopi della valorizzazione delle risorse umane e le altre finalità economiche, sociali e culturali.

(3) Queste politiche e questi programmi dovrebbero essere applicati mediante metodi adeguati alle condizioni nazionali.

(4) Queste politiche e questi programmi dovrebbero incoraggiare ed aiutare qualsiasi persona, in condizioni di parità e di non discriminazione, a sviluppare e utilizzare le sue idoneità professionali, nel proprio interesse e conformemente alle proprie aspirazioni, tenendo conto dei bisogni della società.

(5) Queste politiche e questi programmi dovrebbero parimente incoraggiare le aziende ad accettare le responsabilità di formare i lavoratori che esse impiegano. Queste aziende dovrebbero collaborare con i rappresentanti dei loro collaboratori prima d'elaborare le loro attività di formazione e, nel limite del possibile, dovrebbero provvedere in modo che questi programmi risultino conformi al sistema pubblico di formazione.

(6) Queste politiche e questi programmi dovrebbero essere intesi a:

- a. assicurare l'accesso ad un impiego produttivo, salariato o indipendente, conforme alle attitudini e alle aspirazioni professionali dei lavoratori e ad agevolare la mobilità professionale;
- b. promuovere e sviluppare lo spirito inventivo, il dinamismo e l'iniziativa, volti a mantenere o accrescere l'efficacia del lavoro;
- c. proteggere i lavoratori dalla disoccupazione, o da qualsiasi altra perdita di reddito o incapacità di guadagno risultante dalla mancata utilizzazione delle loro qualità professionali, come anche dal sottoimpiego;
- d. proteggere i lavoratori contro qualsiasi sovraccarico fisico o intellettuale nell'impiego;
- e. proteggere i lavoratori contro i rischi professionali, integrando nella formazione, per ciascun mestiere o professione, un insegnamento qualificato sulla sicurezza e l'igiene del lavoro;
- f. assistere i lavoratori nella ricerca d'un modo di lavorare che dia soddisfazione e consenta la realizzazione e lo sviluppo della personalità; aiutarli inoltre a migliorare la loro sorte mediante sforzi autonomi, allo scopo di migliorare la qualità del loro contributo alla vita economica o di modificarne la natura;
- g. promuovere il progresso sociale, culturale ed economico, come anche un adeguamento costante al mutamento, assicurando la partecipazione di tutti gli interessati al riesame delle condizioni di lavoro;

- h.* far partecipare pienamente tutti i gruppi della società al processo di sviluppo e ai relativi vantaggi.

5. (1) Per conseguire gli scopi precedenti, i Membri dovrebbero elaborare e perfezionare sistemi aperti, duttili e complementari d'insegnamento generale, tecnico e professionale, d'orientamento scolastico e professionale e di formazione professionale, impostandoli all'interno o al di fuori del sistema scolastico.

(2) I Membri dovrebbero adoperarsi segnatamente a:

- a.* assicurare a tutti parità d'accesso all'orientamento e alla formazione professionali;
- b.* prevedere, per i diversi ceti della popolazione, un orientamento professionale continuo, di concezione ampia e realistica, concernente tutti i rami dell'attività economica;
- c.* elaborare sistemi completi di formazione concernenti tutti gli aspetti del lavoro produttivo in tutti i rami dell'attività economica;
- d.* facilitare la mobilità entro il ventaglio di formazione, nel quadro di una professione o di un settore economico determinato e fra professioni e settori economici diversi, come anche fra diversi gradi di responsabilità;
- e.* coordinare la formazione professionale destinata ad un settore od a una branca dell'economia con quella destinata ad altri settori o altre branche;
- f.* elaborare strutture di formazione professionale sistematica in tutti i rami dell'attività economica, per tutti i generi di lavori e per tutti i livelli di qualificazione professionale e di responsabilità;
- g.* offrire a tutti i lavoratori possibilità reali di reintegrarsi nel sistema d'educazione a un livello che tenga conto della loro esperienza professionale;
- h.* istituire una stretta cooperazione e coordinazione tra l'orientamento e la formazione professionali, impartiti fuori del sistema scolastico, da un lato, e l'orientamento scolastico e il sistema d'educazione scolastica, dall'altro;
- i.* istituire condizioni che consentano ai lavoratori di completare la loro formazione professionale, mediante una formazione sindacale impartita dalle loro rispettive organizzazioni;
- j.* procedere alle ricerche e agli adeguamenti amministrativi e metodologici necessari all'esecuzione dei programmi d'orientamento e di formazione professionali.

6. Le politiche e i programmi d'orientamento e di formazione professionali dovrebbero:

- a.* articolarsi sulle politiche e sui grandi programmi di sviluppo economico e sociale, come quelli intesi al promovimento dell'impiego, all'integra-

zione sociale, allo sviluppo rurale, allo sviluppo artigianale e industriale, all'adeguamento dei metodi e dell'organizzazione del lavoro alle esigenze umane e al miglioramento delle condizioni di lavoro;

- b. tener conto dell'interazione e della cooperazione internazionale a livello economico e tecnologico;
- c. costituire l'oggetto di riesami periodici in funzione dello sviluppo economico e sociale in corso o pianificato;
- d. promuovere attività incoraggianti i lavoratori a contribuire al miglioramento delle relazioni internazionali;
- e. contribuire ad una migliore comprensione delle questioni tecniche, scientifiche, economiche, sociali e culturali;
- f. istituire e sviluppare una infrastruttura adeguata, per impartire la formazione appropriata concernente le norme essenziali inerenti all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

III. Orientamento professionale

7. (1) I Membri dovrebbero allargare progressivamente i loro sistemi d'orientamento professionale e i loro sistemi di formazione continua sull'impiego, allo scopo di assicurare un'informazione completa e un orientamento, quanto possibile ampio, ai fanciulli, agli adolescenti e agli adulti, nonché, mediante programmi adeguati, alle persone menomate.

(2) Questa informazione e questo orientamento dovrebbero comprendere la scelta di una professione, la formazione professionale e le possibilità d'educazione pertinenti, la situazione e le prospettive dell'impiego, le possibilità di promovimento, le condizioni di lavoro, la sicurezza e l'igiene del lavoro e altri aspetti della vita attiva, nei diversi settori dell'attività economica, sociale e culturale, e a ogni livello di responsabilità.

(3) Questa informazione e questo orientamento dovrebbero essere completati mediante un'informazione specifica sugli aspetti generali delle convenzioni collettive e sui diritti ed obblighi di tutte le parti interessate secondo la legislazione sul lavoro; quest'informazione specifica dovrebbe essere fornita conformemente alla legge e alla prassi nazionali, tenuto conto delle funzioni e dei compiti rispettivi delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro interessate.

8. (1) I programmi d'orientamento professionale dovrebbero perseguire le seguenti finalità principali:

- a. offrire ai fanciulli e agli adolescenti, non ancora impegnati in un'attività professionale, una base adeguata per permettere loro di scegliere un tipo

- di insegnamento o di formazione professionale conforme alle loro idoneità, alle loro capacità e ai loro interessi, tenuto conto delle possibilità d'impiego;
- b.* aiutare i beneficiari di programmi d'insegnamento e di formazione professionale a trarne il maggior vantaggio e a prepararsi sia a completare la loro istruzione o la loro formazione professionale, sia ad avviarsi ad un'attività professionale, profittando dell'educazione e della formazione continue, richieste nel corso della loro vita professionale;
 - c.* aiutare le nuove leve del lavoro, come anche i lavoratori intenzionati a mutare attività professionale, oppure disoccupati, a scegliere un'occupazione e ad acquisire la corrispondente istruzione e formazione professionale;
 - d.* segnalare alle persone esercitanti un impiego le possibilità di migliorare il loro potenziale di sviluppo professionale, il loro livello di competenza, il loro reddito e la loro situazione, come anche i requisiti di istruzione e formazione professionale, necessari al riguardo, nonché i mezzi pratici disponibili;
 - e.* indurre l'opinione pubblica a comprendere meglio i contributi apportati, allo sviluppo generale e all'espansione dell'impiego, dai diversi settori e rami dell'economia, compresi quelli che, tradizionalmente, godono di un prestigio limitato;
 - f.* aiutare le istituzioni partecipanti a integrare, nell'orientamento professionale, informazioni sull'efficacia di determinati programmi di formazione.

(2) I Membri dovrebbero provvedere affinché l'attuazione di questi programmi risulti compatibile con il diritto alla libera scelta di un'attività professionale e a eque possibilità di promozione come anche con il diritto all'educazione.

9. Potenziando i loro sistemi d'orientamento professionale, i Membri dovrebbero segnatamente adoperarsi per:

- a.* far comprendere ai fanciulli e agli adolescenti, frequentanti una scuola, quale sia il valore e l'importanza del lavoro e familiarizzarli con le condizioni di lavoro, in una gamma il più possibile vasta di professioni, illustrando loro le prospettive d'impiego e di carriera come anche i requisiti necessari per approfittarne;
- b.* fornire ai fanciulli e ai giovani, che non hanno mai frequentato la scuola o che l'hanno lasciata prematuramente, informazioni su una gamma il più possibile vasta di professioni, sulle loro prospettive d'impiego e sulla maniera d'accedervi;

- c. informare gli adulti, esercitanti un'attività salariata indipendente, circa le tendenze e le finalità di sviluppo del loro settore d'attività e, segnatamente, circa i riflessi, su di esso, dei mutamenti sociali, tecnici ed economici;
- d. fornire ai disoccupati e alle persone sottoimpiegate le informazioni e gli orientamenti sulle possibilità di trovare un impiego o di migliorare quello esercitato, come anche sui mezzi disponibili all'uopo;
- e. fornire, nel quadro delle misure generali di progresso sociale, alle persone che devono affrontare difficoltà particolari d'educazione, formazione professionale o impiego, l'assistenza necessaria per sormontarle.

10. (1) Dovrebbero essere offerti programmi d'orientamento professionale collettivo — consistenti nella diffusione di informazioni concrete e di consulenze orientative ai gruppi presentanti identici bisogni professionali — come anche consigli individuali.

(2) I consigli individuali dovrebbero segnatamente essere offerti ai giovani e agli adulti bisognosi d'assistenza specializzata, affinché possano rendersi conto delle loro idoneità, capacità e mete professionali, conoscere le possibilità che eventualmente s'offrono loro nel settore dell'educazione, della formazione professionale e dell'impiego, onde scegliere un determinato genere d'insegnamento, di formazione professionale o d'impiego.

(3) I consigli individuali e, se del caso, le attività d'orientamento professionale collettivo dovrebbero tener conto dei bisogni specifici d'informazione e d'assistenza di ogni persona e badare soprattutto ai menomati fisici e psichici, come anche alle persone sfavorite a livello sociale o educativo. Essi potrebbero comprendere esercizi di ricerca e valutazione d'informazioni, come anche di decisione, nonché esercizi di selezione entro un'ampia gamma di possibilità e di finalità di carriera, allo scopo di sviluppare la capacità di procedere ad una scelta ponderata. Essi dovrebbero sempre tener conto del diritto conferito all'individuo di operare la sua scelta fondandosi su informazioni complete.

(4) I consigli individuali dovrebbero, se del caso, essere completati mediante consigli inerenti ai rimedi e alle altre forme d'aiuto che possono essere utili per l'adattamento professionale dell'interessato.

11. I Membri, il cui programma d'orientamento professionale è ancora poco sviluppato, dovrebbero, avantutto, perseguire le seguenti finalità:

- a. rendere attenti i giovani sull'importanza di scegliere programmi d'insegnamento e di formazione professionale tenendo integralmente conto delle prospettive d'impiego e di sviluppo economico e sociale e conformemente ai loro interessi e alle loro idoneità personali;

- b. aiutare i gruppi che ne hanno bisogno a sormontare le barriere poste, dalle tradizioni, ad ostacolo della libera scelta d'insegnamento, di formazione o di professione;
- c. soddisfare le esigenze delle persone particolarmente dotate per i rami professionali di grande importanza.

12. Nei loro programmi d'orientamento professionale, i Membri dovrebbero usare pienamente di tutte le agevolazioni e di tutti i mezzi di comunicazione disponibili che permettono di raggiungere, nel modo più efficace, i gruppi interessati.

13. (1) Per quanto possibile, ai fini d'orientamento professionale occorrerebbe ricorrere ad appropriati test attitudinali sulle caratteristiche fisiologiche e psicologiche, oppure ad altri metodi d'esame, secondo le esigenze individuali.

(2) Questi test o altri metodi d'esame dovrebbero essere utilizzati soltanto con l'assenso della persona da orientare e dovrebbero essere combinati con altre tecniche d'esplorazione delle caratteristiche individuali. Essi dovrebbero venir eseguiti soltanto da specialisti.

(3) I risultati di questi test ed esami dovrebbero essere comunicati a terzi soltanto con il consenso della persona esaminata.

14. (1) I test, o gli altri metodi d'esame, usati per orientamento professionale, dovrebbero essere normalizzati secondo i gruppi d'età, i ceti e le culture e la loro validità dovrebbe essere riscontrata in funzione delle loro precise finalità.

(2) Dovrebbe esistere un programma di continuo aggiornamento di questi test e altri metodi d'esame, allo scopo di tener conto dell'evoluzione delle condizioni e dei modi di vita.

IV. Formazione professionale

A. Disposizioni generali

15. (1) I Membri dovrebbero progressivamente sviluppare, adeguare ed armonizzare i loro sistemi di formazione professionale, onde soddisfare le esigenze degli adolescenti e degli adulti su tutto l'arco della loro vita, in tutti i settori e rami dell'economia, nonché a tutti i livelli di qualificazione professionale e di responsabilità.

(2) A tale riguardo, dovrebbe essere accordata particolare attenzione:

- a. alle possibilità di promovimento da offrire alle persone desiderose e capaci di raggiungere maggiori livelli di qualificazione professionale e di responsabilità, ogni qual volta le condizioni lo permettano;

- b.* al miglioramento della formazione professionale nei settori e rami economici dove la formazione resta soprattutto empirica e dove i metodi e le tecniche utilizzate cadono in obsolescenza;
- c.* alla formazione professionale delle classi finora preterite, in particolare di gruppi sfavoriti a livello economico o sociale;
- d.* alla coordinazione efficace dell'educazione generale e della formazione professionale, dell'insegnamento teorico e dell'insegnamento pratico, della formazione iniziale e del perfezionamento.

(3) I programmi di formazione professionale dovrebbero essere concepiti in modo da favorire il pieno impiego e lo sviluppo delle idoneità di ciascuno.

16. I programmi di formazione professionale concernenti le diverse professioni e branche economiche dovrebbero, se del caso, essere articolati in tappe progressive, in modo da offrire possibilità sufficienti:

- a.* di formazione iniziale, per i giovani e gli adulti privi, o quasi, d'esperienza professionale;
- b.* di perfezionamento, per permettere alle persone esercitanti già una professione:
 - i)* di migliorare la loro competenza nel lavoro, di allargare la gamma delle loro possibilità d'impiego, d'accedere ad attività più elevate o di ottenere una promozione;
 - ii)* di aggiornare le loro conoscenze e le loro qualificazioni in funzione dell'evoluzione della loro professione;
- c.* di riciclaggio, per permettere agli adulti d'acquistare nuove qualificazioni in un settore professionale differente;
- d.* di istruzione completa, nella misura in cui quest'ultima risulti necessaria;
- e.* di formazione in igiene e sicurezza sul lavoro, in particolare per i giovani e gli adulti privi di sufficiente esperienza professionale;
- f.* di informazione circa i diritti e gli obblighi risultanti dall'impiego, compresi i sistemi di sicurezza sociale.

17. (1) Dovrebbe essere intrapreso ogni sforzo per sviluppare e utilizzare pienamente, anche mediante finanziamento pubblico, le possibilità di formazione professionale, attuali o potenziali, comprese le risorse delle aziende, allo scopo d'offrire programmi di formazione professionale continua.

(2) I programmi di formazione dovrebbero ricorrere, secondo i bisogni e le possibilità, ai mass media, a unità mobili d'insegnamento, ai corsi per corrispondenza e ad altri mezzi d'autoistruzione.

18. I programmi di formazione iniziale, destinati ai giovani privi, o quasi, d'esperienza professionale, dovrebbero segnatamente comprendere:

- a. un'istruzione generale, coordinata con una formazione pratica e con un insegnamento teorico completante quest'ultima;
- b. una formazione di base, inerente alle conoscenze teoriche e pratiche comuni a più professioni affini, impartita in un istituto d'insegnamento, in un istituto di formazione professionale o nell'azienda stessa, sul lavoro o no;
- c. una specializzazione teorica e pratica, direttamente utilizzabile per impieghi esistenti o istituendi;
- d. un'introduzione, sotto sorveglianza, alle condizioni reali di lavoro.

19. (1) I corsi di formazione iniziali a tempo pieno dovrebbero, sempreché le condizioni lo consentano, prevedere una sincronizzazione adeguata tra l'insegnamento teorico, impartito negli istituti educativi, e la formazione empirica, impartita in azienda, in modo che questo insegnamento teorico risponda alle condizioni reali di lavoro; analogamente, la formazione pratica non impartita in azienda dovrebbe, nella misura del possibile, corrispondere alle condizioni reali di lavoro.

(2) La formazione empirica, integrata nell'insegnamento impartito negli istituti educativi, dovrebbe essere organizzata secondo un piano elaborato, di comune accordo, dalle aziende, dalle istituzioni e dai rappresentanti dei lavoratori interessati, allo scopo:

- a. di consentire ai partecipanti di mettere in pratica, nella vita professionale, le conoscenze acquisite fuori del luogo di lavoro;
- b. di far loro conoscere gli aspetti della professione accessibili soltanto in azienda;
- c. di familiarizzare i giovani, privi o quasi di esperienza professionale, con le esigenze e le condizioni cui dovranno presumibilmente far fronte sul lavoro, come anche con le loro responsabilità in un lavoro di gruppo.

20. Le persone che, terminati i corsi a tempo pieno menzionati nel paragrafo 19, assumono il primo impiego dovrebbero beneficiare:

- a. di un accoglimento atto a familiarizzarle con le caratteristiche e le finalità dell'azienda nonché con le condizioni di lavoro;
- b. di una formazione complementare sistematica, impartita empiricamente ma affiancata dai corsi teorici necessari;
- c. nella misura del possibile, dell'acquisizione sistematica di esperienze in una serie di lavori e di compiti, presentanti un valore didattico, compreso l'adeguamento al posto di lavoro.

21. Le autorità competenti dovrebbero, previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, e nel quadro della pianificazione

e della legislazione nazionali, elaborare piani nazionali e regionali di perfezionamento, in rapporto con la situazione dell'impiego.

22. (1) Le aziende dovrebbero, in consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, gli interessati e i quadri responsabili, istituire e rivedere, a intervalli regolari, piani di perfezionamento per il loro personale a tutti i livelli di qualificazione e di responsabilità. A tale scopo può essere costituito un comitato misto.

(2) Questi piani dovrebbero:

- a. offrire possibilità d'acquisire le attitudini richieste per una promozione a stadi più elevati di qualificazione professionale e di responsabilità;
- b. concernere la formazione tecnica, gli altri tipi di formazione e l'esperienza professionale da conferire agli interessati;
- c. tener conto delle loro idoneità e dei loro interessi come anche delle esigenze del lavoro.

(3) Le persone responsabili del lavoro di altre persone dovrebbero essere tenute a contribuire efficacemente al successo dei piani di perfezionamento.

(4) Le responsabilità organiche per quanto concerne l'istituzione, l'applicazione e la revisione dei piani di perfezionamento dovrebbero essere chiaramente definite e, per quanto possibile, venir affidate sia a un'unità speciale, sia a una o più persone esercitanti la loro attività a un livello in rapporto con tali responsabilità.

23. (1) I lavoratori formati in aziende dovrebbero:

- a. ricevere una remunerazione o un'indennità adeguata;
- b. beneficiare dello stesso sistema di sicurezza sociale del personale regolare dell'azienda.

(2) I lavoratori che ricevono una formazione diversa da quella empirica dovrebbero beneficiare di un congedo-educazione conformemente alle disposizioni della convenzione e della raccomandazione sul congedo d'educazione pagato, 1974.

B. Norme e direttive di formazione professionale

24. (1) La formazione professionale iniziale e il perfezionamento per qualificazioni professionali riconosciute dovrebbero possibilmente essere disciplinati da norme generali stabilite o approvate dall'organismo competente, previa consultazione delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori interessate.

(2) Queste norme dovrebbero indicare:

- a. il livello di qualificazione professionale e di conoscenze, richiesto per i candidati ai diversi corsi di formazione professionale;
- b. il livello di competenza da raggiungere in ogni fase di formazione, in ogni attività o funzione principale della professione considerata, come anche, nella misura del possibile, il contenuto e la durata della formazione, le installazioni e attrezzature necessarie per raggiungere questo livello di competenza;
- c. la ripartizione della formazione professionale tra il sistema scolastico, gli istituti di formazione professionale, le aziende, il lavoro stesso, gli altri mezzi formativi;
- d. la natura e la durata dei periodi di pratica richiesti nel corso della formazione professionale;
- e. il contenuto della formazione, in base ai principi della polivalenza e della mobilità professionale;
- f. la metodologia applicata, tenuto conto delle finalità della formazione e delle caratteristiche degli alunni;
- g. gli esami e gli altri mezzi di controllo dei risultati;
- h. i certificati che attestano una formazione professionale seguita con successo.

25. (1) Ove sussistano, fra i diversi settori e rami economici, oppure fra aziende di dimensioni differenti, divergenze accentuate per quanto concerne le attività sottese a una stessa professione, o le condizioni nelle quali essa si esercita, questa professione andrà disciplinata da più di una norma di formazione professionale, durante tutto il periodo in cui sussistono le divergenze.

(2) Le norme disciplinanti una stessa professione dovrebbero essere coordinate, onde facilitare il cambiamento d'attività in seno alla professione, restando inteso che le qualificazioni e l'esperienza professionali già acquisite dovrebbero essere pienamente riconosciute.

26. (1) Occorrerebbe emanare direttive disciplinanti l'organizzazione della formazione professionale ed il suo contenuto, per quelle professioni, quei gradi di qualificazione, conoscenze e livelli di responsabilità per i quali le norme, di cui al paragrafo 24 della presente raccomandazione, risultano prontamente inadeguate.

(2) Siffatte direttive possono rivelarsi necessarie per quanto concerne segnatamente:

- a. la formazione di futuri quadri, specialisti e membri del personale di direzione o di persone che già occupano siffatte funzioni;

- b. la formazione di preposti alla formazione e direttori della formazione, come anche di ispettori ed istruttori della formazione professionale;
- c. la formazione professionale nei rami economici dove esiste un numero elevato di persone operanti in conto proprio o in piccole aziende;
- d. il miglioramento della formazione professionale, sia nei rami economici privi, o quasi, di misure volte ad assicurare la formazione professionale sistematica necessaria, sia nelle aziende utilizzanti tecniche e metodi obsolescenti.

(3) Queste direttive potrebbero risultare appropriate anche per quanto concerne la prima formazione di persone che hanno appena terminato i corsi di formazione iniziale a tempo pieno negli istituti d'insegnamento e in quelli di formazione professionale.

27. Le norme e le direttive di formazione professionale dovrebbero essere riscontrate e rivedute periodicamente, con la partecipazione delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori, ed adeguate all'evoluzione delle esigenze. La periodicità di questi riesami verrebbe a dipendere dal ritmo dell'evoluzione nella professione considerata.

28. (1) I Membri dovrebbero progressivamente dotarsi di norme e di direttive, oppure, se del caso, allargare progressivamente il campo d'applicazione di quelle già adottate, fino a conseguire un insieme normativo applicabile a tutte le principali professioni e a tutti i livelli di qualificazione e di responsabilità.

(2) Dovrebbe essere data la priorità alla formazione concernente le professioni e i livelli di qualificazione professionale e di responsabilità di primaria importanza per il progresso economico e sociale.

V. Formazione alle funzioni dirigenziali e al lavoro indipendente

29. (1) Le persone responsabili del lavoro di altri, i quadri e gli specialisti collaboranti nella direzione delle aziende, come anche le persone che devono assumere le funzioni di direzione e di sorveglianza, dovrebbero beneficiare di una formazione alle pertinenti funzioni.

(2) Le autorità competenti dovrebbero, nel quadro della pianificazione e della legislazione nazionali, e dopo consultazione delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori, elaborare programmi di formazione alle funzioni di direzione e sorveglianza e al lavoro indipendente.

30. (1) Stabilendo il contenuto dei programmi di formazione alle funzioni di direzione e sorveglianza, dovrebbe essere tenuto conto del livello attuale e prevedibile delle pertinenti responsabilità.

(2) Questi programmi dovrebbero segnatamente essere intesi a:

- a. sviluppare una conoscenza e una comprensione adeguate degli aspetti economici e sociali implicati nell'attività decisionale;
- b. sviluppare le idoneità e i comportamenti richiesti per dirigere e motivare altre persone, nel rispetto della dignità umana e per istituire sane relazioni professionali;
- c. sviluppare lo spirito d'iniziativa e un'atteggiamento positivo di fronte ai mutamenti, come anche l'idoneità a valutare le ripercussioni di questi ultimi su terze persone;
- d. rafforzare la capacità d'assumere nuove responsabilità sul lavoro;
- e. rendere i beneficiari di questi programmi pienamente coscienti dell'importanza dell'educazione, dell'orientamento e della formazione professionali per il personale aziendale;
- f. promuovere la consapevolezza della condizione dei lavoratori nella loro vita professionale, la preoccupazione del loro benessere come anche la conoscenza del diritto del lavoro e dei sistemi di sicurezza sociale;
- g. far conoscere il valore degli sforzi da fornire per perfezionarsi;
- h. servire di base a un perfezionamento che permetta d'adeguarsi alle nuove esigenze.

31. (1) I programmi di formazione professionale per un impiego indipendente dovrebbero tener conto della situazione sociale dei lavoratori e:

- a. inculcare, oltre alla formazione professionale nel settore tecnico scelto, le pratiche e i principi fondamentali della gestione degli affari e della formazione di altre persone;
- b. far capire ai loro beneficiari la necessità di prendere iniziative, di valutare i rischi e di accettarli.

(2) Questi programmi dovrebbero comprendere possibilità d'aggiornamenti periodici ed essere rafforzati mediante un'informazione continua sull'evoluzione della tecnica nel settore di cui si tratta, sulle fonti di finanziamento e, se del caso, sui modi più efficaci di commercializzazione.

VI. Programmi destinati a zone determinate o a branche economiche particolari

32. (1) Dovrebbero essere approntati programmi adeguati d'orientamento e di formazione professionali per le zone o le branche economiche dove si impongono miglioramenti generali, oppure importanti mutamenti strutturali.

(2) Questi programmi dovrebbero venir integrati nell'insieme dei programmi nazionali d'orientamento e di formazione professionali e coordinati con altre misure intese a sviluppare la zona o la branca interessata.

33. Fra le zone o le branche economiche che possono esigere siffatti programmi, potrebbe risultare opportuno di badare particolarmente alle zone rurali, alle branche dove si utilizzano tecniche e metodi lavorativi obsolescenti, alle industrie e alle aziende in declino o in fase di riconversione e alle industrie previste o di recente costituzione.

A. Zone rurali

34. (1) I programmi destinati alle zone rurali dovrebbero essere volti ad assicurare una completa uguaglianza di possibilità alle popolazioni rurali ed urbane in materia di orientamento e di formazione professionali.

(2) Questi programmi dovrebbero essere approntati nel quadro della politica nazionale di sviluppo, tenendo segnatamente conto delle caratteristiche e delle tendenze dei movimenti migratori fra zone rurali e zone urbane.

35. (1) I programmi destinati alle zone rurali dovrebbero prevedere disposizioni adeguate per soddisfare le esigenze particolari d'orientamento e di formazione professionali:

- a. dei lavoratori agricoli, compresi quelli delle piantagioni, dei piccoli proprietari, dei fattori, dei mezzadri e altre persone occupate nell'agricoltura e nelle attività connesse, in particolare nel caso di riforma agraria, o d'altra modificazione importante dei sistemi d'approvvigionamento, di produzione e di distribuzione, nelle zone interessate;
- b. delle persone esercitanti professioni non agrarie, in particolare nell'educazione, nelle comunicazioni, nei trasporti, nei servizi, nonché nell'artigianato.

(2) Questi programmi dovrebbero tener conto della diversità delle esigenze, secondo il tipo d'attività rurale esercitata, secondo il grado di meccanizzazione, di specializzazione e di modernizzazione, o anche secondo la vastità.

(3) I programmi destinati alle zone rurali dovrebbero prevedere l'istruzione nell'organizzazione di cooperative e nella gestione aziendale.

36. (1) I Paesi dove le agevolazioni ed i programmi d'orientamento e di formazione professionali per le zone rurali sono ancora insufficientemente sviluppati dovrebbero, all'inizio, tendere particolarmente a:

- a. far conoscere ai giovani e agli adulti, viventi in zona rurale, le finalità e le misure previste per ottenere miglioramenti o cambiamenti strutturali importanti nella loro regione, come anche le conseguenze che possono risultarne per il loro lavoro e la loro vita;
- b. impartire un insegnamento e una formazione professionale sistematica a

- tempo pieno o a tempo parziale, secondo il caso, ai giovani attivi, allo scopo di completare le conoscenze acquisite empiricamente sul lavoro;
- c. offrire agli adulti, grazie ai mezzi esistenti (formazione professionale, informazioni e altri servizi di consulenza), programmi, di breve durata, di perfezionamento, d'aggiornamento o di riciclaggio;
 - d. costituire, nelle zone rurali, quadri sociali ed economici ed incoraggiare i gruppi più importanti a partecipare allo sviluppo;
 - e. incoraggiare la volontà di perfezionarsi.

(2) Questi Paesi dovrebbero esaminare periodicamente le priorità inerenti alle zone rurali, in modo da tentare progressivamente di:

- a. costituire servizi completi d'informazione e di orientamento professionali per l'insieme della popolazione rurale;
- b. introdurre o generalizzare la formazione iniziale sistematica dei giovani;
- c. adottare programmi completi di perfezionamento, a carattere continuo o periodico, per soddisfare le esigenze degli adulti.

37. I Paesi che, per motivi finanziari o per mancanza di personale formato, non sono in grado di offrire servizi adeguati all'insieme della popolazione rurale, potrebbero prevedere:

- a. di limitare provvisoriamente l'intervento a regioni esigue, dalle quali potrebbero trarre insegnamenti utili per estenderlo poi ad altre regioni;
- b. di dare la priorità ai contadini senza terra, o comunque economicamente deboli, i quali hanno il bisogno più urgente di giustizia economica e sociale.

B. Branche economiche dove vigono tecniche e metodi obsolescenti

38. (1) I programmi per le branche economiche e le professioni, nelle quali regnano tecniche e metodi lavorativi obsolescenti, dovrebbero essere sviluppati, secondo le esigenze, con principi analoghi a quelli stabiliti per le zone rurali.

(2) Questi programmi dovrebbero perseguire lo scopo di impartire, alle persone attive in queste branche o professioni, oppure avviate verso di esse, una formazione e un orientamento professionali che consentano di partecipare e di contribuire all'ammodernamento dei metodi e dei prodotti, come anche di beneficiare dei mutamenti introdotti.

39. L'informazione e gli altri servizi di consulenza, organizzati per i lavoratori indipendenti e i capiazienda appartenenti a queste branche e profes-

sioni, dovrebbero fornir loro dati sulle possibilità di innovazioni nel lavoro come anche sulla formazione professionale e gli altri servizi utili a tale scopo.

40. Nell'organizzare la formazione professionale per queste branche e professioni, dovrebbe essere tenuto conto:

- a. della necessità e delle possibilità d'ampliare il campo d'intervento delle aziende o di specializzare le attività di talune aziende, come anche delle ripercussioni che siffatto ampliamento o siffatta specializzazione potrebbero esercitare a livello di formazione professionale;
- b. delle possibilità di migliorare i metodi della formazione professionale e, in particolare, di fornire mezzi di formazione continua;
- c. delle possibilità di combinare i servizi di formazione destinati ai capiazienda con altri provvedimenti per aumentare i livelli di competenza;
- d. dell'istituzione di nuove possibilità lucrative.

41. Per le branche economiche e le professioni suindicate, la formazione professionale:

- a. potrebbe, all'inizio, venir concepita in modo da completare i sistemi tradizionali di tirocinio che permettono d'acquisire conoscenze professionali, teoriche e pratiche;
- b. dovrebbe tener conto delle esigenze tanto dei giovani che ricevono una formazione iniziale, quanto delle persone che già lavorano in queste branche o professioni, compresi i capi di piccole aziende e altre persone curanti la formazione iniziale dei giovani.

C. Industrie e aziende in declino o in riconversione

42. I lavoratori di un'industria o un'azienda declinante dovrebbero, in tempo utile, beneficiare di un orientamento e di una formazione professionali agevolanti il riciclaggio, affinché possano trovare un nuovo impiego.

43. I lavoratori di un'industria o un'azienda in riconversione (quanto ai prodotti o ai metodi) dovrebbero, in tempo utile, beneficiare di cicli di formazione organizzati in collaborazione con l'industria o l'azienda medesima, affinché possano adeguarsi ai mutati compiti.

D. Industrie nuove

44. Ove trattasi di pianificare l'orientamento e la formazione professionali concernenti l'insediamento di nuove industrie, occorre tener conto:

- a. del fabbisogno di lavoratori, specialisti, quadri e amministratori durante la costruzione delle nuove fabbriche e dopo la loro messa in servizio, della

necessità di riciclare eventualmente le persone impiegate nel corso della prima fase allo scopo di collocarle in altri posti dopo la messa in servizio della fabbrica;

- b. del fabbisogno in lavoratori indipendenti e in imprenditori operanti in subappalto per le nuove industrie;
- c. della necessità d'assicurare l'informazione e la formazione professionali in funzione delle nuove attività, divenute possibili o necessarie grazie all'evoluzione della situazione economica della regione;
- d. della necessità d'assicurare l'orientamento professionale e il riciclaggio delle persone le cui conoscenze teoriche e pratiche risultano superate a cagione dell'evoluzione della struttura della domanda di manodopera nella regione;
- e. della necessità d'offrire nuove possibilità ai lavoratori indipendenti e agli imprenditori le cui attività potrebbero risultare pregiudicate dalla competitività creata dalle nuove industrie.

VII. Gruppi demografici particolari

45. (1) Dovrebbero essere prese misure allo scopo d'assicurare, a taluni gruppi demografici, un orientamento e una formazione professionali efficaci e adeguati, affinché possano beneficiare dell'eguaglianza di possibilità nell'impiego e integrarsi meglio nella società e nell'economia.

(2) Occorrerebbe accordare un'attenzione particolare segnatamente ai gruppi seguenti:

- a. persone non o insufficientemente scolarizzate;
- b. lavoratori anziani;
- c. membri di gruppi minoritari, per lingua o altro;
- d. menomati fisici o psichici.

A. Persone non o insufficientemente scolarizzate

46. Dovrebbero essere presi provvedimenti allo scopo di assicurare un orientamento professionale, un'istruzione generale e una formazione di base, rispondenti alle possibilità offerte dal mercato dell'impiego, a tutte le persone che non hanno mai frequentato la scuola oppure che l'hanno lasciata prima d'aver acquisito un livello d'educazione generale sufficiente per permettere loro d'integrarsi in una società e in un'economia in via d'ammodernamento.

47. L'orientamento professionale, previsto per le persone che non hanno mai frequentato la scuola, o che l'hanno lasciata prima d'aver raggiunto un livello sufficiente in lettura, scrittura e calcolo, dovrebbe essere il più ampio possibile, tenuto conto delle misure speciali d'educazione e formazione professionale, nonché delle altre possibilità di educazione, di formazione e d'impiego cui esse possono sperare di accedere.

48. (1) Tra le disposizioni miranti ad impartire a queste persone la formazione di base e l'istruzione generale potrebbero figurare:

- a. un insegnamento a tempo parziale delle conoscenze teoriche e pratiche connesse con il loro lavoro, come anche un insegnamento generale, vincolato al primo, destinato ai fanciulli che lavorano in un'azienda agricola o in un'azienda familiare oppure in altri settori economici;
- b. corsi comprendenti una formazione di base e un insegnamento generale completo, organizzati per i giovani, eventualmente per gli adulti, allo scopo di agevolare loro l'accesso a una formazione professionale sistematica o di ampliare le loro possibilità di impiego e di promozione;
- c. disposizioni permettenti di assicurare ai giovani disoccupati una formazione professionale speciale, associata a un lavoro produttivo e completata all'occorrenza mediante corsi d'insegnamento generale, allo scopo di conferire l'educazione, l'idoneità e le abitudini di lavoro che loro sono necessarie per poter esercitare un'attività economica lucrativa;
- d. segnatamente per gli adulti, corsi di scrittura, lettura e calcolo, connessi con la formazione professionale e concernenti le conoscenze teoriche e pratiche richieste in un impiego o in un tipo di lavoro determinato, e nonché necessarie per una partecipazione fattiva allo sviluppo; questo insegnamento dovrebbe essere coordinato con le misure generali d'alfabetizzazione;
- e. corsi speciali di perfezionamento concernenti l'insegnamento generale e tecnico per giovani e adulti al lavoro, allo scopo d'aumentare la loro competenza o di migliorare le loro possibilità d'avanzamento;
- f. corsi speciali inerenti alle qualificazioni professionali urgentemente richieste nell'impiego, destinati a persone senza o con poca formazione scolastica.

(2) Ai fini dell'attuazione delle disposizioni del presente paragrafo, dovrebbero essere elaborati, e poscia applicati, metodi speciali di formazione professionale.

49. I certificati conseguibili nel quadro delle presenti disposizioni dovrebbero essere coordinati con quelli rilasciati nel sistema scolastico o extrascolastico.

B. Lavoratori anziani

50. (1) Le misure volte a superare le difficoltà incontrate dai lavoratori anziani attivi potrebbero, secondo i casi, consistere:

- a. nella determinazione, e possibilmente nella correzione, delle condizioni di lavoro aggravanti il processo d'invecchiamento fisico e psichico;
- b. nel conferimento ai lavoratori anziani dell'orientamento e formazione professionali indispensabili, conferimento segnatamente rispondente alla necessità:
 - i) di aggiornare le loro conoscenze e le loro qualificazioni tramite la comunicazione di informazioni adeguate in tempo opportuno;
 - ii) di aumentare il livello della loro istruzione generale e della loro qualificazione fornendo loro educatori competenti nel settore della formazione professionale degli adulti, in modo che questo livello risulti comparabile a quello dei giovani più istruiti e meglio formati, debuttanti o già operanti nella stessa professione;
 - iii) di informarli, tempestivamente, dei mezzi di perfezionamento disponibili come anche di avviare e continuare il perfezionamento in tempo opportuno, ossia prima dell'introduzione di nuove tecniche e metodi di lavoro;
 - iv) di offrire occorrendo ai lavoratori anziani un altro posto di lavoro nella loro specialità o in un'altra professione, dove possono utilizzare la loro capacità ed esperienza, se possibile senza perdita di reddito;
 - v) di far sì che non siano privati di formazione professionale a cagione dei limiti d'età per l'ammissione alla medesima, stabiliti senza tener conto di questa specifica realtà;
 - vi) di disporre di metodi di formazione professionale, adeguati ai lavoratori anziani;
 - vii) di provvedere loro a istruttori competenti dal profilo tecnico e pedagogico, idonei ad assicurare agli anziani un perfezionamento corrispondente ai loro bisogni particolari;
- c. nell'incoraggiamento dei lavoratori anziani ad approfittare delle possibilità offerte in materia di orientamento e formazione professionali, oppure delle possibilità di cambiamento d'attribuzione, possibilità che potrebbero aiutarli a sormontare i loro problemi;
- d. nell'informazione dell'opinione pubblica, e in particolare del personale incaricato dell'orientamento e della formazione professionali, del personale dei servizi di collocamento e degli altri servizi sociali interessati, dei datori di lavoro e dei lavoratori, riguardo agli sforzi d'adeguamento all'impiego che i lavoratori anziani potrebbero essere chiamati a fornire, nonché riguardo all'importanza di aiutarli.

(2) Dovrebbero essere prese le misure possibili allo scopo di approntare metodi di lavoro, utensili e impianti adeguati alle esigenze particolari dei lavoratori anziani, nonché per impartire loro la formazione necessaria all'impiego di siffatti metodi, utensili e impianti.

C. Gruppi minoritari, per lingua o altro

51. Le persone appartenenti a gruppi minoritari, per lingua o altri fattori, dovrebbero beneficiare di un orientamento professionale nella propria lingua o in una lingua familiare (se necessario con l'aiuto d'interpreti) il quale fornisca loro informazioni sulla situazione dell'impiego, sui diritti e gli obblighi di tutte le parti come anche sull'assistenza messa a loro disposizione per risolvere i loro problemi particolari.

52. Dovrebbero essere forniti programmi speciali di formazione professionale, secondo le esigenze, alle minoranze linguistiche e altre minoranze. Per le minoranze linguistiche, questi programmi dovrebbero, se possibile, venir forniti nella loro propria lingua e dovrebbero, se del caso, comprendere l'insegnamento linguistico.

D. Menomati fisici o psichici

53. (1) Nella misura in cui possono trarne vantaggio, i minorati dovrebbero poter seguire i programmi d'orientamento e di formazione professionali attuati per l'insieme della popolazione.

(2) Se questa via appare impraticabile a cagione della gravità o della natura della menomazione, oppure delle esigenze particolari di taluni gruppi di menomati, dovrebbero essere approntati programmi specialmente adattati.

(3) Dovrebbe essere intrapreso ogni sforzo per informare l'opinione pubblica, i datori di lavoro, i lavoratori, il personale medico e paramedico e i lavoratori sociali circa la necessità di impartire ai menomati un orientamento e una formazione professionali che consentano loro di trovare un impiego rispondente ai loro bisogni, circa gli adeguamenti dell'impiego che possono risultare necessari per taluni di essi e circa l'assistenza particolare di cui dovrebbero essere oggetto sul lavoro.

(4) Dovrebbero essere prese misure per assicurare, per quanto possibile, l'integrazione o la reintegrazione dei menomati nella vita produttiva e in un ambiente normale di lavoro.

(5) Dovrebbe essere tenuto conto della raccomandazione sull'adeguamento e il riadeguamento professionale degli invalidi, 1955.

VIII. Promovimento della parità uomo donna nella formazione e nell'impiego

54. (1) Dovrebbero essere prese misure affinché le donne e gli uomini abbiano possibilità uguali nell'impiego e nella società in generale.

(2) Queste misure dovrebbero costituire parte integrante dei provvedimenti economici, sociali e culturali adottati dai governi per migliorare la situazione dell'impiego delle donne e dovrebbero, nella misura del possibile, consentire:

- a. di far conoscere all'opinione pubblica, in particolare ai genitori, agli insegnanti, alle persone incaricate dell'orientamento e della formazione professionali, al personale dei servizi di collocamento e di altri servizi sociali, ai datori di lavoro e ai lavoratori, la necessità di porre l'uomo e la donna su un livello di parità nella vita sociale ed economica, come anche la necessità di modificare i comportamenti tradizionali riguardo al ruolo della donna e dell'uomo in casa e nella vita professionale;
- b. di fornire alle giovani e alle donne un orientamento professionale pari, quanto alla gamma dei curricula educativi e formativi e delle possibilità d'impiego; a quello offerto ai giovani e agli uomini, di incoraggiarle ad avvalersi integralmente di queste possibilità e di apprestare le condizioni che permettono di trarre pienamente vantaggio da siffatte possibilità;
- c. di promuovere la parità d'accesso delle giovani e delle donne a tutti i tipi d'insegnamento e a una formazione professionale per tutti i tipi d'impiego, compresi quelli che finora sono stati tradizionalmente accessibili ai giovani e agli uomini, con riserva delle convenzioni e raccomandazioni dell'OIT;
- d. di favorire il perfezionamento delle giovani e delle donne, onde assicurare loro lo sviluppo e la promozione professionale ad impieghi qualificati e a posti di responsabilità, insistendo presso i datori di lavoro affinché offrano loro, a parità d'istruzione e di qualificazione, le stesse possibilità di arricchire l'esperienza professionale offerta ai lavoratori maschi.
- e. di istituire, nella misura del possibile, nidi d'infanzia e altri servizi per bambini di qualsiasi età, in modo da permettere alle giovani e alle donne con responsabilità familiari d'ascendere alle vie normali di formazione professionale, oppure di seguire vie speciali, come, ad esempio, corsi a tempo parziale o per corrispondenza, programmi scalari di formazione professionale o programmi di formazione diffusi dai massmedia;
- f. di prevedere programmi di formazione per le donne che, pur avendo superato l'età normale d'accesso alla vita professionale, desiderano assumere per la prima volta un impiego, oppure riassumerlo dopo un periodo d'assenza.

55. Gli uomini che devono affrontare gli stessi problemi dovrebbero poter fruire di disposizioni e programmi speciali analoghi a quelli previsti alle lettere e) e f) del sottoparagrafo (2) del paragrafo 54 della presente raccomandazione.

56. Nell'applicazione delle misure intese al promovimento dell'eguaglianza fra gli uomini e le donne nella formazione e nell'impiego, dovrebbe essere tenuto conto della convenzione e della raccomandazione sulla politica dell'impiego, 1964.

IX. Lavoratori migranti

57. Dovrebbero essere assicurati un orientamento e una formazione professionali in favore dei lavoratori migranti, affinché possano beneficiare dell'eguaglianza di possibilità nell'impiego.

58. L'orientamento e la formazione professionali dovrebbero considerare che i lavoratori migranti possono avere soltanto scarse nozioni della lingua del Paese d'impiego. Le disposizioni dei paragrafi 51 e 52 della presente raccomandazione dovrebbero parimente essere loro applicabili.

59. L'orientamento e la formazione professionali dei lavoratori migranti dovrebbero tener conto:

- a. dei bisogni del Paese d'impiego;
- b. dell'ipotesi di un eventuale reinserimento dei lavoratori migranti nell'economia del loro Paese d'origine.

60. L'orientamento e la formazione professionali dei lavoratori migranti dovrebbero tener conto delle disposizioni pertinenti, contenute nelle convenzioni e nelle raccomandazioni internazionali sul lavoro concernenti i detti lavoratori. Questi temi dovrebbero parimente costituire l'oggetto d'accordi fra i Paesi d'origine e i Paesi d'impiego.

X. Preparazione del personale incaricato della formazione e dell'orientamento professionali

61. Le disposizioni concernenti la formazione del personale dovrebbero riguardare tutte le persone incaricate, a tempo pieno o parziale, di pianificare, organizzare, amministrare, attuare, controllare o assicurare l'orientamento e la formazione professionali.

62. (1) Oltre all'istruzione specifica d'orientatori (consigli individuali compresi), le persone incaricate dell'orientamento professionale dovrebbero

ricevere una formazione che le familiarizzi con il mondo del lavoro in generale, con le condizioni d'impiego e i compiti dei lavoratori, in un gran numero di professioni e a ogni livello di competenza e di responsabilità, come anche con le possibilità d'impiego e di carriera offerte da queste professioni, nonché con i corsi e i mezzi di formazione idonei a queste professioni. Esse dovrebbero parimente venir informate circa gli aspetti generali delle convenzioni collettive e i diritti e gli obblighi risultanti dalla legislazione sul lavoro.

(2) La formazione delle persone incaricate dell'orientamento professionale dovrebbe, se del caso, includere lo studio delle caratteristiche fisiologiche, psicologiche e sociologiche dei differenti gruppi demografici come anche dei metodi d'orientamento specializzati.

63. (1) Le persone incaricate della formazione professionale dovrebbero possedere ampie conoscenze, teoriche e pratiche, ed una solida esperienza dei settori tecnici di cui si occupano e dei lavori che insegnano, nonché possedere una formazione tecnica e pedagogica acquisita in istituti d'educazione e di formazione.

(2) La formazione di queste persone dovrebbe, se del caso, comprendere lo studio delle caratteristiche ed attitudini dei diversi gruppi d'alunni, come anche dei metodi di formazione specializzati.

64. (1) Le persone incaricate della formazione professionale per un ramo economico particolare dovrebbero essere al corrente delle caratteristiche sociali, economiche e tecniche del medesimo.

(2) Conseguentemente, oltre all'insegnamento tecnico e professionale e alla formazione professionale idonea alla loro specialità, le persone incaricate d'attività inerenti allo sviluppo rurale dovrebbero ricevere una formazione in settori quali:

- a. l'economia dell'agricoltura, della silvicoltura e di altre attività rurali;
- b. i metodi e le tecniche di sfruttamento agricolo e forestale;
- c. la sociologia rurale e le istituzioni rurali;
- d. le tecniche generali di comunicazione di massa e di informazione;
- e. le attività cooperative, ove sussistano.

65. Le persone incaricate dell'orientamento e della formazione professionali di specifici gruppi demografici dovrebbero venir messe al corrente dei problemi sociali ed economici propri a detti gruppi.

66. (1) Le persone incaricate di pianificare, organizzare, amministrare e controllare i programmi d'orientamento e di formazione professionali, segnatamente i direttori e i quadri d'istituti o servizi d'orientamento e di formazione professionale, i responsabili e i direttori della formazione nelle aziende, come

anche gli orientatori professionali, dovrebbero avere esperienza del lavoro d'orientamento, rispettivamente di formazione professionale.

(2) Le persone incaricate di siffatte responsabilità nei programmi di formazione professionale dovrebbero, nella misura del possibile, avere esperienza del lavoro in azienda, oltre all'esperienza in materia di formazione professionale.

67. Le persone incaricate d'attività d'orientamento e di formazione professionali dovrebbero disporre frequentemente dell'occasione di mantenere o aggiornare le loro conoscenze sugli aspetti sociali, economici, tecnici e psicologici della loro attività, nonché di documentarsi riguardo ai metodi e alle tecniche nuove applicabili nel loro campo.

XI. Ricerca

68. I Membri dovrebbero prevedere programmi di ricerca e programmi sperimentali destinati a:

- a. determinare i criteri che consentono di stabilire un ordine di priorità e di definire politiche di potenziamento dell'orientamento e della formazione professionali per specifici rami economici e particolari gruppi demografici;
- b. determinare e prevedere le possibilità d'impiego nelle diverse branche economiche e nelle diverse professioni;
- c. migliorare la conoscenza degli aspetti psicologici, sociologici e pedagogici dell'orientamento e della formazione professionali;
- d. valutare l'efficacia, in tutti i loro elementi, dei sistemi d'orientamento e di formazione professionali, tanto dall'aspetto funzionale interno, quanto dal profilo dei risultati ottenuti;
- e. determinare i costi e i vantaggi, diretti e indiretti, di differenti sistemi e metodi d'orientamento e di formazione professionali;
- f. perfezionare, per le popolazioni interessate, i test psicologici e gli altri metodi d'indagine delle capacità personali, valutare le attitudini e gli interessi professionali e apprezzare i livelli di conoscenze e di qualificazione raggiunti grazie alla formazione professionale;
- g. completare le informazioni disponibili sulle professioni e le loro esigenze.

XII. Aspetti amministrativi e organismi rappresentativi

69. (1) I poteri pubblici e gli organismi responsabili dell'insegnamento generale e dell'orientamento professionale, dell'insegnamento tecnico e professionale e della formazione professionale, della formazione del personale incaricato della valorizzazione delle risorse umane e della formazione dei

quadri dirigenti, i poteri pubblici e gli organismi che si occupano della pianificazione e dell'attuazione di politiche dell'impiego e di politiche dello sviluppo economico e sociale, come anche gli organismi rappresentanti tanto le diverse branche economiche e le diverse professioni quanto i differenti gruppi demografici dovrebbero contribuire all'elaborazione della politica, alla pianificazione e all'approntamento dei programmi d'orientamento e di formazione professionali.

(2) Se esistono organismi responsabili della gestione di istituzioni pubbliche di formazione o della vigilanza sul loro funzionamento, i rappresentanti delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori dovrebbero farne parte; se siffatti organismi non esistono, i rappresentanti delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori dovrebbero partecipare in altro modo alla creazione, alla gestione e alla sorveglianza di siffatte istituzioni.

70. Oltre alla loro partecipazione all'elaborazione di politiche come anche alla pianificazione e all'approntamento di programmi d'orientamento e di formazione professionali, gli organismi rappresentativi dovrebbero, tenuto conto della legislazione nazionale e nel quadro della pianificazione nazionale:

- a. incoraggiare ed aiutare i loro membri:
 - i) a fornire possibilità e mezzi per l'orientamento e la formazione professionali;
 - ii) a fornire il loro appoggio a siffatte attività;
 - iii) a utilizzarli integralmente;
- b. offrire, secondo il bisogno, un orientamento e una formazione professionali completivi dell'azione di altri organismi, servizi o persone e fornire informazioni agevolanti siffatta azione;
- c. partecipare ai lavori di ricerca.

71. Le responsabilità e i compiti di coloro i quali si interessano alla valorizzazione delle risorse umane dovrebbero essere chiaramente definiti.

72. Nell'applicazione di programmi d'orientamento e di formazione professionali, occorrerebbe prendere disposizioni allo scopo:

- a. di consigliare gli organismi, i servizi, le istituzioni e le aziende riguardo agli aspetti sociali, tecnici e metodologici sottesi all'attuazione di questi programmi;
- b. di fornire servizi e mezzi di sostegno, come servizi di ricerca, norme e direttive per l'organizzazione dell'orientamento e della formazione professionali, dispositivi audiovisivi e informazioni concernenti le tecniche e i metodi appropriati;
- c. di organizzare esami sotto il controllo dello Stato o utilizzare altri mezzi che permettano di valutare le qualificazioni acquisite per le professioni indicate nelle norme di formazione professionale;

- d. di formare il personale;
- e. di informare regolarmente le persone o gli organismi responsabili della pianificazione e dell'attuazione dei programmi circa i risultati delle ricerche e delle esperienze intraprese;
- f. di fornire un aiuto finanziario adeguato all'attuazione dei programmi.

XIII. Revisioni periodiche

73. I Membri dovrebbero procedere periodicamente a un riesame dei loro programmi d'orientamento e di formazione professionali, allo scopo di:

- a. assicurare un'utilizzazione ottimale del personale incaricato di eseguire questi programmi, delle agevolazioni e dei mezzi disponibili;
- b. adeguare l'organizzazione, il contenuto ed i metodi di orientamento e di formazione professionali alle mutate condizioni ed esigenze nelle diverse branche dell'attività economica, al bisogno di taluni gruppi della popolazione come anche ai progressi realizzati nella conoscenza dei problemi che si pongono;
- c. determinare gli altri provvedimenti che possono risultare necessari affinché divengano integralmente efficaci le politiche nazionali intese al conseguimento delle finalità indicate nei paragrafi 4 a 6 della presente raccomandazione.

XIV. Cooperazione internazionale

74. I Membri dovrebbero cooperare, in modo quanto possibile intenso, alla pianificazione, all'elaborazione e all'attuazione di programmi d'orientamento e di formazione professionale, sollecitando, eventualmente, anche la partecipazione di organizzazioni governative e non governative, regionali e internazionali e di organizzazioni non governative nazionali.

75. Questa cooperazione potrebbe segnatamente essere volta:

- a. a fornire, a livello bilaterale o multilaterale, un'assistenza ad altri Paesi per la pianificazione, l'elaborazione e l'attuazione di siffatti programmi;
- b. a organizzare congiuntamente lavori di ricerca e sperimentazione, allo scopo di migliorare l'organizzazione e l'efficacia della pianificazione e della attuazione dei programmi;
- c. a fornire mezzi di formazione o a istituirne congiuntamente, allo scopo di permettere alle persone che si occupano d'orientamento e di formazione professionali d'acquisire le conoscenze, le qualificazioni professionali e l'esperienza che non possono ottenere nel loro proprio Paese.
- d. a istituire sistematicamente scambi d'informazioni sull'orientamento e la formazione professionali, segnatamente riguardo ai risultati dei program-

mi di ricerca e sperimentazione, grazie a riunioni peritali, a seminari, a gruppi di studio e a scambi di pubblicazioni;

- e. ad armonizzare progressivamente, per gruppi di Paesi, le norme di formazione professionale concernenti una medesima professione, allo scopo di agevolare la mobilità professionale e l'accesso alla formazione all'estero;
- f. ad elaborare e a diffondere la documentazione e il materiale di base concernente l'orientamento e la formazione professionali, compresi i programmi di corsi e le monografie professionali, in modo che possano venir utilizzati in gruppi di Paesi o in regioni presentanti bisogni analoghi o perseguiti lo scopo di armonizzare i loro livelli di formazione professionale e le loro prassi di orientamento professionale.

76. I Membri dovrebbero esaminare se occorra istituire o contribuire congiuntamente all'istituzione di centri per una regione o per un gruppo di Paesi determinati, allo scopo di agevolare lo scambio di esperienze e di promuovere la cooperazione nell'attuazione dei programmi e delle ricerche metodologiche.

XV. Effetti su raccomandazioni anteriori

77. (1) La presente raccomandazione sostituisce la raccomandazione sull'orientamento professionale, 1949, la raccomandazione sulla formazione professionale, (agricoltura) 1956, e la raccomandazione sulla formazione professionale, 1972.

(2) La raccomandazione sull'adeguamento e il riadeguamento professionale per gli invalidi, 1955, la raccomandazione sulla formazione professionale dei pescatori, 1966, la raccomandazione sui programmi speciali della gioventù, 1970, e la raccomandazione sulla formazione professionale della gente di mare, 1970, restano applicabili alle categorie di persone cui si riferiscono.

(Si omettono le firme)

Allegato 3

Traduzione dal testo originale francese ¹⁾

**Convenzione (n. 143)
sulle migrazioni in condizioni abusive
e sul promovimento dell'uguaglianza di possibilità
e di trattamento dei lavoratori migranti**

*La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale
del lavoro,*

convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro e ivi adunatasi il 4 giugno 1975 nella sua sessantesima sessione;

considerando che il preambolo della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro assegna a quest'ultima il compito di difendere gli «interessi dei lavoratori occupati all'estero»;

considerato che la Dichiarazione di Filadelfia riafferma, tra i principi basilari dell'Organizzazione internazionale del lavoro, che «il lavoro non è una merce» e che «la povertà, ovunque si trovi, è un pericolo per la prosperità di tutti» e riconosce l'obbligo solenne dell'Organizzazione di coadiuvare all'attuazione di programmi idonei a realizzare segnatamente il pieno impiego grazie, in particolare, a «mezzi atti a facilitare il trasferimento di lavoratori, comprese le migrazioni di manodopera...»;

richiamando il programma mondiale dell'impiego dell'OIL come anche la Convenzione e la Raccomandazione sulla politica dell'impiego, 1964, e evidenziando la necessità di evitare l'aumento eccessivo, non controllato o non assistito, dei movimenti migratori, a cagione delle loro conseguenze negative sul piano sociale e umano;

considerando inoltre che, per sormontare le difficoltà del sottosviluppo e della disoccupazione strutturale cronica, i Governi di numerosi Paesi insistono sempre più sull'opportunità di promuovere lo spostamento dei capitali e delle tecnologie, invece dello spostamento dei lavoratori, in funzione del fabbisogno e della domanda e nell'interesse reciproco dei Paesi d'origine e dei Paesi d'impiego;

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel **FF 1976 III**, ediz. franc., a pag. 500

considerando parimente il diritto di qualsiasi persona di lasciare qualsiasi Paese, compreso il suo, e di rimpatriare, diritto sancito nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e nel Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici;

rinviano alle disposizioni contenute nella Convenzione e nella Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949; nella Raccomandazione sulla protezione dei lavoratori migranti (Paesi insufficientemente sviluppati), 1955; nella Convenzione e nella Raccomandazione sulla politica dell'impiego, 1964; nella Convenzione e Raccomandazione sul servizio dell'impiego, 1948; nella Convenzione sugli uffici di collocamento paganti (riveduta), 1949, che trattano questioni come l'organizzazione del reclutamento, l'introduzione e il collocamento dei lavoratori migranti, la trasmissione di informazioni precise sulle migrazioni, le condizioni minime di cui dovrebbero beneficiare i migranti, in corso di viaggio e al loro arrivo, la scelta di una politica attiva dell'impiego come anche la collaborazione internazionale in questi settori;

considerando che la migrazione dei lavoratori, dovuta a condizioni del mercato dell'impiego, dovrebbe avvenire sotto la responsabilità degli organismi ufficiali dell'impiego, conformemente agli accordi multilaterali e bilaterali pertinenti, segnatamente a quelli che consentono la libera circolazione dei lavoratori;

considerando che, a ragione dell'esistenza di traffici illeciti o clandestini di manodopera, risulterebbero auspicabili nuove norme specialmente dirette contro questi abusi;

osservando che la Convenzione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949, chiede a ciascun Membro che l'ha ratificata di applicare agli immigranti, legalmente residenti nel suo territorio, un trattamento non meno favorevole di quello applicato ai propri concittadini, per quanto concerne diverse materie indicate e nella misura in cui siffatte questioni sono disciplinate dalla legislazione o soggiacciono alle autorità amministrative;

osservando che la definizione del termine «discriminazione», nella convenzione concernente la discriminazione (impiego e professione), 1958, non esclude obbligatoriamente le distinzioni fondate sulla nazionalità;

considerato che sarebbero auspicabili nuove norme, comprese quelle di sicurezza sociale, per promuovere l'eguaglianza delle possibilità e del trattamento dei lavoratori migranti e, per quanto concerne i temi disciplinati dalla legislazione o sottoposte alle autorità amministrative, per assicurare un trattamento almeno uguale a quello dei cittadini;

notando che le attività relative ai problemi assai diversi concernenti i lavoratori migranti possono raggiungere completamente il loro scopo soltanto se esiste una cooperazione stretta con le Nazioni Unite e le istituzioni specializzate;

notando che, al momento dell'elaborazione delle presenti norme, è stato tenuto conto dei lavori delle Nazioni Unite e delle sue istituzioni specializzate e che, allo scopo di evitare doppioni e di assicurare una coordinazione appropriata, deve essere proseguita una cooperazione continua onde promuovere e garantire l'applicazione di siffatte norme;

avendo deciso d'adottare diverse proposte relative ai lavoratori migranti, questione costituente il quinto oggetto all'ordine del giorno della sessione;

dopo aver deciso che queste proposte avrebbero assunto la forma di una convenzione completa di quella sui lavoratori migranti (riveduta), 1949, e della Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958,

adotta, questo ventiquattresimo giorno di giugno del millenovecentosettantacinque, la seguente convenzione, che verrà designata «Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complete), 1975».

Parte I: Migrazioni in condizioni abusive

Articolo 1

Ogni Membro, per il quale la presente convenzione è in vigore, si obbliga a rispettare i fondamentali diritti umani del lavoratore migrante.

Articolo 2

1. Ogni Membro, per il quale la presente convenzione è in vigore, deve adoperarsi per determinare sistematicamente se esistono migranti illegali, impiegati sul suo territorio, e se esistono, in provenienza dal o a destinazione del suo territorio o in transito, migrazioni a scopo di lavoro, nel corso delle quali i migranti sono sottoposti, durante il viaggio, al loro arrivo o durante il loro soggiorno o il loro impiego, a condizioni violanti i relativi strumenti e accordi internazionali, multilaterali o bilaterali, oppure la legislazione nazionale.

2. Le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori devono essere consultate e devono avere la possibilità di fornire le loro indicazioni al riguardo.

Articolo 3

Qualsiasi Membro deve adottare ogni provvedimento necessario ed adeguato, di propria competenza o in collaborazione con altri membri:

a. per sopprimere le migrazioni clandestine e l'impiego illegale di migranti;

b. per reprimere gli organizzatori di movimenti illeciti o clandestini di migranti a scopo d'impiego, in provenienza dal o a destinazione del suo territorio, oppure attraverso quest'ultimo, nonché coloro che impiegano lavoratori immigrati in condizioni illegali,

allo scopo di prevenire e di eliminare gli abusi indicati nell'articolo 2 della presente convenzione.

Articolo 4

I Membri devono segnatamente adottare, a livello nazionale e internazionale, i provvedimenti necessari per istituire al riguardo contatti e scambi sistematici d'informazioni con altri Stati, in consultazione con le organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e di lavoratori.

Articolo 5

I provvedimenti previsti negli articoli 3 e 4 devono segnatamente sfociare sul perseguimento degli autori di traffici di manodopera, indipendentemente dal Paese dal quale essi esercitano le loro attività.

Articolo 6

1. Devono essere prese disposizioni, secondo la legislazione nazionale, per l'accertamento efficace dell'impiego illecito di lavoratori migranti e per la definizione e l'applicazione delle previste pene amministrative, civili e penali, fino alla detenzione, sanzionanti l'impiego illegale di lavoratori migranti e l'organizzazione di migrazioni a scopo d'impiego, allorché implicano gli abusi di cui all'articolo 2 della presente convenzione, nonché l'assistenza fornita intenzionalmente, a scopi lucrativi o no, a siffatte migrazioni.

2. Un datore di lavoro, se perseguito in applicazione delle disposizioni prese in virtù del presente articolo, deve avere il diritto di fornire la prova della sua buona fede.

Articolo 7

Le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori devono essere consultate riguardo alle normative e alle altre misure previste dalla presente convenzione, volte a prevenire o eliminare gli abusi suindicati, e, al riguardo, deve essere loro riconosciuta la possibilità di prendere iniziative.

Articolo 8

1. Il lavoratore migrante, purché abbia risieduto nel Paese legalmente, a scopo di impiego, non potrà essere considerato in situazione illegale o irre-

golare per il semplice fatto della perdita del posto, la quale non deve provocare, di per se stessa, la revoca del suo permesso di soggiorno o, rispettivamente, del suo permesso di lavoro.

2. Egli dovrà, conseguentemente, beneficiare di un trattamento uguale a quello dei cittadini, specialmente per quanto concerne le garanzie inerenti alla sicurezza dell'impiego, alla riqualificazione, ai lavori di soccorso e al riciclaggio.

Articolo 9

1. Salvi restando i provvedimenti destinati a controllare i movimenti migratori a scopo d'impiego e ad assicurare che i lavoratori migranti entrino sul territorio nazionale e ivi siano impiegati in conformità della legislazione pertinente, il lavoratore migrante deve, nel caso in cui questa legislazione sia disattesa e la sua situazione resti irregolare, beneficiare, per se stesso e per la sua famiglia, dell'eguaglianza di trattamento rispetto ai diritti, risultanti da impieghi anteriori, in materia di remunerazione, di sicurezza sociale e di altri vantaggi.

2. Ove insorgesse una contestazione sui diritti, di cui nel paragrafo precedente, il lavoratore deve poterli far valere davanti a un organismo competente, sia personalmente, sia mediante suoi rappresentanti.

3. In caso d'espulsione del lavoratore o dei suoi familiari, essi non dovranno sopportarne i costi.

4. Nessuna disposizione della presente convenzione impedisce ai Membri d'accordare, alle persone residenti od operanti in modo illegale nel Paese, il diritto di permanervi e di divenire legalmente impiegate.

Parte II: Parità di possibilità e di trattamento

Articolo 10

Qualsiasi Membro, per il quale è in vigore la convenzione, si obbliga a formulare ed applicare una politica nazionale intesa a promuovere e a garantire, mediante metodi adeguati alle circostanze e agli usi nazionali, l'eguaglianza di possibilità e di trattamento in materia d'impiego e di professione, di sicurezza sociale, di diritti sindacali e culturali e di libertà individuali e collettive, per le persone che, come lavoratori migranti, o loro familiari, si trovano legalmente sul suo territorio.

Articolo 11

1. Secondo l'applicazione della presente parte della convenzione, il termine «lavoratore migrant» designa una persona che emigra o che ha emi-

grato, da un Paese verso un altro Paese, allo scopo di occupare un impiego, diverso da un'attività in conto proprio; il termine include qualsiasi persona ammessa regolarmente in qualità di lavoratore migrante.

2. La presente parte non si applica:

- a. ai frontalieri;
- b. agli artisti e alle persone esercitanti una professione liberale, entrati nel Paese per breve periodo;
- c. alla gente di mare;
- d. alle persone venute specialmente allo scopo di formazione o di educazione;
- e. agli impiegati di organizzazioni o aziende, attive nel territorio di un Paese, ammessi temporaneamente in questo, a domanda del loro datore di lavoro, come incaricati di funzioni o compiti specifici, durante un limitato periodo determinato, e quindi tenuti a lasciare il Paese non appena compiuto l'incarico.

Articolo 12

Qualsiasi Membro deve, mediante metodi adeguati alle circostanze e agli usi nazionali:

- a. adoperarsi per ottenere la collaborazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, o d'altri organismi adeguati, onde promuovere l'accettazione e l'applicazione della politica prevista nell'articolo 10 della presente convenzione;
- b. promulgare leggi e promuovere programmi d'educazione atti ad assicurare questa applicazione e quest'accettazione;
- c. prendere ogni provvedimento, promuovere programmi d'educazione e di sviluppo d'altre attività affinché i lavoratori migranti vengano a conoscenza, nel modo possibilmente più completo, della politica adottata, dei loro diritti e dei loro obblighi, nonché delle attività destinate a fornire loro un'assistenza effettiva, onde assicurare la loro professione e permettere loro di esercitare i propri diritti;
- d. abrogare qualsiasi disposizione legislativa e modificare qualsiasi norma o prassi amministrativa che risulti incompatibile con detta politica;
- e. in consultazione con le organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e di lavoratori, elaborare e applicare una politica sociale appropriata alle condizioni e alle prassi del Paese, affinché i lavoratori migranti e i loro congiunti possano beneficiare dei vantaggi accordati ai nazionali, tenendo conto, senza pregiudicare il principio dell'eguaglianza di possibilità e trattamento, delle esigenze particolari che dette persone potessero avere sino al loro compiuto inserimento nella società del Paese d'impiego;

- f. intraprendere qualsiasi sforzo per aiutare e incoraggiare le iniziative dei lavoratori migranti e delle loro famiglie allo scopo di preservare la loro identità nazionale ed etnica, come anche i loro vincoli culturali con il Paese d'origine, compresa la possibilità, per i bambini, di ricevere un insegnamento nella loro lingua materna;
- g. garantire l'eguaglianza di trattamento, in materia di condizioni di lavoro, fra tutti i lavoratori migranti esercitanti la stessa attività, indipendentemente dalle condizioni particolari del loro impiego.

Articolo 13

1. Qualsiasi Membro può prendere i necessari provvedimenti di sua competenza e può collaborare con altri Membri per agevolare la riunificazione familiare di tutti i lavoratori migranti residenti legalmente sul suo territorio.

2. Il presente articolo concerne il coniuge del lavoratore migrante come anche, per quanto siano a suo carico, i suoi figli e i suoi genitori.

Articolo 14

Qualsiasi Membro può:

- a. subordinare la libera scelta dell'impiego, salvo restando il diritto alla mobilità geografica, alla condizione che il lavoratore migrante abbia risieduto nel Paese, a scopo di impiego, durante un periodo determinato, ma non superiore a due anni, oppure, se la legge esige un contratto più breve, alla condizione che il primo contratto di lavoro sia giunto a scadenza;
- b. dopo consultazione appropriata delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, disciplinare le condizioni di riconoscimento delle qualificazioni professionali, compresi i certificati e i diplomi conseguiti all'estero;
- c. limitare l'accesso a categorie determinate d'impiego e di funzione, qualora ciò risulti necessario nell'interesse dello Stato.

Parte III: Disposizioni finali

Articolo 15

La presente convenzione non impedisce ai Membri di concludere accordi multilaterali o bilaterali allo scopo di risolvere i problemi risultanti dalla sua applicazione.

Articolo 16

1. Qualsiasi Membro che ratifica la presente convenzione può, mediante una dichiarazione allegata alla ratificazione, escludere dall'accettazione la parte prima o la parte seconda.

2. Qualsiasi Membro che ha fatto una siffatta dichiarazione può annullarla in ogni momento, mediante una dichiarazione successiva.

3. Qualsiasi Membro, per il quale è entrata in vigore una dichiarazione secondo il paragrafo 1 del presente articolo, deve indicare, nei suoi rapporti sull'applicazione della presente convenzione, lo stato della sua legislazione e della sua prassi rispetto alle disposizioni della parte esclusa dall'accettazione, precisando la misura nella quale ha dato seguito o intende dar seguito a queste disposizioni, come anche i motivi per i quali non le ha ancora incluse nell'accettazione.

Articolo 17

Le ratificazioni formali della presente convenzione verranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro e registrate dal medesimo.

Articolo 18

1. La presente convenzione vincolerà soltanto i Membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro la cui ratificazione sarà stata registrata dal direttore generale.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che le ratificazioni di due Membri saranno state registrate dal Direttore generale.

3. Successivamente, la presente convenzione entrerà in vigore, per ciascun Membro, dodici mesi dopo la data in cui sarà stata registrata la sua ratificazione.

Articolo 19

1. Qualsiasi Membro che ha ratificato la presente convenzione può disdirla dopo dieci anni dalla messa in vigore iniziale della medesima, mediante atto comunicato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro e da questo registrato. La disdetta prende effetto soltanto un anno dopo la registrazione.

2. Qualsiasi Membro che ha ratificato la presente convenzione e che, entro il termine di un anno dopo la scadenza del suddetto decennio, non fa uso della facoltà di disdetta prevista nel presente articolo, rimarrà vincolato

per un nuovo periodo decennale e, successivamente, potrà disdire la convenzione alla scadenza di ciascun periodo di dieci anni, nelle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 20

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro notificherà, a tutti i Membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro, la registrazione di tutte le ratificazioni e disdette che gli saranno state comunicate dai Membri dell'Organizzazione.

2. Notificando ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratificazione comunicatagli, il Direttore generale li avvertirà della data in cui la presente convenzione entra in vigore.

Articolo 21

Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite, a scopo di registrazione conformemente all'articolo 102 della Carta delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo a qualsiasi ratificazione e a ogni atto di disdetta, registrati conformemente agli articoli precedenti.

Articolo 22

Ogni qualvolta lo giudicherà necessario, il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro presenterà 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 23

1. Nel caso in cui la Conferenza adottasse una nuova convenzione di revisione totale o parziale del presente testo, e a meno che la nuova convenzione non disponga altrimenti:

- a. la ratificazione, da parte di un Membro, della nuova convenzione di revisione provocherebbe, di pieno diritto, nonostante il precedente articolo 19, la disdetta immediata della presente convenzione, con riserva che la nuova convenzione di revisione sia entrata in vigore;
- b. a contare dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente convenzione cesserà d'essere aperta alla ratificazione dei Membri.

2. La presente convenzione permane comunque in vigore, nella sua forma e nel suo tenore, per i Membri che l'avessero ratificata e che non ratificassero la convenzione di revisione.

Articolo 24

I testi francese e inglese della presente convenzione fanno parimenti fede.

(Si omettono le firme)

Traduzione dal testo originale francese ¹⁾

Raccomandazione (n. 151) concernente i lavoratori migranti

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro,

convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro e ivi adunatasi il 4 giugno 1975, nella sua sessantesima sessione;

considerato che il preambolo della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro attribuisce a quest'ultima il compito di difendere gli «interessi dei lavoratori occupati all'estero»;

osservando che le disposizioni contenute nella convenzione e nella Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949, e nella raccomandazione sulla protezione dei lavoratori migranti (Paesi insufficientemente sviluppati), 1955, che trattano segnatamente della preparazione e dell'organizzazione delle migrazioni, dei servizi sociali di cui devono beneficiare i lavoratori migranti e le loro famiglie, segnatamente prima della partenza e in corso di viaggio, dell'eguaglianza di trattamento nelle differenti materie indicate, del disciplinamento sul soggiorno e sul rimpatrio dei lavoratori migranti e delle loro famiglie;

avendo adottato la Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complete), 1975;

considerando che appaiono auspicabili nuove norme per quanto concerne la parità di possibilità e di trattamento, la politica sociale in favore dei migranti, l'impiego e la residenza;

dopo aver deciso d'adottare diverse proposte relative ai lavoratori migranti, questione costituente il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

dopo aver deciso che queste proposte debbono assumere la forma di una raccomandazione,

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel FF 1976 III, ediz. franc., a pag. 509

adotta, questo ventiquattresimo giorno di giugno millenovecentosettantacinque, la raccomandazione seguente, che verrà designata «Raccomandazione sui lavoratori migranti, 1975».

1. I Membri dovrebbero applicare le disposizioni della presente raccomandazione nel quadro di una politica globale relativa alle migrazioni internazionali a scopo d'impiego. Questa politica di migrazione dovrebbe essere fondata sui bisogni economici e sociali dei Paesi d'origine e dei Paesi d'impiego; essa dovrebbe tener conto non soltanto dei bisogni e delle risorse a breve termine in manodopera, ma anche delle conseguenze economiche e sociali a lungo termine delle migrazioni, tanto per i migranti quanto per le comunità interessate.

I. Parità di possibilità e di trattamento

2. I lavoratori migranti e i loro familiari, legalmente residenti sul territorio di un Membro, dovrebbero, quanto a possibilità e trattamento, beneficiare della parità effettiva con i nazionali per quanto concerne:

- a. l'accesso ai servizi d'orientamento professionale e di collocamento;
- b. l'accesso alla formazione professionale e all'impiego, secondo le loro attitudini professionali per questa formazione o per questo impiego, tenuto conto delle qualificazioni acquisite all'estero e nel Paese d'impiego;
- c. la promozione, secondo le loro qualità personali, la loro esperienza, le loro attitudini e la loro applicazione al lavoro;
- d. la sicurezza dell'impiego, la riqualificazione, i lavori di soccorso e il riciclaggio;
- e. la remunerazione, per un lavoro di valore uguale;
- f. le condizioni di lavoro, compresi la durata del lavoro, i periodi di riposo, i congedi annui pagati, i provvedimenti di sicurezza e di igiene, come anche le misure di sicurezza sociale, i servizi sociali e le prestazioni sociali connesse con l'impiego;
- g. la appartenenza a organizzazioni sindacali, l'esercizio dei diritti sindacali e l'eligibilità a responsabilità sindacali e agli organi di relazioni professionali, compresi gli organi rappresentanti i lavoratori nelle aziende;
- h. il diritto d'essere membro a parte intera di cooperative di qualsiasi genere;
- i. le condizioni di vita, compresi l'alloggio e il beneficio dei servizi sociali e delle istituzioni d'educazione e di igiene.

3. Ogni Membro dovrebbe non solo assicurare l'applicazione dei principi, indicati nel paragrafo 2 della presente raccomandazione, in tutte le atti-

vità sottoposte al controllo di un'autorità pubblica, bensì anche incoraggiarla mediante metodi adeguati alle circostanze e agli usi nazionali, in tutte le altre attività.

4. Dovrebbero essere prese misure, in collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e d'altri organismi interessati, per:

- a. far comprendere e ammettere dal pubblico i principi suindicati;
- b. esaminare reclami fondati sull'inosservanza di siffatti principi e rimediare, mediante conciliazione o qualsiasi altro mezzo adeguato, a ogni pratica considerata incompatibile con quest'ultimi.

5. Ogni Membro dovrebbe provvedere affinché la legislazione sulle condizioni di residenza nel suo territorio sia applicata in modo da escludere che l'esercizio legale dei diritti, garantiti conformemente a questi principi, venga a costituire motivo di diniego dell'autorizzazione di residenza, o motivo d'espulsione oppure che tale esercizio venga ostacolato con la minaccia di siffatte misure.

6. Ogni Membro potrebbe:

- a. subordinare la libera scelta dell'impiego, salvaguardando il diritto di mobilità geografica, alla condizione che il lavoratore migrante abbia risieduto legalmente nel Paese a scopo d'impiego durante un periodo prescritto, ma non superiore a due anni, oppure, se la legislazione esige un contratto di una durata inferiore ai due anni, alla condizione che il primo contratto sia giunto a scadenza;
- b. dopo consultazione adeguata delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, disciplinare le condizioni di riconoscimento delle qualificazioni professionali, compresi i certificati e i diplomi conferiti all'estero;
- c. limitare l'accesso a determinate categorie d'impiego e di funzione, qualora ciò risulti necessario nell'interesse dello Stato.

7. (1) Allo scopo di permettere ai lavoratori migranti e ai loro familiari di avvalersi pienamente dei loro diritti e possibilità in materia d'impiego e professione, dovrebbe essere presa ogni misura necessaria, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori:

- a. per informarli, possibilmente nella loro lingua materna oppure in una lingua familiare, circa i diritti di cui fruiscono, in virtù della legislazione e della prassi nazionale, rispetto alle materie trattate al paragrafo 2;
- b. per migliorare le loro conoscenze della lingua o delle lingue del Paese d'impiego, nella misura del possibile durante il tempo remunerato;

c. per favorire, in modo generico, il loro adattamento alla società del Paese d'impiego e per aiutare e promuovere gli sforzi dei lavoratori migranti e dei loro familiari intesi a preservare la loro identità nazionale ed etnica, come anche i loro vincoli culturali con il Paese d'origine, compresa la possibilità, per i figli, di ricevere un insegnamento nella loro lingua materna.

(2) I Membri, vincolati da reciproci accordi sul reclutamento collettivo dei lavoratori, dovrebbero adottare congiuntamente i provvedimenti necessari, prima della partenza dei migranti dal Paese d'origine, per familiarizzarli con la lingua del Paese d'impiego come anche col suo ambiente economico, sociale e culturale.

8. (1) Senza pregiudicare i provvedimenti assicuranti la conformità alla legge, per l'entrata dei lavoratori migranti e dei loro familiari nel territorio nazionale e per l'ammissione all'impiego, dovrebbe essere tempestivamente provveduto, nel caso in cui tale conformità risultasse mancante, affinché il lavoratore migrante sappia come la sua situazione può essere regolata.

(2) I lavoratori migranti, la cui situazione sia stata regolata, dovrebbero fruire di tutti i diritti che, conformemente al paragrafo 2 della presente raccomandazione, sono accordati ai lavoratori migranti ammessi sul territorio del Membro in conformità alla legge.

(3) I lavoratori migranti, la cui situazione è irregolare o non ha potuto essere regolata, dovrebbero poter beneficiare della parità di trattamento, per essi e i loro familiari, per quanto concerne i diritti risultanti dal loro impiego o da impieghi anteriori, sia in materia di remunerazione, di sicurezza sociale ed altri vantaggi, sia in materia d'appartenenza a organizzazioni sindacali e d'esercizio dei diritti sindacali.

(4) In caso di contestazione riguardo ai diritti di cui ai sottoparagrafi precedenti, il lavoratore dovrebbe disporre della possibilità di avvalersi dei suoi diritti davanti a un organismo competente, sia personalmente, sia mediante rappresentanti.

(5) In caso d'espulsione del lavoratore o dei suoi familiari essi non dovrebbero sopportarne i costi.

II. Politica sociale

9. Ogni membro dovrebbe consultare le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, elaborare e applicare una politica sociale adeguata alle condizioni e alla pratica nazionale, affinché i lavoratori migranti e i loro familiari siano in grado di beneficiare dei vantaggi accordati ai nazio-

nali, tenendo conto, senza pregiudicare il principio della parità di possibilità e di trattamento, delle esigenze particolari che essi possono avere sino al momento del loro inserimento nella società del Paese d'impiego.

10. Questa politica, affinché soddisfi al massimo le esigenze reali dei lavoratori migranti e dei loro familiari, dovrebbe fondarsi segnatamente su un'indagine non soltanto delle condizioni prevalenti sul territorio del Membro, bensì anche di quelle del Paese d'origine dei migranti.

11. Questa politica dovrebbe tener conto della necessità d'assicurare una ripartizione, possibilmente ampia ed equa, del costo sociale delle migrazioni sull'insieme della collettività del Paese d'impiego, segnatamente su coloro che profitano al massimo del lavoro dei migranti.

12. Questa politica dovrebbe essere riesaminata periodicamente, valutata e all'occorrenza riveduta.

A. Raggruppamento familiare

13. (1) Dovrebbero essere prese tutte le misure necessarie, da parte dei governi del Paese d'impiego e del Paese d'origine, per agevolare, il più rapidamente possibile, il raggruppamento familiare dei lavoratori migranti. Queste misure dovrebbero andare dalla norma di legge sino agli accordi bilaterali o multilaterali.

(2) Prima di procedere al raggruppamento familiare, sarebbe opportuno che il lavoratore disponesse per la sua famiglia di un appartamento adeguato, rispondente ai criteri normalmente applicabili ai lavoratori del Paese d'impiego.

14. Per l'adozione dei provvedimenti di raggruppamento familiare, i rappresentanti delle cerchie interessate e, in particolare, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori dovrebbero essere consultati; poscia, in fase d'attuazione, essere richiesti di collaborare.

15. Ai sensi delle presenti disposizioni sul raggruppamento familiare, la famiglia del lavoratore migrante è intesa come includente il coniuge ed anche, se a suo carico, i figli e i genitori.

16. Allo scopo di agevolare, quanto rapidamente possibile, il raggruppamento familiare, conformemente al paragrafo 13, qualsiasi Membro dovrebbe (segnatamente nella sua politica di edilizia familiare, d'aiuto per ottenere siffatti appartamenti e di sviluppo d'adeguati servizi ricettivi) tenere pienamente conto dei bisogni dei lavoratori migranti e dei loro familiari.

17. Un lavoratore migrante impiegato da un anno in un Paese d'impiego, se non può essere raggiunto dalla sua famiglia, dovrebbe avere il diritto:

- a. sia di recarsi nel Paese di residenza della sua famiglia durante il congedo annuo pagato, cui può pretendere in virtù della legislazione e della prassi nazionale del Paese d'impiego, senza che tale sua assenza abbia a pregiudicare i diritti acquisiti o in corso di acquisizione, e particolarmente senza che possa essere disdetto il suo contratto o il suo diritto di residenza durante questo periodo;
- b. sia di ricevere la visita della sua famiglia per una durata che non dovrebbe essere inferiore a quella del congedo annuo pagato spettantegli.

18. Dovrebbe essere prevista la possibilità d'accordare un aiuto finanziario ai lavoratori migranti, per quanto concerne il costo dei viaggi previsti nel paragrafo 17, oppure una riduzione del costo normale di trasporto grazie, ad esempio, all'organizzazione di viaggi in gruppo.

19. Con riserva delle disposizioni più favorevoli che risultassero loro applicabili, le persone che possono avvalersi d'accordi internazionali di libera circolazione dovrebbero beneficiare delle misure previste nei paragrafi 13 a 18 precedenti.

B. Protezione della salute dei lavoratori migranti

20. Dovrebbero essere prese tutte le misure adeguate per prevenire ogni particolare pregiudizio alla salute, cui i lavoratori migranti possono essere esposti.

21. (1) Dovrebbero essere intrapresi tutti gli sforzi per formare ed istruire i lavoratori migranti in tema di sicurezza e igiene del lavoro, in occasione della loro formazione professionale, o di un'altra preparazione professionale pratica, o, meglio ancora, nell'ambito stesso delle medesime.

(2) Il lavoratore migrante dovrebbe inoltre, durante le ore di lavoro remunerate e immediatamente dopo la sua assunzione, ricevere un'informazione sufficiente (nella sua lingua materna o in una lingua familiare) riguardo agli elementi essenziali della legislazione, come anche alle stipulazioni collettive concernenti la protezione dei lavoratori e la prevenzione degli infortuni, nonché riguardo ai regolamenti e alle procedure di sicurezza specifiche alla natura del lavoro.

22. (1) I datori di lavoro dovrebbero prendere ogni necessario provvedimento in loro potere per assicurare che i lavoratori migranti vengano in grado di comprendere completamente le istruzioni, gli avvertimenti, i simboli e altri segnali inerenti ai rischi di sicurezza e di igiene del lavoro.

(2) Qualora, a cagione della mancanza di familiarità dei lavoratori migranti con i procedimenti di fabbricazione, oppure a cagione delle loro difficoltà linguistiche o di altri motivi, la formazione o istruzioni impartite agli altri lavoratori risultassero inadeguate per essi, misure particolari dovrebbero venir prese onde assicurare una comprensione completa da parte loro.

(3) I Membri dovrebbero disporre di una legislazione allo scopo di applicare i principi indicati nel presente paragrafo e prevedere sanzioni amministrative, civili e penali nel caso in cui dei datori di lavoro, od altre persone o organizzazioni aventi una responsabilità al riguardo, non osservassero la legislazione suddetta.

C. Servizi speciali

23. Conformemente alle disposizioni previste nel paragrafo 2 della presente raccomandazione, i lavoratori migranti e le loro famiglie dovrebbero fruire delle attività dei servizi sociali e avere accesso a siffatti servizi alle stesse condizioni dei cittadini dei paesi d'impiego.

24. Dovrebbero essere disponibili servizi sociali per assicurare, in particolare, le seguenti funzioni rispetto ai lavoratori migranti e ai loro familiari:

- a. assistere i lavoratori migranti e i loro familiari per agevolare il loro adeguamento all'ambiente economico, sociale e culturale del paese d'impiego;
- b. aiutare i lavoratori migranti e i loro familiari: a ottenere informazioni e consultazioni presso organismi qualificati, ad esempio fornendo loro un'assistenza per l'interpretazione e la traduzione; adempiere formalità amministrative o analoghe; avvalersi dei servizi e delle agevolazioni offerte nei settori come l'educazione, la formazione professionale e l'insegnamento linguistico, i servizi igienici e la sicurezza sociale, l'alloggio, i trasporti e gli svaghi, restando inteso che i lavoratori migranti e i loro familiari dovrebbero avere per quanto possibile il diritto di comunicare nella loro propria lingua o in una lingua che è loro familiare con le autorità pubbliche del paese d'impiego, in particolare nel quadro dell'assistenza giudiziaria e delle procedure legali;
- c. assistere le autorità che si occupano delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori migranti e dei loro familiari a accertare i loro bisogni e a integrarsi;
- d. fornire alle autorità competenti informazioni e, in casi appropriati, pareri per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione della politica sociale relativa ai lavoratori migranti;

e. fornire informazioni ai colleghi di lavoro e ai preposti e quadri circa la situazione e i problemi dei lavoratori migranti.

25. (1) I servizi sociali di cui al paragrafo 24 della presente raccomandazione potrebbero essere assicurati, secondo le raccomandazioni e la prassi nazionali, da parte delle autorità pubbliche, delle organizzazioni o degli organismi riconosciuti a scopi non lucrativi, o mediante una combinazione degli uni e degli altri. Le autorità pubbliche dovrebbero avere la responsabilità generale di assicurarsi che i servizi suddetti siano messi a disposizione dei lavoratori migranti e dei loro familiari.

(2) Occorrerebbe avvalersi integralmente dei servizi che sono o possono essere forniti dalle autorità, organizzazioni od organismi esistenti per i cittadini del paese d'impiego, comprese le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

26. Ogni Membro dovrebbe prendere ogni necessario provvedimento affinché siano disponibili per i servizi sociali menzionati nel paragrafo 24 della presente raccomandazione risorse sufficienti e un personale formato in maniera adeguata.

27. Ogni Membro dovrebbe promuovere la collaborazione e la coordinazione tra i diversi servizi sociali operanti sul suo territorio e, in casi adeguati, tra questi servizi e i servizi sociali d'altri paesi, senza nondimeno che questa collaborazione e questa coordinazione esonerino gli stati dalla loro responsabilità in questo settore.

28. Ogni Membro dovrebbe organizzare riunioni periodiche che consentano scambi d'informazioni e di dati sperimentali a livello nazionale, regionale o locale oppure, in casi adeguati, nei rami economici che assumono una proporzione importante di lavoratori migranti, e dovrebbe promuovere l'organizzazioni di siffatte riunioni; esso dovrebbe prevedere inoltre la possibilità d'organizzare scambi d'informazioni e di dati sperimentali con altri paesi d'impiego nonché con i paesi d'origine dei lavoratori migranti.

29. I rappresentanti di tutte le cerchie interessate e in particolare i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori dovrebbero essere consultati riguardo all'organizzazione dei diversi servizi sociali di cui si tratta, e dovrebbe essere sollecitata la loro cooperazione per raggiungere gli scopi prefissi.

III. Impiego e residenza

30. Per soddisfare le disposizioni del paragrafo 18 della raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949, secondo le quali quando un lavoratore migrante è stato regolarmente ammesso sul territorio di un Membro,

detto Membro dovrebbe astenersi, per quanto possibile, dall'estrometterlo allegando l'insufficienza delle sue risorse o la situazione del mercato del lavoro, la perdita del posto di lavoro non dovrebbe, di per se stessa, provocare la revoca del permesso di residenza.

31. Il lavoratore migrante dovrebbe, se ha perso l'impiego, disporre, per trovare un nuovo impiego, di un termine sufficiente corrispondente al minimo ai periodi durante i quali potrebbe aver diritto a prestazioni di disoccupazione: il permesso di residenza dovrebbe essere conseguentemente prorogato.

32. (1) Un lavoratore migrante, se ha ricorso contro un licenziamento in applicazione delle procedure che possono essergli offerte, dovrebbe disporre di un termine sufficiente per ottenere una decisione finale.

(2) Se è stato accertato che il licenziamento era ingiustificato, il lavoratore migrante dovrebbe beneficiare delle stesse condizioni dei lavoratori nazionali in materia di reintegrazione, di risarcimento delle perdite di salario o di altri pagamenti risultanti dal suo licenziamento ingiustificato oppure in materia d'ottenimento di un nuovo impiego con diritto di risarcimento. Il lavoratore migrante, se non è reintegrato nel suo impiego precedente, dovrebbe disporre di un termine sufficiente per trovare un nuovo impiego.

33. Qualsiasi lavoratore migrante costituente l'oggetto di un provvedimento d'espulsione dovrebbe beneficiare di un diritto di ricorso davanti a un'istanza amministrativa o giudiziaria, secondo le modalità previste al riguardo dalla legislazione nazionale. Il ricorso dovrebbe avere effetto sospensivo dell'esecuzione della misura d'espulsione con riserva delle esigenze debitamente motivate quanto alla sicurezza nazionale o all'ordine pubblico. Il lavoratore migrante dovrebbe beneficiare dell'assistenza giudiziaria analogamente ai lavoratori nazionali e disporre della possibilità di farsi assistere da un interprete.

34. (1) Qualsiasi lavoratore migrante, che lascia il Paese d'impiego, dovrebbe avere diritto, senza che sia tenuto conto della legalità del suo soggiorno nel medesimo:

- a. al saldo della remunerazione dovuta per il lavoro svolto, comprese le indennità di buonuscita normalmente dovute;
- b. alle prestazioni dovutegli in materia d'infortuni del lavoro e di malattie professionali;
- c. conformemente alla prassi nazionale:
 - i) a un'indennità compensativa per i congedi annui di cui ha acquisito il diritto ma che non ha utilizzato;
 - ii) al rimborso dei contributi di sicurezza sociale, che secondo la legislazione nazionale o gli accordi internazionali non hanno fatto insorgere

o non faranno insorgere diritti a prestazioni, restando inteso che, qualora i contributi non possono permettere l'apertura di diritti alle prestazioni, dovrebbero essere intrapresi sforzi per concludere accordi bilaterali o multilaterali, che consentano di proteggere i diritti dei migranti.

(2) In caso di contestazione riguardo ai crediti indicati nel sottoparagrafo precedente, il lavoratore dovrebbe disporre della possibilità di avvalersi dei suoi diritti davanti all'organismo competente e di beneficiare della parità di trattamento in materia d'assistenza giudiziaria.

(Si omettono le firme)

*Allegato 4**Traduzione dal testo originale francese ¹⁾*

**Risoluzione
concernente un piano d'intervento per promuovere
la parità di possibilità e di trattamento
per le lavoratrici**

*La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale
del lavoro,*

costatando gli ostacoli che ancora s'oppongono all'attuazione della parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici;

considerando che dovranno essere forniti sforzi accentuati a livello nazionale, regionale e internazionale allo scopo di sormontare siffatti ostacoli e permettere alle donne di godere di una piena parità di trattamento con gli uomini, senza alcuna discriminazione per quanto concerne l'impiego e la professione, la formazione destinata all'impiego nonché le condizioni di vita e di lavoro;

avendo adottato la dichiarazione concernente l'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici,

adotta il piano d'intervento seguente, allo scopo d'assicurare l'attuazione dei principi contenuti nella dichiarazione concernente la parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici.

Principio fondamentale

Qualsiasi azione intesa ad istituire la parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici deve richiamarsi a un principio fondamentale: quello che accorda a qualsiasi essere umano (uomo o donna) il diritto incontestabile al lavoro.

I. Azioni a livello nazionale

1. Politica generale

I Membri dovrebbero obbligarsi a condurre un'azione specifica, nel quadro della pianificazione e dello sviluppo nazionale, per promuovere la parità

¹⁾ Il testo originale è pubblicato nel FF 1976 III, ediz. franc., a pag. 518

di possibilità e di trattamento per le lavoratrici, nell'educazione, nella formazione, nell'impiego e nella professione, nonché a istituire un meccanismo efficace, su base tripartita e con la partecipazione delle donne, per pianificare, promuovere e valutare questa azione e per far applicare detta politica di parità ad ogni livello.

2. Partecipazione delle donne alla vita attiva

Dovrebbero essere prese misure per garantire il diritto al lavoro e alla libera scelta della professione e dell'impiego, come anche per integrare pienamente le donne nella vita attiva, su base equalitaria e senza discriminazione, ma, segnatamente le misure meglio adeguate alle circostanze nazionali e volte particolarmente:

- a. a realizzare una politica di sviluppo economico e sociale assicurante il pieno impiego delle donne e degli uomini; ad aprire tutte le possibilità d'impiego per le donne, eliminando le barriere alla loro assunzione in taluni settori, connesse o con una divisione del lavoro fondata sul sesso o con il loro statuto matrimoniale o la loro età;
- b. a elaborare politiche d'orientamento, di formazione e d'impiego ispirate alla rilevanza delle attitudini, delle competenze e delle aspirazioni individuali, indipendentemente dal sesso;
- c. a stimolare o creare possibilità concrete d'accesso per le donne a livelli superiori di qualificazione e di responsabilità, nelle strutture professionali;
- d. ad analizzare le particolarità dell'impiego delle donne e i loro differenti gradi d'attività in ciascuna regione del Paese e ad apprestare concretamente le stesse possibilità d'impiego per gli uomini e le donne, in tutti i piani e in tutte le azioni di sviluppo regionale;
- e. a provvedere affinché tutti i piani e tutte le azioni di sviluppo economico e sociale, elaborati a livello nazionale, accordino la dovuta attenzione all'integrazione delle donne nella vita attiva;
- f. a conferire un'attenzione adeguata e appropriata a tutte le categorie speciali di donne confrontate con difficoltà particolari, come ad esempio le lavoratrici migranti, frequentemente vittime di discriminazione e sfruttamento, nonché esposte a rischi sociali;
- g. a ricorrere agli stessi criteri, per tutti i lavoratori, nel caso di disoccupazione o di licenziamento;
- h. a promuovere un cambiamento d'attitudine circa l'impiego delle donne, indipendentemente dalla loro situazione familiare o dalla loro età (tenuto conto delle convenzioni e delle raccomandazioni concernenti l'età minima d'ammissione al lavoro), e a promuovere un atteggiamento positivo dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle loro rispettive organizzazioni, del

ceto maschile e di quello femminile, nonché della società intera, per quanto concerne l'impiego delle donne;

- i. ad accordare maggiore attenzione alle lavoratrici del settore rurale, allo scopo di favorire una loro partecipazione accresciuta all'apparato lavorativo e allo sviluppo nazionale.

3. Orientamento e formazione professionali

Dovrebbe essere favorita l'uguaglianza di possibilità e di trattamento per le giovani e le donne in materia d'orientamento e di formazione professionali, conformemente ai principi istituiti nelle parti pertinenti della raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975:

«VIII. Promovimento della parità uomo donna nella formazione e nell'impiego

54. (1) Dovrebbero essere prese misure affinché le donne e gli uomini abbiano possibilità uguali nell'impiego e nella società in generale.

(2) Queste misure dovrebbero costituire parte integrante dei provvedimenti economici, sociali e culturali adottati dai governi per migliorare la situazione dell'impiego delle donne e dovrebbero, nella misura del possibile, consentire:

- a. di far conoscere all'opinione pubblica, in particolare ai genitori, agli insegnanti, alle persone incaricate dell'orientamento e della formazione professionali, al personale dei servizi di collocamento e di altri servizi sociali, ai datori di lavoro e ai lavoratori, la necessità di porre l'uomo e la donna su un livello di parità nella vita sociale ed economica, come anche la necessità di modificare i comportamenti tradizionali riguardo al ruolo della donna e dell'uomo in casa e nella vita professionale;
- b. di fornire alle giovani e alle donne un orientamento professionale pari, quanto alla gamma dei curricula educativi e formativi e delle possibilità d'impiego, a quello offerto ai giovani e agli uomini, di incoraggiarle ad avvalersi integralmente di queste possibilità e di apprestare le condizioni che permettono di trarre pienamente vantaggio da siffatte possibilità;
- c. di promuovere la parità d'accesso delle giovani e delle donne a tutti i tipi d'insegnamento e a una formazione professionale per tutti i tipi d'impiego, compresi quelli che finora sono stati tradizionalmente accessibili ai giovani e agli uomini, con riserva delle convenzioni e raccomandazioni dell'OIT;
- d. di favorire il perfezionamento delle giovani e delle donne, onde assicurare loro lo sviluppo e la promozione professionale ad impieghi qualifi-

- cati e a posti di responsabilità, insistendo presso i datori di lavoro affinché offrano loro, a parità d'istruzione e di qualificazione, le stesse possibilità di arricchire l'esperienza professionale offerta ai lavoratori maschi.
- e. di istituire, nella misura del possibile, nidi d'infanzia e altri servizi per bambini di qualsiasi età, in modo da permettere alle giovani e alle donne con responsabilità familiari d'ascendere alle vie normali di formazione professionale, oppure di seguire vie speciali, come, ad esempio, corsi a tempo parziale o per corrispondenza, programmi scalari di formazione professionale o programmi di formazione diffusi dai massmedia;
 - f. di prevedere programmi di formazione per le donne che, pur avendo superato l'età normale d'accesso alla vita professionale, desiderano assumere per la prima volta un impiego, oppure riassumerlo dopo un periodo d'assenza.

55. Gli uomini che devono affrontare gli stessi problemi dovrebbero poter fruire di disposizioni e programmi speciali analoghi a quelli previsti alle lettere e) e f) del sottoparagrafo (2) del paragrafo 54 della presente raccomandazione.

56. Nell'applicazione delle misure intese al promovimento dell'eguaglianza fra gli uomini e le donne nella formazione e nell'impiego, dovrebbe essere tenuto conto della convenzione e della raccomandazione sulla politica dell'impiego, 1964».

4. Promovimento della parità di possibilità e di trattamento nell'impiego e nella professione

Dovrebbero essere prese tutte le misure necessarie:

- a. per ratificare, all'occorrenza, la convenzione (n. 100) sulla parità di remunerazione, 1951, la convenzione (n. 111) concernente la discriminazione (impiego e professione), 1958, e tutte le convenzioni pertinenti dell'OIL nella misura in cui esse concernono la discriminazione fondata sul sesso e per assicurarne la piena applicazione. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dovrebbero contribuire ad attuare questa piena applicazione mediante il negoziato collettivo o altri mezzi;
- b. per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, in tutti i settori dell'attività economica e sociale e a ogni livello di qualificazione e di responsabilità;
- c. per assicurare l'accesso delle donne all'impiego qualificato in tutti i settori dell'attività economica e sociale nonché la loro formazione in corso d'impiego;

- d. per promuovere, segnatamente mediante un'azione dei governi, la parità di possibilità per le donne, in particolare mediante l'elaborazione di una legislazione sulla parità di possibilità per le lavoratrici e l'istituzione di un sistema d'applicazione efficace sottoposto al controllo statale, che garantirebbe l'osservanza stretta del principio della non-discriminazione in tutti i settori, particolarmente in quelli sottoposti al controllo statale;
- e. per istituire, segnatamente mediante attività educative e informative, ad esempio grazie ai mass media e alla scuola, un comportamento sociale favorevole al lavoro delle donne e, in particolare, delle donne coniugate e delle donne aventi responsabilità familiari;
- f. per provvedere in modo che il diritto delle donne al lavoro non sia subordinato alla situazione economica esistente o a qualsiasi altra considerazione e, a questo scopo, affinché i provvedimenti sociali in favore delle famiglie siano applicati in ogni momento e senza discriminazione, allo scopo di non scoraggiare le donne nella partecipazione alla vita economica.

5. Sicurezza sociale

Dovrebbero essere prese misure per eliminare qualsiasi trattamento discriminante le donne nei sistemi di sicurezza sociale, segnatamente circa il pagamento delle prestazioni, nonché per riesaminare i concetti di capofamiglia e di celibe, determinanti ai fini del conferimento dei diritti di sicurezza sociale.

6. Esame della legislazione protettiva

Dovrebbero essere prese misure per riesaminare, alla luce delle conoscenze scientifiche più recenti e dell'evoluzione tecnica, qualsiasi legislazione protettiva applicantesi unicamente alle donne e per riesaminare, allargare a tutti i lavoratori, completare, mantenere o abrogare questa legislazione secondo le esigenze e le circostanze di ciascun Paese; queste misure dovrebbero essere volte a migliorare la qualità della vita.

7. Diritto alla protezione della maternità

Dovrebbero essere adottate le misure necessarie:

- a. per aumentare, al lume delle conoscenze scientifiche e del progresso tecnico, la portata e il valore della protezione della maternità, restando inteso che il costo di questa protezione dovrebbe essere sopportato dai sistemi di sicurezza sociale o da altri fondi pubblici o sistemi collettivi;
- b. per provvedere affinché tutte le coppie, o gli individui, fruiscono dell'informazione, dell'educazione e dei mezzi occorrenti all'esercizio del diritto

fondamentale di decidere liberamente e responsabilmente il numero e la frequenza dei figli;

- c. per consentire alle lavoratrici di prendere un congedo di durata ragionevole e immediatamente successivo il congedo di maternità, senza perdere l'impiego né pregiudicare alcun diritto inerente al medesimo.

8. Rafforzamento dell'infrastruttura sociale

1. Allo scopo di permettere alle donne di esercitare pienamente, in pratica, il loro diritto al lavoro fuori dell'economia domestica, senza essere esposte ad alcuna discriminazione, occorrerebbe prendere misure, conformemente ai principi istituiti nella raccomandazione (n. 123) concernente l'impiego delle donne aventi responsabilità familiari, 1965, segnatamente:

- a. per adeguare quanto possibile la vita attiva ai bisogni dei lavoratori;
- b. per istituire servizi e installazioni corrispondenti ai bisogni dei figli di ogni età e di ogni altra persona a carico dei lavoratori, tenendo particolarmente conto della necessità della lavoratrice migrante di non separarsi dai suoi figli, indipendentemente dal suo luogo d'origine;
- c. per fornire a tutti i lavoratori (uomini e donne) informazioni, consigli, assistenza dei servizi collettivi e delle istituzioni sociali onde possano conciliare le proprie responsabilità professionali e familiari;
- d. per ridurre le incombenze casalinghe fastidiose.

2. Occorrerebbe prendere le necessarie e adeguate misure educative e informative per promuovere una ripartizione più equa dei compiti casalinghi tra i membri della famiglia, segnatamente per quanto concerne le cure ai figli.

3. Deve essere dedicata un'attenzione particolare all'esame degli orari di lavoro flessibili o delle giornate di lavoro più brevi per tutti i lavoratori, quando lo consentono le circostanze nazionali, allo scopo di agevolare l'adempimento armonico dei compiti familiari e professionali e di promuovere in pratica la parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici.

9. Strutture amministrative destinate a promuovere la parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici

Ove risultasse necessario e opportuno, occorrerebbe istituire:

- a. una commissione nazionale tripartita sulle condizioni delle lavoratrici, allo scopo d'orientare le azioni intese a promuovere la parità di possibilità e di trattamento per le donne nella vita economica e sociale;

- b. un'unità centrale o un sistema amministrativo adeguato atto a fungere da segreteria della commissione nazionale sulla condizione delle lavoratrici. Questo organismo dovrebbe sviluppare e coordinare le ricerche, le statistiche, la pianificazione, la programmazione e l'azione in materia d'eguaglianza di possibilità e di trattamento per le lavoratrici, diffondere i dati e le informazioni per quanto concerne la preparazione delle donne alla vita attiva e la loro integrazione nell'insieme della manodopera, e nonché istituire mezzi di consultazione sistematica delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori.

10. Partecipazione effettiva delle donne agli organismi nazionali, regionali e internazionali

1. Dovrebbe essere assicurata una partecipazione effettiva delle donne in tutti gli organismi nazionali con facoltà decisionale, nelle commissioni governative, nelle commissioni consultive, nei consigli e nelle conferenze e in tutti gli organismi interni regionali e locali appropriati.

2. Dovrebbero essere prese misure affinché le donne siano prese in considerazione e designate per partecipare, a livello d'eguaglianza con gli uomini e secondo gli stessi criteri, alle delegazioni che partecipano alla Conferenza internazionale del lavoro dell'OIL e ad altre riunioni nazionali, regionali e internazionali, convocate sotto gli auspici dell'OIL nonché di altre organizzazioni internazionali.

11. Provvedimenti generali

Allo scopo di garantire alle lavoratrici la completa parità di possibilità e di trattamento, dovrebbero essere prese misure per:

- a. assicurare l'eguaglianza di possibilità e di trattamento per tutti i lavoratori nell'insegnamento, nella formazione, nell'impiego e nella professione;
- b. modificare i comportamenti tradizionali, ancora largamente diffusi, per quanto concerne il ruolo degli uomini e delle donne rispetto al loro ruolo nella vita attiva familiare e sociale.

II. Azione dell'OIT

1. Azione a livello regionale

Dovrebbero essere prese o previste misure a livello regionale per rafforzare l'azione dell'OIT intesa a favorire l'eguaglianza di possibilità e trattamento per le lavoratrici, in particolare:

- a. iscrivendo la questione dell'eguaglianza di possibilità e di trattamento all'ordine del giorno delle prossime sessioni delle commissioni consultive regionali e delle conferenze regionali;
- b. studiando la possibilità di istituire commissioni regionali concernenti la condizione delle lavoratrici, incaricate dell'attuazione di programmi d'azione regionale e nazionale, intesi ad assicurare il promovimento delle donne nella vita economica, sociale e culturale e l'applicazione di una vera parità di possibilità e di trattamento per queste ultime, rafforzando i servizi esterni regionali, affinché questi programmi possano essere efficacemente applicati e l'OIL possa a livello regionale collaborare strettamente riguardo a tutte le questioni assunte importanza per le donne con le altre organizzazioni del sistema delle Nazioni Unite e con le organizzazioni non governative (specialmente le organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori);
- c. promovendo, in collaborazione con altri organismi, la realizzazione di studi approfonditi sugli ostacoli che si oppongono all'impiego delle donne, nei diversi contesti culturali ed economici, nonché sui mezzi che potrebbero essere attuati per ridurre o abolire questi ostacoli;
- d. provvedendo affinché le attività intraprese dall'OIL nelle diverse regioni, direttamente o in collaborazione con altre istituzioni delle Nazioni Unite, nel quadro del programma mondiale dell'impiego o dei progetti d'assistenza tecnica, contribuiscano ad una partecipazione effettiva delle donne allo sviluppo, non perpetuino o non istituiscano discriminazioni contro le donne e provvedano, nel quadro di questi progetti, all'applicazione delle norme internazionali del lavoro, segnatamente delle convenzioni n. 100, 103 e 111.

2. Azione a livello internazionale

1. Dovrebbero essere prese le necessarie misure per istituire la possibilità:

- a. di esaminare e, eventualmente, di riesaminare gli strumenti dell'OIL inerenti all'impiego delle donne, le convenzioni n. 100 e 111 come anche tutti gli strumenti di protezione allo scopo, da un lato, di determinare se le loro disposizioni sono ancora adeguate alla luce dell'esperienza acquisita a contare dalla loro adozione e, dall'altro, di aggiornarle conformemente alle nozioni scientifiche, tecniche e al progresso sociale;
- b. elaborare nuove norme concernenti la discriminazione fondata sul sesso nei settori che non sono coperti dalle norme esistenti della protezione efficace dell'eguaglianza de facto e de jure.

2. Dovrebbero essere intraprese o intensificate attività di ricerca su soggetti presentanti interesse particolare per le donne, segnatamente le riper-

cussioni del progresso tecnico sull'impiego e le condizioni di lavoro della donna, i problemi relativi ai servizi d'assistenza e di pianificazione familiari, come anche altri aspetti dell'infrastruttura sociale. Per quanto concerne il settore dei Paesi in sviluppo, dovrebbero essere avviate ricerche sui problemi della povertà, dell'analfabetismo e della mancanza di qualificazioni tecniche che pregiudicano le possibilità d'impiego delle donne al loro livello di vita come anche sui problemi vincolati ai servizi familiari, alla pianificazione familiare e ad altri elementi dell'infrastruttura sociale.

3. I comitati industriali e gli organismi analoghi dovrebbero essere invitati ad avvalersi di un numero maggiore di periti femminili e a dedicare una più ampia attenzione alla situazione e ai problemi delle lavoratrici nelle industrie dove esse operano, come anche a favorire la partecipazione di un numero maggiore di rappresentazioni femminili, provenienti particolarmente dai settori economici dove sussiste una maggioranza di lavoratrici.

4. Occorrerebbe riesaminare, alla fine del secondo decennio per lo sviluppo e all'inizio del terzo, la contribuzione e la condizione delle lavoratrici nel mondo in evoluzione, ad esempio prevedendo una discussione alla conferenza del 1980 allo scopo di valutare i progressi attuati verso una più ampia applicazione del principio della parità di possibilità e di trattamento per le lavoratrici e di prevedere nuove misure al riguardo.

5. Dovrebbero essere prese misure da parte dell'Ufficio internazionale del lavoro, come iniziatore nella sua propria organizzazione, allo scopo di evitare qualsiasi discriminazione rispetto alle donne e per assicurare loro possibilità uguale d'accedere a tutti i posti. Inoltre, un'unità dell'UIL dovrebbe assumere la responsabilità di studiare più attentamente i problemi relativi alle lavoratrici, di adottare provvedimenti destinati a promuovere la loro parità di possibilità e di trattamento e di provvedere affinché alle loro esigenze sia dedicata la necessaria attenzione in tutti i settori d'attività dell'Ufficio, compreso l'impiego, la formazione, le relazioni professionali, la legislazione e l'amministrazione del lavoro, la sicurezza sociale ed altri soggetti connessi. L'OIL dovrebbe parimente ristrutturare e attivare l'organismo tripartito esistente allo scopo di promuovere l'eguaglianza di possibilità e di trattamento delle lavoratrici in questi settori.

6. L'UIL dovrebbe, in collaborazione con altri organismi e periti dei Paesi interessati, raccogliere e analizzare dati statistici sulle donne e sugli uomini concernenti sia i Paesi industrializzati, sia i Paesi in sviluppo, per agevolare lo studio delle condizioni delle lavoratrici e la valutazione del loro contributo totale alla vita economica e sociale.