

APRILE 2003

286^a SESSIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro ha concluso la sua 286^a sessione durante la quale è stato rieletto a larghissima maggioranza il cileno Juan Somavia come Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; durante il Consiglio è stato inoltre adottato il programma ed il bilancio provvisorio per il 2004-05 ed è stata esaminata la situazione dei lavoratori in Myanmar, nei territori arabi occupati e in altre regioni.

Il 25 marzo, il Consiglio di Amministrazione ha conferito a Somavia un secondo mandato della durata di 5 anni che avrà inizio ufficialmente a marzo del 2004. Somavia ha definito questo voto come il riconoscimento degli sforzi dell'OIL nel « dare dignità ai lavoratori e nel rendere dignitoso il lavoro » e si è impegnato a « lavorare insieme per un nuovo patto sociale basato sul lavoro decente per tutti e su una globalizzazione che non lasci indietro nessuno ».

L'Ufficio Internazionale del Lavoro ha esaminato la questione del lavoro forzato in Myanmar alla luce dei rapporti presentati dal *liaison officer* dell'Ufficio Internazionale del Lavoro a Yangon, la Signora Hong-Trang Perret-Nguyen. In base ai suoi rapporti, la situazione nel paese in materia di lavoro forzato « è ben lontana dal rispondere alle aspettative del Consiglio ». Le negoziazioni della Perret-Nguyen con il Governo non hanno condotto all'accettazione di un piano d'azione comune per l'eliminazione del lavoro forzato.

Il Consiglio di Amministrazione ha anche esaminato l'evoluzione del programma di cooperazione tecnica nei territori arabi occupati e ha discusso la possibilità di organizzare una conferenza dei donatori per la creazione di un Fondo palestinese per l'occupazione e la protezione sociale come proposto dal Direttore Generale e approvato dalla Conferenza araba del Lavoro, tenutasi a Tunisi dal 24 febbraio al 3 marzo.

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e la Presidenza del Consiglio di Amministrazione hanno anche rilasciato una dichiarazione sulle conseguenze della guerra in Iraq, impegnandosi a giocare un ruolo maggiore nella realizzazione degli sforzi della Comunità internazionale per la ricostruzione, concentrandosi sul dare una risposta strategica alle conseguenze che il conflitto avrà in termini di occupazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha esaminato il rapporto annuale previsto dalla Dichiarazione sui Principi Fondamentali e i Diritti nel Lavoro del 1998, sulla base di un'introduzione preparata da sette esperti-consiglieri indipendenti. Questi rapporti forniscono una rassegna annuale sulla situazione nei Paesi che non hanno ratificato una o più delle Convenzioni fondamentali dell'OIL sulla libertà di associazione e la contrattazione collettiva, sul lavoro forzato, sul lavoro minorile e sulla discriminazione nell'impiego e nell'occupazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha infine adottato un rapporto del Comitato per la libertà sindacale, che cita la Bielorussia, la Cina, la Colombia, l'Etiopia, il Guatemala, e il Venezuela per aver infranto il principio di libertà di associazione e violazione dei diritti sindacali.



L'EDITORIALE

Il rinnovo del mandato da parte del Consiglio di amministrazione a Juan Somavia rappresenta un segnale di apprezzamento e di fiducia dell'OIL per le intuizioni e la politica del suo Direttore generale che hanno senza dubbio rafforzato la visibilità del messaggio sociale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, soprattutto in riferimento alle prospettive della globalizzazione.

Al momento del lancio del primo rapporto (1999) sul « decent work », era apparsa subito chiara la strategia di modernizzazione e di riorganizzazione delle attività dell'OIL in coincidenza con l'elezione del suo nuovo leader.

La concentrazione delle energie e delle iniziative sui pilastri dei diritti fondamentali del lavoro, impiego, protezione e dialogo sociali, non ha rappresentato soltanto una efficacissima risposta organizzativa all'altezza della rilevanza dell'istituzione, ma ha chiaramente espresso un'indicazione inequivocabile ed intelligibile su come realizzare, attraverso i quattro « obiettivi strategici », le condizioni di un lavoro dignitoso per donne ed uomini in ogni parte del mondo. L'espressione « decent work » — lavoro dignitoso — ha nel giro di pochi anni guadagnato consensi e riferimenti costanti nel dibattito sociale internazionale, dalle istituzioni mondiali ai governi nazionali e ogni altro contesto impegnato sul versante della salvaguardia dei diritti nel lavoro e di una maggiore equità sociale.

E nell'impegno continuo a far avanzare l'agenda del lavoro dignitoso nel quadro di uno sviluppo che fosse compatibile con diritti e tutele sociali adeguati, tantissimi governi nazionali hanno indirettamente contribuito all'aumento della visibilità dell'OIL in funzione della prospettiva del « decent work ».

La maturazione di una coscienza nuova nella interpretazione delle dinamiche mondiali che ha prodotto una vasta consapevolezza (ben al di là della protesta dei movimenti no-global) dell'esigenza di assicurare una « dimensione sociale » al futuro della globalizzazione ha trovato nell'OIL l'unico soggetto istituzionale internazionale capace di esprimere la sensibilità e l'intuizione della costituzione di una « Commissione mondiale » che valutasse il fenomeno ed esprimesse delle proposte.

Alla fine di quest'anno, la Commissione produrrà un rapporto destinato sicuramente ad orientare ed influenzare il dibattito sulle prospettive di una condizione più umana che in definitiva assicuri un livello di « decent work » e di rispetto dei diritti delle persone senza i quali nessuna globalizzazione potrà mai essere accettata.

L'opinione pubblica mondiale è oggi annichilita di fronte ad una guerra che nella sua grande maggioranza rifiuta, ma non vi è dubbio che mai come oggi il destino dell'umanità dipenderà dalla decisione con cui si vorrà intervenire una buona volta per tutte per risolvere il vero nodo della crisi medio-orientale. Anche in questa direzione, il Consiglio di amministrazione dell'OIL ha evidenziato la capacità di sintonizzarsi con le grandi questioni del mondo.

La proposta di un « fondo sociale » per i territori arabi occupati è innovativa e quanto mai tempestiva perché dopo aver tenacemente voluto l'estromissione di Saddam è evidente che l'unico bilanciamento possibile per le coscienze mondiali dovrà essere l'azione decisa per imporre la fine del conflitto palestinese-israeliano.

Decent work, dimensione sociale della globalizzazione e forti iniziativa economica e sociale nei territori occupati (una volta che si saranno affrontati e finalmente risolti i problemi politici e negoziali) costituiscono quindi le novità più interessanti del messaggio di Somavia che ripropongono con forza l'attualità del ruolo dell'OIL nelle prospettive sociali del pianeta.

Claudio Lenoci
Direttore dell'Ufficio OIL di Roma

LA DISCRIMINAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO : NUOVE E VECCHIE SFIDE

La discriminazione nel mondo del lavoro è un problema universale che colpisce tutti i paesi, indipendentemente dal loro livello di sviluppo socio-economico o dal tasso di crescita del loro PIL, sebbene in misura e forme diverse. Per discriminazione nel mondo del lavoro si intende ogni distinzione, preferenza od esclusione basata su caratteristiche personali, quali il colore della pelle, il sesso, la religione o l'origine etnica, che non ha alcun rapporto né con l'esperienza e le competenze della persona, né con i requisiti e le esigenze del posto di lavoro.

La discriminazione colpisce tanto il lavoro dipendente come il lavoro autonomo ed investe sia l'economia formale sia quella informale o sommersa. La discriminazione si manifesta all'ingresso nel mercato del lavoro, al suo interno ed in uscita.

Molti uomini e molte donne si vedono negato un posto di lavoro o la promozione o la possibilità di arricchire il proprio bagaglio di conoscenze e di qualifiche professionali semplicemente perché non hanno il sesso « giusto » o il colore « adatto » o perché professano la religione « sbagliata », nonostante abbiano le qualifiche e l'esperienza richiesti. Quando una licenza commerciale viene negata ad un uomo, perché membro di una minoranza etnica o religiosa, o quando una donna è tenuta, per ottenere un credito bancario, a conseguire l'avallo del consorte, è evidente che le loro opportunità e fortune imprenditoriali sono fortemente condizionate da fattori che nulla hanno a che vedere con le loro capacità e spirito d'iniziativa.

Nell'economia informale o sommersa, che sfugge per definizione al controllo ed alla protezione dello Stato, le pratiche discriminatorie acquistano spesso forme ancora più pronunciate che nell'economia formale. La sovrarappresentazione di gruppi soggetti a discriminazione, come le donne, gli immigrati, i membri di minoranze etnico-religiose ed i portatori di handicap, nei lavori più pericolosi e peggio remunerati in seno all'economia informale, ne è una conferma.

Le differenze di reddito tra uomini e donne, tuttavia, nonostante siano diminuite in quasi tutti i paesi dell'OCSE negli ultimi trenta anni, continuano ad essere importanti, raggiungendo il valore più alto in Giappone dove le donne guadagnano in media il 66 per cento di quello che guadagnano gli uomini. Queste differenze riflettono in parte le disuguaglianze tra donne e uomini in materia di educazione, che tuttora sussistono in varie regioni del mondo, ed il carattere « intermittente » dei percorsi professionali femminili dovuti a interruzioni ed assenze più o meno prolungate dal mercato del lavoro dovute a maternità. Ma una percentuale significativa delle differenze di reddito è dovuta alla discriminazione su base sessuale contro le donne. La bassa presenza delle donne nei livelli di carriera più elevati, la sottovalutazione delle occupazioni tipicamente « femminili » rispetto a quelle tipicamente « maschili », strutture salariali che premiano l'anzianità e la preponderanza femminile nel lavoro sommerso e nel lavoro a tempo parziale sono responsabili della persistenza dei dislivelli di reddito tra uomini e donne.

Non v'è dubbio che oggi esiste una maggiore consapevolezza, a livello internazionale e in molti paesi, delle molteplici « facce » della discriminazione e dei costi che la sua persistenza implica in termini di benessere e libertà individuali, sviluppo e gestione efficiente delle risorse umane, produttività, coesione sociale e giustizia sociale. La

pletora di misure ed iniziative che sono state adottate in moltissimi paesi nella sfera legale, in materia di politiche di azione positiva, determinano il mix di incentivi e sanzioni considerati necessari per modificare pratiche istituzionali e comportamenti individuali ritenuti inaccettabili, e ne monitorano l'impatto. Ma la loro efficacia dipende in gran misura dall'adesione e dalla partecipazione attiva dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle loro rispettive organizzazioni.

Affinché questo si produca, è necessario che la libertà sindacale sia garantita nei fatti. In molti paesi, l'appartenenza ad un sindacato o il coinvolgimento in attività sindacali è motivo di licenziamento, sanzioni disciplinari o di trasferimento. Questo mina la sopravvivenza stessa del sindacato come attore chiave di qualsiasi società democratica.

Questi ed altri temi verranno trattati nel Rapporto Globale della OIL intitolato *Time for Equality at Work* che verrà discusso alla Conferenza Internazionale del Lavoro il prossimo mese di giugno a Ginevra. Il Rapporto è articolato in tre parti. La prima parte fornisce un quadro globale e dinamico dei risultati, i problemi e le sfide ancora aperte in relazione alla lotta contro la discriminazione nel mondo del lavoro. La seconda parte esamina le iniziative ed i programmi dell'OIL in questo ambito, mentre la terza traccia un piano di azione per rafforzare l'efficacia e rilevanza dell'azione dell'OIL. Il Rapporto Globale fa parte integrante del processo di follow-up della Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro nel 1998.

Manuela Tomei
Ufficio internazionale
del Lavoro, Ginevra

RIUNIONE SUI SERVIZI PUBBLICI D'URGENZA : DIALOGO SOCIALE IN UN CONTESTO IN MUTAMENTO

Si è svolta a Ginevra, dal 27 al 31 gennaio 2003, la *Riunione sui servizi pubblici di emergenza, dialogo sociale in un contesto in mutamento*, presieduta da Lucia Sasso-Mazzufferi, rappresentante imprenditoriale nel Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro e designata alla presidenza in rappresentanza di quest'ultimo.

Vi hanno partecipato esperti di 28 paesi, oltre a 16 supplenti, 8 rappresentanti imprenditoriali e 25 sindacali, 10 specialisti di Organizzazioni internazionali e un certo numero di osservatori.

Sono stati ricompresi nella definizione di Servizi di emergenza : vigili del fuoco, polizia, personale medico, infermieristico e paramedico. Dopo l'attentato dell'11 settembre 2001, l'OIL ha voluto, per la prima volta, dedicare un rapporto e una discussione tripartita sulla situazione di questo personale nei vari paesi del mondo e sui problemi che si pongono, per individuare, con esperti della materia, delle linee guida applicabili all'insieme delle categorie interessate.

I lavori si sono svolti in un'atmosfera di collaborazione, nell'intento di raggiungere risultati utili, in particolare ai governi, in relazione alle attuali preoccupazioni in materia di sicurezza e di servizi d'emergenza.

Sono state organizzate anche tre tavole rotonde, considerate di notevole interesse dai partecipanti, rispettivamente sul rischio-AIDS nei servizi di emergenza, sullo stress sui luoghi di lavoro e sulla formazione delle risorse umane.

Risultati della Riunione : un Rapporto dettagliato sui lavori e una serie di Linee guida, di natura volontaria e di applicazione pratica, rivolte agli interessati dei servizi di emergenza ed ai loro organizzatori. In esse, si è posto particolarmente l'accento sull'importanza del dialogo sociale a tutti i livelli per la soluzione dei problemi legati alle restrizioni di bilancio, alle carenze di personale, alla necessità di formazioni sempre più specialistiche e costose, alle difficoltà organizzative e burocratiche. Si è inoltre auspicato un sistema di monitoraggio da parte dell'ILO nell'applicazione pratica delle Linee guida, ai fini di tutelare il personale di questi servizi dal punto di vista dell'occupazione, delle condizioni di lavoro, della sicurezza e salute, dei diritti nel lavoro. Essenziale è stato inoltre ritenuto un efficace coordinamento fra i vari servizi di emergenza, per rendere più efficaci e tempestive le prestazioni alle persone a rischio o in pericolo.

Sui risultati della riunione, Lucia Sasso-Mazzufferi ha presentato un rapporto al Consiglio d'amministrazione dell'ILO alla sessione di marzo 2003.

HIV/AIDS E MONDO DEL LAVORO

Sono oltre 42 milioni nel mondo le persone affette dall'HIV/AIDS, fra cui almeno 26 milioni di lavoratori di età compresa tra i 15 e i 49 anni, nel pieno della loro vita lavorativa. Di tutto ciò risentono sia le imprese e le economie nazionali che i lavoratori e le loro famiglie. Maggiormente colpite dall'epidemia sono le fasce più vulnerabili della società, e soprattutto, poveri fra i poveri, le donne e i bambini. La conseguenza è un aggravarsi dei problemi tuttora esistenti quali l'inadeguatezza della protezione sociale, le disuguaglianze tra uomini e donne e il lavoro minorile.

Diversi sono i modi nei quali l'epidemia colpisce il mondo del lavoro: la discriminazione nei confronti delle persone affette da HIV minaccia i principi e i diritti fondamentali nel lavoro e mina gli sforzi a favore della prevenzione e della cura. La malattia diminuisce l'offerta in manodopera nonché il reddito di molti lavoratori e riduce la produttività nelle imprese e nell'agricoltura, con il conseguente aumento del costo del lavoro. Le conseguenze sono una forte diminuzione degli investimenti e del gettito fiscale, mentre si fa più pressante la richiesta per servizi pubblici mirati alla cura dei membri malati e alla sussistenza delle famiglie.

Di fronte a questa emergenza, è stata adottata nel 2000 dalla Conferenza internazionale del Lavoro una Risoluzione sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro che si è concretizzata con l'avvio di un programma speciale dell'OIL (ILO/AIDS). Altra iniziativa stabilita dalla risoluzione del 2000 è stata l'elaborazione di un *Codice di condotta* con delle linee guida internazionali per fronteggiare l'HIV/AIDS sul lavoro. Tale esigenza era d'altronde già stata avvertita dai costituenti dell'OIL — governi, imprenditori e lavoratori — nella necessità di precisare i rispettivi ambiti di diritti e responsabilità.

Frutto di una intensa consultazione tra l'OIL e i suoi costituenti, il *Codice di condotta* è stato successivamente rivisto da un gruppo tripartito di esperti provenienti da tutte le regioni del mondo. Adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro nel giugno del 2001, il Codice è stato ufficialmente lanciato alla Sessione speciale dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite sull'HIV/AIDS tenutasi a New York dal 25 al 27 giugno 2001 nel corso della quale ha ricevuto l'appoggio del Segretario generale delle Nazioni Unite, di tutto il sistema delle Nazioni Unite, nonché dei dirigenti nazionali, delle organizzazioni di imprenditori e di lavoratori e della società civile.

Fulcro del piano d'azione strategico del Programma ILO/AIDS, il *Codice di condotta* contiene principi fondamentali per lo sviluppo di politiche e linee guida pratiche per l'elaborazione di risposte concrete al livello delle imprese, delle comunità e al livello nazionale nelle aree seguenti: prevenzione dell'HIV/AIDS; gestione e alleviamento dell'impatto dell'HIV/AIDS sul mondo del lavoro; cura e aiuto per i lavoratori affetti di HIV/AIDS; eliminazione delle discriminazioni in funzione della effettiva o presunta sieropositività.

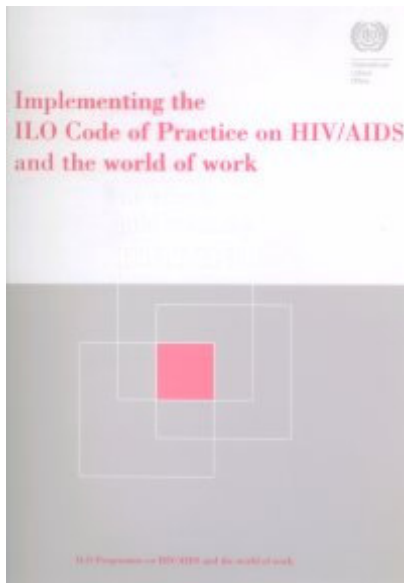
Una maggiore parità di trattamento tra uomini e donne e la responsabilizzazione delle donne sono i punti fondamentali per prevenire efficacemente il diffondersi dell'epidemia e permettere alle donne di fronteggiare l'HIV/AIDS.

Per essere efficaci, le politiche e i programmi di lotta all'HIV/AIDS necessitano cooperazione e fiducia tra imprenditori, lavoratori e governi.

L'apetto fondamentale umanitario del *Codice di condotta* non consente, salvo casi specificatamente regolamentati, una discriminazione attraverso test HIV per persone alla ricerca di un lavoro o per quelle già occupate. L'accesso ai dati personali sullo status HIV dovrebbe essere tutelato dalle regole di riservatezza conformi ai relativi codici di

condotta dell'OIL. L'infezione dall'HIV non deve costituire un motivo di licenziamento. Le persone affette da malattie legate all'HIV dovrebbero poter continuare a lavorare finché sono in condizioni medicali compatibili con lo svolgimento di un lavoro appropriato.

Le parti sociali sono in una posizione privilegiata per promuovere gli sforzi di prevenzione tramite l'informazione,



l'educazione e il supporto al cambiamento dei comportamenti. Solidarietà, aiuto e sostegno dovrebbero ispirare le misure relative all'HIV/AIDS sul posto di lavoro. È un diritto di tutti i lavoratori accedere ai servizi sanitari nonché alla sicurezza sociale e ai regimi professionali previsti dalla legge.

Da poco tempo è ormai anche disponibile un *Manuale modulare di formazione* (in inglese, vedasi *ILO-Roma-Newsletter* p. 6, « Pubblicazioni ») per

guidare all'uso del *Codice di condotta*. Questo documento di riferimento è altresì uno strumento di formazione, un quadro per il dialogo sociale e una guida all'azione. Ogni modulo è concepito per suscitare la partecipazione attiva alla formazione tramite la presentazione di questioni fondamentali, l'esame di casi particolari, la proposta di diverse attività didattiche, nonché la presentazione di esempi di legislazione, di politiche e di contratti collettivi.

... IN RETE...

<http://www.ilo.org/aids>



<http://www.unaids.org>



LE CARATTERISTICHE INNOVATIVE DEL PROGETTO GLOBAL COMPACT

Su iniziativa del Ministero degli Affari Esteri (MAE) ha avuto luogo la prima presentazione del progetto « *Global Compact* per l'Italia ». Alla riunione hanno partecipato il Ministero dell'Economia, il Ministero delle Attività Produttive, il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Ambiente e quello della Salute, la Confindustria, la Confapi, la Confcommercio, l'ABI, il Sottosegretario di Stato delegato ai rapporti con le agenzie internazionali dell'ONU, On. Baccini, il Direttore Generale della Cooperazione italiana e il Dott. Claudio Lenoci, in rappresentanza dell'OIL.

La riunione è stata aperta dagli interventi introduttivi del Sottosegretario Baccini e del Direttore dell'Ufficio OIL di Roma, cui è seguito un lungo ed interessante dibattito che ha predefinito alcune linee guide per il futuro del progetto.

L'idea contenuta nel progetto del MAE, nel confermare la validità del concetto di una « alleanza globale » in cui le imprese costituiscono i destinatari del messaggio del *Global Compact* ma non i soggetti esclusivi del processo realizzativo, contiene, forse per la prima

volta nel panorama internazionale, alcuni elementi di novità. Nella consapevolezza che il tessuto piccolo e medio imprenditoriale costituisce l'ossatura della nostra economia, il progetto *Global Compact* per l'Italia, modificando in un certo senso una tendenza internazionale che vede fin ad oggi esprimere l'adesione al *Global Compact* soprattutto le grandi imprese e le multinazionali, si rivolge in modo particolare al mondo delle piccole e medie imprese, molte delle quali peraltro già significativamente impegnate sul versante economico mondiale. Aiutare queste imprese a comprendere l'importanza della condivisione di principi e valori che non hanno soltanto una valenza solidaristica e che possano risultare decisivi per la loro crescita ed affermazione economica rappresenta il primo obiettivo del progetto che è concepito a più stadi, il primo dei quali da realizzare attraverso iniziative ed attività sul territorio nazionale.

Ma un secondo obiettivo che richiama più esplicitamente la ragione di fondo di un impegno del MAE e il ruolo cui può e deve assolvere nel contesto del processo di realizzazione dell'idea del *Global Compact*, può considerarsi l'aspetto sicuramente più innovativo che non ha eguali, fino ad ora, nel panorama internazionale di esperienze del *Global Compact*. Immaginare di concretizzare l'idea non solo nel contesto nazionale ma di radicarla così fortemente nella consapevolezza delle imprese sì da rendere le stesse imprese nazionali veicoli di trasmissione di quei principi nel contesto internazionale e più specificatamente in tutti i paesi destinatari della cooperazione italiana, rappresenta infatti una novità assoluta, di indubbia positività che comporta tuttavia una sfida difficile quanto esaltante.

Il progetto, che sarà affidato all'OIL quale agenzia esecutiva, si propone di diffondere il *Global Compact* non solo in Italia ma in tutti i paesi in via di sviluppo con i quali il nostro paese intrattiene rilevanti rapporti di cooperazione. Da questo punto di vista l'OIL non dovrà limitarsi alla promozione di tutte quelle attività ed iniziative che caratterizzano la realizzazione del *Global Compact* in Italia ma è impegnata a realizzare un numero predefinito di partnerships, tra imprese ed organizzazioni italiane e imprese ed organismi di paesi in via di sviluppo, sui cui si misurerà il reale avanzamento e successo dell'iniziativa.

Nel corso della riunione al Ministero degli Esteri si è convenuto di realizzare le opportune sinergie tra le finalità del progetto affidato dall'Italia all'OIL e tutte le altre iniziative, in particolare, quelle del Ministero del Lavoro in tema di responsabilità sociale delle imprese.

Al termine dell'incontro è stata stabilita una seconda riunione con le organizzazioni sindacali, le ONG ed espressioni delle società civile e del mondo accademico, considerato il ruolo fondamentale che il mondo del lavoro, dell'istruzione e del volontariato potranno assolvere per assicurare l'efficacia dell'iniziativa.

La realizzazione di un comitato consultivo forte ed efficiente, che veda la partecipazione dei soggetti richiamati, è stata infatti la condizione avanzata dall'OIL all'atto dell'affidamento del progetto.

VISITA DEL SOTTOSEGRETARIO SACCONI ALL'OIL DI GINEVRA

Il 10 febbraio l'On. Maurizio Sacconi, Sottosegretario al Ministero del Lavoro, ha incontrato presso la sede generale dell'OIL di Ginevra Mr Buttler, Direttore per l'Europa, Mr Trémeaud, Direttore esecutivo, e il Direttore Generale Somavia. L'obiettivo principale della visita del Sottosegretario era di fare il punto sulle priorità avanzate dall'Italia per l'agenda relativa al prossimo semestre di presidenza italiana dell'Unione Europea.

I temi sui quali il Sottosegretario si è particolarmente soffermato hanno riguardato la legge recentemente approvata dal parlamento italiano sulla modernizzazione del mercato del lavoro, la responsabilità sociale delle imprese alla luce del recente affidamento all'OIL del progetto « *Global Compact* » per l'Italia e gli effetti dell'allargamento dell'Unione Europea sulle prospettive delle relazioni industriali.

Particolare enfasi nell'incontro con Somavia è stata posta sul ruolo del Centro Internazionale di Formazione dell'OIL di Torino che il governo italiano intende rafforzare nell'ambito di una più decisa strategia di coinvolgimento di attività da parte dell'OIL.

Al termine degli incontri il Sottosegretario Sacconi ha invitato ufficialmente a nome del Governo italiano il Direttore Generale Somavia all'Informal Ministerial Meeting dei Ministri del Lavoro europei che si terrà a Varese nel prossimo luglio.

INIZIATIVE DEL CENTRO INTERNAZIONALE DI FORMAZIONE DELL'OIL DI TORINO

In vista dell'imminente allargamento dell'Unione Europea, la Commissione europea e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro hanno unito i loro sforzi per aumentare la consapevolezza della responsabilità sociale delle imprese nell'Unione europea e nei Paesi candidati all'adesione.

Ad Atene (Grecia), il 3 e 4 aprile, si è svolta una conferenza su questo tema. Organizzata congiuntamente dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Programma « Gestione e Cittadinanza d'impresa » e dal Centro Internazionale di Formazione dell'OIL a Torino, Italia) in collaborazione con la Direzione generale per l'Occupazione e gli Affari sociali della Commissione europea, questa conferenza ha offerto a 200 partecipanti di alto livello, la possibilità di condividere esperienze circa la ristrutturazione di aziende e le conseguenze sociali, dal punto di vista dei governi, delle organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori, nonché degli altri partecipanti.

La cerimonia di apertura si è caratterizzata, tra l'altro, dagli interventi programmatici dell'On. Dimitrios Reppas, Ministro del Lavoro e della Sicurezza sociale del governo greco, di Anna Diamantopoulou, Commissario europeo all'Occupazione e agli Affari sociali, e di Jean-François Trémeaud, Direttore esecutivo dell'OIL e Direttore del Centro Internazionale di Formazione dell'OIL a Torino.



EVENTI E CALENDARIO

Ufficio OIL di Roma

- 28 aprile 2003 – seminario per la Giornata internazionale di commemorazione dei lavoratori morti o feriti sul lavoro (presso l'Ufficio OIL di Roma - Villa Aldobrandini)
- 6 maggio 2003 – seminario di approfondimento giuridico sulla Convenzione dell'ONU sui diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie, nel quadro della Campagna d'informazione sui diritti dei migranti (presso l'Università di Roma « La Sapienza », Facoltà di Scienze Politiche, Sala Lauree)
- 16 maggio 2003 – presentazione del rapporto globale dell'OIL *Time for equality at work*, sull'eliminazione della discriminazione nell'impiego e l'occupazione (presso il CNEL)
- 12 giugno 2003 – seminario per la Giornata internazionale contro il lavoro minorile (luogo da precisare)



Comitato Italiano per i Diritti dei Migranti

Il Comitato italiano per i diritti dei migranti, costituitosi il 17 dicembre 2002, ha iniziato la raccolta delle adesioni alla Campagna di informazione e sensibilizzazione in Italia sui diritti dei migranti. Nelle scorse settimane sono stati a tal fine inviati ad un'ampia rete di contatti una scheda di adesione e un documento programmatico contenente la descrizione dettagliata degli obiettivi e delle attività che si intende realizzare nel corso del 2003.

Anche l'ufficio dell'OIL in Italia, in quanto Segreteria tecnica del Comitato, è impegnato ad estendere l'iniziativa al fine di promuoverne la sostenibilità, identificare sinergie con altre attività in corso e moltiplicare l'impatto della Campagna sul territorio nazionale.

Le numerose adesioni alla Campagna ricevute nel corso delle ultime settimane da parte di parlamentari, giornalisti, enti locali, rappresentanti del mondo accademico, associazioni, enti di formazione, e singoli individui testimoniano l'importanza e l'attualità delle tematiche oggetto di questa iniziativa.

Per promuovere una migliore conoscenza della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie del 18 dicembre 1990, il Comitato italiano sta peraltro predisponendo strumenti di approfondimento quali una traduzione in italiano della guida alla Convenzione elaborata dallo Steering Committee di Ginevra e una ricerca comparata tra il testo della Convenzione e la legislazione italiana vigente in materia di immigrazioni.

Il Comitato italiano, in collaborazione con la Prof.ssa Maria Rita Saulle, Direttore del Master in Tutela internazionale dei diritti umani e Professore ordinario di diritto internazionale presso l'Università degli Studi di Roma « La Sapienza », organizza il 6 maggio p.v. alle ore 15.00 presso la Sala Lauree della Facoltà (Piazzale Aldo Moro), un primo incontro seminariale di approfondimento giuridico della Convenzione.

*

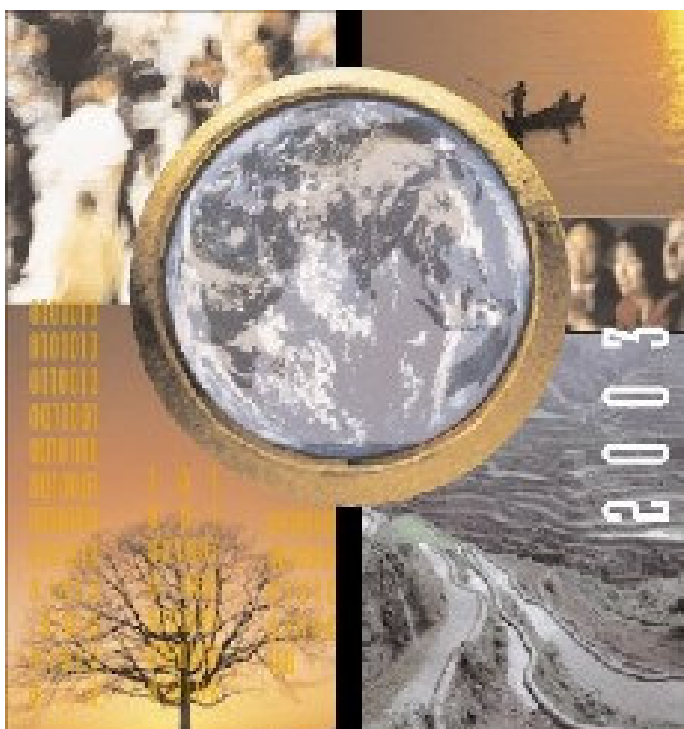
* *

La scheda di adesione al Comitato e il documento programmatico della Campagna sono disponibili sul nostro sito internet : <http://www.ilo.org/rome>.

SOSTEGNO DELL'ITALIA AL CHINA EMPLOYMENT FORUM

Il governo italiano ha formalizzato la decisione di sostenere finanziariamente l'iniziativa dell'OIL per organizzare un forum in Cina (dal 7 al 9 aprile a Pechino) sulle prospettive di sviluppo dell'occupazione. Questo importante evento consentirà l'approfondimento di idee e conoscenze da parte di esperti, entità governative, sindacati, imprese per realizzare un'agenda di strategie per l'occupazione in Cina.

La partecipazione di numerosi paesi al forum consentirà lo scambio di esperienze utili alle prospettive di sviluppo economiche e sociali al fine di concretizzare il protocollo d'intesa attraverso cui, nel maggio 2001, il governo cinese e l'OIL avevano manifestato la volontà reciproca di attuare un programma di cooperazione basato sugli obiettivi del « Decent Work » — lavoro dignitoso — finalizzato al sostegno delle riforme sociali.





Stop Child Labour

L'OIL ha lanciato l'iniziativa SCREAM per aiutare gli educatori in tutto il mondo a promuovere tra i giovani una maggiore consapevolezza su cause ed effetti del lavoro minorile e porre l'accento sulla dimensione sociale della globalizzazione.

SCREAM che in inglese significa « urlo », sta per *Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media* (Sostenere i diritti dei bambini attraverso l'educazione, le arti e i media), ma riflette anche le tacite sofferenze dei bambini lavoratori e l'urgente necessità di dar loro una voce.

Bambini e giovani costituiscono un terzo della popolazione mondiale e possono espletare un ruolo attivo nella campagna internazionale per l'abolizione delle forme peggiori del lavoro minorile. I giovani possiedono capacità personali e comunicative tali da saper assumere un fattivo impegno per il rispetto dei diritti umani e per l'affermazione della giustizia sociale ; il processo educativo deve poter offrire loro linee guida per una responsabile collocazione all'interno di una società multiculturale sempre più interdipendente. Il pacchetto didattico presenta loro la complessità del fenomeno e aiuta ad incanalare le loro energie creative in modo positivo e costruttivo per dar vita a risposte adeguate. È importante che l'adulto sappia riconoscere il valore del loro apporto e la loro straordinaria capacità di mobilitazione sociale.

SCREAM si avvale in particolare dell'arte della recitazione come metodo di apprendimento e di espressività in quanto è strumento capace di sviluppare fiducia, memoria e autodisciplina e nel contempo divertimento e spettacolo. I giovani sono guidati ad esplorare i propri sentimenti, dar loro espressione e indirizzare il proprio messaggio ad una più vasta comunità. Con l'aiuto e l'assistenza degli educatori e di altri componenti della comunità, i giovani acquisiscono la capacità di creare e mettere in scena la propria rappresentazione teatrale, adatta al contesto socio-culturale e linguistico nel quale operano e di coinvolgere e sensibilizzare gli adulti.

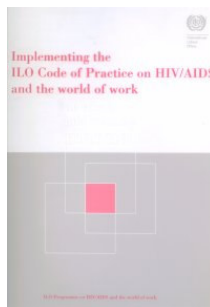
Il pacchetto di sussidi didattici si compone di 14 moduli, di una Guida alla realizzazione dei moduli stessi e di una raccolta di circa 600 fotografie su CD-ROM. In pratica i moduli presentano un alto livello di adattabilità e potranno essere messi in atto indipendentemente dalle limitazioni di tempo o di risorse cui l'educatore potrebbe far fronte. Il metodo si avvale dell'immagine quale strumento di indagine introspettiva e percettiva del singolo e di gruppo. I moduli sono incentrati sul ricorso alle arti visive, letterarie e dello spettacolo e mirano a incoraggiare la spontanea partecipazione di numerosi operatori sociali del mondo dell'arte, dei media e della cultura in senso ampio. Gli educatori di tutto il mondo potranno avere accesso al materiale didattico in inglese, francese, spagnolo e italiano su Internet al seguente indirizzo: <http://www.ilo.org/scream>

SCREAM è finanziato dal Governo Italiano ed è parte integrante della « Global Campaign to Raise Awareness and Understanding on Child Labour ». Il progetto esprime anche l'impegno operativo del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali nonché delle parti sociali. Per la realizzazione del materiale didattico e della grafica l'ILO/IPEC si è avvalso della fattiva collaborazione e della creatività del Centro Internazionale di Formazione dell'OIL di Torino.

Maria Gabriella Lay
Responsabile progetto Scream



Publicazioni



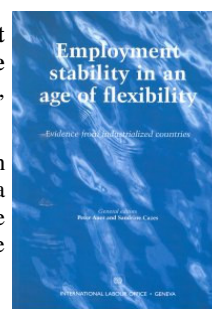
Implementing the ILO Code of practice on HIV/AIDS and the world of work. An education and training manual, Ginevra, 2003, raccogliatore di 8 moduli + 1 CD-ROM, ISBN 9221134628 (35,00 €)



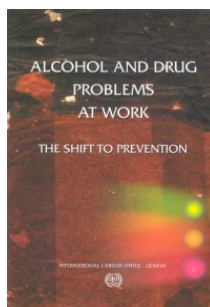
Manuale modulare di formazione per l'uso del **Codice di condotta sull'HIV/AIDS**. Questo documento di riferimento è altresì un quadro per il dialogo sociale e una guida all'azione. Ogni modulo è concepito per suscitare la partecipazione attiva alla formazione tramite la presentazione di questioni fondamentali, l'esame di casi particolari, la proposta di diverse attività didattiche, nonché la presentazione di esempi di legislazione, di politiche e di contratti collettivi.

(testo integrale scaricabile da <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/manualen/index.htm>)

P. Auer (ed.), S. Cazes (ed.), **Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries,** Ginevra, 2003, xv-272 p., ISBN 9221127168 (22,50 €)



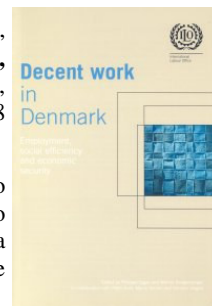
Attraverso l'analisi della situazione in 16 paesi dell'OCSE, viene considerata l'evoluzione della relazione di lavoro stabile nel contesto di un mercato del lavoro sempre più precario.



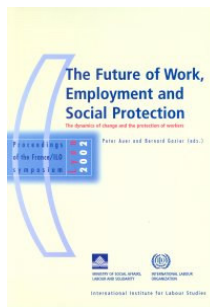
Alcohol and drug problems at work. The shift to prevention, Ginevra, 2003, xvii-119 p., ISBN 9221133737 (12,00 €)

Manuale con linee guida per la realizzazione di programmi di prevenzione sul lavoro. Vengono inoltre proposti alcuni esempi di politiche preventive finora avviate con successo da diverse compagnie.

P. Egger (ed.) e W. Sengenberger (ed.), **Decent work in Denmark. Employment, social efficiency and economic security,** Ginevra, 2003, xiii-111 p., ISBN 9221132978 (18,00 €)



Viene presentato il caso della Danimarca, uno dei pochi paesi ad aver conseguito l'integrazione dell'economia globale sulla base di politiche sociali ed economiche



P. Auer (ed.) e B. Gazier (ed.), **The future of work, employment and social protection. The dynamics of change and the protection of workers. Proceedings of the France/ILO symposium, Lyon, 2002,** Ginevra, 2002, viii-257 p., ISBN 9290146583 (22,00 €)

Riflessione di fondo su lavoro, occupazione e protezione sociale, questo volume è uno strumento per chi è interessato alla transizione del mercato del lavoro e all'importanza crescente del lavoro femminile nel mercato del lavoro, soprattutto nel mondo sviluppato. Vengono discusse le politiche che tengono maggiormente conto della famiglia e promuovono l'uguaglianza tra uomini e donne. Altri argomenti trattati : le dimensioni giuridiche del cambiamento del mercato del lavoro, gli aspetti positivi e negativi della globalizzazione e i loro collegamenti con il cambiamento tecnologico.