

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la Promozione del Lavoro Dignitoso

Bari, 16 maggio 2014

Daniela Bertino

Le origini dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)

Questa relazione inizia con qualche cenno storico sull'Organizzazione Internazionale del Lavoro, poiché, drammaticamente, la realtà odierna presenta preoccupanti somiglianze con il contesto in cui tale organizzazione nacque. Prosegue con alcuni cenni sul Lavoro Dignitoso (*Decent Work*) e sulle più recenti articolazioni di questa strategia dell'ILO; accenna infine alla tematica che il Convegno tratterà nel pomeriggio, la salute e sicurezza sul lavoro (SSL), nella prospettiva internazionale dell'ILO.

L'ILO è un'Agenzia specializzata delle Nazioni Unite che promuove la giustizia sociale ed il riconoscimento universale dei diritti umani nel lavoro. Nel sistema delle Nazioni Unite l'ILO ha una peculiarità che la rende unica; mentre le altre agenzie hanno come referenti i Governi dei paesi membri, l'ILO ha una *struttura tripartita* in cui lavoratori ed imprenditori sono rappresentati con pari dignità dei governi.

L'ILO formula, sotto forma di *Convenzioni* e di *Raccomandazioni*, le norme internazionali in materia di lavoro. Le Convenzioni sono veri e propri trattati internazionali concepiti per creare una soglia comune nelle regole del lavoro in ogni paese del mondo. Attraverso la ratifica delle Convenzioni e l'adozione di provvedimenti attuativi i singoli paesi che aderiscono all'ILO fanno propri i principi internazionali in esse contenuti e li incorporano nel quadro legislativo nazionale.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro viene creata nel 1919, in un mondo scosso dalla Prima Guerra Mondiale e dalla Rivoluzione russa, afflitto dalle condizioni di miseria e sfruttamento in cui vivono i lavoratori e le loro famiglie.

Tre sono le ragioni di fondo che motivano la creazione dell'ILO. La prima è di ordine *umanitario* e si riferisce alle condizioni in cui, all'inizio del secolo e del processo di industrializzazione, si trovavano a vivere i lavoratori e le loro famiglie, condizioni considerate "sempre più dure, ingiuste ed inaccettabili".

La motivazione *politica* è facilmente intuibile; siamo nel 1919, è appena terminata la prima guerra mondiale e solo due anni sono passati dalla rivoluzione Russa. Nel Preambolo della Costituzione dell'ILO si afferma che " (...) la pace universale e duratura

può essere stabilita solo se basata sulla giustizia sociale; (...) esistono condizioni di lavoro che coinvolgono tale ingiustizia, disagio e privazioni di un gran numero di persone da produrre disordini così grandi da mettere in pericolo la pace e l'armonia del mondo (...).”.

Infine le motivazioni *economiche* risiedono nella constatazione che a causa degli effetti sui costi di produzione, ogni industria o paese che adotti una riforma sociale volta a migliorare le condizioni dei lavoratori si trova inevitabilmente in una situazione di svantaggio rispetto alla concorrenza.

Con queste tre motivazioni di tipo umanitario, politico ed economico nasce un'organizzazione che, attraverso un approccio non conflittuale e un dialogo aperto tra governi e parti sociali, si propone di definire un quadro normativo internazionale in materia di lavoro, che possa ispirare le politiche e le legislazioni dei paesi membri, che all'inizio sono solo nove: Belgio, Cuba, Cecoslovacchia, Francia, Italia, Giappone, Polonia, Gran Bretagna e Stati Uniti d'America¹.

La Costituzione dell'ILO è parte integrante dei Trattati di Pace della Conferenza di Versailles, alla fine della Prima Guerra Mondiale. La prima Conferenza Internazionale del Lavoro si tiene a Washington nell'ottobre del 1919 e adotta ben 6 Convenzioni internazionali, i cui temi riflettono quali fossero i problemi prioritari in quel periodo: le ore di lavoro nel settore industriale, la disoccupazione, la tutela della maternità, la proibizione del lavoro notturno per le donne, l'età minima per il lavoro e la proibizione del lavoro notturno per i minori.

Gli obiettivi e le finalità dell' Organizzazione vengono confermati e precisati nel 1944 quando la Costituzione originaria è affiancata dalla “Dichiarazione Riguardante gli Scopi e gli Obiettivi dell' Organizzazione Internazionale del Lavoro” meglio nota come la *Dichiarazione di Filadelfia*². E' un documento che stupisce per la capacità di sintetizzare in poche parole l'essenza di ciò che si dovrebbe intendere per “Sviluppo”. Al momento della creazione delle Nazioni Unite, il termine “Sviluppo” era automaticamente sinonimo di *Sviluppo Umano*. Purtroppo l' adozione di modelli economici neoliberalisti ha portato ad una progressiva deformazione semantica, fino ad identificare il termine “Sviluppo” con “Sviluppo economico”, in nome del quale occorre accettare come inevitabili le “conseguenze sociali” che tale modello genera.

Rileggere la Dichiarazione di Filadelfia permette di riorientare il nostro pensiero e, con esso, la scala dei nostri valori etici e della nostra percezione della realtà e della costruzione di una società democratica. La Dichiarazione di Filadelfia, nel suo passaggio più illuminante, afferma che:

“Tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro razza, religione o sesso, hanno il diritto di aspirare al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, dignità, sicurezza economica, e con pari opportunità”.

¹ Oggi i paesi membri sono 185

² Disponibile su internet

Prosegue la Dichiarazione: “... *il raggiungimento delle condizioni che permettano di conseguire questi risultati deve costituire lo scopo principale dell’azione nazionale ed internazionale (...)*” e “*tutti i programmi d’azione ed i provvedimenti presi sul piano nazionale ed internazionale, specialmente nel campo economico e finanziario, devono essere giudicati da questo punto di vista ed accettati soltanto nella misura in cui appaiono capaci di favorire, e non di ostacolare, il raggiungimento di questo obiettivo fondamentale*”

La Costituzione dell’ILO, insieme alla Dichiarazione di Filadelfia, definisce gli assi sui quali i paesi membri, guidati dall’azione internazionale dell’ILO, devono intervenire per garantire queste condizioni umane di lavoro e di sviluppo.

- La regolazione dell’ orario di lavoro, con la determinazione di un massimo di ore di lavoro diarie e settimanali
- La prevenzione della disoccupazione
- Un salario vitale adeguato
- La protezione dei lavoratori contro la malattia e gli incidenti
- La protezione dei bambini e delle donne
- La protezione sociale per i lavoratori anziani (pensione)
- La protezione dei lavoratori emigrati
- Salario uguale per lavoro di ugual valore
- Libertà di associazione
- Organizzazione dell’educazione professionale e tecnica

Nasce spontanea un’amara riflessione sull’attualità di tali assi. Si noti inoltre la modernità nell’approccio dell’ILO: non si parla solo di “salario uguale per lavoro uguale”, bensì di “salario uguale per lavoro *di ugual valore*”; il mercato del lavoro presenta una distribuzione così diversa di lavori, professioni e mansioni tra uomini e donne, che di fronte alla segregazione occupazionale di genere, è necessario elaborare metodi per comparare e misurare lavori “diversi” ma con equivalenti qualifiche e responsabilità per assicurare una parità retributiva reale e non solo formale.

Il lavoro dignitoso nell’era dell’economia globale

Nell’ ultimo ventennio l’ emergere di un’ economia globale ha posto nuove sfide al mandato dell’ ILO.

Le politiche di liberalizzazione economica hanno alterato le interrelazioni tra Stato, Lavoro e Capitale. I risultati economici sono influenzati più dalle forze del mercato e dai grandi gruppi finanziari che dalla mediazione tra gli attori sociali, dalle norme legali o dall’intervento dello Stato. I mercati internazionali dei capitali si sono spostati dall’

allineamento con i mercati nazionali del lavoro, creando rischi e benefici asimmetrici per Capitale e Lavoro. Economia reale e sistemi finanziari sembrano aver perso il contatto tra loro.

I cambiamenti nelle caratteristiche dell' occupazione, nei mercati del lavoro e nelle relazioni di lavoro hanno avuto un impatto profondo sulle funzioni e sui ruoli dei Ministeri del Lavoro, sui sindacati e sulle organizzazioni dei datori di lavoro. La Globalizzazione ha generato una polarizzazione delle società, con ricchi più ricchi e poveri più poveri, assottigliando la classe media e mettendo a dura prova i limiti della responsabilità sociale collettiva. L' insicurezza, l' emarginazione sociale e la disoccupazione sono diventati temi prioritari in tutti i paesi del mondo e la dimensione sociale della globalizzazione è un tema chiave nel dibattito internazionale. Anche da un punto di vista strettamente economico, è sempre più evidente che i mercati non funzionano in modo isolato rispetto al contesto politico e sociale in cui operano. Gli incentivi agli investimenti (nazionali ed esteri) non dipendono solo dalla stabilità economica ma anche dalla stabilità sociale; e fattori quali il rispetto dei diritti umani, la protezione sociale, un miglioramento nelle condizioni di lavoro, la promozione di pari opportunità, la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali e il dialogo sociale, sono ingredienti importanti per una crescita economica stabile. In altri termini, *il lavoro dignitoso* può costituire non solamente il pilastro di una società democratica ma anche un fattore produttivo.

Per l' ILO - un' organizzazione la cui funzione principale è la definizione di norme internazionali del lavoro - le spinte alla *deregulation* e i cambiamenti generati dall' economia globale, hanno implicato un ripensamento profondo della propria funzione. L' ILO si trova a constatare che i temi e le problematiche che erano alla base della sua creazione all' inizio del secolo scorso sono di nuovo drammaticamente all' ordine del giorno agli albori del nuovo millennio e, nel 1999, ribadisce la suo ruolo, rilanciando il suo mandato: *“Promuovere opportunità per uomini e donne affinché possano ottenere un lavoro dignitoso e produttivo, in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana”*.

Gli obiettivi strategici

Nel promuovere l' idea di un lavoro dignitoso per donne e uomini, l' ILO definisce *4 obiettivi strategici*.

1. Perché ci sia un lavoro dignitoso, deve esserci lavoro, occupazione; per questo il primo degli obiettivi strategici dell' ILO è la *promozione dell' occupazione*, sia dipendente che autonoma, attraverso politiche attive del mercato del lavoro. Ma quantità e qualità del lavoro devono avanzare di pari passo; politiche dei “due tempi” (creare lavoro precario oggi e migliorarne eventualmente le condizioni domani) si sono verificate inefficaci.
2. Un lavoro dignitoso è un lavoro che si svolge nel rispetto dei diritti umani, come minimo dei *diritti fondamentali*. Nel giugno del 1998 la Conferenza Internazionale del

Lavoro ha riaffermato il suo impegno nella promozione dei diritti umani nel lavoro con l'adozione della *Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro*³.

Attraverso questa Dichiarazione, l' ILO richiede a tutti gli Stati Membri di rispettare, promuovere e realizzare pienamente i principi e diritti relativi a:

- La *libertà di associazione* ed il riconoscimento effettivo del diritto alla *contrattazione collettiva*;
- L' eliminazione di ogni forma di *lavoro forzato o obbligatorio*
- L' abolizione effettiva del *lavoro minorile*
- L' eliminazione di ogni forma di *discriminazione* in materia di impiego e professione.

3. Un altro ingrediente fondamentale di un lavoro dignitoso è la *protezione sociale*; in un mondo in cui sta aumentando la precarietà e l' esclusione, assicurare un' adeguata protezione sociale ai lavoratori ed alle lavoratrici è una necessità assoluta.

4. Il quarto ed ultimo obiettivo strategico dell' ILO nel promuovere il lavoro dignitoso, è la promozione del *dialogo sociale*. Esso viene visto sia come un obiettivo in sé - in quanto elemento chiave di un sistema democratico – che come metodo per il raggiungimento degli altri obiettivi strategici dell' ILO. Infatti, per essere efficaci e sostenibili, le politiche occupazionali, la formulazione di nuove leggi, la definizione di sistemi nazionali di protezione sociale, devono essere effettuati con la partecipazione attiva ed il consenso delle parti sociali, dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La dimensione sociale della globalizzazione

Nel febbraio del 2002 l'ILO istituisce la “*World Commission on the Social Dimension of Globalization*”, una Commissione indipendente composta da autorità provenienti da vari paesi, incaricata di studiare una risposta alle difficoltà e ai cambiamenti generati dalla globalizzazione. La Commissione analizza vari aspetti della globalizzazione e studia come combinare obiettivi di tipo economico, sociale ed ambientale. Da un lato, la Commissione rileva come il processo di cooperazione e di integrazione economica abbia permesso ad un certo numero di paesi di registrare un elevato tasso di crescita economica, aumentare l'occupazione ed assorbire una massa di popolazione rurale povera nell'economia urbana moderna. D'altro lato, la Commissione constata come il processo di integrazione economica globale abbia costretto molti paesi e settori ad affrontare grandi sfide, fra cui la disuguaglianza dei redditi, il persistere di elevati e crescenti livelli di disoccupazione e di povertà, la vulnerabilità dell'economia rispetto agli shock esterni, la diffusione del lavoro precario e dell'economia informale, che influiscono sul rapporto di lavoro e sulle tutele da esso derivanti.

Il rapporto della Commissione viene presentato nel 2004 e costituisce la base di un ampio

³ Disponibile su internet

processo di consultazione tripartita fino a portare all'adozione, il 10 giugno 2008, della *Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*⁴. Il documento trae fondamento dalla Dichiarazione di Filadelfia del 1944 e dalla Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998 e riafferma con forza i valori dell'ILO in una visione contemporanea del suo mandato nell'era della globalizzazione, ricordando come i valori fondamentali della libertà, della dignità umana, della giustizia sociale, della sicurezza e della non discriminazione siano essenziali per uno sviluppo ed una efficienza sostenibili dal punto di vista economico e sociale.

La Dichiarazione istituzionalizza il concetto di lavoro dignitoso elaborato dall'ILO a partire dal 1999, ponendolo al cuore delle politiche dell'Organizzazione e chiarisce come i quattro obiettivi strategici⁵ siano inseparabili, interconnessi e sinergici. Il mancato raggiungimento di uno di essi pregiudicherà la realizzazione degli altri.

La Dichiarazione lancia anche un appello alla creazione di *nuovi partenariati* con entità non statali e attori economici quali le imprese multinazionali e i sindacati che operano a livello settoriale globale, al fine di rafforzare l'efficacia delle attività e dei programmi operativi dell'ILO.

Come l'ILO promuove il Lavoro Dignitoso

Come opera concretamente l' ILO per contribuire a promuovere il lavoro dignitoso?

L' ILO ha riorganizzato la sua struttura interna e rifocalizzato la sua attività di ricerca e di assistenza tecnica attorno ai 4 obiettivi strategici menzionati precedentemente.

L' occupazione

Creare lavoro è una priorità politica ed economica a livello mondiale ed è al cuore del mandato dell' ILO, che assiste i paesi membri nel:

- Formulare strategie per l'occupazione, in particolare per quanto riguarda le politiche attive del mercato del lavoro; le politiche macroeconomiche e di sviluppo; l'elaborazione di indicatori per l'analisi del mercato del lavoro; la produzione di un Rapporto Annuale sull' Occupazione nel Mondo (*World Employment Report*)
- Promuovere lo sviluppo di piccole imprese e cooperative
- Sviluppare politiche, strategie e programmi per migliorare l' *occupabilità* (formazione professionale, servizi per l'impiego).
- Promuovere lo sviluppo locale.

⁴ Disponibile su internet

⁵ Obiettivi strategici dell'ILO per un lavoro dignitoso: occupazione, diritti fondamentali, protezione sociale e dialogo sociale.

Le Norme Internazionali del Lavoro

La promozione delle Norme Internazionali del Lavoro (in particolare le norme internazionali prioritarie contenute nella Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro precedentemente citata) rimane l' attività principale dell' organizzazione. Oltre all' attività di produzione normativa, l' ILO svolge un' ampia attività di accompagnamento, monitorando il rispetto dei diritti nel lavoro, assistendo i paesi membri, realizzando campagne informative e di divulgazione, formando le parti sociali e la società civile, realizzando progetti di cooperazione tecnica volti a contribuire risolvere i problemi concreti , di tipo economico, politico, sociale, culturale, che soggiacciono al mancato rispetto dei diritti fondamentali.

Nell'ambito della promozione dei diritti fondamentali, occorre ricordare che L' ILO è una delle forze promotrici dell' iniziativa lanciata dalle Nazioni Unite per l' *UN Global Compact* , il Patto Mondiale. Il 31 gennaio del 1999, al World Economic Forum di Davos, il Segretario Generale delle Nazioni Unite, Kofi Annan, invita i rappresentanti del settore privato ad abbracciare la causa di un "Patto Mondiale" che promuova una responsabilità sociale collettiva nell' affermare e mettere in pratica alcuni valori e principi fondamentali riguardanti i diritti umani, il lavoro e l' ambiente.

Vengono scelti, come patrimonio mondiale di valori fondamentali 10 principi di cui ben quattro si riferiscono proprio al patrimonio normativo dell' ILO, in particolare alle norme contenute nella *Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro* citata precedentemente.

Il Patto Mondiale non viene visto come uno strumento regolatorio, ma come un riferimento di valori, un foro di dialogo, un serbatoio di buone pratiche a cui attingere per rilanciare una responsabilità sociale ed ambientale collettiva ed un concetto di cittadinanza globale proprio a partire dal mondo degli affari. La sua funzione non è pertanto sostitutiva a quella dell' ILO o di altre agenzie delle Nazioni Unite, ma complementare, nello sforzo comune di ri-focalizzare il concetto di sviluppo sullo sviluppo umano e promuovere la giustizia sociale.

La Protezione Sociale

L' ILO ha sviluppato un sistema per la progettazione di sistemi di sicurezza sociale sostenibili e suscettibili di riforma ed ampliamento. Le attività dell' ILO puntano ad aiutare gli stati membri a migliorare ed espandere i livelli di protezione fornita ai lavoratori e alle lavoratrici e a tutti i membri della comunità per l' intero arco dei rischi: garanzia di un reddito minimo, salute, malattia, vecchiaia e invalidità, disoccupazione, infortuni sul lavoro, maternità, carichi famigliari e decesso.

In particolare, l' azione dell' ILO si concentra su tre aree di intervento collegate:

- La riforma e lo sviluppo di sistemi di protezione sociale

- Il miglioramento della gestione istituzionale, dell'amministrazione e del funzionamento dei regimi di sicurezza sociale
- La creazione di reti di sicurezza ("safety net") attraverso l'assistenza sociale, la prevenzione della povertà e l'allargamento della protezione sociale.

Il Dialogo Sociale

La legislazione del lavoro, la contrattazione collettiva e il dialogo sociale sono mezzi importanti per promuovere la giustizia sociale.

L'ILO promuove il dialogo sociale, realizzando e diffondendo studi sui progressi e le buone pratiche in questo campo. Assiste i paesi membri nel creare e rafforzare istituzioni e meccanismi di dialogo sociale; assiste le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro a migliorare la loro rappresentatività, formare i propri esperti, fornire servizi ed assistenza ai propri affiliati. L'ILO promuove inoltre forme innovative di dialogo sociale, sia a livello locale e comunitario, come a livello internazionale con gli Accordi-Quadro firmati dalle multinazionali con i Segretariati Professionali Internazionali.

Evoluzioni recenti: le "ACI", Areas of Critical Importance

Nel definire la programmazione per il 2014-2015, il Direttore Generale dell'ILO ha proposto di focalizzare l'intervento dell'ILO in un numero limitato di aree, considerate come "aree di importanza critica" (areas of critical importance, ACI):

1. Promuovere posti di lavoro di qualità per una crescita inclusiva
2. Offrire opportunità di lavoro e di acquisizione di competenze ai giovani
3. Creare ed estendere piani di protezione sociale
4. Migliorare la produttività e le condizioni di lavoro nelle PMI
5. Promuovere il lavoro dignitoso nell'economia rurale
6. Formalizzare l'economia informale
7. Rafforzare il rispetto delle norme sul lavoro attraverso l'ispezione del lavoro
8. Proteggere i lavoratori da forme inaccettabili di lavoro

Non si tratta di sostituire con 8 "ACI" i 4 obiettivi strategici in cui si articola il concetto di lavoro dignitoso, bensì di una modalità operativa per concentrare le risorse dell'organizzazione in interventi mirati ad alcune aree, individuate dai membri costituenti dell'ILO come aree in cui, in molti paesi, i problemi del lavoro sono particolarmente acuti.

L'ILO e la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL)

Secondo dati dell'ILO, ogni 15 secondi nel mondo un lavoratore muore per incidente o malattie legate al lavoro; ogni 15 secondi 160 lavoratori hanno un infortunio sul lavoro; ogni giorno 6.300 persone muoiono a causa di incidenti o malattie sul lavoro, per oltre 2,3 milioni di morti all'anno.

Sono dati impressionanti, incompatibili con un'ottica di giustizia sociale.

La promozione della salute e della sicurezza del lavoro è un tema centrale per l'ILO, che interviene in questa materia attraverso varie modalità.

Norme internazionali in materia di SSL

Il contributo più importante riguarda la funzione principale dell'ILO, cioè la produzione di un quadro normativo internazionale.

L'ILO nel corso degli anni ha adottato oltre 40 norme internazionali che riguardano specificamente la SSL, e più di 40 Buone Prassi. Circa la metà degli strumenti dell'ILO trattano direttamente o indirettamente delle questioni di SSL.

In particolare la *Convenzione n° 155* ("Convenzione sulla salute e sicurezza dei lavoratori") adottata dall'ILO nel 1981, identifica le funzioni e gli elementi importanti che un Sistema Nazionale per la SSL dovrebbe includere per offrire una prestazione adeguata e per promuovere la prevenzione di infortuni e malattie professionali. Il Successivo *Protocollo* adottato nel 2002 complementa la Convenzione con un particolare accento sulla necessità di : (a) istituire meccanismi di registrazione e dichiarazione degli infortuni sul lavoro e dei casi di malattie professionali; (b) produrre statistiche nazionali.

Con la *Convenzione n°187* del 2006 ("Convenzione sul quadro promozionale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro"), l'ILO promuove un approccio strategico di sistema, che introduce cambiamenti importanti rispetto all'approccio tradizionale adottato da molti paesi.

Secondo questo approccio sistemico ogni paese deve dotarsi di:

1. una *Politica Nazionale per la SSL*, esplicitata in un documento scritto che ne dichiara i principi, gli intenti, le sfere d'azione e le responsabilità dei principali attori;
2. un *Sistema Nazionale per la SSL*, infrastruttura che fornisca il quadro normativo ed operativo;
3. il *Profilo Nazionale per la SSL*, un quadro diagnostico capace di fotografare la situazione esistente, in particolare sugli infortuni e le malattie professionali ed i settori industriali a rischio elevato, oltre a monitorare la capacità operativa del sistema nazionale Salute e la Sicurezza sul Lavoro;
4. un *Programma Nazionale per la SSL* che contempli le priorità, le azioni e gli obiettivi da perseguire.

Con questo approccio strategico l'ILO intende aiutare i paesi membri ad adottare un'impostazione sistemica nella “*governance*” nazionale della SSL, superando alcuni limiti dell'approccio tradizionale. Si possono infatti sottolineare i seguenti elementi di innovazione:

- un orientamento non reattivo ma *proattivo*, volto a prevedere anticipatamente i problemi e cercare quindi di prevenirli;
- “fare sistema” tra i diversi attori istituzionali mediante un *coordinamento* che si basi sulla formulazione di obiettivi condivisi, l'adozione di standard procedurali concordati e programmi di lavoro congiunti;
- se nell'approccio tradizionale le istituzioni erano concentrate sulle attività da svolgere, il nuovo approccio adotta una *programmazione per obiettivi*, premiando il raggiungimento dei risultati e non la quantità di azioni realizzate;
- una particolare importanza viene rivolta sia al diagnostico iniziale - sulla base del quale si definiscono obiettivi e priorità - che ai meccanismi di valutazione dell'impatto ottenuto dalla realizzazione del programma. Questa valutazione permetterà di “retroalimentare” il sistema, fornendo le informazioni necessarie per ricalibrare il programma.

Cooperazione tecnica

L'ILO svolge con continuità attività di cooperazione tecnica in materia di SSL mediante progetti, missioni di consulenza ed assistenza di esperti per aiutare i paesi membri, in particolare i paesi in via di sviluppo a (i) rafforzare la loro capacità per la creazione e il mantenimento di una cultura nazionale di sicurezza e prevenzione sanitaria, (ii) promuovere un approccio di sistema alla gestione della SSL e (iii) promuovere la ratifica delle convenzioni internazionali e la loro conseguente applicazione. Per facilitare il compito delle autorità nazionali l'ILO ha elaborato delle *Guide* per il miglioramento dei rapporti nazionali, la raccolta e l'analisi dei dati sugli infortuni e le malattie professionali e per l'elaborazione di profili nazionali sulla SSL.

Strumenti di conoscenza

Negli ultimi anni uno sforzo particolare è stato dedicato dall'ILO alla produzione di strumenti pratici, che possano essere utilizzati da esperti ed attori sociali nella loro azione di promozione della SSL. Il sito web dell' ILO (www.ilo.org/safework) presenta una rassegna di tali strumenti sotto il titolo “knowledge base on occupational safety and health”. Per menzionarne alcuni tra i più apprezzati ed utilizzati: l'Enciclopedia on line, la Banca Dati sulle legislazioni, il Thesaurus ed il Glossario, la Banca dati sui rischi per occupazione, la raccolta di Codici di Condotta.

Reti

L'ILO rivolge una particolare attenzione allo scambio di conoscenze ed esperienze pratiche in materia di SSL. Per questo promuove e sostiene varie *reti*: fornisce il segretariato alla Rete Internazionale di Conoscenza per l'Igiene e la Sicurezza del Lavoro (CIS); organizza attività periodiche di sensibilizzazione, come ad esempio la Giornata Mondiale per la Sicurezza e la Salute del Lavoro, che si celebra ogni anno nel mese di aprile; ogni tre anni organizza un Congresso Mondiale (quest'anno sarà il XX Congresso sull'Igiene e la Salute del Lavoro, dal titolo “Condividere una Visione per la Prevenzione Sostenibile” e si terrà a Francoforte, dal 24 al 27 Agosto).

Formazione

L'ILO considera che il rafforzamento delle conoscenze e competenze sia il veicolo principale per la promozione del lavoro decente in tutte le sue declinazioni. Anche in materia di SSL, attraverso il suo *Centro Internazionale di Formazione di Torino*, organizza un ampio programma formativo, con un'offerta diversificata⁶. In collaborazione con l'Università di Torino organizza un Master internazionale in SSL, della durata di un anno, a cui partecipano specialisti provenienti da varie parti del mondo. A questo si aggiungono corsi di più breve durata focalizzati su tematiche specifiche, come ad esempio un corso previsto per novembre su come rafforzare la capacità delle istituzioni nazionali nel pianificare, sviluppare e gestire un sistema nazionale di SSL, o la formazione di formatori per l'utilizzo della metodologia “SOLVE” sulla prevenzione dei rischi psicosociali sul uogo di lavoro. Un ampia gamma di *Materiali didattici* modulari multimediali sono stati prodotti e tradotti in varie lingue, e su richiesta dei paesi membri, attività formative vengono realizzate in loco, in collaborazione con le istituzioni nazionali.

⁶ Per maggiori informazioni visitare il sito www.iticlo.org o contattare il Manager del Programma, Felix Martin Daza, f.martin@iticlo.org

Per la redazione di questo testo sono state utilizzate le seguenti fonti:

La Dichiarazione di Filadelfia (1944)

La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (1998)

“*Decent Work*”, Rapporto del Direttore generale dell’ILO alla Conferenza Internazionale del Lavoro del giugno 1999

La Dichiarazione dell’ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta (2008)

Il Programme and Budget 2014-2015, documento programmatico del Direttore Generale

Il sito WEB dell’ Organizzazione Internazionale del Lavoro: www.ilo.org

Il sito WEB dell’ Ufficio ILO di Roma: www.ilo.org/public/italian

Il sito del Centro Internazionale di Formazione dell’ILO: www.itcilo.org

Il sito WEB dell’ UN Global Compact: www.unglobalcompact.org

La relazione del Prof. Felix Martin Daza su “Linee guida e risorse dell’ILO su Salute e Sicurezza del Lavoro” al Convegno dell’INAIL “Analisi dei rischi e degli infortuni lavorativi”, Roma, 29-30 aprile 2014

Le Convenzioni ILO n°155 e n°187 e il Protocollo C155280