

**CONVENZIONE SULLE CONDIZIONI DI IMPIEGO
DEI LAVORATORI DELLE PIANTAGIONI¹**

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, ed ivi riunitasi il 4 giugno 1958, nella sua quarantaduesima sessione;

Avendo esaminato la questione delle condizioni di impiego dei lavoratori delle piantagioni, che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo ritenuto che, a titolo eccezionale, per accelerare l'applicazione alle piantagioni di alcune disposizioni riprese dalle convenzioni esistenti, in attesa di una ratifica più estesa di queste convenzioni e dell'applicazione delle loro disposizioni a tutte le persone in esse contemplate, e per estendere alle piantagioni l'applicazione di alcune convenzioni che non sono attualmente loro applicabili, è opportuno adottare uno strumento a questo scopo;

Avendo deciso che questo strumento prenda la forma di una convenzione internazionale, adotta oggi, ventidue giugno millenovecentocinquantotto, la seguente convenzione che sarà denominata Convenzione sulle piantagioni, 1958.

PARTE I. — DISPOSIZIONI GENERALI.

Articolo 1

1. Ai fini della presente convenzione il termine «piantagione» comprende ogni attività produttiva agricola, situata in una regione tropicale o subtropicale, che impieghi regolarmente mano d'opera salariata e in cui siano coltivati o prodotti, a fini commerciali, caffè, tè, canna da zucchero, caucciù, banane, cacao, noci di cocco, arachidi, cotone, tabacco, fibre tessili (sisal, iuta e canapa), agrumi, olio di palma, china e ananas. Questa convenzione non è applicabile alle imprese familiari o di piccola dimensione che producono per il mercato locale e non impiegano regolarmente lavoratori salariati.

2. Ogni Stato membro, per il quale la presente convenzione è in vigore, dopo aver sentito le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, ove esistano, potrà estendere l'applicazione di questa convenzione ad altre piantagioni:

- a) aggiungendo alla lista che figura al paragrafo 1 del presente articolo una o più delle seguenti coltivazioni: riso, cicoria, cardamo, geranio e piretro, o ogni altra cultura;
- b) aggiungendo alle piantagioni contemplate al paragrafo 1 del presente articolo categorie di imprese agricole che non sono in esso contemplate, ma che secondo la legislazione o la prassi nazionale, sono classificate come piantagioni.

Lo Stato membro di cui si tratta dovrà indicare ogni provvedimento adottato al riguardo nei rapporti annuali sull'applicazione della convenzione, da presentarsi conformemente all'articolo 22 dello Statuto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

3. Ai fini del presente articolo, il termine «piantagione» comprende normalmente i servizi di trasformazione primaria del prodotto o dei prodotti della piantagione.

¹ Traduzione italiana non ufficiale. Fonte : G. Kojanec (dir.), *Convenzioni e raccomandazioni della Organizzazione Internazionale del Lavoro 1919-1968* [a cura della SIOI], Padova, 1969.

Articolo 2

Ogni Stato membro che ratifica la presente convenzione, s'impegna ad applicarne le disposizioni in eguale misura a tutti i lavoratori delle piantagioni, senza distinzione di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità, origine sociale, tribù o di appartenenza sindacale.

Articolo 3

1. Ogni Stato membro, per il quale la presente convenzione è, in vigore, dovrà:

a) applicare:

- i) la parte I;
- ii) le parti IV, IX e XI;
- iii) due almeno delle parti II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII e XIII;
- iv) la parte XIV;

b) specificare in una dichiarazione annessa alla sua ratifica — nel caso in cui abbia escluso dalla sua accettazione una o più parti degli obblighi che derivano dalla convenzione — la parte o le parti così escluse.

2. Ogni Stato membro, che abbia fatto una dichiarazione conformemente al paragrafo 1 b), del presente articolo, dovrà, nei suoi rapporti annuali, da presentarsi conformemente all'articolo 22 dello Statuto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, indicare tutti i progressi realizzati in vista dell'applicazione delle parti escluse.

3. Ogni Stato membro, che abbia ratificato la presente convenzione, ma ne abbia escluso alcune parti conformemente alle disposizioni dei paragrafi precedenti, può ulteriormente notificare al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro che accetta gli obblighi derivanti dalla convenzione, per ciò che concerne una delle parti precedentemente escluse; tali impegni saranno considerati parte integrante della ratifica e avranno identici effetti dalla data della notifica.

Articolo 4

In conformità all'articolo 19, paragrafo 8 dello Statuto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nessuna delle disposizioni della presente convenzione pregiudica la validità di una legge, di una sentenza, di un uso o di un accordo che assicurino ai lavoratori interessati condizioni più favorevoli di quelle previste dalla convenzione.

PARTE II. — ASSUNZIONE E RECLUTAMENTO E LAVORATORI EMIGRANTI

Articolo 5

Ai fini della presente parte della convenzione, il termine «reclutamento» comprende tutte le operazioni svolte per assicurare o per procurare ad altri la mano d'opera che non offre spontaneamente i suoi servizi, sia sul luogo di lavoro, sia in un ufficio pubblico di emigrazione o di collocamento, che in un ufficio diretto da una organizzazione padronale e sottoposto al controllo dell'autorità competente.

Articolo 6

Il reclutamento del capo famiglia non implica il reclutamento di un membro qualsiasi della sua famiglia.

Articolo 7

Nessuna persona o società può svolgere attività di reclutamento professionale, a meno che non sia munita di una licenza dell'autorità competente e non recluti lavoratori sia per una

amministrazione pubblica, sia per uno o più datori di lavoro o organizzazioni di datori di lavoro determinate.

Articolo 8

I datori di lavoro, gli agenti dei datori di lavoro, le organizzazioni di datori di lavoro, le organizzazioni sovvenzionate da datori di lavoro, gli agenti delle organizzazioni di datori di lavoro e delle organizzazioni sovvenzionate dai datori di lavoro non potranno svolgere attività di reclutamento se non sono muniti di una licenza rilasciata dall'autorità competente.

Articolo 9

1. I lavoratori reclutati dovranno essere presentati a un funzionario pubblico che si assicurerà che siano state osservate le prescrizioni della legislazione in materia di reclutamento e, in particolare, che i lavoratori non siano stati sottoposti a una pressione illecita, né reclutati con inganno o errore.

2. I lavoratori reclutati dovranno essere presentati a questo funzionario in un luogo adatto e il più vicino possibile al posto di reclutamento o, qualora si tratti di lavoratori reclutati in un territorio per essere impiegati in un altro sottoposto a diversa amministrazione, al più tardi nel luogo di partenza dal territorio di reclutamento.

Articolo 10

L'autorità competente deve — qualora le circostanze rendano realizzabile e necessaria l'adozione di questa misura — imporre il rilascio, a tutti i lavoratori reclutati che non siano ingaggiati sul luogo stesso del reclutamento o vicino ad esso, di un documento scritto quale un certificato d'ingaggio, un libretto di lavoro o un contratto provvisorio che contenga le informazioni che l'autorità competente potrà prescrivere, per esempio le indicazioni dell'identità del lavoratore, le condizioni d'impiego previste e gli anticipi di salario fatti al lavoratore.

Articolo 11

1. Ogni lavoratore reclutato dovrà essere sottoposto a una visita medica.

2. Qualora il lavoratore sia stato reclutato per essere impiegato in un luogo lontano dal posto di reclutamento o sia stato reclutato in un territorio sottoposto a una diversa amministrazione, la visita medica dovrà avvenire in un luogo adatto e il più vicino possibile al posto di reclutamento e, nel caso di lavoratori reclutati in un territorio per essere impiegati in un altro sottoposto a una diversa amministrazione, al più tardi nel luogo di partenza dal territorio di reclutamento.

3. L'autorità competente può dare al pubblico funzionario, cui i lavoratori reclutati devono essere presentati conformemente all'articolo 9, il diritto di autorizzare la partenza di questi lavoratori prima della visita medica, a condizione che si sia assicurato:

- a) che sia e rimanga impossibile sottoporre questi lavoratori a una visita medica presso il luogo di reclutamento o al luogo di partenza;
- b) che ciascuno lavoratore sia fisicamente adatto a viaggiare ed a svolgere la sua futura attività;
- c) che ciascun lavoratore passerà una visita medica al suo arrivo al posto di lavoro o al più presto possibile dopo il suo arrivo.

4. L'autorità competente, soprattutto quando il viaggio dei lavoratori reclutati sia di tale durata o si compia in tali condizioni che la loro salute possa esserne danneggiata, può prescrivere che i lavoratori reclutati siano sottoposti a una visita medica prima della loro partenza e a una seconda visita medica dopo il loro arrivo al luogo d'impiego.

5. L'autorità competente deve assicurarsi che siano state prese tutte le misure necessarie per l'acclimatamento e l'adattamento dei lavoratori reclutati e per sottoporli alle diverse vaccinazioni preventive.

Articolo 12

1. L'addetto al reclutamento o il datore di lavoro deve, ogni volta gli sia possibile, trasportare i lavoratori reclutati fino al luogo di lavoro.

2. L'autorità competente deve prendere tutte le misure necessarie affinché:

- a) i veicoli e i battelli utilizzati per il trasporto dei lavoratori siano adatti a questo scopo, offrano buone condizioni igieniche e abbiano una capacità sufficiente; .
- b) quando i lavoratori devono passare la notte in viaggio siano state predisposte le installazioni adeguate;
- c) quando si tratta di lunghi tragitti, siano state prese tutte le disposizioni necessarie per assicurare ai lavoratori cure mediche e un benessere sufficiente.

3. Quando i lavoratori reclutati devono percorrere lunghe distanze a piedi per recarsi al posto di lavoro, l'autorità competente deve prendere tutte le misure necessarie affinché:

- a) la durata dei percorsi giornalieri sia compatibile con la conservazione della salute e delle forze dei lavoratori;
- b) qualora l'entità dello spostamento della mano d'opera imponga tali misure, siano stati predisposti campi di riposo o posti di tappa in zone convenienti, lungo le strade principali e siano tenuti in uno stato di pulizia sufficiente in modo da permettere di fornire le cure mediche indispensabili.

4. Quando i lavoratori reclutati viaggiano in gruppo per recarsi al luogo di lavoro e devono percorrere lunghi tragitti, devono essere accompagnati da un accompagnatore responsabile.

Articolo 13

1. Le spese di viaggio dei lavoratori reclutati, fino al posto di lavoro, nonché tutte le spese sostenute per la loro assistenza durante il viaggio devono far carico o all'addetto al reclutamento o al datore di lavoro.

2. L'addetto al reclutamento o il datore di lavoro devono fornire ai lavoratori reclutati tutto ciò che può essere necessario alla loro sussistenza durante il viaggio fino al posto di lavoro e soprattutto, secondo le condizioni locali, viveri sufficienti ed adatti, acqua potabile, utensili da cucina e combustibile, vestiario e coperte.

Articolo 14

Ogni lavoratore reclutato:

- a) che venga a trovarsi in condizioni di incapacità, per un infortunio o per malattia, nel corso del viaggio al posto di lavoro;
- b) che sia dichiarato inadatto al lavoro in seguito a visita medica,
- c) che non sia assunto, dopo il suo reclutamento, per una causa della quale non è responsabile,
- d) il cui reclutamento l'autorità competente constati avvenuto con frode o per errore,

deve essere rimpatriato a spese dell'addetto al reclutamento o del datore di lavoro.

Articolo 15

Qualora le famiglie dei lavoratori reclutati, siano state autorizzate ad accompagnare questi ultimi sul posto di lavoro, l'autorità competente deve prendere le misure necessarie per la salvaguardia della loro salute e del loro benessere durante il viaggio. In particolare:

- a) gli articoli 12 e 13 della presente convenzione devono essere applicati a queste famiglie;
- b) nell'eventualità del rimpatrio del lavoratore in virtù dello articolo 14, anche la sua famiglia deve essere rimpatriata;
- c) nell'eventualità della morte del lavoratore durante il viaggio al posto di lavoro, la sua famiglia deve essere rimpatriata.

Articolo 16

L'autorità competente deve limitare la somma che può essere pagata ai lavoratori reclutati a titolo di anticipo sul salario, e disciplinare le condizioni nelle quali questi anticipi sono concessi.

Articolo 17

1. Ogni Stato membro, per il quale la presente parte della convenzione è in vigore, s'impegna, nella misura in cui la legislazione nazionale lo permette, a prendere tutte le misure adeguate contro la falsa propaganda relativa alla emigrazione e alla immigrazione.

2. A questo fine esso collaborerà, se utile, con gli altri Stati membri interessati.

Articolo 18

Quando sia conveniente, ciascuno Stato membro, nei limiti della propria competenza, dovrà prendere misure atte a facilitare la partenza, il viaggio e l'accoglienza delle persone che emigrano per essere impiegate nelle piantagioni.

Articolo 19

Ogni Stato membro, per il quale la presente parte della convenzione è in vigore, si impegna a predisporre, nei limiti della sua competenza, servizi medici adeguati, incaricati di:

- a) assicurarsi, se necessario, sia al momento della partenza che a quello dell'arrivo, dello stato di salute soddisfacente delle persone che emigrano per essere impiegate nella piantagione e dei membri della loro famiglia autorizzati ad accompagnarli o a raggiungerli;
- b) sorvegliare che le persone che emigrano per essere impiegate in una piantagione e i membri della loro famiglia beneficino di una protezione medica sufficiente e di buone condizioni igieniche al momento della loro partenza, durante il viaggio e al loro arrivo al paese di destinazione.

PARTE III. — CONTRATTI DI LAVORO E ABOLIZIONE DELLE SANZIONI PENALI

Articolo 20

1. La legge e le regolamentazioni vigenti nel territorio interessato prescriveranno la durata massima del servizio (rapporto di lavoro) che può essere previsto, esplicitamente o implicitamente, in un contratto scritto o orale.

2. La durata massima di servizio che può essere prevista esplicitamente o implicitamente in un contratto, per un impiego che non richieda un viaggio lungo e costoso, non deve in nessun caso superare i dodici mesi se i lavoratori non sono accompagnati dalla loro famiglia, né i due anni se sono accompagnati dalla loro famiglia.

3. La durata massima del servizio che può essere prevista esplicitamente o implicitamente in un contratto, per un impiego che richieda un viaggio lungo e costoso, non deve in nessun caso superare i due anni se i lavoratori non sono accompagnati dalla loro famiglia, né i tre anni se i lavoratori sono accompagnati dalla loro famiglia.

4. L'autorità competente può, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori rappresentanti le parti interessate, se esistono, escludere dall'applicazione della presente parte della convenzione i contratti stipulati fra i datori di lavoro e i lavoratori non manuali, la cui libertà di scelta d'impiego sia garantita in modo soddisfacente; questa esclusione può estendersi a tutti i lavoratori delle piantagioni di un territorio, ai lavoratori delle piantagioni impiegati in culture determinate, ai lavoratori di una impresa determinata o a categorie particolari di lavoratori delle piantagioni.

Articolo 21

In tutti i paesi in cui la inadempienza di un contratto di lavoro da parte di lavoratori delle piantagioni dia luogo a sanzioni penali, l'autorità competente deve adoperarsi per abolire tutte le sanzioni di questo genere.

Articolo 22

L'abolizione di tutte queste sanzioni penali deve essere realizzata mediante provvedimenti adeguati immediatamente applicabili.

Articolo 23

Ai fini della presente parte della convenzione, il termine «inadempienza del contratto» significa:

- a) ogni rifiuto o omissione, da parte del lavoratore, di cominciare o eseguire il lavoro stipulato nel contratto;
- b) ogni negligenza o mancanza di diligenza da parte del lavoratore;
- c) l'assenza del lavoratore, senza autorizzazione o ragione valida;
- d) la diserzione del lavoratore.

PARTE IV. — SALARI

Articolo 24

1. Dovrà essere incoraggiata la fissazione dei minimi di salario mediante accordi collettivi liberamente negoziati tra i sindacati che rappresentano i lavoratori interessati e i datori di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro.

2. Qualora non esistano metodi adeguati di fissazione dei minimi di salario mediante accordi collettivi, le misure necessarie per permettere di determinare tassi minimi di salario saranno eventualmente prese mediante la legislazione nazionale, sentiti, sulla base di una assoluta eguaglianza, i rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori, tra i quali figureranno i rappresentanti delle rispettive organizzazioni, se esse esistono.

3. I minimi di salario che siano stati fissati in applicazione del paragrafo precedente saranno obbligatori per i datori di lavoro e per i lavoratori interessati; essi non potranno essere diminuiti.

Articolo 25

1. Ogni Stato membro, per il quale la presente convenzione è in vigore, deve adottare le misure necessarie affinché i datori di lavoro e i lavoratori interessati siano a conoscenza dei minimi di salario in vigore e affinché i salari effettivamente pagati non siano inferiori ai minimi applicabili;

queste disposizioni dovranno includere le misure di controllo, di ispezione e le sanzioni necessarie e adeguate alle condizioni delle piantagioni del paese interessato.

2. Ogni lavoratore al quale siano applicabili i minimi salariali e che abbia ricevuto una retribuzione inferiore deve avere il diritto di recuperare, per via giudiziaria o per altra via adeguata, l'ammontare della somma che gli è dovuta entro un termine che potrà essere fissato dalla legislazione nazionale.

Articolo 26

I salari pagabili in contanti saranno corrisposti esclusivamente in moneta avente corso legale e sarà vietato il pagamento sotto forma di biglietti all'ordine, di buoni, di cedole e sotto qualsiasi altra forma rappresentativa della moneta avente corso legale.

Articolo 27

1. La legislazione nazionale, i contratti collettivi o le sentenze arbitrali possono permettere il pagamento parziale del salario in natura là dove questo sistema di pagamento è correntemente usato o desiderabile. Il pagamento del salario sotto forma di alcool o di droghe nocive non sarà ammesso in alcun caso.

2. Nei casi in cui sia consentito il pagamento parziale del salario in natura, saranno prese misure adeguate perché le prestazioni in natura, servano all'uso personale del lavoratore e della sua famiglia e siano conformi al loro interesse.

3. Qualora il nutrimento, l'alloggio, il vestiario e le altre forniture e servizi essenziali costituiscano una parte della remunerazione, saranno prese tutte le misure possibili per assicurare che essi siano adeguati e che il loro valore in contanti sia esattamente calcolato.

Articolo 28

Il salario sarà pagato direttamente al lavoratore interessato, a meno che la legislazione nazionale, un contratto collettivo o una sentenza arbitrale non dispongano altrimenti, o che il lavoratore interessato non accetti un altro sistema.

Articolo 29

È vietato al datore di lavoro limitare in qualsiasi maniera la libertà del lavoratore di disporre del suo salario a suo piacimento.

Articolo 30

1. Qualora, all'interno di una impresa, siano creati spacci per vendere merci ai lavoratori o servizi destinati a fornire loro delle prestazioni, non dovrà essere esercitata nessuna pressione sui lavoratori interessati perché facciano uso di questi spacci o di questi servizi.

2. Allorché non sia possibile accedere ad altri magazzini o ad altri servizi, l'autorità competente prenderà misure adeguate tendenti ad ottenere che le merci siano vendute e che i servizi siano prestati a prezzi giusti e ragionevoli o che gli spacci o i servizi organizzati dal datore di lavoro non siano gestiti con lo scopo di trarne un beneficio, ma nell'interesse dei lavoratori interessati.

Articolo 31

1. Trattenute sui salari saranno autorizzate solo alle condizioni e entro i limiti prescritti dalla legislazione nazionale o stabiliti da un contratto collettivo o da una sentenza arbitrale.

2. I lavoratori dovranno essere informati, nel modo che l'autorità competente giudicherà più conveniente, delle condizioni e dei limiti in cui tali trattenute potranno essere fatte.

Articolo 32

È vietata ogni trattenuta sui salari che abbia per scopo, mediante il pagamento diretto o indiretto di una somma a un datore di lavoro, a un suo rappresentante o a un intermediario qualsiasi (quale un agente incaricato del reclutamento della mano d'opera), di ottenere o di conservare l'impiego del lavoratore.

Articolo 33

1. Il salario sarà pagato a intervalli regolari. A meno che non esistano altre disposizioni soddisfacenti che assicurino il pagamento del salario a intervalli regolari, gli intervalli ai quali il salario dovrà essere pagato saranno prescritti dalla legislazione nazionale o stabiliti da un contratto collettivo o da una sentenza arbitrale.

2. Alla scadenza del contratto di lavoro, la liquidazione di tutto il salario dovuto sarà fatta conformemente alla legislazione nazionale, a un contratto collettivo o a una sentenza arbitrale, o in mancanza di una tale legislazione, di un tale contratto o di una tale sentenza, entro un limite di tempo ragionevole, tenuto conto dei termini del contratto.

Articolo 34

Qualora sia necessario, saranno prese misure efficaci per informare i lavoratori in maniera adatta e facilmente comprensibile:

- a) delle condizioni di salario che saranno loro applicate, prima dell'assunzione o in occasione di qualsiasi cambiamento di queste condizioni;
- b) in occasione di ciascun pagamento di salario, degli elementi che costituiscono il loro salario per il periodo di paga considerato, nella misura in cui questi elementi possano mutare

Articolo 35

La legislazione che dà esecuzione alle disposizioni degli articoli compresi dal 26 al 34 della presente convenzione deve:

- a) essere portata a conoscenza degli interessati;
- b) precisare le persone incaricate di assicurarne l'esecuzione;
- c) prescrivere sanzioni adeguate o altre misure adatte in caso di infrazione;
- d) prevedere, in tutti i casi che lo richiedano, che siano tenuti statini secondo una forma o un sistema adatto.

PARTE V. — FERIE ANNUALI PAGATE

Articolo 36

I lavoratori impiegati nelle piantagioni dovranno beneficiare dopo un periodo di lavoro continuo presso lo stesso datore di lavoro di un congedo annuale pagato.

Articolo 37

1. Ogni Stato membro, per il quale la presente convenzione è in vigore, sarà libero di decidere il modo in cui sarà assicurata la concessione delle ferie pagate nelle piantagioni.

2. La concessione delle ferie pagate nelle piantagioni potrà eventualmente essere assicurata per mezzo di contratti collettivi o affidandone la regolamentazione a speciali organismi.

3. Qualora il modo in cui è assicurata la concessione delle ferie annuali nelle piantagioni lo consenta:

- a) si dovrà procedere a una consultazione preliminare approfondita delle organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se ne esistono, e di tutte le altre persone specialmente qualificate a questo riguardo per la loro professione e le loro funzioni, alle quali l'autorità competente ritenga utile rivolgersi;
- b) i datori di lavoro e i lavoratori interessati dovranno partecipare alla regolamentazione delle ferie pagate o essere consultati, o avere il diritto di essere ascoltati, nella forma e nella misura che potranno essere determinate dalla legislazione nazionale, ma in ogni caso sulla base di una assoluta eguaglianza.

Articolo 38

Il periodo minimo di servizio continuato richiesto e la durata minima delle ferie annuali pagate saranno determinati dalla legislazione nazionale, da un contratto collettivo, o da una sentenza arbitrale o da organismi speciali incaricati della regolamentazione delle ferie pagate nelle piantagioni, o con ogni altro sistema approvato dalla autorità competente.

Articolo 39

Qualora sia opportuno, si dovrà prevedere, conformemente alla procedura stabilita per la regolamentazione delle ferie pagate nelle piantagioni:

- a) un trattamento più favorevole per i lavoratori giovani nel caso in cui le ferie annuali pagate concesse ai lavoratori adulti non siano considerate adeguate ai giovani lavoratori;
- b) un aumento della durata delle ferie pagate in relazione alla durata del lavoro.
- c) ferie proporzionali o, in mancanza di esse, una indennità compensativa, se il periodo di servizio continuato di un lavoratore non gli consenta di avere ferie annuali pagate, ma superi un periodo minimo determinato conformemente alla procedura stabilita;
- d) l'esclusione, dal computo delle ferie annuali pagate, dei giorni festivi ufficiali e consuetudinari, dei periodi di riposo settimanali e nei limiti fissati conformemente alla procedura stabilita, dei periodi di temporanea interruzione del lavoro dovuti soprattutto a malattia o a infortunio.

Articolo 40

1. Chiunque prenderà un periodo di ferie in virtù della presente parte della convenzione riceverà, per tutta la durata del suddetto periodo, una remunerazione che non potrà essere inferiore alla sua remunerazione abituale o a una remunerazione che potrà essere fissata conformemente ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.

2. La remunerazione dovuta per il periodo di ferie sarà calcolata secondo il modo prescritto dalla legislazione nazionale, da un contratto collettivo, da una sentenza arbitrale o da organismi speciali incaricati della regolamentazione delle ferie pagate nelle piantagioni, o con ogni altro modo approvato dalla autorità competente.

3. Qualora la remunerazione di colui che prende un periodo di ferie comporti un pagamento in natura, potrà essere corrisposto per il periodo di ferie una somma in contanti equivalente al valore del pagamento in natura.

Articolo 41

Ogni accordo sulla decadenza del diritto alle ferie annuali pagate o sulla rinuncia al detto congedo dovrà essere considerato nullo.

Articolo 42

Chiunque sia licenziato o abbia lasciato il suo impiego prima di aver preso in tutto o in parte le ferie che gli erano dovute dovrà ricevere per ciascun giorno di ferie la remunerazione prevista dall'articolo 40, in virtù della presente parte della convenzione.

PARTE VI. — RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 43

1. I lavoratori delle piantagioni, ferme restando le eccezioni previste negli articoli seguenti, dovranno godere nel corso di ogni periodo di sette giorni di un riposo che comprenda al minimo ventiquattro ore consecutive.

2. Questo riposo sarà accordato, per quanto possibile, nel medesimo giorno ai lavoratori di ciascuna piantagione.

3. Esso coinciderà, per quanto possibile, con i giorni consacrati dalla tradizione o dalla consuetudine del paese o della regione.

Articolo 44

1. Ciascuno Stato membro potrà autorizzare eccezioni totali o parziali (ivi comprese sospensioni e diminuzioni del riposo) alle disposizioni dell'articolo 43, tenendo conto soprattutto di tutte le considerazioni umanitarie ed economiche convenienti, e dopo aver consultato le associazioni qualificate dei datori di lavoro e dei lavoratori, qualora esistano.

2. Questa consultazione non sarà necessaria nel caso di eccezioni accordate in applicazione della legislazione vigente.

Articolo 45

Ogni Stato membro dovrà, per quanto possibile, stabilire disposizioni che prevedano periodi di riposo a compenso delle sospensioni o delle diminuzioni accordate in virtù dell'articolo 44, tranne i casi in cui accordi o consuetudini abbiano previsto tali periodi.

PARTE VII. — PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ

Articolo 46

Ai fini della presente parte della convenzione, il termine «donna» designa ogni persona di sesso femminile, indipendentemente dall'età, dalla nazionalità, dalla razza e dalla religione, coniugata o non coniugata, e il termine «bambino» indica qualsiasi bambino nato o meno da matrimonio.

Articolo 47

1. Ogni donna, a cui si applica la presente parte della convenzione, ha diritto, dietro presentazione di una prova che indichi la data presunta del parto, a un congedo di maternità.

2. L'autorità competente potrà, dopo aver consultato le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative, nel caso che esistano, subordinare la concessione del congedo di maternità a un periodo determinato che non superi un totale di centocinquanta giorni di lavoro presso il medesimo imprenditore, nel corso dei dodici mesi che precedono il parto.

3. La durata del congedo di maternità sarà almeno di dodici settimane; una parte di questo congedo sarà preso obbligatoriamente dopo il parto.

4. La durata del congedo obbligatorio preso dopo il parto sarà determinata dalla legislazione nazionale, ma non sarà in alcun caso inferiore a sei settimane; il resto del congedo totale potrà

essere preso secondo le disposizioni della legislazione nazionale sia prima della data presunta del parto, sia dopo la data della fine del congedo obbligatorio, sia ancora in parte anteriormente alla prima di queste date e in parte dopo la seconda.

5. Quando il parte ha luogo dopo la data presunta, il congedo preso anteriormente e in ogni caso prolungato fino alla data effettiva del parto e la durata del congedo da prendere obbligatoriamente dopo il parto non dovrà essere ridotta.

6. Quando è debitamente provato che una malattia deriva dalla gravidanza, la legislazione nazionale deve prevedere un congedo supplementare prima del parto; la cui durata massima può essere fissata dall'autorità competente.

7. Quando è debitamente provato che una malattia deriva dal parto, la donna ha diritto a un prolungamento del congedo post-parto, la cui durata massima può essere fissata dalla autorità competente.

8. Nessuna donna in stato di gravidanza deve essere obbligata a effettuare un lavoro che possa essere pregiudizievole nel periodo precedente il congedo di maternità.

Articolo 48

1. Quando una donna si assenta dal lavoro in virtù della disposizione dell'articolo 47, ha diritto di ricevere prestazioni in denaro e prestazioni mediche.

2. La somma delle prestazioni in denaro sarà fissata dalla legislazione nazionale in modo tale che sia sufficiente ad assicurare pienamente il mantenimento della donna e del bambino in buone condizioni igieniche e secondo un livello di vita adatto.

3. Le prestazioni mediche comprenderanno cure prima, durante e dopo il parto a mezzo di un'ostetrica diplomata o di un medico e il ricovero in ospedale quando sia necessario; la libera scelta del medico e la libera scelta tra un ospedale pubblico o privato sarà il più possibile rispettata.

4. Ogni contributo dovuto nel quadro di un sistema di assicurazione obbligatoria che preveda le prestazioni di maternità e ogni percentuale calcolata sulla base dei salari pagati e riscossa per fronteggiare tali prestazioni, devono essere pagati in relazione al numero totale di uomini e di donne impiegati nelle imprese interessate senza distinzioni di sesso, sia nel caso in cui i contributi siano pagati dai datori di lavoro che nel caso in cui siano pagati congiuntamente dal datore di lavoro e dai lavoratori.

Articolo 49

1. Se una donna allatta il bambino, sarà autorizzata a interrompere il lavoro per questo scopo, secondo le condizioni determinate dalla legislazione nazionale.

2. Le interruzioni di lavoro per allattamento devono essere conteggiate nella durata del lavoro e come tali retribuite nel caso in cui la questione sia regolata dalla legislazione nazionale o in accordo ad essa; nel caso in cui tale questione sia regolata da contratti collettivi, le condizioni saranno disciplinate secondo il contratto collettivo pertinente.

Articolo 50

1. Quando una donna si assenta dal lavoro in virtù delle disposizioni dell'articolo 47 della presente convenzione il suo datore di lavoro non può licenziarla durante l'assenza predetta come pure non può notificarle il licenziamento per una data tale che il periodo di preavviso scada durante l'assenza stessa.

2. Il licenziamento di una donna soltanto per causa di gravidanza o di allattamento è illegale.

PARTE VIII. — RISARCIMENTO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO

Articolo 51

Ogni Stato membro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, per il quale la presente parte della convenzione è in vigore, si impegna a estendere a tutti i lavoratori delle piantagioni il beneficio delle leggi e dei regolamenti che abbiano come scopo di indennizzare le vittime di infortuni accaduti in conseguenza o durante il lavoro.

Articolo 52

1. Ogni Stato membro, per il quale la presente parte della convenzione è in vigore, s'impegna ad accordare lo stesso trattamento che assicura ai suoi cittadini, in materia di risarcimento degli infortuni sul lavoro, ai cittadini di ogni altro Stato membro, per il quale questa parte è in vigore, che saranno vittime di un infortunio sul lavoro sopraggiunto sul suo territorio o ai loro aventi diritto.

2. Questa uguaglianza di trattamento sarà assicurata ai lavoratori stranieri e ai loro aventi diritto indipendentemente dalla residenza. Tuttavia per ciò che concerne i pagamenti che uno Stato membro o i suoi cittadini dovranno fare al di fuori del territorio di questo Stato membro in virtù di questo principio, le disposizioni da prendere saranno regolate, se ciò necessario, con speciali accordi presi tra gli Stati membri interessati.

Articolo 53

Per il risarcimento degli infortuni sul lavoro accaduti a lavoratori occupati in modo temporaneo o saltuario sul territorio di uno Stato membro per conto di una impresa sita sul territorio di un altro può essere prevista l'applicazione della legislazione di quest'ultimo attraverso un accordo speciale tra gli Stati membri interessati.

PARTE IX. — DIRITTO ALL'ORGANIZZAZIONE ED ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Articolo 54

Il diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori di associarsi per ogni scopo non contrario alla legge sarà garantito da misure adeguate.

Articolo 55

Tutte le procedure per esaminare i conflitti tra datori di lavoro e lavoratori saranno le più semplici e le più rapide possibili.

Articolo 56

1. Datori di lavoro e lavoratori saranno incoraggiati a evitare i conflitti e, se questi si verificano, a comporli equamente con mezzi di conciliazione.

2. Di conseguenza saranno prese tutte le misure pratiche possibili per consultare i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e per renderli partecipi alla costituzione e al funzionamento degli organismi di conciliazione.

3. Fermo restando il funzionamento di questi organismi, sarà compito dei funzionari pubblici di procedere all'esame dei conflitti, di sforzarsi a incoraggiare la conciliazione e di aiutare le parti a raggiungere un equo accordo. Qualora sia pratico e possibile, funzionari saranno specialmente destinati a questa funzione.

Articolo 57

1. Sarà istituito il più rapidamente possibile un sistema di regolamento dei conflitti tra datori di lavoro e lavoratori.

2. Rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, compresi i rappresentanti delle loro rispettive organizzazioni, se ne esistono, saranno invitati, per quanto possibile, a collaborare all'applicazione di questo sistema nella forma e nella misura stabilite dalla autorità competente, ma in ogni caso in numero uguale e su un piano di parità.

Articolo 58

1. I lavoratori devono beneficiare di una protezione adeguata contro ogni atto di discriminazione tendente a pregiudicare la libertà sindacale in materia di impiego.

2. Tale protezione deve specialmente applicarsi per ciò che concerne gli atti aventi lo scopo di:

- a) subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che egli non appartenga a un sindacato o cessi di far parte di un sindacato;
- b) licenziare un lavoratore o danneggiarlo in qualsiasi altra maniera, a causa della sua appartenenza a un sindacato o della sua partecipazione ad attività sindacali al di fuori delle ore di lavoro o, con il consenso del datore di lavoro, durante le ore di lavoro.

Articolo 59

1. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori devono beneficiare di una protezione adeguata contro ogni atto di ingerenza delle une nei confronti delle altre, sia direttamente, sia attraverso loro incaricati o membri, nella loro formazione, nel loro funzionamento e nella loro amministrazione.

2. Sono specialmente assimilati ad atti di ingerenza ai sensi del presente articolo le misure tendenti a provocare la creazione di organizzazioni di lavoratori dominate da un datore di lavoro o da una organizzazione di datori di lavoro, o a sostenere organizzazioni di lavoratori con mezzi finanziari o in altro modo, con lo scopo di porre queste organizzazioni sotto il controllo di un datore di lavoro o di una organizzazione di datori di lavoro.

Articolo 60

Organismi adeguati alle condizioni nazionali devono, se necessario, essere istituiti per assicurare il rispetto del diritto di organizzazione definito dagli articoli precedenti.

Articolo 61

Misure adeguate alle condizioni nazionali devono, se necessario essere prese per incoraggiare e promuovere lo sviluppo e l'utilizzazione più ampia delle procedure di negoziazione volontaria dei contratti collettivi tra i datori di lavoro e le organizzazioni dei datori di lavoro da una parte e le organizzazioni dei lavoratori dall'altra, allo scopo di regolare con questo mezzo le condizioni di impiego.

PARTE X. — LIBERTÀ SINDACALE

Articolo 62

I lavoratori e i datori di lavoro, senza alcuna distinzione, hanno diritto di costituire associazioni di loro scelta senza preventiva autorizzazione e di iscriversi a queste associazioni, alla sola condizione di conformarsi agli statuti relativi.

Articolo 63

1. Le organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro hanno diritto di elaborare propri statuti e regolamenti amministrativi, di eleggere liberamente i loro rappresentanti, di organizzare la loro gestione e la loro attività e di formulare il loro programma di azione.

2. Le autorità pubbliche devono astenersi da ogni intervento inteso a limitare questo diritto o a impedirne il legittimo esercizio.

Articolo 64

Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro non sono soggette a scioglimento o a sospensione con provvedimento amministrativo.

Articolo 65

Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di costituire federazioni e confederazioni e di affiliarsi ad esse, così come ogni organizzazione, federazione o confederazione ha il diritto di affiliarsi a organismi internazionali di lavoratori e di datori di lavoro.

Articolo 66

Le disposizioni degli articoli 62, 63 e 64 si applicano alle federazioni e alle confederazioni delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 67

L'acquisto della personalità giuridica da parte delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, delle loro federazioni e confederazioni non può essere subordinato a condizioni di natura tale da limitare l'applicazione delle disposizioni degli articoli 62, 63 e 64.

Articolo 68

1. Nell'esercizio dei diritti che sono loro riconosciuti dalla presente parte della convenzione, i lavoratori, i datori di lavoro e le loro rispettive organizzazioni sono tenuti, nei confronti delle altre persone o delle collettività organizzate, a rispettare la legalità.

2. La legislazione nazionale non dovrà pregiudicare, né essere applicata in modo da pregiudicare le garanzie previste dalla presente parte della convenzione.

Articolo 69

Ai fini della presente parte della convenzione, il termine «organizzazione» significa qualsiasi organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro avente per scopo di promuovere e difendere gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro.

Articolo 70

Ogni Stato membro, per il quale la presente parte della convenzione è in vigore, si impegna a prendere tutte le misure necessarie e adatte per assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro il libero esercizio del diritto sindacale.

PARTE XI. — ISPEZIONE DEL LAVORO

Articolo 71

Ciascuno Stato membro, per il quale la presente convenzione è in vigore, deve avere un sistema di ispezione del lavoro.

Articolo 72

I servizi di ispezione del lavoro saranno composti da ispettori che abbiano ricevuto una adeguata formazione.

Articolo 73

I lavoratori e i loro rappresentanti dovranno godere di ogni facilitazione per comunicare liberamente con gli ispettori.

Articolo 74

1. L'ispettorato del lavoro ha il compito di:

- a) assicurare l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro e alla protezione dei lavoratori nell'esercizio della loro attività, come le disposizioni relative alla durata del lavoro, ai salari, alla sicurezza, all'igiene e al benessere, all'impiego dei fanciulli e degli adolescenti e ad ogni altra materia connessa nella misura in cui gli ispettori del lavoro devono assicurare l'applicazione di dette disposizioni;
- b) fornire informazioni e consigli tecnici ai datori di lavoro e ai lavoratori sui mezzi più efficaci per, l'osservanza delle disposizioni di legge;
- c) sottoporre alla attenzione dell'autorità competente le deficienze o gli abusi che non sono specificamente sanzionati da disposizioni di legge esistenti.

2. Se altre funzioni sono affidate agli ispettori del lavoro, questo non dovranno ostacolare l'esercizio delle loro funzioni principali, né pregiudicare in qualunque maniera l'autorità o l'imparzialità necessarie agli ispettori nei rapporti con i datori di lavoro e i lavoratori.

Articolo 75

L'autorità competente dovrà prendere le misure atte a favorire:

- a) una cooperazione effettiva tra l'ispettorato del lavoro da una parte, e gli altri servizi governativi e le istituzioni pubbliche e private che esercitano analoghe attività, dall'altra;
- b) la collaborazione tra i funzionari dell'ispettorato del lavoro, i datori di lavoro e i lavoratori o le loro organizzazioni.

Articolo 76

Il personale addetto all'ispettorato del lavoro sarà composto di pubblici funzionari, il cui statuto e le cui condizioni di servizio siano tali da assicurare loro la stabilità nell'impiego e da renderli indipendenti da ogni cambiamento di governo e da ogni indebita influenza esterna.

Articolo 77

1. L'autorità competente prenderà le misure necessarie per fornire agli ispettori del lavoro:

- a) uffici arredati in maniera adeguata ai bisogni del servizio e accessibili a tutti gli interessati;
- b) facilitazioni o mezzi di trasporto necessari all'esercizio delle loro funzioni, quando non esistano mezzi di trasporto pubblico adeguati.

2. L'autorità competente prenderà le misure necessarie per il rimborso agli ispettori del lavoro di tutte le spese di trasporto e di quelle accessorie necessarie all'esercizio delle loro funzioni.

Articolo 78

1. Gli ispettori del lavoro, muniti di documenti di identità che giustifichino le loro funzioni, saranno autorizzati:

- a) ad entrare liberamente senza avviso preventivo, in ogni ora del giorno e della notte, in ogni luogo di lavoro soggetto al controllo dell'ispezione;
- b) ad entrare di giorno in tutti i locali per i quali ci sia un motivo sufficiente per supporre che siano soggetti al controllo dell'ispezione;
- c) a procedere ad ogni esame, controllo o inchiesta giudicati necessari per assicurarsi che le disposizioni di legge siano effettivamente osservate, e soprattutto:

- i) ad interrogare, sia soli che in presenza di testimoni, il datore di lavoro e il personale dell'impresa su tutte le materie relative all'applicazione delle disposizioni di legge;
- ii) a prendere visione di libri, registri e altri documenti prescritti dalla legislazione nazionale sulle condizioni di lavoro, per verificarne la conformità con le disposizioni di legge e per copiarli o farne gli estratti;
- iii) ad esigere l'affissione di avvisi la cui apposizione è prevista da disposizioni di legge;
- iv) a prelevare ed a portare via per l'analisi campioni di materie e sostanze utilizzate o manipolate, sempreché il datore di lavoro o un suo rappresentante sia avvertito che materie o sostanze sono state prelevate e esportate a questo scopo.

2. In occasione di una ispezione, l'ispettore dovrà informare della sua presenza il datore di lavoro o un suo rappresentante, a meno che egli non ritenga che tale avvertimento rischi di pregiudicare l'efficacia del controllo.

Articolo 79

Ferme restando le eccezioni che la legislazione potrà prevedere, gli ispettori del lavoro:

- a) non potranno essere direttamente o indirettamente interessati nelle imprese poste sotto il loro controllo;
- b) saranno tenuti, sotto pena di sanzioni penali o di adeguate misure disciplinari, a non rivelare, anche dopo aver lasciato il servizio, i segreti di fabbricazione e di commercio o i procedimenti di lavorazione di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- c) dovranno ritenere come assolutamente confidenziale la fonte di ogni reclamo che segnali loro un difetto di installazione o una infrazione alle disposizioni di legge e devono astenersi dal rivelare al datore di lavoro o a un suo rappresentante che la visita di ispezione è stata fatta in seguito a una denuncia.

Articolo 80

L'ispettorato del lavoro dovrà essere informato degli infortuni sul lavoro e dei casi di malattia professionale nei casi e secondo le modalità che saranno prescritti dalla legislazione nazionale.

Articolo 81

I luoghi di lavoro dovranno essere ispezionati con la frequenza e la cura che sono necessarie per assicurare l'applicazione effettiva delle disposizioni di legge in questione.

Articolo 82

Coloro che violano o trascurano di osservare le disposizioni di legge che gli ispettori del lavoro sono incaricati di far applicare, saranno passibili di immediate sanzioni di legge, senza preventivo avviso. Tuttavia la legislazione nazionale potrà prevedere eccezioni per i casi in cui un preventivo avviso dovrà essere dato al fine di sanare la situazione o affinché siano prese misure preventive.

2. È lasciato alla libera decisione degli ispettori del lavoro dare avvertimenti o consigli invece di comminare o proporre sanzioni.

Articolo 83

Saranno previste dalla legislazione nazionale e effettivamente applicate adeguate sanzioni per la violazione delle disposizioni di legge che gli ispettori del lavoro sono incaricati di far applicare e per l'ostruzionismo operato nei confronti degli ispettori del lavoro nell'esercizio delle loro funzioni.

Articolo 84

1. Gli ispettori del lavoro o gli uffici di ispezione locali, secondo i casi, saranno tenuti a trasmettere all'ispettorato centrale apporti periodici di carattere generale sui risultati della loro attività.

2. Questi rapporti saranno redatti nei modi prescritti dall'autorità centrale e tratteranno i soggetti da questa indicati di volta in volta; essi saranno rimessi almeno con la frequenza richiesta dalla autorità centrale e in ogni caso almeno una volta all'anno.

PARTE XII. — ALLOGGI

Articolo 85

Le autorità competenti, sentiti i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, se ne esistono, incoraggeranno tutte le misure atte a mettere a disposizione dei lavoratori delle piantagioni alloggi adeguati.

Articolo 86

1. Le norme e le caratteristiche minime riguardanti gli alloggi da prevedere in applicazione dell'articolo precedente saranno stabiliti dall'autorità pubblica competente. Quest'ultima, se possibile, costituirà degli organismi consultivi, comprendenti rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, che dovranno esprimere il loro parere sulle questioni relative agli alloggi.

2. Queste norme minime dovranno comprendere le prescrizioni relative ai seguenti elementi:

- a) materiali da costruzione da impiegare;
- b) dimensione minima degli alloggi, disposizione, ventilazione, superficie e quadratura dei locali;
- c) superficie per una veranda, installazione di cucina, lavanderia, cantina, approvvigionamento d'acqua e installazioni sanitarie.

Articolo 87

Sanzioni adeguate per la violazione delle disposizioni di legge adottate conformemente all'articolo precedente saranno previste dalla legislazione e effettivamente applicate.

Articolo 88

1. Quando l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro, le condizioni di affitto per i lavoratori delle piantagioni saranno non meno favorevoli di quelle previste dalla legislazione o dalla prassi nazionale.

2. Ogni qual volta un lavoratore affittuario è licenziato, dovrà essergli accordato un preavviso ragionevole per lasciare l'alloggio. Nei casi in cui non sia fissato per legge, questo preavviso dovrà essere determinato da una procedura di contrattazione ammessa; nel caso di fallimento di tale procedura, si farà ricorso alla normale procedura giudiziaria.

PARTE XIII. — SERVIZI MEDICI

Articolo 89

Le autorità competenti, in consultazione con rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, se ne esistono, favoriranno tutte le misure tendenti a mettere a disposizione dei lavoratori delle piantagioni e delle loro famiglie servizi medici adeguati.

Articolo 90

1. Le norme concernenti questi servizi medici saranno stabilite dalla pubblica autorità. Questi servizi dovranno essere sufficienti, tenuto conto del numero delle persone interessate e dovrà essere assicurato il loro funzionamento attraverso l'opera di personale qualificato sufficiente.

2. Nel caso in cui tali servizi siano istituiti dalle autorità pubbliche competenti, dovranno essere conformi alle norme, agli usi e alle pratiche eseguite dalle autorità interessate.

Articolo 91

L'autorità competente, sentiti i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, se ne esistono, prenderà misure nelle regioni delle piantagioni atte a debellare o a controllare le malattie endemiche esistenti.

PARTE XIV. — DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 92

Le ratifiche formali della presente convenzione saranno comunicate al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e da lui registrate.

Articolo 93

1. La presente convenzione sarà vincolante solo per gli Stati membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sia stata registrata dal Direttore Generale.

2. La presente convenzione entrerà in vigore sei mesi dopo la data in cui saranno state registrate le ratifiche, in conformità all'articolo 3, di due dei paesi seguenti: Repubblica Araba Unita, Argentina, Belgio, Birmania, Bolivia, Brasile, Ceylon, Cina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Repubblica Dominicana, Equatore, Spagna, Stati Uniti d'America, Etiopia, Francia, Federazione della Malesia, Messico, Nicaragua, Pakistan, Panama, Paesi Bassi, Perù, Filippine, Portogallo, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, Salvador, Sudan, Thailandia, Unione delle Repubbliche Socialiste Sovietiche, Vietnam.

3. In seguito, la convenzione entrerà in vigore per ciascuno Stato membro sei mesi dopo la data in cui la rispettiva ratifica sarà stata registrata.

Articolo 94

1. Ogni Stato membro che abbia ratificato la presente convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data dell'entrata in vigore iniziale della convenzione, mediante comunicazione al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro da lui registrata. La denuncia non avrà effetto, che un anno dopo essere stata registrata.

2. Ogni Stato membro che abbia ratificato la presente convenzione, e che, entro il termine di un anno dopo la scadenza del periodo di dieci anni menzionato al paragrafo precedente, non farà uso della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo sarà vincolato per un ulteriore periodo di dieci anni e, in seguito, potrà denunciare la presente convenzione allo scadere di ogni periodo di dieci, anni alle condizioni previste al presente articolo.

Articolo 95

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro notificherà a tutti gli Stati membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e le denunce che gli saranno state comunicate dagli Stati membri dell'Organizzazione.

2. Notificando agli Stati membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione degli Stati membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 96

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

Articolo 97

Ogniquale volta lo riterrà necessario, il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione e esaminerà se sia opportuno iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza il problema della sua revisione totale o parziale.

Articolo 98

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

- a)* la ratifica da parte di uno Stato membro della nuova convenzione di revisione implicherà di pieno diritto, nonostante il precedente articolo 94, denuncia immediata della presente convenzione, purché la nuova convenzione di revisione sia entrata in vigore;
- b)* a partire dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente convenzione cesserà di essere aperta alla ratifica degli Stati membri.

2. La presente convenzione resterà in ogni caso in vigore nella sua forma e contenuto per gli Stati membri che l'avessero ratificata e che non ratificassero la convenzione di revisione.

Articolo 99

Il testo francese e quello inglese della presente convenzione faranno ugualmente fede.