



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► **Linee guida sui principi generali dell'ispezione del lavoro**



▶ **Linee guida sui
principi generali
dell'ispezione del lavoro**

Copyright © Organizzazione internazionale del lavoro 2023
Prima pubblicazione 2023



Questa opera ad accesso aperto è distribuita sotto la licenza internazionale Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Gli utenti possono riutilizzare, condividere, adattare e rielaborare l'opera originale, come specificato nella Licenza. L'OIL deve essere chiaramente indicata come proprietaria dell'opera originale. Gli utenti non sono autorizzati a riprodurre il logo dell'OIL in relazione al loro lavoro.

Attribuzione – L'opera deve essere citata come segue: *Linee guida sui principi generali dell'ispezione del lavoro*, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2023.

Traduzioni – Se questa opera viene tradotta, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questa traduzione non è stata realizzata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e non deve essere considerata una traduzione ufficiale dell'OIL. L'OIL non è responsabile del contenuto o dell'accuratezza di questa traduzione.

Adattamenti – Se questa opera è oggetto di adattamento, deve essere aggiunta la seguente clausola di non responsabilità insieme all'attribuzione: Questo è un adattamento di un'opera originale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). La responsabilità per le idee e le opinioni espresse nell'adattamento spetta esclusivamente all'autore o agli autori dell'adattamento e non sono approvate dall'OIL.

Questa licenza CC non si applica ai materiali non coperti da copyright OIL inclusi in questa pubblicazione. Se il materiale è attribuito a terzi, l'utente di tale materiale è l'unico responsabile per l'ottenimento dell'autorizzazione da parte del titolare dei diritti.

Qualsiasi controversia derivante dalla presente licenza che non possa essere risolta amichevolmente sarà deferita all'arbitrato in conformità con il Regolamento di arbitrato della Commissione delle Nazioni Unite per il diritto commerciale internazionale (UNCITRAL). Le parti saranno vincolate da qualsiasi lodo arbitrale emesso a seguito di tale arbitrato come decisione finale di tale controversia.

Tutte le domande su diritti e licenze devono essere indirizzate a ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Genève 22 (Svizzera), o via e-mail a rights@ilo.org.

Linee guida sui principi generali dell'ispezione del lavoro, Roma, Organizzazione internazionale del lavoro, 2023.
ISBN: 978-92-2-039211-9 (pdf web)

Edizione italiana a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Disponibile in francese: *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, ISBN 978-92-2-036855-8 (stampato), Ginevra 2022; inglese: *Guidelines on general principles of labour inspection*, ISBN 978-92-2-036853-4 (stampato), Ginevra 2022; spagnolo: *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, ISBN 978-92-2-036857-2 (stampato), Ginevra 2022; e altre lingue.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'OIL, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'OIL in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

La responsabilità per le opinioni espresse in articoli, studi e altri contributi firmati spetta esclusivamente ai loro autori e la pubblicazione non costituisce un'approvazione da parte dell'OIL delle opinioni in essi espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'OIL; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito www.ilo.org/publns.

Indice

Prefazione	v
Introduzione	1
Obiettivo	3
1 Ambito e funzioni del sistema di ispezione del lavoro	5
1.1 Mandato dell'ispezione del lavoro	6
1.2 Funzioni dell'ispezione del lavoro	6
1.3 Ambito dell'ispezione del lavoro	7
2 Struttura e organizzazione	9
2.1 Organizzazione del sistema dell'ispezione del lavoro	10
2.2 Collaborazione e cooperazione	10
3 Politica, pianificazione e monitoraggio	13
3.1 La politica dell'ispezione del lavoro	14
3.2 Pianificazione e programmazione	14
3.3 Monitoraggio e valutazione	15
3.4 Rapporti ispettivi	15
4 Stato giuridico e carriera degli ispettori del lavoro	19
4.1 Stato giuridico e condizioni di servizio	20
4.2 Assunzione degli ispettori del lavoro	22
4.3 Esperti e specialisti associati	23
4.4 Formazione degli ispettori del lavoro	23
4.5 Deontologia professionale	24
4.6 Altri aspetti statutari	25
5 Poteri e metodi di ispezione	27
5.1 Poteri conferiti agli ispettori del lavoro	28
5.2 Poteri di supervisione: Azioni ispettive e visite ispettive	28

6 Misure d'attuazione	33
6.1 Principi generali	34
6.2 Notifiche effettuate dagli ispettori	34
6.3 Sanzioni	35
Allegato – Principali norme internazionali del lavoro sull'ispezione del lavoro	37
Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81)	38
Protocollo del 1995 relativo alla Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1947 (n. 81)	47
Raccomandazione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81)	50
Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129)	53
Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 133)	61

► Prefazione

L'ispezione del lavoro rappresenta una delle priorità dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) fin dalla sua istituzione. Essa è inserita tra i principi generali, nella parte XIII, del Trattato di Versailles istitutivo dell'OIL nel quale si statuisce che "Ogni Stato dovrebbe prevedere un sistema di ispezione, a cui prendano parte le donne, al fine di garantire l'applicazione delle leggi e regolamenti a tutela dei lavoratori". Si prevede altresì il compito per l'OIL di assistere gli Stati membri nel rafforzamento dei sistemi di ispezione del lavoro.

La Dichiarazione dell'OIL del 2008 sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa ha ribadito la necessità di investire nella capacità dell'OIL di assistere gli Stati nel raggiungimento degli obiettivi dell'OIL attraverso il rafforzamento dei sistemi di ispezione del lavoro. La Dichiarazione ha riconosciuto la Convenzione sull'ispezione del lavoro (n. 81), 1947, e la Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura) (n. 129), 1969, tra gli strumenti normativi più rilevanti dal punto di vista della governance. Più recentemente, la Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro, adottata nel 2019 e l'Appello globale all'azione dell'OIL del 2021 per una ripresa incentrata sulla persona dalla crisi causata dal COVID-19 che sia inclusiva, sostenibile e resiliente sottolineano l'importanza di rafforzare le istituzioni del lavoro per garantire un'adeguata tutela di tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle istituzioni relative alla amministrazione e all'ispezione del lavoro.

In quanto funzione fondamentale dei sistemi di amministrazione del lavoro, l'ispezione svolge un ruolo importante nell'attuazione delle politiche nazionali del lavoro e nel fornire informazioni e consulenza ai datori di lavoro e ai lavoratori sulla legislazione del lavoro di riferimento, oltre a garantirne l'applicazione. Le Convenzioni n. 81 e n. 129 sono due delle quattro convenzioni di governance che forniscono il quadro giuridico internazionale e di riferimento per lo sviluppo di sistemi nazionali di ispezione del lavoro forti e resilienti. L'elevato numero di ratifiche della Convenzione n. 81 dimostra la rilevanza di questa funzione pubblica per l'efficacia della legislazione nazionale, e indirettamente, per l'effettiva applicazione delle norme internazionali del lavoro.

L'obiettivo delle Linee guida dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi generali dell'ispezione del lavoro è fornire ai governi, ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle loro organizzazioni una guida tecnica tripartita dettagliata sui principi chiave contenuti nelle Convenzioni n. 81 e n. 129 nel contesto dei compiti e delle sfide contemporanei.

Attraverso la diffusione e la promozione di queste linee guida, l'OIL porta avanti il suo impegno nel perseguire il suo obiettivo costituzionale di assistere i sistemi nazionali di ispezione del lavoro al fine di migliorare il rispetto delle disposizioni legislative nazionali e, in definitiva, promuovere il lavoro dignitoso.

Joaquim Pintado Nunes

*Capo della Divisione sull'Amministrazione del lavoro,
ispezione del lavoro e salute e sicurezza sul lavoro*

► Introduzione

Il processo di definizione di norme internazionali del lavoro in materia di ispezione del lavoro è in corso da oltre 100 anni. Esso è partito con l'adozione dei primi strumenti normativi di riferimento, la Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (servizi sanitari) (n. 5), 1919 (ritirata) e la Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (n. 20), 1923. Molte norme internazionali del lavoro, comprese quelle sulla salute e sicurezza sul lavoro, la violenza e le molestie, i principi e i diritti fondamentali del lavoro, il rapporto di lavoro, l'orario di lavoro e i salari, fanno riferimento all'istituzione e al funzionamento dei servizi di ispezione del lavoro.

Oltre alla Raccomandazione n. 20, esistono numerosi altri strumenti che riguardano esclusivamente l'ispezione del lavoro, tra cui: la Convenzione sull'ispezione del lavoro (n. 81), 1947, la Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (n. 81), 1947, la Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (attività mineraria e trasporti) (n. 82), 1947, la Convenzione sugli ispettorati del lavoro (territori non metropolitani) (n. 85), 1947¹, la Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura) (n. 129), 1969, la Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (agricoltura) (n. 133), 1969, così come il Protocollo del 1995 alla Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947. Infine, la parte XI della Convenzione sulle piantagioni (n. 110), 1958, tratta dell'ispezione del lavoro.

Le Convenzioni n. 81 e n. 129 sono state classificate dal Consiglio di amministrazione come "convenzioni prioritarie". A seguito dell'adozione della Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa del 2008, esse sono state classificate come "Convenzioni di governance", sottolineandone l'importanza per il buon funzionamento del sistema delle norme internazionali del lavoro nel suo complesso. La Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro del 2019, sottolinea l'importanza di rafforzare l'amministrazione e l'ispezione del lavoro come un aspetto cruciale per l'ulteriore sviluppo dell'approccio dell'OIL per il futuro del lavoro che sia incentrato sulla persona.

Nel novembre del 2011 il Consiglio di amministrazione dell'OIL ha approvato l'istituzione di un meccanismo di revisione delle norme internazionali del lavoro², con il fine di contribuire all'attuazione della politica normativa dell'OIL e per consolidare il consenso tripartito sul ruolo delle norme internazionali del lavoro nel raggiungimento degli obiettivi dell'OIL. Nel 2015 è stato istituito un gruppo di lavoro tripartito sul meccanismo di revisione delle norme³. Nel corso della sua quarta riunione (17–21 settembre 2018), sono stati esaminati due strumenti relativi all'ispezione del lavoro: la Convenzione n. 85 e la Raccomandazione n. 20. Nel ritenere la Raccomandazione superata, il gruppo di lavoro tripartito ha chiesto di considerare il suo ritiro, raccomandando lo sviluppo di linee guida sui principi generali contenuti nelle Convenzioni n. 81 e n. 129, comprese le disposizioni della Raccomandazione n. 20 che non sono contenute negli altri strumenti. Tale raccomandazione è stata approvata dal Consiglio d'amministrazione nella sua 334^a sessione (ottobre–novembre 2018)⁴.

¹ L'abrogazione di questa Convenzione verrà discussa alla 112^a sessione della Conferenza (2024).

² GB.312/LILS/5.

³ GB.323/INS/5.

⁴ GB.334/PV, paragrafo 761(d) e GB.334/LILS/3, allegato, paragrafi 22–24.

► Obiettivo


L'obiettivo delle Linee guida dell'OIL sui principi generali dell'ispezione del lavoro è fornire ai costituenti, nel contesto delle pratiche e delle sfide contemporanee, una guida tecnica dettagliata sui principi chiave contenuti nelle Convenzioni n. 81 e n. 129 e nella Raccomandazione n. 20. Le Linee guida si basano sulle norme internazionali del lavoro, sui lavori preparatori e sui resoconti delle sessioni della Conferenza internazionale del lavoro in cui tali norme sono state adottate, e sulle sei indagini generali prodotte dalla Commissione di esperti per l'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni sull'efficacia degli strumenti normativi dell'OIL in materia di ispezione del lavoro⁵, nonché su altre risoluzioni pertinenti della Conferenza⁶.

Le discussioni preliminari sul contenuto di queste linee guida si sono svolte in occasione di un incontro internazionale di esperti a Torino (Italia), dal 7 al 9 ottobre 2019⁷, e durante l'iniziativa "Academy on Workplace Compliance" tenutasi dal 26 novembre al 5 dicembre 2019 a Torino e che ha visto la partecipazione di 101 esperti provenienti dagli ispettorati del lavoro di 28 paesi. Le linee guida non sono giuridicamente vincolanti. Esse si basano sui principi, i diritti e gli obblighi stabiliti nelle norme internazionali del lavoro e nulla di quanto contenuto nelle presenti linee guida dovrebbe essere inteso come una modifica degli obblighi degli Stati membri che hanno ratificato tali norme.

⁵ General Surveys: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985 e 2006.

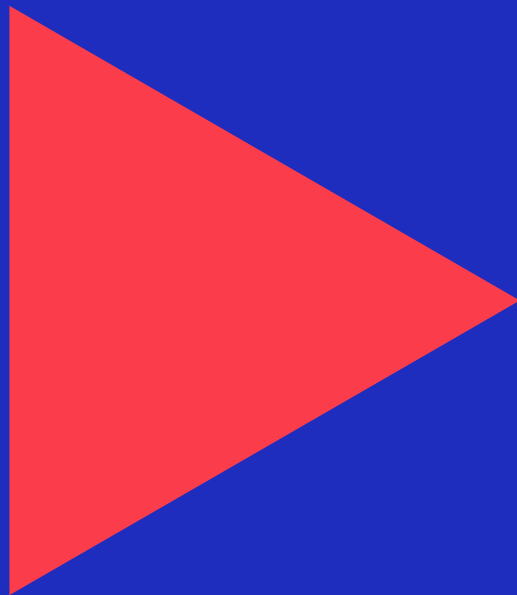
⁶ OIL, Risoluzione relativa all'amministrazione del lavoro e all'ispezione del lavoro, Conferenza internazionale del lavoro, 100^a sessione, 2011.

⁷ Alla riunione hanno partecipato delegati degli ispettorati del lavoro di Danimarca, Filippine, Italia, Malta, Montenegro, Sudafrica, Uruguay e Associazione internazionale degli ispettorati del lavoro.



1

Ambito e funzioni del sistema di ispezione del lavoro



► 1.1 Mandato dell'ispezione del lavoro

- 1.1.1 Il mandato dell'ispezione del lavoro dovrebbe ricomprendere, in egual misura, tutti i lavoratori, tutti i luoghi di lavoro, tutti i settori, siano essi privati che pubblici, le aree rurali e urbane, l'economia formale e informale, per i quali le disposizioni di legge sulle condizioni di lavoro e la protezione dei lavoratori siano applicabili dagli ispettori del lavoro.
- 1.1.2 Come stabilito dall'articolo 27 della Convenzione n. 81, il termine "disposizioni di legge" include leggi e regolamenti, lodi arbitrali e contratti collettivi che sono applicabili dagli ispettori del lavoro.

► 1.2 Funzioni dell'ispezione del lavoro

- 1.2.1 Le funzioni dell'ispezione del lavoro sono quelle identificate dall'articolo 3, paragrafo 1 della Convenzione n. 81 e dall'articolo 6, paragrafo 1 della Convenzione n. 129⁸:
- i) garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro ed alla protezione dei lavoratori nell'esercizio della loro professione, quali le disposizioni relative alla durata del lavoro, ai salari, alla sicurezza, alla salute ed al benessere, all'impiego dei fanciulli e degli adolescenti, e ad altre materie connesse, nella misura in cui gli ispettori del lavoro sono incaricati di garantire l'applicazione di dette disposizioni;
 - ii) fornire informazioni e consigli tecnici ai datori di lavoro ed ai lavoratori sui mezzi più efficaci per osservare le disposizioni di legge;
 - iii) sottoporre all'attenzione dell'autorità competente le insufficienze o gli abusi che non sono specificamente coperti dalle disposizioni di legge esistenti.
- 1.2.2 Gli ispettori del lavoro non dovranno dedicare tempo a compiti sussidiari o aggiuntivi a scapito di quelli che rappresentano la parte essenziale del loro lavoro. I governi non dovrebbero attribuire o conferire agli ispettori del lavoro ulteriori poteri o responsabilità relativi a qualsiasi altra area di regolamentazione o amministrazione governativa oltre a quelli stabiliti dall'articolo 3, paragrafo 1, della Convenzione n. 81 e dall'articolo 6, paragrafo 1, della Convenzione n. 129.
- 1.2.3 Le principali funzioni dell'ispezione del lavoro, come desunte dall'articolo 3, paragrafo 1, della Convenzione n. 81 sono indivisibili, complementari e strumentali all'efficacia della legislazione nazionale del lavoro.
- 1.2.4 Le funzioni di informazione e consulenza intendono garantire l'efficace attuazione delle leggi e dei regolamenti e fornire consulenza tecnica sulle migliori pratiche a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle loro organizzazioni per migliorare le condizioni di lavoro.
- 1.2.5 Gli ispettori del lavoro non dovrebbero essere coinvolti nella conciliazione formale, nell'arbitrato, nella determinazione o nell'aggiudicazione di controversie individuali, dato il potenziale conflitto di interessi tra le funzioni di esecuzione e conciliazione, e in considerazione che queste non rientrano tra le funzioni primarie degli ispettori del lavoro.
- 1.2.6 Nei loro sforzi di adattamento e modernizzazione, i sistemi di ispezione del lavoro dovrebbero trarre vantaggio dai progressi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per migliorare ed espandere la portata, l'accessibilità, l'impatto e l'efficienza dei loro servizi per

⁸ La maggior parte delle direttive menzionate in queste linee guida si riferiscono alla Convenzione n. 81. La Convenzione n. 129, i cui contenuti sono simili, viene citata qualora le disposizioni differiscano da quelle della Convenzione n. 81.

i datori di lavoro e lavoratori. Anche l'uso dei sistemi di informazione e comunicazione dovrebbe contribuire a ridurre gli oneri amministrativi (ad esempio, utilizzo di sistemi di notifica elettronica, documenti elettronici, condivisione di dati tra istituzioni) e rendere più efficiente il lavoro dell'ispettorato (ad esempio, fornendo assistenza alla pianificazione delle attività ispettive).

- 1.2.7 Gli ispettorati possono anche svolgere un ruolo importante nel rendere disponibili in una forma facilmente accessibile e affidabile le informazioni sulla conformità, come indicato ai punti 1.2.1(i) e (ii).

► 1.3 Ambito dell'ispezione del lavoro


- 1.3.1 L'ambito del controllo normativo dell'ispezione del lavoro comprende qualsiasi aspetto della legislazione inerente alle condizioni di lavoro e alla protezione dei lavoratori, come definito dalla legislazione nazionale ai sensi dell'articolo 27 della Convenzione n. 81, tra cui:

- a) la salute e la sicurezza sul lavoro, comprese la prevenzione e le indagini sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, e le strutture assistenziali;
- b) la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- c) i salari;
- d) l'orario di lavoro e lo straordinario, ferie e periodi di riposo, compresi i congedi per malattia e maternità;
- e) i principi e i diritti fondamentali del lavoro⁹;
- f) il rapporto di lavoro;
- g) sistema di previdenza sociale;
- h) l'occupazione delle donne, bambini e adolescenti, e altri lavoratori con necessità particolari (comprese le persone con disabilità); e
- i) l'economia informale.

- 1.3.2 È fondamentale che, ove possibile, vengano messi in atto meccanismi formali (come i memorandum d'intesa istituzionali o altre forme di accordo o partecipazione a comitati o gruppi di lavoro interistituzionali che consentano un'efficace condivisione delle informazioni tra organismi quali ministeri e altre autorità, parti sociali e istituti di ricerca), per fornire agli ispettorati del lavoro i dati necessari per l'identificazione delle attività ad alto rischio e delle categorie di lavoratori più vulnerabili, e per svolgere ricerche e indagini sulle cause degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali negli stabilimenti e nelle aziende soggette a ispezione.

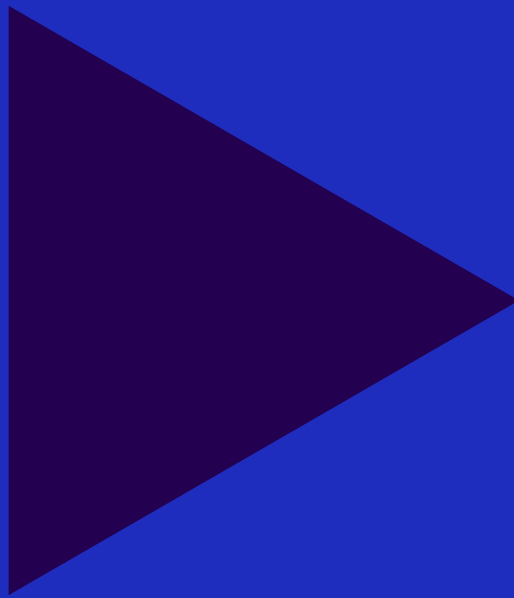
- 1.3.3 Il controllo preventivo dei nuovi stabilimenti, impianti, sostanze e processi dovrebbe essere riservato ai casi in cui si ritenga, in base alla legislazione nazionale, in linea con l'articolo 27 della Convenzione n. 81, che l'attività di questi stabilimenti possa comportare gravi rischi per la salute, la sicurezza o l'integrità fisica dei lavoratori o di altre persone interessate. In alcune situazioni, la regolamentazione relativa ai materiali e alle operazioni pericolose può essere affidata ad aree governative, quali le autorità di regolamentazione specializzate per particolari industrie, per i materiali nucleari o le sostanze chimiche pericolose. In tali situazioni, le autorità responsabili della salute e sicurezza sul lavoro dovrebbero stabilire accordi di cooperazione con queste autorità specializzate, identificando e rispettando le diverse funzioni e responsabilità.

⁹ Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, abolizione effettiva del lavoro minorile, eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, e ambiente lavorativo sicuro e salubre.



2

Struttura e organizzazione



► 2.1 Organizzazione del sistema dell'ispezione del lavoro

- 2.1.1 L'ispezione del lavoro fa parte dei sistemi nazionali di amministrazione del lavoro, come definiti dalla Convenzione sull'amministrazione del lavoro, 1978 (n. 150). Compatibilmente con la prassi amministrativa dello Stato membro, il sistema nazionale di ispezione del lavoro dovrebbe funzionare sotto la supervisione e il controllo di un'autorità centrale, in cooperazione con altre istituzioni pubbliche o private e in collaborazione con i datori di lavoro e i lavoratori o le loro organizzazioni. Il sistema di ispezione del lavoro comprende il quadro legislativo applicabile, l'organizzazione e le strutture, le procedure e i metodi di lavoro, il personale e le altre risorse.
- 2.1.2 Tutti gli elementi che costituiscono il sistema di ispezione del lavoro sono essenziali per l'effettivo svolgimento dei compiti di ispezione. Tale sistema dovrebbe essere sostenuto da un adeguato supporto finanziario al fine di assicurare l'efficacia delle ispezioni, garantire la fiducia dei datori di lavoro e dei lavoratori, ed evitare qualsiasi rischio di indebita influenza.
- 2.1.3 Gli organi della pubblica amministrazione incaricati dell'ispezione del lavoro dovrebbero essere posti sotto il controllo diretto ed esclusivo di un'autorità centrale pubblica¹⁰ e non dovrebbero essere, in alcun modo, sotto il controllo di autorità locali né essere responsabili nei loro confronti nell'esecuzione dei loro compiti.
- 2.1.4 Il ruolo di coordinamento e supervisione dell'autorità centrale dovrebbe facilitare la definizione e l'applicazione di una politica ispettiva coerente e di una strategia globale integrata per l'intero territorio nazionale. Tali politiche dovrebbero essere formulate previa consultazione e con il coinvolgimento delle parti sociali.
- 2.1.5 Le politiche operative e le priorità degli ispettorati del lavoro dovrebbero essere determinate in base alle esigenze, ai rischi e ai livelli di non conformità.

► 2.2 Collaborazione e cooperazione

- 2.2.1 L'effettiva collaborazione tra i servizi di ispezione del lavoro e gli altri servizi governativi e le istituzioni pubbliche o private impegnate in attività simili è un principio stabilito dall'articolo 5(a) della Convenzione n. 81 e dall'articolo 12, paragrafo 1, della Convenzione n. 129. Per garantire che il coordinamento e la collaborazione siano significativi, essi dovrebbero essere organizzate su base permanente e regolare, e assumere una forma istituzionale, come protocolli e memorandum d'intesa tra diversi servizi governativi. Tali accordi dovrebbero essere resi pubblici.
- 2.2.2 In particolare, la cooperazione tra i diversi servizi ispettivi è essenziale quando l'autorità è condivisa tra più istituzioni, in modo da evitare la molteplicità delle ispezioni, e garantire il coordinamento e l'effettivo adempimento dei compiti di ciascun ispettorato.
- 2.2.3 Forme di cooperazione tra gli ispettorati del lavoro e le altre agenzie preposte all'applicazione della legge con mandato sui luoghi di lavoro dovrebbero essere stabilite al fine di ottimizzare l'uso delle risorse e, per quanto possibile, coordinare le visite ai luoghi di lavoro evitando di moltiplicare inutilmente il numero delle ispezioni.

¹⁰ Negli Stati federali, il termine "autorità centrale" può indicare un'autorità federale o un'autorità centrale di un'unità federata.


- 2.2.4 L'autorità competente dovrebbe predisporre accordi appropriati per promuovere la collaborazione con gli enti con i quali l'ispezione del lavoro condivide alcune funzioni e obiettivi, come ad esempio organi di amministrazione del lavoro, compresi: i servizi di sicurezza sociale e i servizi pubblici per l'impiego; le autorità preposte all'immigrazione per motivi di lavoro; la polizia; gli organi giudiziari; i servizi di prevenzione; le parti sociali; le autorità fiscali; e i ministeri responsabili dei settori coperti dall'ispezione del lavoro, nel rispetto dei poteri e competenze di ciascuna organizzazione.
- 2.2.5 Questa cooperazione dovrebbe basarsi sullo scambio di informazioni, sul coordinamento delle attività e sull'attuazione di programmi e visite congiunte nel perseguimento degli obiettivi definiti di comune accordo.
- 2.2.6 Il coordinamento e la collaborazione con la magistratura dovrebbero essere quanto più stretti possibile, coerentemente con il livello di separazione dei poteri, in ciascuno Stato membro, tra tribunali e pubblici ministeri, e dovrebbero consentire, nella misura prevista dalla legge e dalla prassi nazionale, di dare seguito ai casi che vengono deferiti dall'ispettorato del lavoro al sistema giudiziario.
- 2.2.7 Gli ispettorati del lavoro dovrebbero collaborare con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nello sviluppo, adozione e revisione delle politiche, strategie, programmi e piani di ispezione. Questa collaborazione può assumere diverse forme, ad esempio attraverso organi consultivi nazionali tripartiti, accordi di coordinamento e cooperazione, comitati congiunti, consultazioni e organizzazione di campagne.
- 2.2.8 La collaborazione con le parti sociali è un elemento essenziale per l'efficacia del sistema di ispezione del lavoro. Essa deve essere resa operativa a livello nazionale, territoriale e aziendale.
- 2.2.9 La collaborazione tra l'ispettorato del lavoro e i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori nei luoghi di lavoro dovrà avvenire, se del caso, in occasione delle visite ispettive e delle azioni da svolgere sul luogo di lavoro, attraverso contatti con il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, ove presenti¹¹, garantendo sempre l'imparzialità, l'autorità e la sicurezza degli ispettori del lavoro¹².
- 2.2.10 Nel corso delle ispezioni, si dovrebbe tenere conto delle caratteristiche specifiche e peculiari delle piccole e medie imprese e delle microimprese, nonché dei lavoratori dell'economia informale.
- 2.2.11 Le forme volontarie di autoregolamentazione, tra cui l'audit, il monitoraggio e altre iniziative di conformità, possono essere un complemento per migliorare l'adesione alle disposizioni in materia di lavoro. Tuttavia, tali iniziative non sostituiscono l'ispezione pubblica del lavoro e non dovrebbero esimare gli Stati membri dall'adottare le misure necessarie al riguardo, né sostituirsi o essere prese a pretesto per ridurre la capacità e la frequenza delle visite ispettive del lavoro¹³.
- 2.2.12 Gli ispettorati del lavoro dovrebbero poter collaborare con diverse parti interessate, ma il ruolo dell'ispezione del lavoro dovrebbe rimanere una prerogativa pubblica indipendente. Solo un efficace sistema di ispezione pubblica può garantirne l'efficienza attraverso l'effetto dissuasivo delle sanzioni¹⁴.

¹¹ L'espressione "se presenti" significa qualora esistano sindacati o altri rappresentanti dei lavoratori nello stabilimento o nell'azienda.

¹² OIL, General survey of the reports concerning the Labour inspection convention, 1947 (No. 81), and the Protocol of 1995 to the Labour inspection convention, 1947, and the Labour inspection recommendation, 1947 (No. 81), the Labour inspection (mining and transport) recommendation, 1947 (No. 82), the Labour inspection (agriculture) convention, 1969 (No. 129), and the Labour inspection (agriculture) recommendation, 1969 (No. 133), ILC.95/III/1B, 2006, paragrafi 170-171.

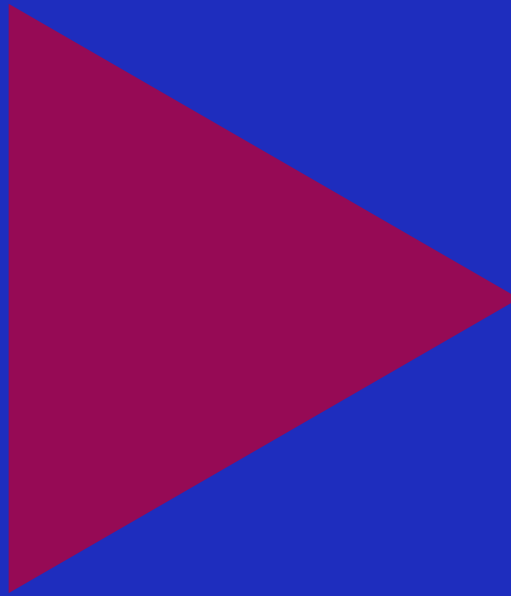
¹³ OIL, *Working together to promote a safe and healthy working environment*, ILC.106/III/1B, 2017, paragrafo 495.

¹⁴ OIL, *Labour administration and labour inspection*, ILC.100/V, 2011, paragrafo 232.



3

Politica, pianificazione e monitoraggio



► 3.1 La politica dell'ispezione del lavoro

3.1.1 Gli organismi competenti all'interno del sistema di amministrazione del lavoro saranno, a seconda dei casi, responsabili o contribuiranno alla preparazione, all'amministrazione, al coordinamento, al monitoraggio e alla revisione della politica nazionale in materia di ispezione del lavoro. Essi, nell'ambito della pubblica amministrazione, e in seguito alla consultazione tripartita con le parti sociali, saranno lo strumento per la preparazione e attuazione delle leggi e dei regolamenti che danno effetto a tale politica. La politica nazionale dovrebbe indicare in maniera chiara le priorità dell'organizzazione su questioni fondamentali come i principi, la governance e la gestione, la struttura e l'organizzazione, le funzioni e i poteri giuridici.

3.1.2 Le politiche di ispezione del lavoro dovrebbero includere i seguenti elementi¹⁵:

- a) differenza tra compiti principali e sussidiari (paragrafo 2(a) della Raccomandazione n. 20);
- b) disposizioni per garantire che gli ispettori del lavoro dedichino la maggior parte del loro orario di lavoro ad effettuare ispezioni nelle aziende, come componente chiave della loro attività (paragrafo 8 della Raccomandazione n. 20);
- c) definizione dei criteri per la frequenza delle ispezioni (paragrafi 17, 18 e 23(c) della Raccomandazione n. 20);
- d) procedure da utilizzare nel caso di ispezioni straordinarie per esaminare reclami particolari (che dovrebbero, per quanto possibile, essere esaminati tempestivamente), nei grandi stabilimenti, piccole e medie imprese e stabilimenti con gestione insoddisfacente relativamente alla salute e sicurezza (paragrafi 18 e 19 della Raccomandazione n. 20);
- e) procedure di rivisitazione degli stabilimenti, se del caso, per verificare che le irregolarità emerse siano state sanate (paragrafo 18 della Raccomandazione n. 20);
- f) necessità di rapporti di ispezione individuali e di rapporti annuali generali (paragrafi 21–23 della Raccomandazione n. 20)¹⁶;
- g) misure di integrità per prevenire e proteggere da corruzione, comportamenti abusivi da parte degli ispettori e violazione dei loro doveri statutari, compresi meccanismi che consentono ai datori di lavoro e ai lavoratori di sporgere denunce contro gli ispettori per ottenere l'avvio di indagini adeguate e imparziali; e
- h) procedure, previa consultazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative, per assicurare la piena collaborazione dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle loro organizzazioni per il miglioramento delle condizioni che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro e l'applicazione delle disposizioni di legge applicabili dagli ispettori (paragrafo 20 della Raccomandazione n. 20).

► 3.2 Pianificazione e programmazione

3.2.1 Il sistema di ispezioni del lavoro, in quanto servizio pubblico, dovrebbe orientare le proprie azioni in modo da rispondere nel modo più efficiente possibile alle esigenze che possono presentarsi. Inoltre, gli ispettorati del lavoro dovrebbero tenere conto del fatto che di solito i gruppi di lavoratori più vulnerabili non necessariamente sporgono denuncia all'ispettorato del lavoro, e devono quindi adottare tutte le misure necessarie, nell'ambito del proprio mandato e poteri, per valutare i livelli di conformità e i rischi per la conformità, proteggendo quindi tali lavoratori. Ciò implica la necessità di adottare progressivamente un approccio che mantenga un giusto equilibrio tra azione reattiva e proattiva e eviti di lasciare disattese le denunce.

¹⁵ Basato sulle disposizione della Raccomandazione n. 20.

¹⁶ Anche richiesto dagli articoli 19–21 della Convenzione n. 81 e dagli articoli 25–27 della Convenzione n. 129.

- 3.2.2 Il ciclo di pianificazione, programmazione e rendicontazione è fondamentale per ottenere una base coerente e oggettiva per l'azione ispettiva che risponda alle maggiori problematiche riguardanti le condizioni di lavoro e anticipi le aree geografiche o i settori in cui potrebbero essere necessari interventi mirati.
- 3.2.3 La programmazione dell'attività dell'ispettorato del lavoro attraverso un sistema di pianificazione per obiettivi annuali introduce un elemento fondamentale. La pianificazione annuale, che dovrebbe essere coordinata dall'autorità centrale tenendo conto delle specificità regionali, consente di strutturare una parte importante dell'attività ispettiva, razionalizzare l'uso delle risorse del sistema e migliorarne l'efficacia.
- 3.2.4 Il processo di elaborazione e definizione degli obiettivi deve essere fortemente partecipativo, in primo luogo attraverso la consultazione con le parti sociali e poi con le diverse amministrazioni competenti nelle materie oggetto di programmazione. Può anche essere molto utile che gli ispettorati annuncino pubblicamente, se del caso, i settori e le aree di rischio che prenderanno in considerazione nel prossimo periodo, il che può, attraverso campagne (congiunte) di informazione e formazione mirate, servire da stimolo per una maggiore conformità anche prima di qualsiasi attività ispettiva.
- 3.2.5 L'informazione e l'analisi dell'informazione sono un prerequisito fondamentale per un'attività di programmazione efficace. Gli ispettorati del lavoro dovrebbero utilizzare i sistemi di informazione e comunicazione, ove disponibili, per facilitare sia la raccolta dei dati che la loro gestione, e devono avere accesso ai dati di altre amministrazioni che siano rilevanti per le attività ispettive. Tuttavia, è anche importante che il controllo incrociato e la consultazione dei dati sia coerente con le politiche e le leggi nazionali sulla protezione della riservatezza e delle informazioni, affinché non siano lesi i diritti fondamentali degli individui.

► 3.3 Monitoraggio e valutazione

- 3.3.1 La programmazione e l'attuazione delle attività di ispezione del lavoro dovrebbero essere seguite da misure di monitoraggio e valutazione.
- 3.3.2 L'uso di indicatori di attività è essenziale per migliorare e monitorare l'efficacia e l'efficienza dell'ispettorato. Gli indicatori quantitativi devono essere affiancati da quelli qualitativi che misurano l'incidenza delle attività ispettive sul miglioramento della conformità al diritto del lavoro.
- 3.3.3 Le misure di monitoraggio e valutazione dell'attività ispettiva devono incorporare parametri e indicatori (quantitativi e qualitativi) che permettano di accertare che:
- a) le prestazioni individuali e organizzative seguano i tempi e le scadenze, gli standard e le specifiche stabilite nella programmazione. Le parti sociali dovrebbero contribuire al monitoraggio e alla valutazione delle prestazioni istituzionali;
 - b) siano raggiunti i risultati attesi; e
 - c) gli errori e le deviazioni siano identificati, registrati e, se necessario, riportati nel ciclo di programmazione successivo.

► 3.4 Rapporti ispettivi

- 3.4.1 I rapporti periodici sono fondamentali per misurare i risultati e stabilire una serie di criteri comuni, nonché per migliorare l'efficienza delle attività ispettive.

- 3.4.2 Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ove disponibili, sono necessarie per consentire agli ispettori del lavoro di riferire sistematicamente su ciascuna delle loro attività.
- 3.4.3 L'autorità ispettiva centrale dovrebbe assegnare agli ispettorati, ai servizi locali o agli uffici ispettivi regionali, l'obbligo di presentare rapporti periodici e prescriverne la frequenza che dovrà essere almeno annuale. L'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle procedure degli ispettorati può contribuire a sviluppare rapporti più immediati e accurati.
- 3.4.4 A seguito di ogni visita effettuata dagli ispettori del lavoro, dovrebbe essere incoraggiata, a fini ufficiali, la redazione di un rapporto sintetico o dettagliato. L'esito della visita ispettiva dovrebbe costituire una parte fondamentale della "memoria istituzionale" degli ispettorati. A seguito di ogni visita, il rapporto di ispezione dovrebbe essere aggiunto al fascicolo dell'impresa. Si raccomanda l'archiviazione anche delle note e dei commenti dell'ispettore per eventuali future necessità. Questi rapporti individuali sono la fonte di informazioni e la base dell'intero sistema di rendicontazione e informazione; pertanto, essi dovrebbero essere preparati e registrati secondo le precise istruzioni dell'autorità centrale.
- 3.4.5 Il rapporto finale di ispezione individuale dovrebbe essere di natura prettamente fattuale e indicare quantomeno l'esito della visita ispettiva e i suoi risultati. Il rapporto dovrebbe essere completato il prima possibile dopo l'ispezione. Dovrebbero essere previste scadenze vincolanti, per l'intero sistema ispettivo, con livelli di prestazione chiari e raggiungibili; ad esempio, un rapporto di ispezione di routine dovrebbe essere presentato al supervisore entro una settimana dalla visita. Se richiesto attraverso canali formali, in conformità con la legislazione nazionale, il rapporto dovrebbe essere condiviso con il datore di lavoro e, se presenti, con i rappresentanti dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- 3.4.6 I rapporti redatti dagli ispettori saranno considerati come facente fede¹⁷, in conformità alla legislazione nazionale.
- 3.4.7 Il rapporto dovrebbe contenere dati e informazioni utili per le future azioni ispettive e per la valutazione delle prestazioni del sistema ispettivo: il nome dell'ispettore; i destinatari del rapporto; informazioni generali sul luogo di lavoro; le conclusioni dell'ispettore; la natura di tutte le infrazioni; le azioni da intraprendere; i termini imposti; la necessità di ulteriori controlli, se del caso; le sanzioni proposte o le eventuali azioni di seguito.
- 3.4.8 L'autorità ispettiva a livello locale o regionale dovrebbe esaminare i rapporti di ispezione degli ispettori del lavoro sotto il suo diretto controllo, valutare i dati e le tendenze e adottare misure per migliorare l'efficienza delle attività ispettive, dei rapporti e del sostegno alla conformità.
- 3.4.9 L'autorità ispettiva centrale pubblicherà un rapporto generale annuale sul lavoro dei servizi ispettivi sotto il suo controllo e ne trasmetterà copia al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro. Tali rapporti saranno pubblicati non oltre un anno dalla fine dell'anno a cui si riferiscono¹⁸.
- 3.4.10 Le informazioni da includere nel rapporto dovrebbero essere quanto più dettagliate possibile, a seconda della situazione nazionale. Il rapporto dovrebbe comprendere almeno: l'elenco delle leggi e regolamenti che riguardano l'attività del sistema di ispezione del lavoro, i dati sul personale del servizio di ispezione del lavoro, gli stabilimenti sotto il suo controllo con il rispettivo numero di dipendenti, le visite ispettive effettuate, le violazioni accertate e le sanzioni comminate, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali¹⁹. Il rapporto annuale sull'ispezione del lavoro in agricoltura può essere pubblicato come rapporto separato o come parte del rapporto annuale generale.


¹⁷ Paragrafo 5 della Raccomandazione n. 20.

¹⁸ Articolo 20 della Convenzione n. 81.

¹⁹ Articolo 21 della Convenzione n. 81.

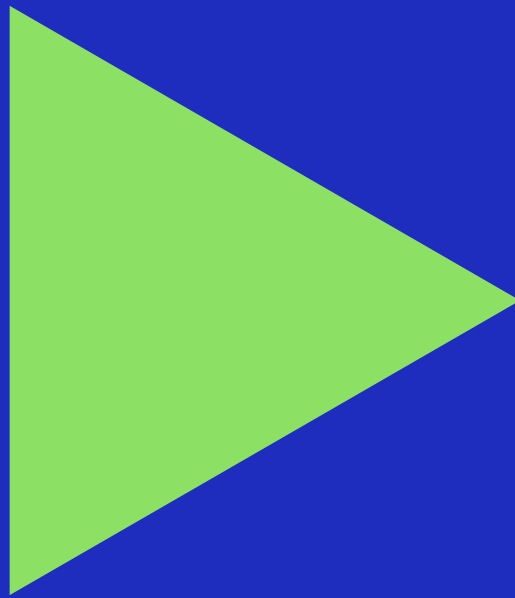
3.4.11 I rapporti dovrebbero essere prodotti in modo coerente con il sistema armonizzato delle statistiche sull'ispezione del lavoro elaborato dall'OIL²⁰, o in linea con i quadri nazionali di rendicontazione dei governi.

²⁰ OIL, *Guide on the harmonization of labour inspection statistics*, Ginevra, 2016; *Collection and use of labour inspection statistics: A short guide*, Ginevra, 2016.



4

Stato giuridico e carriera degli ispettori del lavoro



► 4.1 Stato giuridico e condizioni di servizio

- 4.1.1 Ai sensi dell'articolo 6 della Convenzione n. 81 e dell'articolo 8 della Convenzione n. 129, "il personale di ispezione sarà composto di funzionari pubblici la cui situazione giuridica e le cui condizioni di servizio garantiscano la stabilità del loro impiego e li rendano indipendenti da qualsiasi cambiamento di governo e da qualsiasi indebita influenza esterna". L'ispezione del lavoro è una funzione pubblica e pertanto gli ispettori del lavoro dovrebbero essere pubblici ufficiali.
- 4.1.2 L'imparzialità e l'indipendenza degli ispettori del lavoro devono essere salvaguardate in ogni momento per consentire di adempiere ai loro doveri e la loro missione. Queste caratteristiche si possono garantire in modi diversi; la permanenza degli ispettori nel servizio non dovrebbe dipendere da considerazioni politiche.
- 4.1.3 Lo stato giuridico di pubblico ufficiale è il più adatto a garantire agli ispettori del lavoro indipendenza e imparzialità, indispensabili per l'esercizio delle loro funzioni. Esso è compatibile con la previsione di un periodo di prova prima dell'assunzione degli ispettori del lavoro a tempo indeterminato.
- 4.1.4 Per garantire l'integrità dell'ispezione del lavoro, le condizioni di servizio degli ispettori dovrebbero favorire la stabilità dell'impiego e la sicurezza personale nell'esercizio delle loro funzioni, sostenute da un quadro normativo adeguato. La stabilità dell'impiego è meglio garantita se gli ispettori del lavoro sono funzionari pubblici nominati su base permanente.
- 4.1.5 Agli ispettori del lavoro sono attribuiti una serie di poteri che consentono loro di adempiere ai propri doveri relativamente alla applicazione della legislazione del lavoro e di fornire informazioni e consigli utili alla sua osservanza. L'esercizio di tali poteri presuppone il riconoscimento di uno status che garantisca l'indipendenza delle decisioni e della loro attività nel suo complesso.
- 4.1.6 L'indipendenza degli ispettori del lavoro è duplice: (a) dovrebbero essere indipendenti da qualsiasi cambiamento di governo e (b) dovrebbero essere indipendenti da qualsiasi indebita influenza esterna. Questa disposizione, contenuta nell'articolo 6 della Convenzione n. 81 e nell'articolo 8 della Convenzione n. 129, dovrebbe essere letta in correlazione con l'articolo 17 della Convenzione n. 81 e l'articolo 22, paragrafo 2, della Convenzione n. 129 sulla discrezionalità degli ispettori del lavoro. Le condizioni di servizio, lo status e la prassi lavorativa quotidiana di un ispettore del lavoro dovrebbero essere tali da evitare che le sue decisioni siano condizionate da circostanze politiche, come un cambio di direzione, o siano orientate o influenzate da terzi.
- 4.1.7 La neutralità politica e l'indipendenza degli ispettori del lavoro tutelano l'autonomia tecnica e funzionale nel processo decisionale sulle attività e sulle priorità delle ispezioni. Questa indipendenza e autonomia è perfettamente compatibile con il rispetto e l'osservanza delle istruzioni, circolari, procedure operative standard e criteri tecnici emanati sulla applicazione armonica e coerente della legislazione.
- 4.1.8 Il numero di ispettori necessario al funzionamento di ogni ispettorato sarà determinato da criteri specifici tenuto conto del contesto nazionale, tra cui: il numero e la natura delle funzioni assegnate al sistema ispettivo; il numero, la natura, le dimensioni e la situazione degli stabilimenti soggetti a ispezione; il numero di lavoratori; il numero e la complessità delle disposizioni giuridiche da far rispettare; le risorse materiali e finanziarie a disposizione dell'ispettorato; e le condizioni pratiche che condizionano l'efficacia delle visite ispettive. Il solo criterio basato sul rapporto tra numero di ispettori del lavoro e migliaia di lavoratori non dovrebbe essere utilizzato come parametro di riferimento in quanto non prende in considerazione tutti gli elementi individuati dall'articolo 10 della Convenzione n. 81.

- 4.1.9 La retribuzione degli ispettori del lavoro dovrebbe essere commisurata alle loro responsabilità ed equiparata a quella di altri dipendenti pubblici di livello analogo nello stesso paese. Una retribuzione insufficiente può provocare un maggiore ricambio tra gli ispettori del lavoro e rendere più difficile attrarre persone altamente qualificate. I singoli ispettori del lavoro possono essere trattati in maniera poco rispettosa a causa delle loro basse retribuzioni²¹. Queste ultime possono anche indurre gli ispettori a cercare altre fonti di reddito e favorire il sorgere di fenomeni corruttivi, minando la responsabilità, l'efficacia e l'imparzialità dell'ispettorato del lavoro.
- 4.1.10 Le Convenzioni n. 81 e 129 dell'OIL prevedono che gli Stati membri rimborsino agli ispettori del lavoro "ogni spesa di trasporto ed ogni altra spesa necessaria all'esercizio delle loro funzioni²²". La mancata applicazione di tale disposizione può incidere sulla frequenza delle ispezioni dei luoghi di lavoro che non vengono visitati con sufficiente regolarità, il che impedisce all'ispettore del lavoro di svolgere quello che dovrebbe essere uno dei suoi principali compiti. Similmente, sarebbe opportuno prevedere un'indennità per le spese sostenute dagli ispettori del lavoro per l'utilizzo dei propri mezzi di trasporto, qualora non siano messi a disposizione veicoli di servizio.
- 4.1.11 La previsione di prospettive di carriera interessanti rappresenta uno strumento efficace per trattenere gli ispettori del lavoro e migliorare la loro produttività.
- 4.1.12 Ad un certo punto della loro carriera, agli ispettori del lavoro dovrebbe essere data l'opportunità di ricoprire un ruolo dirigenziale attraverso concorsi interni che prevedano l'acquisizione di nuove qualifiche o il superamento di esami, tenendo anche conto del merito e dell'anzianità.
- 4.1.13 La mobilità orizzontale, che consiste nello svolgimento di un lavoro diverso per la stessa autorità o nel distacco presso un altro dipartimento o ente governativo o presso un'organizzazione internazionale, può avere un effetto positivo sulle prestazioni degli ispettori una volta tornati al loro precedente incarico. La mobilità orizzontale non dovrebbe incidere sulla capacità dell'autorità di svolgere le proprie funzioni.
- 4.1.14 Sia la mobilità geografica che quella funzionale consentono agli ispettori del lavoro di acquisire esperienza e nuove conoscenze e contribuiscono a evitare il rischio di collusione, ma la mobilità non dovrebbe essere imposta come sanzione se non per motivi legati al rispetto delle regole deontologiche.
- 4.1.15 Dovrebbero essere attuate politiche appropriate in materia di risorse umane per incoraggiare una maggiore diversità, anche di genere, del personale ispettivo.
- 4.1.16 Nessun ispettore del lavoro può svolgere adeguatamente il proprio lavoro se viene minacciato o maltrattato. Gli ispettori dovrebbero essere protetti legalmente in modo adeguato ed efficace contro la violenza, le molestie o le intimidazioni durante il loro lavoro, in linea con la Convenzione sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190).

²¹ Paragrafo 14 della Raccomandazione n. 20: "Il personale ispettivo dovrebbe essere inquadrato su base permanente e dovrebbe essere indipendente dai mutamenti di governo[...] Agli ispettori dovrebbe essere conferito uno stato giuridico e una remunerazione tali da garantire la loro libertà da qualsiasi influenza esterna impropria".

²² Articolo 11, paragrafo 2, della Convenzione n. 81.

► 4.2 Assunzione degli ispettori del lavoro

- 4.2.1 L'efficacia dell'ispezione del lavoro dipende in larga misura dall'adeguatezza delle risorse, dalla competenza e dalla qualità del personale. Per questo motivo, l'articolo 7, paragrafi 1 e 2, della Convenzione n. 81 e l'articolo 9, paragrafi 1 e 2, della Convenzione n. 129 stabiliscono il principio secondo cui gli ispettori del lavoro dovranno essere assunti tenendo conto esclusivamente delle loro qualifiche per l'esercizio delle loro funzioni; i mezzi per accertare tali qualifiche dovranno essere determinati dall'autorità competente.
- 4.2.2 La procedura di assunzione degli ispettori del lavoro dovrebbe basarsi sui principi di trasparenza, uguaglianza, merito e capacità.
- 4.2.3 I criteri di idoneità dovrebbero includere un certo livello di istruzione ed esperienza, che i candidati devono aver raggiunto al momento della presentazione della domanda di partecipazione al concorso pubblico, oltre alle capacità o alle competenze trasversali richieste. Il concorso per la nomina a ispettore del lavoro dovrebbe essere aperto anche a candidati esterni al settore pubblico — e la notizia della posizione lavorativa vacante essere resa pubblica —, al settore privato e alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 4.2.4 I requisiti accademici per un futuro ispettore del lavoro dipendono in larga misura dal mandato dell'ispettorato del lavoro, dalla posizione da ricoprire e dalle politiche generali per l'ingresso nella funzione pubblica. Se le circostanze nazionali lo consentono, il livello minimo di istruzione richiesto dovrebbe essere un diploma universitario, di primo o di secondo livello, o di livello equivalente, come definito dalla legislazione nazionale.
- 4.2.5 Le competenze trasversali richieste dovrebbero includere: la capacità di relazione e di lavorare in gruppo; la capacità di lavorare sotto pressione e senza supervisione; lo spirito di iniziativa; la capacità di acquisire la fiducia di tutte le parti; e la capacità di comunicare efficacemente²³.
- 4.2.6 La procedura di assunzione degli ispettori del lavoro dovrebbe essere la stessa applicabile al servizio pubblico, con i dovuti adattamenti alle specificità della funzione. I parametri per l'assunzione potrebbero anche rientrare nel quadro più ampio dei requisiti della funzione pubblica.
- 4.2.7 I colloqui approfonditi condotti in modo equo e obiettivo sono il modo migliore, per l'autorità competente, di selezionare i candidati più idonei. Durante il processo di selezione, i candidati possono sostenere prove scritte che consentano di valutare le loro conoscenze giuridiche e/o tecniche.
- 4.2.8 La formazione può essere inclusa nel processo di selezione o effettuata solo dopo la nomina del candidato.
- 4.2.9 Nel reclutamento degli ispettori del lavoro possono essere adottate misure a favore dei candidati appartenenti a gruppi sottorappresentati, coerentemente con le più ampie politiche e le procedure governative sull'accesso alla pubblica amministrazione.
- 4.2.10 Si raccomanda che i candidati selezionati per una posizione di ispettore del lavoro debbano superare un periodo di prova, al termine del quale dovranno sostenere un esame finale o qualsiasi altro mezzo di valutazione delle competenze, considerato appropriato in base alla legislazione o alla prassi nazionale, prima di essere nominati in modo permanente²⁴.

²³ Paragrafo 13 della Raccomandazione n. 20: "è essenziale che gli ispettori possiedano in generale un elevato livello di formazione ed esperienza tecnica, una buona cultura generale e la predisposizione e le qualità per guadagnarsi la fiducia di tutti".

²⁴ Paragrafo 15 della Raccomandazione n. 20: "Prima di essere definitivamente nominati, gli ispettori dovrebbero compiere un periodo di tirocinio, al fine di verificarne le qualità e prepararli alla loro funzione; al termine del tirocinio, la loro nomina non potrà essere resa definitiva se essi non hanno mostrato idoneità alle funzioni ispettive".

► 4.3 Esperti e specialisti associati

- 4.3.1 L'articolo 9 della Convenzione n. 81 stabilisce che "Ogni Stato membro adotterà le misure necessarie per garantire la collaborazione di esperti e di tecnici debitamente qualificati, fra i quali tecnici in medicina, in meccanica, in elettrotecnica e in chimica, al funzionamento dell'ispezione, secondo i metodi considerati più appropriati alle condizioni nazionali, al fine di garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori nell'esercizio della loro professione, e di accertare i risultati dei procedimenti applicati, dei materiali utilizzati e dei metodi di lavoro, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori". L'articolo 11 della Convenzione n. 129 stabilisce che: "Ogni Stato membro dovrà adottare le necessarie disposizioni onde assicurare che specialisti e tecnici qualificati in grado di concorrere alla soluzione di problemi richiedenti particolari cognizioni tecniche, collaborino all'assolvimento dei compiti di ispezione del lavoro in agricoltura, in base ai criteri meglio rispondenti alle esigenze nazionali".
- 4.3.2 Si raccomanda che questi esperti, tra cui psicologi del lavoro, igienisti industriali, esperti di ergonomia e altri specialisti, siano impiegati come personale ispettivo²⁵. Gli ispettorati del lavoro dovrebbero anche stabilire politiche, protocolli e accordi di cooperazione per avere accesso a competenze indipendenti altamente qualificati esterne alla funzione ispettiva del lavoro.

► 4.4 Formazione degli ispettori del lavoro

- 4.4.1 Secondo l'articolo 7, paragrafo 3, della Convenzione n. 81, "Gli ispettori del lavoro dovranno ricevere una formazione adeguata per l'esercizio delle loro funzioni". L'articolo 9, paragrafo 3, della Convenzione n. 129 stabilisce che "Gli ispettori del lavoro in agricoltura riceveranno un'adeguata formazione ai fini dell'esercizio delle loro funzioni, e dei corsi dovranno essere istituiti per assicurare loro un buon perfezionamento". L'articolo 10 della Convenzione n. 150 chiede che il personale dell'amministrazione del lavoro abbia "accesso alla formazione necessaria per l'esercizio di tali funzioni". Il sistema di ispezione del lavoro dovrebbe elaborare e sviluppare una politica e un programma di formazione basati su una analisi preliminare dei bisogni formativi e che si traducano in un curriculum formativo. Si raccomanda che l'ispettorato del lavoro abbia accesso a strutture di formazione di alta qualità, come una propria scuola nazionale o una collaborazione strutturale con università e/o istituti specializzati.
- 4.4.2 Gli Stati membri devono mettere a disposizione risorse adeguate per la progettazione e l'attuazione di programmi di formazione nazionali, con l'obiettivo di migliorare le competenze tecniche, rafforzare le competenze trasversali necessarie per lavorare in modo costruttivo con i lavoratori e i datori di lavoro in situazioni spesso difficili e stressanti e supportare il cambiamento delle pratiche e dei comportamenti, rafforzare il codice etico di comportamento e garantire l'indipendenza degli ispettori del lavoro²⁶.
- 4.4.3 La formazione iniziale dovrebbe prevedere una componente teorica - attraverso lezioni in presenza e/o online - e una pratica. La formazione iniziale dovrebbe avere una durata minima commisurata all'elevato livello di conoscenze tecniche e normative richiesto agli ispettori del lavoro, e alla loro capacità di favorire i cambiamenti necessari per migliorare la conformità nei luoghi di lavoro.

²⁵ Paragrafo 11 della Raccomandazione n. 20: "Stante la difficoltà dei problemi scientifici e tecnici connessi alle condizioni dell'industria moderna, per esempio relativamente all'uso di materie pericolose, la rimozione di polveri e gas nocivi, l'uso della corrente elettrica, è essenziale che lo Stato si avvalga di tecnici dotati di specifiche cognizioni ed esperienza in materia medica, meccanica, elettrica o altra ancora per trattare tali problemi".

²⁶ OIL, Risoluzione relativa all'amministrazione del lavoro e all'ispezione del lavoro, 2011, paragrafo 15.

- 4.4.4 Il contenuto minimo della formazione teorica dovrebbe riguardare: le funzioni, i poteri e i doveri degli ispettori; le conoscenze approfondite del quadro tecnico e normativo pertinente che rientra nel mandato dell'ispettorato del lavoro; i sistemi di ispezione del lavoro e di amministrazione del lavoro; gli sviluppi del mercato del lavoro, comprese le tendenze emergenti e le categorie di lavoratori; le procedure operative standard; la stesura di rapporti; le misure e procedure esecutive e sanzionatorie; la capacità di condurre colloqui; la gestione dei conflitti e dello stress.
- 4.4.5 La componente pratica dovrebbe comprendere visite ai luoghi di lavoro in diversi settori, insieme a un ispettore del lavoro più esperto. Il tutoraggio strutturato — anziché semplice affiancamento — può essere utilizzato come strumento di formazione per i nuovi assunti. Il tutor dovrebbe essere un collega più esperto che intraprende ispezioni congiunte con il nuovo assunto, predisponendo precisi obiettivi formativi, potendo anche fornire un supporto professionale generale al nuovo ispettore durante il periodo di tutoraggio.
- 4.4.6 Tutti gli ispettori del lavoro dovrebbero ricevere una solida formazione sugli aspetti sostanziali del diritto del lavoro e in particolare sugli obblighi che avranno il compito di far rispettare, sulla portata dei loro poteri e responsabilità legali, sulle tecnologie e sulla tenuta e conservazione dei registri, su come trattare e comunicare con i datori di lavoro e i lavoratori, e sui requisiti di indipendenza, integrità, atteggiamento positivo nella risoluzione dei problemi e rifiuto della corruzione o della concussione.
- 4.4.7 La formazione dovrebbe comprendere la conoscenza dei ruoli svolti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e l'attività degli organi consultivi, come i rappresentanti per la sicurezza e i consigli dei lavoratori che operano nelle aziende. Ove possibile, la formazione dovrebbe comprendere anche la conoscenza del contesto commerciale e operativo, della natura di particolari industrie e delle sfide che esse devono affrontare.
- 4.4.8 La formazione dovrebbe essere periodicamente integrata, aggiornata e migliorata non solo per rinnovare le conoscenze degli ispettori, ma anche per tenerli informati delle nuove normative, dei rischi e delle tecnologie e per coprire le esigenze specifiche dei diversi settori.
- 4.4.9 Il contenuto e i metodi di formazione dovrebbero essere adeguati a soddisfare le esigenze specifiche delle diverse posizioni e responsabilità degli ispettori del lavoro, come pure dei dirigenti dell'ispettorato del lavoro.
- 4.4.10 Qualora sia previsto un sistema di gestione delle prestazioni degli ispettori del lavoro, si dovrebbe tenere in considerazione la loro partecipazione alle attività formative, in considerazione del ruolo svolto dalla formazione non solo in relazione alle esigenze del sistema delle ispezioni del lavoro, ma anche per lo sviluppo professionale degli ispettori.

► 4.5 Deontologia professionale

- 4.5.1 Secondo l'articolo 15 della Convenzione n. 81 e l'articolo 20 della Convenzione n. 129: "Fatta riserva delle eccezioni che la legislazione nazionale potrebbe prevedere, gli ispettori del lavoro:
- a) non dovranno avere interessi di qualsiasi genere, diretti o indiretti, nelle aziende poste sotto il loro controllo;
 - b) saranno obbligati, sotto pena di sanzioni penali o di misure disciplinari appropriate, a non rilevare, anche dopo aver lasciato il servizio, i segreti commerciali o di fabbricazione o i procedimenti di sfruttamento di cui essi possono essere venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni; e


- c) dovranno considerare assolutamente confidenziale l'origine di qualsiasi denuncia che segnali loro un difetto nelle installazioni o un'infrazione alle disposizioni di legge e dovranno astenersi dal rivelare al datore di lavoro o al suo rappresentante che la visita di ispezione è stata effettuata in seguito ad un reclamo".
- 4.5.2 Per quanto riguarda i requisiti di indipendenza, il concetto di interesse diretto e indiretto deve essere definito con precisione nella legislazione nazionale o nella normativa applicabile alla pubblica amministrazione, in modo da definire l'esatta portata del divieto. Tale concetto dovrebbe comprendere non solo i vantaggi materiali o finanziari, ma anche gli interessi personali di natura psicologica, emotiva o politica che potrebbero esercitare un'influenza indebita sull'adempimento dei doveri dell'ispettore. Devono essere previste chiare sanzioni e conseguenze per qualsiasi violazione dei requisiti di indipendenza, integrità e riservatezza.
- 4.5.3 L'obbligo del segreto professionale, in linea con l'articolo 15(b) della Convenzione n. 81, dovrebbe essere chiaramente indicato nei regolamenti sull'ispezione del lavoro, poiché, attraverso le loro attività di vigilanza, gli ispettori possono venire a conoscenza di informazioni riservate.
- 4.5.4 L'obbligo di riservatezza dovrebbe essere esteso a tutto il personale dell'ispettorato del lavoro.
- 4.5.5 Oltre alle disposizioni di natura amministrativa e penale, i governi dovrebbero rafforzare la condotta etica degli ispettori del lavoro, fornendo indicazioni e istituendo meccanismi che consentano a tutto il personale di prendere le distanze da pratiche non eticamente corrette e di identificare e denunciare tali pratiche ogni volta che vengono rilevate. Oltre alle politiche e ai regolamenti nazionali, questi meccanismi interni possono consistere in codici di condotta, protocolli²⁷, moduli di formazione, procedure di indagine interna e protezione degli informatori. I casi di corruzione o concussione dovrebbero essere deferiti all'esame delle autorità competenti, che valuteranno le accuse nei confronti di qualsiasi attore esterno che tenti di corrompere gli ispettori o di far violare i loro obblighi in materia di indipendenza, integrità e mantenimento della riservatezza.

► 4.6 Altri aspetti statutari

- 4.6.1 Secondo l'articolo 8 della Convenzione n. 81 e l'articolo 10 della Convenzione n. 129: "Le donne, quanto gli uomini, potranno essere designate quali membri del personale del servizio di ispezione; ove necessario, alcune funzioni particolari potranno essere assegnate rispettivamente agli ispettori o alle ispettrici".
- 4.6.2 Le condizioni di servizio degli ispettori del lavoro dovrebbero riflettere la parità di genere, che dovrebbe essere supportata da un quadro normativo adeguato. In caso di persistenza di disposizioni di legge, circolari amministrative o pratiche non coerenti con le politiche sulla parità di genere, il loro contenuto dovrebbe essere abrogato, come stabilito dall'articolo 3 della Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111), e secondo le disposizioni del capitolo V della Convenzione n. 190.
- 4.6.3 Le prestazioni degli ispettori del lavoro dovrebbero essere valutate secondo i sistemi di valutazione utilizzati per i funzionari della pubblica amministrazione, tenendo in debito conto le specificità della professione.

²⁷ Si può prendere come riferimento il Global code of integrity for labour inspection dell'Associazione internazionale degli ispettorati del lavoro. Tale codice fornisce un quadro etico composto da sei valori generali: conoscenza e competenza; onestà e integrità; cortesia e rispetto; obiettività, neutralità ed equità; impegno e reattività; coerenza tra il comportamento personale e professionale.

- 4.6.4 Durante le ispezioni, gli ispettori del lavoro sono potenzialmente esposti a rischi diversi a seconda della natura dell'attività ispezionata, tra cui rischi chimici, fisici e biologici, nonché rischi di incorrere in forme di violenza verbale o fisica, o minacce di procedimenti giudiziari.
- 4.6.5 Ogni ispettorato del lavoro deve valutare i rischi a cui sono esposti gli ispettori del lavoro, compresa l'identificazione del rischio di violenza. Questa valutazione dovrebbe essere adattata al contesto di ciascun paese, prendendo in considerazione fattori personali, organizzativi e operativi.
- 4.6.6 Al fine di proteggere efficacemente gli ispettori del lavoro dai rischi cui sono esposti, si propongono le seguenti azioni minime:
- a) formazione di tutti gli ispettori su come affrontare la violenza e le molestie, e sulla legislazione, le politiche e i protocolli applicabili, sia prima di entrare in servizio che nel quadro dei programmi di formazione continua;
 - b) garantire che l'ispettorato del lavoro disponga di meccanismi che consentano agli ispettori del lavoro di denunciare eventuali minacce, maltrattamenti o intimidazioni, e che tali denunce vengano trattate in maniera tempestiva e imparziale;
 - c) proteggere, difendere e sostenere gli ispettori vittime di violenza, anche prevedendo supporto psico-sociale, e sostenendo efficacemente l'azione penale nei confronti dei responsabili; e
 - d) diffondere internamente le informazioni relative alle disposizioni in vigore sulla prevenzione e protezione degli ispettori e comunicare all'esterno gli obiettivi, il ruolo e le prerogative dell'ispettorato del lavoro per garantire che le informazioni sulle funzioni ispettive degli ispettori del lavoro siano note a tutti.
- 4.6.7 Le condizioni di lavoro degli ispettori del lavoro dovrebbero includere misure per la protezione da minacce e violenze durante l'esercizio delle loro funzioni. Gli ispettori del lavoro dovrebbero essere autorizzati a richiedere l'effettiva collaborazione delle forze di polizia e l'assistenza legale in tali circostanze.
- 4.6.8 Sebbene non siano consentite forme di assicurazione contro la responsabilità penale, si raccomanda che gli ispettorati del lavoro coprano i singoli ispettori del lavoro dalla responsabilità civile attraverso adeguate polizze di assicurative contro i rischi per le ispezioni effettuate in buona fede.



5

Poteri e metodi di ispezione



▶ 5.1 Poteri conferiti agli ispettori del lavoro

5.1.1 L'autorità degli ispettori del lavoro deve essere chiaramente definita dalla legge evitando ambiguità. Ciò è importante al fine di guidare gli ispettori nella loro azione e di garantire che tutti coloro che possono contribuire all'efficacia della legislazione del lavoro comprendano il ruolo dell'ispettorato del lavoro e siano in grado di utilizzarlo efficacemente. Compatibilmente con la legislazione nazionale e i regolamenti amministrativi, gli ispettori del lavoro dovrebbero godere dello stato di pubblica autorità o di funzionario pubblico.

▶ 5.2 Poteri di supervisione: Azioni ispettive e visite ispettive

5.2.1 Ai sensi dell'articolo 12 della Convenzione n. 81:

1. Gli ispettori del lavoro, muniti di documenti giustificativi delle loro funzioni, saranno autorizzati:
 - a) ad accedere liberamente senza preavviso, in ogni ora del giorno e della notte, in qualsiasi stabilimento soggetto al controllo dell'ispezione;
 - b) ad accedere di giorno in qualsiasi locale, quando abbiano motivo ragionevole di supporre che esso sia soggetto al controllo dell'ispezione; e
 - c) a procedere a qualsiasi esame, controllo o inchiesta che ritengano necessari per sincerarsi che le disposizioni di legge vengano effettivamente osservate, e in particolare:
 - i) ad interrogare, soli o in presenza di testimoni, il datore di lavoro o il personale dell'azienda su tutte le questioni relative all'applicazione delle disposizioni di legge;
 - ii) a richiedere la presentazione di tutti i libri, registri e documenti che la legislazione relativa alle condizioni di lavoro prescrive di tenere, al fine di verificare che siano in conformità con le disposizioni di legge e di copiarli o ottenerne degli estratti;
 - iii) ad esigere l'affissione degli avvisi la cui apposizione è richiesta dalle disposizioni di legge;
 - iv) a prelevare ed a portare via, al fine di farli analizzare, campioni dei materiali e delle sostanze utilizzate o manipolate nello stabilimento, purché il datore di lavoro o il suo rappresentante sia avvertito che materiali o sostanze sono stati prelevati e portati via a tale scopo.
2. In occasione di una visita ispettiva, gli ispettori dovranno notificare la loro presenza al datore di lavoro, o al suo rappresentante, a meno che non ritengano che tale notifica possa pregiudicare l'esercizio delle loro funzioni.

5.2.2 Ai sensi dell'articolo 16 della Convenzione n. 129, tutti gli ispettori del lavoro posseggono le stesse prerogative, con le seguenti differenze:

1. Gli ispettori del lavoro saranno autorizzati a interrogare, o da soli, o alla presenza di testimoni, il datore di lavoro, il personale dell'azienda o qualunque altra persona che si trovi nell'azienda, sulle varie materie relative all'applicazione delle disposizioni di legge.
2. Saranno autorizzati a chiedere, secondo le modalità previste per legge, visione di tutti i libri, registri e altri documenti la cui tenuta è prescritta dalla legislazione in materia di condizioni di lavoro e di vita, al fine di verificarne la conformità alle disposizioni di legge, tranne copia o estratti.

3. Gli ispettori non potranno penetrare, in virtù dei comma a) e b) del paragrafo 16, nell'abitazione privata del conduttore di una azienda agricola, a meno che non ne abbiano ottenuto l'autorizzazione o che non siano muniti di una speciale autorizzazione rilasciata dalla competente autorità.
- 5.2.3 Gli ispettori dovrebbero dedicare la maggior parte del tempo alle visite ispettive sui luoghi di lavoro²⁸. Ove appropriato, l'uso della tecnologia potrebbe consentire di effettuare ispezioni senza doversi recare fisicamente sui luoghi di lavoro interessati. Ciò può avvenire quando lo scopo dell'ispezione è, ad esempio, la verifica di documenti, la raccolta di testimonianze o la conferma della riparazione di impianti fisici (prove fotografiche).
- 5.2.4 Poiché i luoghi di lavoro dovrebbero essere ispezionati con frequenza ed accuratezza necessarie per garantire l'applicazione delle norme in materia²⁹, gli ispettorati del lavoro dovrebbero astenersi dal limitare la legittimità delle ispezioni a certe aree o fattispecie prestabilite e dal porre limiti stringenti alla durata massima delle ispezioni. Nella misura in cui ciò non pregiudichi l'efficacia delle ispezioni, queste dovrebbero rispettare l'attività lavorativa dei datori di lavoro e dei lavoratori. Dovrebbero essere presi in considerazione strumenti di informazione e comunicazione ed altre soluzioni non intrusive.
- 5.2.5 Il rapido evolver del mondo del lavoro e la sua dinamicità richiedono una modernizzazione dei sistemi ispettivi. Ove coerente con i livelli di sviluppo nazionali, l'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e alle risorse finanziarie degli ispettorati, mezzi quali il monitoraggio elettronico e il coinvolgimento virtuale dei luoghi di lavoro e dei lavoratori, l'analisi forense dei registri elettronici, l'approccio sistemico, l'uso di algoritmi per la pianificazione e la supervisione del lavoro, gli strumenti basati sui big data e altri mezzi dovrebbero essere presi in considerazione. Le considerazioni sulla privacy devono essere tenute in debito conto nell'ambito delle indagini e in merito al confronto tra i dati e tutte le innovazioni elettroniche proposte dovrebbero essere comunicate alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, dando loro l'opportunità di sollevare eventuali riserve.
- 5.2.6 L'introduzione di un sistema informatico richiede una attenta pianificazione. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione da considerare devono essere economicamente convenienti e adeguate al livello di sviluppo tecnologico del paese. Per poter decidere i tipi di hardware e software necessari, è necessario innanzitutto concepire un sistema di gestione delle informazioni dell'ispezione.
- 5.2.7 Un sistema informativo adeguato consente la produzione, il monitoraggio e l'analisi di dati precisi, validi e affidabili provenienti dai registri delle ispezioni, che contribuiscono allo sviluppo di sistemi di ispezione del lavoro efficienti e delle loro funzioni.
- 5.2.8 Come regola generale, le visite ispettive non dovrebbero essere annunciate. La previsione di requisiti legali per la notifica preventiva ai datori di lavoro di una visita ispettiva o la richiesta di consenso per le ispezioni da parte di altre agenzie governative non sono compatibili con le disposizioni delle Convenzioni n. 81 e 129 e dovrebbero essere eliminati.
- 5.2.9 Oltre ad una efficace pianificazione dell'attività ispettiva, è fondamentale il modo in cui ogni ispezione viene preparata e poi realizzata, tenendo conto dei seguenti elementi:
- a) per ogni visita è necessaria un'adeguata preparazione;
 - b) l'ispezione dovrebbe seguire una procedura operativa tipo predefinita;

²⁸ Paragrafo 8 della Raccomandazione n. 20: "Affinché gli ispettori mantengano i più stretti rapporti possibili con le imprese che ispezionano, inclusi i datori di lavoro e i lavoratori, e per far sì che la maggior parte del loro tempo sia dedicata alla visita effettiva degli stabilimenti, è auspicabile che essi siano identificati, quando le condizioni del paese lo consentano, nei distretti industriali".

²⁹ Articolo 16 della Convenzione n. 81: "Gli stabilimenti dovranno essere ispezionati con la frequenza e la cura necessarie per garantire l'applicazione effettiva delle disposizioni di legge".


- c) si dovrebbero prevedere ulteriori attività, in particolare, se necessario, la presentazione di rapporti di ispezione e visite di controllo;
- d) se possibile, il datore di lavoro dovrebbe essere informato di qualsiasi azioni o procedure successive; e
- e) l'inclusione di visite ispettive all'interno di campagne più ampie, pianificate ed attuate in collaborazioni con le parti sociali.

5.2.10 Le informazioni generali da raccogliere per ogni ispezione dipenderanno dalla loro natura. In assenza di una preventiva raccolta di informazioni, è necessario stabilire durante la prima visita un fascicolo dell'azienda. In generale, tra gli altri aspetti, la preparazione della visita ispettiva dovrebbe includere la verifica dei fascicoli e dei registri dell'azienda o dell'organizzazione da ispezionare:

- a) nome e sede della persona da contattare;
- b) numero totale dei dipendenti suddiviso per genere, età, numero di apprendisti, livelli di competenza ed altri criteri, se pertinenti, e se del caso, altre caratteristiche da rilevare e conservare in linea con la legislazione nazionale;
- c) natura del processo lavorativo e dei suoi prodotti e servizi finali;
- d) materie prime e attrezzature utilizzate, in particolare se si tratta di sostanze chimiche;
- e) valutazione dei possibili rischi e documentazione delle misure prese per evitare, prevenire o mitigare i rischi analizzati;
- f) qualsiasi precedente violazione della legislazione del lavoro, azioni intraprese, decisioni assegnate, sanzioni imposte, ecc., entro un periodo ragionevole stabilito in conformità con la legislazione e la prassi nazionali. Ciò può fornire una visione dell'impegno generale dell'azienda o dell'organizzazione a rispettare le norme del lavoro. Occorre tuttavia concentrarsi su elementi recenti e tener conto dei cambiamenti sopraggiunti nella gestione, le politiche e le priorità in seguito a problemi precedenti; l'atteggiamento generale recente dell'azienda o dell'organizzazione nei confronti dell'ispettorato (ostile, indifferente, collaborativo);
- g) infortuni sul lavoro e malattie professionali, in particolare, i decessi degli ultimi anni;
- h) denunce dei lavoratori o dei loro rappresentanti che sono state accolte, nonché le azioni intraprese per la loro risoluzione;
- i) presenza di un sindacato nell'impresa e, verifica dell'adozione di un contratto collettivo, settoriale, territoriale o a livello aziendale. Si dovrebbe anche tenere conto di eventuali trattative o controversie in corso tra il datore di lavoro e i sindacati, e di ogni possibile collegamento tra le questioni oggetto di controversia e la presentazione di una denuncia;
- j) natura dei rapporti di lavoro/tipologie di contratti quando ciò rientra nel mandato dell'ispettorato del lavoro;
- k) se si tratta di un luogo di lavoro con diversi datori di lavoro;
- l) rapporti contrattuali rilevanti ai fini dell'ispezione (affiliato, subappaltatore, filiale, ecc.);
- m) natura pubblica o privata delle attività;
- n) informazioni o rapporti pubblici recenti relativi a questioni di lavoro nell'azienda che possano aiutare l'ispettore nei suoi preparativi. La maggior parte di queste informazioni possono essere archiviate in una banca dati elettronica, facilmente accessibile prima delle visite ispettive. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione permettono di completare e aggiornare continuamente le informazioni.

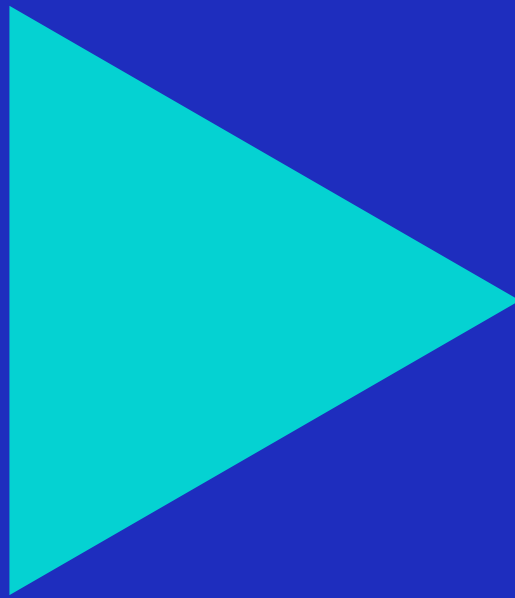
5.2.11 Quando effettuano un'ispezione, gli ispettori del lavoro hanno la facoltà, ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1(c), della Convenzione n. 81 e dell'articolo 16 della Convenzione n. 129, di effettuare tutti gli esami, le prove o le indagini che ritengano necessari per accertarsi della rigorosa osservanza delle disposizioni di legge. Le prerogative previste a tal fine comprendono colloqui, verifica di documenti e prelievo di campioni di prodotti, materiali e sostanze.

- 5.2.12 Le liste di controllo predefinite, se utilizzate, dovrebbero essere considerate come un mezzo per facilitare l'ispezione, indicando per ogni area di controllo quale aspetto dovrebbe essere esaminato, ma non dovrebbero impedire agli ispettori di controllare il rispetto di qualsiasi altra disposizione relativa alle condizioni di lavoro e alla protezione dei lavoratori nell'ambito delle loro competenze.
- 5.2.13 Gli ispettori del lavoro devono fare tutto il possibile per coinvolgere i rappresentanti sindacali o altri rappresentanti dei lavoratori, ove esistenti, nonché per coinvolgere i dirigenti, tutelando al contempo la riservatezza della fonte della denuncia.
- 5.2.14 Ulteriori e successive azioni ispettive dovrebbero essere intraprese per determinare quali misure correttive abbia adottato il datore di lavoro per correggere le infrazioni precedentemente rilevate.



6

Misure d'attuazione



► 6.1 Principi generali

- 6.1.1 Considerando la rapida evoluzione del mondo del lavoro, gli ispettorati dovrebbero attuare una serie di interventi, tra cui misure per: garantire una risposta proporzionata alle violazioni di legge e di fatto; portare all'attenzione dell'autorità competente carenze o abusi non specificamente contemplati dalla legislazione vigente; fornire consulenza ed informazioni; effettuare visite senza preavviso; coordinarsi efficacemente con i datori di lavoro, i lavoratori ed i loro rappresentanti per assicurare il rispetto delle norme.
- 6.1.2 L'applicazione della legislazione del lavoro, ossia l'imposizione del rispetto delle norme e dei regolamenti, è una delle responsabilità principali degli ispettori del lavoro. Al riguardo, per risultati ottimali, essi possono combinare campagne intensive di promozione sul rispetto delle norme, anche attraverso informazioni e consulenza tecnica con controlli mirati e l'uso appropriato di sanzioni e ingiunzioni dissuasive.
- 6.1.3 La legislazione definisce una serie di potenziali sanzioni a disposizione degli ispettori del lavoro che dovrebbe essere sufficientemente ampia e differenziata in modo da esercitare una vera deterrenza, ma al contempo di reagire alle violazioni proporzionatamente alla gravità delle stesse.
- 6.1.4 Conformemente alla classificazione delle infrazioni stabilita dalla legislazione nazionale, un sistema di sanzioni amministrative per alcune violazioni può essere più efficiente.

► 6.2 Notifiche effettuate dagli ispettori

- 6.2.1 Gli ispettori dovrebbero avere il potere di emettere due tipi di decisioni senza dover avviare un'azione penale o adire un'autorità giudiziaria o arbitrale:
- a) decisione di miglioramento, ovvero il potere di ordinare che vengano adottate misure entro un determinato termine. In conformità con l'articolo 13, paragrafo 2(a), della Convenzione n. 81 e con l'articolo 18, paragrafo 2(a), della Convenzione n. 129, gli ispettori del lavoro devono essere autorizzati a emanare o a far emanare decisioni che impongano di apportare all'impianto o alla struttura, entro un termine prestabilito, le modifiche necessarie per garantire l'osservanza delle disposizioni di legge relative alla salute e sicurezza sul lavoro³⁰;
 - b) decisioni di divieto, ovvero il potere di ordinare misure con forza esecutiva immediata. Ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 2(b), della Convenzione n. 81 e dell'articolo 18, paragrafo 2(b), della Convenzione n. 129, e fatto salvo il diritto al ricorso ad un'autorità giudiziaria o amministrativa, gli ispettori devono essere in grado di poter imporre l'adozione di misure con forza esecutiva immediata in caso di pericolo imminente per la salute o la sicurezza dei lavoratori, e ciò al fine di mettere in sicurezza la situazione ed eliminare ogni pericolo.
- 6.2.2 Il ricorso contro una decisione di divieto non dovrebbe avere generalmente effetti sospensivi, poiché tale decisione è volta a proteggere i lavoratori da un pericolo imminente e tale obiettivo non può essere raggiunto se l'esecuzione di una decisione ingiuntiva da parte di un

³⁰ Paragrafo 6 della Raccomandazione n. 20: "Qualora fosse opportuno adottare provvedimenti immediati per rendere gli impianti o l'assetto dei locali o degli apparecchi conformi alle disposizioni delle leggi e dei regolamenti, gli ispettori dovrebbero avere il potere di intimare (o, qualora tale procedura non sia compatibile con l'ordinamento amministrativo o giudiziario del paese, di rivolgersi alle autorità competenti perché provvedano in tal senso) l'esecuzione, entro un dato termine, delle modificazioni degli impianti o dei locali o degli apparecchi giudicate necessarie per assicurare l'applicazione integrale e scrupolosa delle leggi e regolamenti riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori".

ispettore può essere rinviata presentando un ricorso³¹. Tuttavia, nei sistemi di common law, se un datore di lavoro è in grado di dimostrare ad un giudice o ad altra autorità di seconda istanza di aver messo in atto meccanismi finalizzati all'eliminazione o alla riduzione del rischio che ha dato origine alla decisione di divieto, o che la decisione è stata emanata erroneamente o in maniera inappropriata, il giudice o l'autorità in questione dovrebbero avere il potere di modificare, rimuovere o anticipare il termine finale di tale decisione.

- 6.2.3 Data la loro diversa natura delle decisioni (misure che costringono il datore di lavoro a rimuovere la causa dell'infrazione o a porre fine a un determinato comportamento o processo) e delle sanzioni (punizione dell'infrazione) entrambi possono essere eseguiti in parallelo.
- 6.2.4 Oltre all'emissione di decisioni di miglioramento e di divieto, gli ispettori del lavoro dovrebbero svolgere azioni ispettive successive per verificare l'applicazione di tali decisioni e accertare se la violazione della legislazione è stata sanata³². Quando la decisione ha come effetto l'interruzione della produzione o delle attività aziendali, il licenziamento dei dipendenti o la perdita del posto di lavoro, o altri gravi danni per il datore di lavoro o i lavoratori, deve essere previsto un processo per un'esecuzione o un ricorso rapidi, e qualsiasi divieto dovrebbe essere chiaramente limitato nel tempo e definire con precisione le azioni che il datore di lavoro deve intraprendere.

► 6.3 Sanzioni

6.3.1 Ai sensi dell'articolo 17 della Convenzione n. 81 e dell'articolo 22 della Convenzione n. 129:

1. Le persone che violeranno, o trascureranno di osservare, le disposizioni di legge la cui esecuzione incombe agli ispettori del lavoro saranno passibili di procedimenti legali immediati, senza alcun preavviso. Tuttavia la legislazione nazionale potrà prevedere eccezioni per i casi in cui si dovrà dare un preavviso affinché si apporti rimedio alla situazione o si adottino misure preventive.
2. È lasciata alla discrezione degli ispettori del lavoro la libera decisione di dare avvertimenti o consigli anziché intentare o promuovere un procedimento.

Ai sensi dell'articolo 18 della Convenzione n. 81 e dell'articolo 24 della Convenzione n. 129: La legislazione nazionale prescriverà sanzioni appropriate, che dovranno essere effettivamente applicate, nei casi di violazione delle disposizioni di legge, la cui applicazione è sottoposta al controllo degli ispettori del lavoro, e nei casi di ostruzionismo nei confronti degli ispettori del lavoro nell'esercizio delle proprie funzioni.

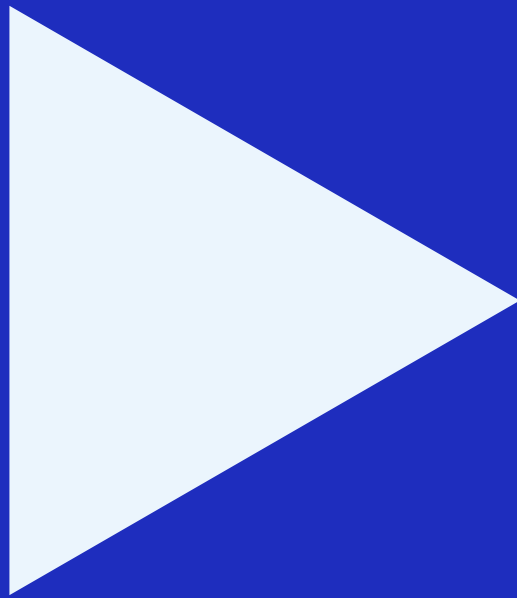
6.3.2 Gli ispettori del lavoro dovrebbero avere la facoltà di scegliere se avviare o meno una procedura sanzionatoria come mezzo per far rispettare le disposizioni di legge. Questi dovrebbero avere la necessaria competenza per poter distinguere tra un'infrazione grave o ripetuta, una negligenza colpevole e una manifesta malafede, per le quali è opportuna una sanzione; e una violazione involontaria o minore che può portare a un semplice avvertimento o a un avviso. Gli ispettori del lavoro dovrebbero utilizzare la loro funzione di consulenza e orientamento, come previsto dall'articolo 3(b) della Convenzione n. 81. Per la risoluzione delle infrazioni minori, come definite dalla legislazione nazionale, si dovrebbe procedere attraverso l'informazione, l'orientamento e la consulenza ai datori di lavoro.

³¹ Paragrafo 6 della Raccomandazione n. 20: "le garanzie concesse ai datori di lavoro contro provvedimenti arbitrari non dovrebbero in nessun modo pregiudicare l'adozione i provvedimenti atti a prevenire pericoli imminenti di cui sia stata debitamente accertata l'esistenza".

³² Paragrafo 18 della Raccomandazione n. 20: "È desiderabile che qualora serie irregolarità siano state scoperte in uno stabilimento, questo sia rivisitato dall'ispettore a breve intervallo, per accertare se l'irregolarità sia stata eliminata".

- 6.3.3 La predisposizione dei criteri per decidere se è opportuno imporre o proporre sanzioni e le loro modalità garantisce la coerenza delle decisioni degli ispettori del lavoro, aumentando, a sua volta, la loro legittimità e credibilità presso le parti interessate.
- 6.3.4 Le sanzioni dovrebbero avere un effetto deterrente ed essere applicate in tempi brevi nel rispetto dei limiti di ciascun ordinamento giuridico nazionale.
- 6.3.5 Per essere credibili, le sanzioni dovrebbero essere commisurate alla gravità e alla natura del reato, alle caratteristiche degli autori, ai rischi potenziali o al danno causato. Esse dovrebbero essere proporzionate, tenendo conto di tutte le circostanze aggravanti e attenuanti e della complessità, qualità e chiarezza delle leggi da applicare.
- 6.3.6 Se le sanzioni sono pecuniarie, il loro importo dovrebbe essere regolarmente aggiornato tenendo conto dell'inflazione, al fine di evitare l'erosione della loro efficacia deterrente nel corso del tempo.
- 6.3.7 Dovrebbero essere previste sanzioni adeguate per punire gli impedimenti alle attività di ispezione del lavoro o per i casi di violenze, molestie e intimidazioni nei confronti degli ispettori.
- 6.3.8 Affinché il sistema delle ispezioni del lavoro sia coerente con i propri obiettivi, è fondamentale che le sanzioni imposte siano effettivamente applicate. Le sanzioni pecuniarie andrebbero effettivamente riscosse.
- 6.3.9 Le sanzioni amministrative che possono essere imposte direttamente dagli ispettorati del lavoro, così come quelle che possono essere imposte solo dall'autorità giudiziaria a seguito di un'azione penale conclusa positivamente, dovrebbero rispettare i principi generali applicabili a livello nazionale in materia di procedure sanzionatorie e di giusto processo. In base ai criteri definiti dalla legislazione nazionale, potrebbero essere previste procedure che consentano ai datori di lavoro che non sono in grado di pagare, di stipulare appositi accordi con i tribunali o altre autorità che prevedano pagamenti parziali, rateizzazioni delle sanzioni o piani di pagamento come alternativa all'insolvenza e alla perdita di posti di lavoro.
- 6.3.10 L'efficacia delle misure vincolanti adottate dall'ispettorato del lavoro dipende in larga misura dal modo in cui le autorità giudiziarie trattano i casi loro sottoposti dagli ispettorati stessi o su raccomandazione di questi ultimi. Pertanto, negli ordinamenti di civil law, è consigliabile creare un circuito di ritorno delle informazioni tra le due istituzioni per conoscere esattamente i criteri utilizzati dalla magistratura nei confronti delle sanzioni proposte o imposte dall'ispezione del lavoro.
- 6.3.11 La crescente mobilità del lavoro tra paesi comporta la necessità di garantire l'applicazione transfrontaliera delle norme, anche in collaborazione con le organizzazioni e i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. La circostanza che gli ispettorati del lavoro siano vincolati alle giurisdizioni nazionali impone agli stessi di collaborare con i loro omologhi di altre giurisdizioni. La collaborazione può assumere diverse forme, come la creazione di uffici di collegamento, autorità congiunte, firma di accordi bilaterali o multilaterali o anche la realizzazione di ispezioni concertate o congiunte.

Allegato



▶ Principali norme internazionali del lavoro sull'ispezione del lavoro

Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81)¹

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro,
Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro, ed ivi riunitasi il 19 giugno 1947 per la sua trentesima sessione,
Avendo deciso di adottare varie proposte relative all'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio, questione che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione,
Avendo deciso che queste proposte assumano la forma di una convenzione internazionale,
adotta, oggi undici luglio millenovecentoquarantasette, la seguente convenzione, che sarà denominata Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947.

PARTE I. ISPEZIONE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA

Articolo 1

Ogni Stato membro dell'Organizzazione internazionale del lavoro per il quale sia in vigore la presente convenzione deve mantenere un sistema di ispezione del lavoro negli stabilimenti industriali.

Articolo 2

1. Il sistema di ispezione del lavoro negli stabilimenti industriali si applicherà a tutti gli stabilimenti per i quali gli ispettori del lavoro sono incaricati di garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro ed alla protezione dei lavoratori nell'esercizio della loro professione.

2. La legge nazionale potrà esentare dall'applicazione della presente convenzione le imprese minerarie e di trasporto o parti di tali imprese.

Articolo 3

1. Il sistema di ispezione del lavoro provvederà a:

- a) garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro ed alla protezione dei lavoratori nell'esercizio della loro professione, quali le disposizioni relative alla durata del lavoro, ai salari, alla sicurezza, all'igiene ed al benessere, all'impiego dei fanciulli e degli adolescenti, e ad altre materie connesse, nella misura in cui gli ispettori del lavoro sono incaricati di garantire l'applicazione di dette disposizioni;
- b) fornire informazioni e consigli tecnici ai datori di lavoro ed ai lavoratori sui mezzi più efficaci per osservare le disposizioni di legge;
- c) sottoporre all'attenzione dell'autorità competente le insufficienze o gli abusi che non sono specificamente coperti dalle disposizioni di legge esistenti.

2. Qualsiasi altro compito che venga affidato agli ispettori del lavoro non dovrà ostacolare l'esercizio delle loro principali funzioni né pregiudicare, in qualsiasi modo, l'autorità o l'imparzialità necessarie agli ispettori nelle loro relazioni con i datori di lavoro e i lavoratori.

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

Articolo 4

1. Per quanto compatibile con la pratica amministrativa dello Stato membro, l'ispezione del lavoro dovrà essere posta sotto la sorveglianza ed il controllo di un'autorità centrale.

2. Se si tratta di uno Stato federale, il termine « autorità centrale » potrà designare sia l'autorità federale, sia un'autorità centrale di uno Stato federato.

Articolo 5

L'autorità competente dovrà adottare le misure appropriate per favorire:

- a) una effettiva cooperazione tra i servizi di ispezione, da un lato, e altri servizi governativi e le istituzioni pubbliche e private che esercitano attività simili, dall'altro;
- b) la collaborazione dei funzionari dell'ispezione del lavoro, con i datori di lavoro ed i lavoratori o le loro organizzazioni.

Articolo 6

Il personale di ispezione sarà composto di funzionari pubblici la cui situazione giuridica e le cui condizioni di servizio garantiscano la stabilità del loro impiego e li rendano indipendenti da qualsiasi cambiamento di governo e da qualsiasi indebita influenza esterna.

Articolo 7

1. Fatta riserva delle condizioni alle quali la legge nazionale sottoporrà il reclutamento dei membri dei servizi pubblici, gli ispettori del lavoro saranno reclutati unicamente in base all'attitudine del candidato ad adempiere ai compiti che gli saranno affidati.

2. L'autorità competente determinerà il modo per verificare queste attitudini.

3. Gli ispettori del lavoro dovranno ricevere una formazione adeguata per l'esercizio delle loro funzioni.

Articolo 8

Le donne, quanto gli uomini, potranno essere designate quali membri del personale del servizio di ispezione; ove necessario, alcune funzioni particolari potranno essere assegnate rispettivamente agli ispettori o alle ispettrici.

Articolo 9

Ogni Stato membro adotterà le misure necessarie per garantire la collaborazione di esperti e di tecnici debitamente qualificati, fra i quali tecnici in medicina, in meccanica, in elettrotecnica e in chimica, al funzionamento dell'ispezione, secondo i metodi considerati più appropriati alle condizioni nazionali, al fine di garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative all'igiene ed alla sicurezza dei lavoratori nell'esercizio della loro professione, e di accertare i risultati dei procedimenti applicati, dei materiali utilizzati e dei metodi di lavoro, in materia di igiene e di sicurezza dei lavoratori.

Articolo 10

Il numero degli ispettori del lavoro dovrà essere sufficiente a garantire l'esercizio efficace delle funzioni del servizio di ispezione e sarà determinato tenendo conto:

- a) dell'importanza dei compiti ai quali gli ispettori dovranno adempiere, e in particolare:
 - i) del numero, della natura, dell'importanza e della situazione degli stabilimenti soggetti al controllo dell'ispezione;
 - ii) del numero e della diversità delle categorie di lavoratori che sono occupati in questi stabilimenti;
 - iii) del numero e della complessità delle disposizioni di legge la cui applicazione deve essere garantita;
- b) dei mezzi materiali di esecuzione messi a disposizione degli ispettori;
- c) delle condizioni pratiche nelle quali si dovranno effettuare le visite di ispezione affinché siano efficaci.

Articolo 11

1. L'autorità competente adotterà le misure necessarie al fine di fornire agli ispettori del lavoro:

- a) uffici locali sistemati in modo adeguato alle necessità del servizio e accessibili a tutti gli interessati;
- b) le facilitazioni di trasporto necessarie all'esercizio delle loro funzioni nel caso che non esistano facilitazioni di trasporto pubblico adeguate.

2. L'autorità competente adotterà le misure necessarie per rimborsare agli ispettori del lavoro ogni spesa di trasporto ed ogni altra spesa necessaria all'esercizio delle loro funzioni.

Articolo 12

1. Gli ispettori del lavoro, muniti di documenti giustificativi delle loro funzioni, saranno autorizzati:

- a) ad accedere liberamente senza preavviso, in ogni ora del giorno e della notte, in qualsiasi stabilimento soggetto al controllo dell'ispezione;
- b) ad accedere di giorno in qualsiasi locale, quando abbiano motivo ragionevole di supporre che esso sia soggetto al controllo dell'ispezione;
- c) a procedere a qualsiasi esame, controllo o inchiesta che ritengano necessari per sincerarsi che le disposizioni di legge vengano effettivamente osservate, e in particolare:
 - i) ad interrogare, soli o in presenza di testimoni, il datore di lavoro o il personale dell'impresa su tutte le questioni relative all'applicazione delle disposizioni di legge;
 - ii) a richiedere la presentazione di tutti i libri, registri e documenti che la legislazione relativa alle condizioni di lavoro prescrive di tenere, al fine di verificare che siano in conformità con le disposizioni di legge e di copiarli o ottenerne degli estratti;
 - iii) ad esigere l'affissione degli avvisi la cui apposizione è richiesta dalle disposizioni di legge;
 - iv) a prelevare ed a portare via, al fine di farli analizzare, campioni dei materiali e delle sostanze utilizzate o manipolate nello stabilimento, purché il datore di lavoro o il suo rappresentante sia avvertito che materiali o sostanze sono stati prelevati e portati via a tale scopo.

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

Articolo 13

1. Gli ispettori del lavoro saranno autorizzati a fare adottare misure destinate ad eliminare i difetti riscontrati negli impianti, nelle installazioni o nei metodi di lavoro, quando abbiano un ragionevole motivo per considerarli una minaccia alla salute o alla sicurezza dei lavoratori.

2. Al fine di essere in grado di fare adottare queste misure, gli ispettori avranno il potere, con riserva di qualsiasi ricorso giudiziario o amministrativo previsto dalla legislazione nazionale, di ordinare o far ordinare:

- a) che vengano apportate alle installazioni, in un termine fissato, le modifiche che sono necessarie per garantire l'effettiva applicazione delle disposizioni di legge relative alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori;
- b) che vengano adottate misure di immediata applicazione in caso di pericolo imminente per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

3. Quando il procedimento prescritto al paragrafo 2 non sia compatibile con la prassi amministrativa e giudiziaria dello Stato membro, gli ispettori avranno il diritto di rivolgersi all'autorità competente affinché formuli ingiunzioni o faccia adottare misure di immediata applicazione.

Articolo 14

L'ispezione del lavoro dovrà essere informata degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nei casi e nel modo che saranno prescritti dalla legislazione nazionale.

Articolo 15

Fatta riserva delle eccezioni che la legislazione nazionale potrebbe prevedere, gli ispettori del lavoro:

- a) non dovranno avere interessi di qualsiasi genere, diretti o indiretti, nelle imprese poste sotto il loro controllo;
- b) saranno obbligati, sotto pena di sanzioni penali o di misure disciplinari appropriate, a non rilevare, anche dopo aver lasciato il servizio, i segreti commerciali o di fabbricazione o i procedimenti di sfruttamento di cui essi possono essere venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- c) dovranno considerare assolutamente confidenziale l'origine di qualsiasi reclamo che segnali loro un difetto nelle installazioni o un'infrazione alle disposizioni di legge e dovranno astenersi dal rivelare al datore di lavoro o al suo rappresentante che la visita di ispezione è stata effettuata in seguito ad un reclamo.

Articolo 16

Gli stabilimenti dovranno essere ispezionati con la frequenza e la cura necessarie per garantire l'applicazione effettiva delle disposizioni di legge in questione.

Articolo 17

1. Le persone che violeranno, o trascureranno di osservare, le disposizioni di legge la cui esecuzione incombe agli ispettori del lavoro saranno passibili di procedimenti legali immediati, senza alcun preavviso. Tuttavia la legislazione nazionale potrà prevedere eccezioni per i casi in cui si dovrà dare un preavviso affinché si apportino rimedio alla situazione o si adottino misure preventive.

2. È lasciata alla discrezione degli ispettori del lavoro la libera decisione di dare avvertimenti o consigli anziché intentare o promuovere un procedimento legale.

Articolo 18

La legislazione nazionale prescriverà sanzioni appropriate che dovranno essere effettivamente applicate nei casi di violazione delle disposizioni di legge, la cui applicazione è sottoposta al controllo di ispettori del lavoro, e nei casi di ostruzionismo nei confronti degli ispettori del lavoro nell'esercizio delle proprie funzioni.

Articolo 19

1. Gli ispettori del lavoro o gli uffici di ispezione locali, a seconda dei casi, saranno obbligati a sottoporre all'autorità centrale di ispezione rapporti periodici di carattere generale sui risultati delle loro attività.

2. Questi rapporti saranno redatti nella forma prescritta dall'autorità centrale e verteranno su materie indicate di volta in volta dall'autorità centrale; saranno presentati, con la frequenza determinata dall'autorità centrale e, in ogni caso, almeno una volta all'anno.

Articolo 20

1. L'autorità centrale di ispezione pubblicherà un rapporto annuale di carattere generale sui lavori dei servizi di ispezione posti sotto il suo controllo.

2. Questi rapporti saranno pubblicati entro un termine ragionevole che non superi in alcun caso dodici mesi, a partire dalla fine dell'anno al quale si riferiscono.

3. Copie dei rapporti annuali verranno presentate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro entro un termine ragionevole dalla loro pubblicazione, non superiore in alcun caso a tre mesi.

Articolo 21

Il rapporto annuale pubblicato dall'autorità centrale di ispezione riguarderà le seguenti questioni:

- a) leggi e regolamenti concernenti la competenza dell'ispezione del lavoro;
- b) personale del servizio di ispezione del lavoro;
- c) statistiche degli stabilimenti soggetti al controllo dell'ispezione e numero dei lavoratori occupati in questi stabilimenti;
- d) statistiche delle visite di ispezione;
- e) statistiche delle infrazioni commesse e delle sanzioni imposte;
- f) statistiche degli infortuni sul lavoro;
- g) statistiche delle malattie professionali, nonché qualsiasi altro aspetto relativo a queste materie nei limiti in cui tali questioni e aspetti siano di competenza del controllo di tale autorità centrale.

PARTE II. ISPEZIONE DEL LAVORO NEL COMMERCIO

Articolo 22

Ogni Stato membro dell'Organizzazione internazionale del lavoro per il quale sia in vigore questa parte della presente convenzione deve avere un sistema di ispezione del lavoro nelle imprese commerciali.

Articolo 23

Il sistema di ispezione del lavoro nelle imprese commerciali si applica alle imprese per le quali gli ispettori del lavoro sono incaricati di garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro ed alla protezione dei lavoratori nell'esercizio della loro professione.

Articolo 24

Il sistema di ispezione del lavoro nelle imprese commerciali dovrà essere conforme alle disposizioni degli articoli 3 a 21 della presente convenzione, per quanto applicabili.

PARTE III. MISURE DIVERSE

Articolo 25

1. Ogni Stato membro dell'Organizzazione internazionale del lavoro che ratifichi la presente convenzione può, mediante una dichiarazione annessa alla sua ratifica, escludere dalla sua accettazione la parte II della convenzione.

2. Ogni Stato membro che abbia formulato tale dichiarazione può annullarla in qualsiasi momento mediante un'ulteriore dichiarazione.

3. Ogni Stato membro per il quale sia in vigore una dichiarazione formulata in conformità al paragrafo 1 del presente articolo indicherà ogni anno, nel suo rapporto annuale sull'applicazione della presente convenzione, la situazione della sua legislazione e della sua prassi rispetto alle disposizioni della parte II della presente convenzione, precisando in quale misura è stato dato seguito o ci si propone di dare seguito a dette disposizioni.

Articolo 26

Nei casi in cui vi siano dubbi sul fatto che la presente convenzione sia applicabile ad un'impresa o ad una parte o ad un servizio di un'impresa, spetterà all'autorità competente risolvere la questione.

Articolo 27

Nella presente convenzione il termine « disposizioni di legge » comprende, oltre alla legislazione, le sentenze arbitrali e i contratti collettivi aventi forza di legge e di cui gli ispettori del lavoro sono incaricati di garantire l'applicazione.

Articolo 28

Informazioni dettagliate concernenti tutta la legislazione nazionale che pone in esecuzione le disposizioni della presente convenzione saranno contenute nei rapporti annuali da presentare in conformità all'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Articolo 29

1. Quando il territorio di uno Stato membro comprende vaste regioni in cui, dato lo scarso insediamento della popolazione o il livello di sviluppo, l'autorità competente consideri impraticabile l'applicazione delle disposizioni della presente convenzione, essa può esonerare dette regioni dall'applicazione della convenzione in modo generale, oppure con le eccezioni che essa ritenga appropriate nei confronti di determinate imprese o di determinati lavori.

2. Ogni Stato membro deve indicare, nel primo rapporto annuale che dovrà sottoporre sull'applicazione della presente convenzione in virtù dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, ogni regione per la quale si proponga di far ricorso alle disposizioni del presente articolo e deve precisare i motivi che lo inducono a far ricorso a dette disposizioni. In seguito nessuno Stato membro potrà invocare le disposizioni del presente articolo, salvo per quanto concerne le regioni che avrà così indicate.

3. Ogni Stato membro che faccia ricorso alle disposizioni del presente articolo deve indicare, nei suoi successivi rapporti annuali, le regioni per le quali rinuncia al diritto di ricorrere a dette disposizioni.

Articolo 30

1. Per quanto riguarda i territori menzionati dall'articolo 35 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro quale è stato emendato dallo strumento di emendamento della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, 1946, ad esclusione dei territori di cui ai paragrafi 4 e 5 di detto articolo quale emendato, ogni Stato membro dell'Organizzazione che ratifichi la presente convenzione deve comunicare al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro, nel più breve termine possibile dopo la sua ratifica, una dichiarazione che indichi:

- a) i territori per i quali si impegna ad applicare le disposizioni della convenzione senza modifiche;
- b) i territori per i quali si impegna ad applicare le disposizioni della Convenzione con modifiche, ed il contenuto di tali modifiche;
- c) i territori nei cui confronti la convenzione non è applicabile e, in questi casi, le ragioni per le quali essa è inapplicabile;
- d) i territori per i quali si riserva una decisione.

2. Gli impegni menzionati ai capoversi a) e b) del primo paragrafo del presente articolo saranno considerati parte integrante della ratifica e produrranno i medesimi effetti.

3. Ogni Stato membro potrà rinunciare mediante una nuova dichiarazione a tutte o parte delle riserve contenute nella sua dichiarazione precedente in virtù dei capoversi b), c) e d) del paragrafo 1 del presente articolo.

4. Ogni Stato membro potrà, nei periodi in cui la presente convenzione può essere denunciata in conformità alle disposizioni dell'articolo 34, comunicare al Direttore generale una nuova dichiarazione che modifichi, sotto ogni altro riguardo, i termini di qualsiasi dichiarazione precedente e che renda nota la situazione di determinati territori.

Articolo 31

1. Quando le questioni trattate dalla presente convenzione rientrano nella sfera di competenza propria della autorità di un territorio non metropolitano, lo Stato membro responsabile delle relazioni internazionali di questo territorio, in accordo col governo di detto territorio, potrà comunicare al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro una dichiarazione di accettazione, a nome di questo territorio, degli obblighi della presente convenzione.

2. Una dichiarazione di accettazione degli obblighi della presente convenzione può essere comunicata al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro:

- a) da due o più Stati membri dell'Organizzazione per un territorio posto sotto la loro autorità congiunta;
- b) da qualsiasi autorità internazionale responsabile dell'amministrazione di un territorio in virtù delle disposizioni dello Statuto delle Nazioni Unite o di qualsiasi altra disposizione in vigore nei riguardi di questo territorio.

3. Le dichiarazioni comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro in conformità alle disposizioni dei paragrafi precedenti del presente articolo devono indicare se le disposizioni della convenzione saranno applicate nel territorio con o senza modifiche; quando la dichiarazione indica che le disposizioni della convenzione si applicano con riserva di modifiche essa deve specificare la natura di dette modifiche.

4. Lo Stato membro o gli Stati membri o l'autorità internazionale interessati potranno rinunciare totalmente o parzialmente, mediante un'ulteriore dichiarazione, al diritto di invocare una modifica indicata in una precedente dichiarazione.

5. Lo Stato membro o gli Stati membri o l'autorità internazionale interessati potranno, durante i periodi nel corso dei quali la convenzione può essere denunciata in conformità alle disposizioni dell'articolo 34, comunicare al Direttore generale una nuova dichiarazione che modifichi ad ogni altro riguardo i termini di ogni precedente dichiarazione e che faccia conoscere la situazione per quanto concerne l'applicazione di questa convenzione.

PARTE IV. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 32

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

Articolo 33

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

3. Successivamente, la convenzione entrerà in vigore per ogni Stato membro dodici mesi dopo la data in cui la sua ratifica sarà stata registrata.

Articolo 34

1. Ogni Stato membro che abbia ratificato la presente convenzione può denunciarla al termine di un periodo di dieci anni dalla data iniziale di entrata in vigore 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 un anno dal termine del periodo di dieci anni menzionato al paragrafo precedente, non faccia uso della facoltà di denuncia prevista al presente articolo, sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni e, in seguito, potrà denunciare la presente convenzione al termine di ogni periodo di dieci anni alle condizioni previste dal presente articolo.

Articolo 35

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, dichiarazioni e denunce che gli saranno 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 alla quale la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 36

Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite, ai fini della registrazione, in conformità all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete su tutte le ratifiche, tutte le dichiarazioni e tutti gli atti di denuncia che egli avrà registrati in conformità agli articoli precedenti.

Articolo 37

Al termine di ogni periodo di dieci anni a partire dall'entrata in vigore della presente convenzione, il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro dovrà presentare alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione e stabilirà se sia opportuno iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 38

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

- a) la ratifica da parte di uno Stato membro della nuova convenzione di revisione comporterebbe di pieno diritto, nonostante l'articolo 34 di cui sopra, denuncia immediata della presente convenzione, a condizione che 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 cesserebbe di essere aperta alla ratifica degli Stati membri.

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

Articolo 39

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

Protocollo del 1995 relativo alla Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1947 (n. 81)²

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro,
Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro e ivi riunitasi il 6 giugno 1995 nella sua ottantaduesima sessione,
Constatando che le disposizioni della Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947, si applicano unicamente ai luoghi di lavoro industriali e commerciali,
Constatando che le disposizioni della Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969, si applicano ai luoghi di lavoro presso le imprese agricole commerciali e non commerciali,
Constatando che le disposizioni della Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981, si applicano a tutti i settori di attività economica,
Considerando tutti i rischi a cui possono essere esposti i lavoratori del settore dei servizi non commerciali e la necessità di garantire che tale settore sia sottoposto a un sistema di ispezione del lavoro uguale o ugualmente efficace e imparziale a quello previsto dalla Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947,
Avendo deciso di adottare alcune proposte relative alle attività nel settore dei servizi non commerciali, argomento che costituisce il sesto punto all'ordine del giorno della sessione;
Avendo stabilito che tali proposte assumeranno la forma di un Protocollo relativo alla Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947,
adotta oggi, ventidue giugno millenovecentonovantacinque, il seguente Protocollo, che sarà denominato Protocollo del 1995 relativo alla Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947:

PARTE I. AMBITO, DEFINIZIONI E APPLICAZIONE

Articolo 1

1. Ogni Membro che abbia ratificato il presente Protocollo si impegna ad estendere l'applicazione delle disposizioni della Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 (di seguito denominata "la Convenzione") alle attività del settore dei servizi non commerciali.
2. L'espressione "attività del settore dei servizi non commerciali" fa riferimento alle attività svolte in tutti i luoghi di lavoro che non sono considerati industriali o commerciali ai fini della Convenzione.
3. Il presente Protocollo si applica a tutti i luoghi di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della Convenzione.

Articolo 2

1. Un Membro che abbia ratificato il presente Protocollo può, con una dichiarazione allegata al proprio strumento di ratifica, escludere del tutto o in parte dal suo ambito di applicazione le seguenti categorie:

- a) le amministrazioni nazionali (federali) essenziali;
- b) le forze armate, sia che si tratti del personale militare che di quello civile;

² Traduzione in italiano non ufficiale a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

- c) le forze di polizia e gli altri servizi di pubblica sicurezza;
- d) i servizi penitenziari, sia che si tratti del personale penitenziario che dei detenuti che svolgono un'attività lavorativa,

laddove l'applicazione della Convenzione a una di tali categorie sollevi particolari sfide di entità rilevante.

2. Prima di avvalersi della possibilità di cui al paragrafo 1, il Membro dovrà consultare le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori o, in mancanza di tali organizzazioni, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati.

3. Un Membro che abbia presentato la dichiarazione di cui al paragrafo 1 indicherà, nel rapporto sull'applicazione della Convenzione che sarà redatto dopo la ratifica del presente Protocollo conformemente all'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, i motivi dell'esclusione di determinate categorie e, per quanto possibile, prevederà altre disposizioni per l'ispezione delle categorie escluse. Esso descriverà nei rapporti successivi le misure eventualmente adottate per estendere a tali categorie le disposizioni del presente Protocollo.

4. Un Membro che abbia presentato la dichiarazione di cui al paragrafo 1 potrà in qualsiasi momento modificare o annullare tale dichiarazione con una dichiarazione successiva in conformità alle disposizioni del presente articolo.

Articolo 3

1. Le disposizioni del presente Protocollo saranno attuate mediante leggi o regolamenti nazionali o per mezzo di altri strumenti conformi alla prassi nazionale.

2. Le misure adottate per dare attuazione al presente Protocollo saranno elaborate in consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori o, in mancanza di tali organizzazioni, con i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati.

PARTE II. DISPOSIZIONI SPECIALI

Articolo 4

1. Un Membro potrà adottare disposizioni speciali in riferimento all'ispezione dei luoghi di lavoro delle amministrazioni nazionali (federali), delle forze armate, delle forze di polizia, di altri servizi di pubblica sicurezza e dei servizi penitenziari, al fine di disciplinare le funzioni degli ispettori del lavoro, come previsto dall'articolo 12 della Convenzione, per quanto concerne:

- a) l'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei soli ispettori autorizzati dai servizi di sicurezza;
- b) le ispezioni su appuntamento;
- c) il diritto di richiedere l'esibizione di documenti riservati;
- d) la sottrazione di documenti riservati;
- e) il prelievo e l'analisi di campioni di materiali e di sostanze.

2. Il Membro potrà anche adottare disposizioni speciali in relazione all'ispezione nei luoghi di lavoro delle forze armate, delle forze di polizia e di altri servizi di pubblica sicurezza in modo da limitare le funzioni degli ispettori del lavoro, tra cui:

- a) restrizioni alle ispezioni durante le manovre o le esercitazioni;
- b) restrizioni o divieto di ispezione delle unità in prima linea o in servizio attivo;
- c) restrizioni o divieto di ispezione durante i periodi di tensione dichiarati;
- d) limitazione delle ispezioni relativamente al trasporto di esplosivi e armamenti per scopi militari.

3. Il Membro potrà anche adottare disposizioni speciali relative all'ispezione dei luoghi di lavoro dei servizi penitenziali al fine di rispettare le restrizioni o il divieto di ispezione durante i periodi di tensione dichiarati.

4. Prima di avvalersi delle disposizioni speciali di cui ai paragrafi 1, 2 e 3, il Membro consulterà le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori o, in mancanza di tali organizzazioni, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati.

Articolo 5

Il Membro potrà adottare disposizioni speciali per l'ispezione dei luoghi di lavoro dei vigili del fuoco e di altri servizi di soccorso al fine di rispettare le restrizioni o il divieto di ispezione durante le operazioni antincendio, di salvataggio o altre operazioni di emergenza. In questi casi, l'ispettorato del lavoro esaminerà tali operazioni periodicamente e dopo ogni grave incidente.

Articolo 6

L'ispettorato del lavoro potrà fornire consulenza sulla formulazione di misure efficaci per ridurre i rischi durante la formazione relativa a lavori potenzialmente pericolosi e contribuire al monitoraggio dell'attuazione di tali misure.

PARTE III. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 7

1. Un Membro potrà ratificare il presente Protocollo contestualmente alla ratifica della Convenzione o in qualsiasi momento successivo, comunicando la propria ratifica formale del Protocollo al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro, che procederà alla registrazione.

2. Il Protocollo entrerà in vigore dodici mesi dopo che il Direttore generale avrà registrato la ratifica di due Membri. In seguito, il Protocollo entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica da parte del Direttore generale. Da quel momento, la Convenzione, così come integrata dagli articoli da 1 a 6 del presente Protocollo, sarà vincolante per il Membro in questione.

Articolo 8

1. Ogni Membro che abbia ratificato il presente Protocollo potrà denunciarlo entro il termine di dieci anni dalla data della sua prima entrata in vigore, mediante un atto comunicato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro, che procederà alla registrazione. Tale denuncia avrà effetto un anno dopo la data di registrazione.

2. Ogni Membro che abbia ratificato il presente Protocollo e che non eserciti, entro un anno dal termine di dieci anni di cui al paragrafo precedente, il diritto di denuncia previsto dal presente articolo, sarà vincolato per un ulteriore periodo di dieci anni, in seguito al quale potrà denunciare il presente Protocollo entro il termine di ogni periodo di dieci anni nei termini previsti dal presente articolo.

Articolo 9

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro notificherà a tutti i Membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e di tutti gli atti di denuncia del presente Protocollo.

2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica del presente Protocollo, il Direttore generale richiamerà la loro attenzione sulla data in cui il presente Protocollo entrerà in vigore.

3. Il Direttore generale comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite i dati completi circa le ratifiche e gli atti di denuncia del presente Protocollo, in conformità all'articolo 102 della Carta delle Nazioni Unite.

Articolo 10

Le versioni in inglese e in francese del presente Protocollo faranno ugualmente fede.

Raccomandazione sull'ispezione del lavoro, 1947 (n. 81)³

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro, ed ivi riunitasi il 19 giugno 1947, per la sua trentesima sessione,

Avendo deciso di adottare varie proposte relative all'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio, questione che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione,

Avendo deciso che queste proposte assumano la forma di una raccomandazione a completamento della Raccomandazione sull'ispezione del lavoro, 1923, e della Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947,

adotta, oggi undici luglio millenovecentoquarantasette, la seguente raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sull'ispezione del lavoro, 1947:

Considerato che la Raccomandazione sull'ispezione del lavoro, 1925, e la Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947, prevedono l'organizzazione di servizi di ispezione del lavoro e che è opportuno completare le relative disposizioni con nuove raccomandazioni,

La Conferenza raccomanda agli Stati membri di applicare le seguenti disposizioni, non appena lo permettano le condizioni nazionali, e di presentare all'Ufficio internazionale del lavoro, in conformità a ciò che deciderà il Consiglio d'amministrazione, dei rapporti sulle misure adottate per metterle in pratica:

I. COMPITI DI PREVENZIONE DEI SERVIZI DI ISPEZIONE DEL LAVORO

1. Chiunque si proponga di aprire uno stabilimento industriale o commerciale o di succedere nella gestione di un tale stabilimento, o di iniziare ad esplicare un'attività che, a giudizio dell'autorità competente, è in larga misura soggetta all'applicazione delle disposizioni di cui gli ispettori sono incaricati di garantire l'applicazione, dovrà innanzitutto notificarlo al servizio competente dell'ispezione del lavoro, sia direttamente, sia per l'intermediario di un'altra autorità designata.

2. Gli Stati membri dovrebbero adottare disposizioni in virtù delle quali i progetti relativi a nuovi stabilimenti, a nuove installazioni o a nuovi procedimenti di fabbricazione potrebbero essere sottoposti, per consiglio, al servizio competente dell'ispezione del lavoro allo scopo di sapere se detti progetti renderebbero difficile o impossibile l'applicazione della legislazione nazionale sull'igiene e la sicurezza dei lavoratori; se sarebbero tali da costituire un pericolo per l'igiene e la sicurezza dei lavoratori.

3. Con riserva di qualsiasi ricorso che potrebbe essere previsto dalla legislazione nazionale, la messa in opera di progetti di nuovi stabilimenti, di nuove installazioni o di nuovi procedimenti di produzione, che sono considerati dalla legislazione nazionale pericolosi o insalubri, dovrebbe essere condizionata all'esecuzione di tutte le modifiche ordinate da detto servizio nell'interesse della salute e della sicurezza dei lavoratori.

³ Traduzione in italiano non ufficiale. Fonte : G. Kojanec (dir.), *Convenzioni e raccomandazioni della Organizzazione internazionale del lavoro 1919-1968* [a cura della SIOI], Padova, 1969.

II. COLLABORAZIONE DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI PER QUANTO CONCERNE LA SALUTE E LA SICUREZZA

4. (1) Dovrebbero essere adottati dei sistemi di collaborazione fra i datori di lavoro e i lavoratori per migliorare le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori.

(2) Questi sistemi potrebbero consistere nella creazione di comitati di sicurezza o di organismi simili all'interno di ogni impresa o stabilimento e comprendenti rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

5. Rappresentanti dei lavoratori e della direzione, e più particolarmente i membri di comitati di sicurezza o di organismi simili, nei casi in cui tali comitati o tali organismi esistano, dovrebbero essere autorizzati a collaborare direttamente con i funzionari del servizio di ispezione del lavoro nella forma e nei limiti fissati dall'autorità competente, quando si effettuino investigazioni e in particolare in occasione di inchieste sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali.

6. La collaborazione tra i funzionari dei servizi di ispezione e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dovrebbe essere facilitata con l'organizzazione di conferenze, di commissioni miste o di altri organismi simili, nei quali i rappresentanti dei servizi di ispezione del lavoro potrebbero discutere con i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sulle questioni relative all'applicazione della legislazione del lavoro, nonché alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori.

7. Dovrebbero essere adottate misure appropriate per istruire e consigliare i datori di lavoro e i lavoratori sulla legislazione del lavoro e su questioni di igiene e di sicurezza, in particolare per mezzo di:

- a) conferenze, emissioni radiofoniche, diffusione di annunci, di ragguagli e di filmati esplicativi che riassumano le disposizioni di legge e suggeriscano dei metodi di applicazione di queste disposizioni e delle misure preventive contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) esposizioni sull'igiene e sulla sicurezza;
- c) corsi sull'igiene e sulla sicurezza industriali nelle scuole tecniche.

III. CONTROVERSIE DI LAVORO

8. Le funzioni degli ispettori del lavoro non dovrebbero comprendere quella di agire in qualità di conciliatori o arbitri nelle controversie di lavoro.

IV. RAPPORTI ANNUALI SULL'ISPEZIONE

9. I rapporti pubblicati annualmente sulle attività dei servizi di ispezione dovrebbero, nella misura in cui ciò sia possibile, fornire le seguenti informazioni dettagliate:

- a) una lista delle leggi e dei regolamenti relativi alle attività dei servizi di ispezione che non siano stati menzionati nei rapporti precedenti;
- b) informazioni sui servizi di ispezione del lavoro che indichino in particolare:
 - i) il numero totale degli ispettori;
 - ii) il numero di ispettori delle diverse categorie;
 - iii) il numero delle ispettrici;
 - iv) dati sulla ripartizione geografica dei servizi di ispezione;

- c) statistiche degli stabilimenti soggetti al controllo dell'ispezione e del numero delle persone impiegate in questi stabilimenti, che indichino in particolare:
- i) il numero degli stabilimenti soggetti al controllo dell'ispezione;
 - ii) il numero medio delle persone impiegate in questi stabilimenti durante l'anno;
 - iii) dati sulle persone impiegate, classificate secondo le seguenti categorie: uomini, donne adolescenti e ragazzi;
- d) statistiche delle visite di ispezione che indichino in particolare :
- i) il numero degli stabilimenti visitati;
 - ii) il numero delle visite di ispezione effettuate, classificate a seconda che esse siano state fatte di giorno o di notte;
 - iii) il numero delle persone impiegate negli stabilimenti visitati;
 - iv) il numero degli stabilimenti visitati più di una volta all'anno;
- e) statistiche delle infrazioni e delle sanzioni che indichino in particolare:
- i) il numero delle infrazioni notificate alle autorità competenti;
 - ii) dati sulla classifica delle infrazioni secondo le disposizioni legali alle quali si riferiscono;
 - iii) il numero delle sanzioni imposte;
 - iv) dati sulla natura delle sanzioni inflitte dalle autorità competenti nei diversi casi (multa, prigione, ecc.);
- f) statistiche degli infortuni sul lavoro, che indichino in particolare il numero degli infortuni sul lavoro dichiarati, e dati sulla classifica di questi infortuni:
- i) per industria e occupazione;
 - ii) a seconda della loro causa;
 - iii) in conformità mortali e non mortali;
- g) statistiche delle malattie professionali che indichino in particolare:
- i) il numero dei casi di malattia professionale dichiarati;
 - ii) dati sulla classifica di questi casi, per industria e occupazione;
 - iii) dati sulla classifica di questi casi a seconda delle loro cause o delle loro caratteristiche (natura della malattia professionale, delle sostanze tossiche, dei procedimenti di fabbricazione insalubri ecc.) alle quali è dovuta la malattia professionale.

Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 129)⁴

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro, convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro e ivi riunitasi il 4 giugno 1969 nella la sua cinquantatreesima sessione;

Preso atto dei termini delle convenzioni internazionali del lavoro esistenti concernenti l'ispezione del lavoro, quali la convenzione sulla ispezione del lavoro, 1947, che si applica all'industria ed al commercio, nonché la convenzione sulle piantagioni, 1958, che si applica ad un tipo particolare di aziende agricole;

Considerato che è auspicabile adottare oggi norme internazionali sull'ispezione del lavoro nell'agricoltura, in genere;

Avendo deciso di adottare varie proposte relative all'ispezione del lavoro in agricoltura, tema che costituisce il punto quarto dell'ordine del giorno della sessione;

Avendo stabilito che tali proposte assumano la forma di una convenzione internazionale, adotta oggi, venticinque giugno millenovecentosessantanove, la convenzione seguente, che sarà denominata Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969.

Articolo 1

1. Ai fini della presente convenzione, il termine « azienda agricola » sta a designare quelle aziende o parte di esse aventi come oggetto la coltivazione, l'allevamento, la silvicoltura, l'orticoltura, la trasformazione primaria di prodotti agricoli da parte del conduttore, o qualsiasi altra forma di attività agricola.

2. Se necessario, la competente autorità determinerà, previa consultazione delle organizzazioni più rappresentative degli imprenditori e dei lavoratori interessati, ove ve ne siano, la linea di demarcazione fra agricoltura da un lato, e industria e commercio dall'altro, affinché nessuna azienda agricola sfugga al sistema nazionale di ispezione del lavoro.

3. Ove non sia certa l'applicazione della convenzione ad una azienda o parte di essa, l'autorità competente sarà chiamata a dirimere la questione.

Articolo 2

Nella presente convenzione, il termine « disposizioni di legge » sta ad indicare oltre alla legislazione, le sentenze arbitrali ed i contratti collettivi aventi forza di legge e di cui gli ispettori del lavoro sono chiamati ad assicurare l'applicazione.

Articolo 3

Ogni membro dell'Organizzazione internazionale del Lavoro per il quale vige la presente convenzione deve disporre di un sistema d'ispezione del lavoro in agricoltura.

Articolo 4

Il sistema di ispezione del lavoro in agricoltura sarà applicato a quelle aziende agricole che occupano lavoratori salariati o apprendisti, qualunque siano le modalità ed il tipo della loro remunerazione, la forma o la durata del loro contratto.

⁴ Traduzione in italiano non ufficiale, pubblicata assieme al testo ufficiale in francese in *Supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*, 29 aprile 1981, n° 116.

Articolo 5

1. Ogni Membro che ratifica la presente convenzione può, con una dichiarazione che accompagni la sua ratifica, impegnarsi ad estendere il proprio sistema di ispezione del lavoro in agricoltura a una o più delle seguenti categorie di persone che lavorino in aziende agricole:

- a) fittavoli che non impieghino mano d'opera esterna, mezzadri e analoghe categorie di lavoratori agricoli;
- b) persone associate alla gestione di un'azienda collettiva, quali i membri di una cooperativa;
- c) membri della famiglia del conduttore quali definiti dalla legislazione nazionale.

2. Ogni Membro che abbia ratificato la presente convenzione potrà in seguito trasmettere al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro una dichiarazione con cui si impegna ad estendere il proprio sistema di ispezione del lavoro in agricoltura a una o più delle categorie di persone enumerate nel precedente paragrafo che non siano già state menzionate in una dichiarazione antecedente.

3. Ogni membro che abbia ratificato la presente convenzione dovrà indicare, nei rapporti che è tenuto a presentare in virtù dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, in che misura ha attuato o intende attuare le disposizioni della convenzione relative a quelle categorie di persone enumerate nel paragrafo 1 di cui sopra che non abbiano fatto oggetto di simili dichiarazioni.

Articolo 6

1. Il sistema di ispezione del lavoro in agricoltura sarà tenuto a:

- a) garantire l'applicazione delle disposizioni di legge relative alle condizioni di lavoro ed alla salvaguardia dei lavoratori nello esercizio della loro professione, quali le disposizioni concernenti la durata del lavoro, i salari, il riposo settimanale e le ferie, la sicurezza, l'igiene ed il benessere, l'impiego delle donne, dei bambini e degli adolescenti, nonché altre materie connesse, nella misura in cui gli ispettori del lavoro sono chiamati a garantire l'applicazione di dette disposizioni;
- b) fornire informazioni e consigli tecnici a imprenditori e lavoratori circa i mezzi più validi per osservare le disposizioni di legge;
- c) attirare l'attenzione della competente autorità sulle anomalie o abusi non specificatamente sanati dalle disposizioni di legge esistenti e sottoporre le proposte per un miglioramento della legislazione vigente.

2. La legislazione nazionale può affidare agli ispettori del lavoro in agricoltura funzioni di assistenza o controllo riguardanti l'applicazione di disposizioni di legge relative alle condizioni di vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

3. Qualora altre funzioni siano affidate agli ispettori del lavoro in agricoltura, queste non debbono ostacolare l'esercizio dei loro compiti principali né pregiudicare in alcun modo l'autorità o la imparzialità loro necessarie nei confronti di imprenditori e lavoratori.

Articolo 7

1. Per quanto compatibile con la prassi amministrativa del Membro, l'ispezione del lavoro in agricoltura sarà posta sotto la sorveglianza ed il controllo di un organo centrale.

2. Ove si tratti di uno Stato federativo, l'espressione « organo centrale » può designare un organo centrale o a livello federale, o a livello di un'entità costituente federata.

3. L'ispezione del lavoro in agricoltura potrà essere ad esempio assicurata da:

- a) un unico organo di ispezione del lavoro, competente per tutti i rami dell'attività economica;
- b) un unico organo di ispezione del lavoro, comportante una specializzazione funzionale mediante l'adeguata formazione degli ispettori destinati ad esercitare le loro funzioni in agricoltura;
- c) un unico organo di ispezione del lavoro, comportante una specializzazione istituzionale mediante la creazione di un servizio tecnicamente qualificato i cui agenti eserciterebbero le loro funzioni in agricoltura;
- d) un ispettorato specializzato, incaricato di svolgere le proprie funzioni in agricoltura, la cui attività sarebbe tuttavia posta sotto il controllo di un organo centrale avente le medesime prerogative, in materia di ispezione del lavoro in altri settori dell'attività economica quali l'industria, i trasporti ed il commercio.

Articolo 8

1. Gli addetti all'ispezione del lavoro in agricoltura debbono essere funzionari pubblici con statuto e condizioni di servizio tali da assicurare loro stabilità di impiego e indipendenza rispetto a cambiamenti di governo e ad indebite ingerenze esterne.

2. Ove conforme alle leggi o alla prassi del Paese, il sistema di ispezione del lavoro in agricoltura di ciascun Membro potrà includere agenti o rappresentanti delle organizzazioni professionali con compiti complementari a quelli dei funzionari pubblici; tali agenti o rappresentanti dovranno beneficiare di garanzie riguardo alla stabilità delle loro funzioni ed essere al riparo da qualsiasi indebita ingerenza esterna.

Articolo 9

1. Fatte salve le disposizioni previste per legge per le assunzioni nel pubblico impiego, gli ispettori del lavoro in agricoltura saranno unicamente reclutati in base all'attitudine dei candidati ad adempiere i compiti che verrebbero loro demandati.

2. Gli strumenti di verifica di tale attitudine saranno stabiliti dalle competenti autorità.

3. Gli ispettori del lavoro in agricoltura riceveranno un'adeguata formazione ai fini dell'esercizio delle loro funzioni, e dei corsi dovranno essere istituiti per assicurare loro un buon perfezionamento.

Articolo 10

I servizi di ispezione del lavoro in agricoltura potranno impiegare sia donne che uomini; ove necessario, particolari compiti potranno rispettivamente essere affidati ad ispettori o ad ispettrici.

Articolo 11

Ciascun Membro dovrà adottare le necessarie disposizioni onde assicurare che specialisti e tecnici qualificati in grado di concorrere alla soluzione di problemi richiedenti particolari cognizioni tecniche, collaborino all'assolvimento dei compiti di ispezione del lavoro in agricoltura, in base ai criteri meglio rispondenti alle esigenze nazionali.

Articolo 12

1. Le competenti autorità dovranno adottare le misure più appropriate onde favorire un'effettiva collaborazione tra i servizi di ispezione del lavoro in agricoltura e gli uffici governativi, gli enti pubblici o gli istituti autorizzati eventualmente chiamati a svolgere analoghe attività.

2. Ove le circostanze lo impongano, le competenti autorità potranno demandare, a titolo ausiliare, taluni compiti di ispezione, a livello regionale o locale, a determinati uffici governativi o enti pubblici, o associare questi ultimi a tali compiti, nella misura in cui l'applicazione dei principi previsti dalla presente convenzione non ne sia inficiata.

Articolo 13

Le competenti autorità dovranno adottare le misure più appropriate onde favorire la collaborazione fra funzionari dell'ispettorato del lavoro in agricoltura, datori di lavoro e lavoratori, o loro organizzazioni, ove ne esistano.

Articolo 14

Disposizioni dovranno essere prese affinché il numero di ispettori del lavoro in agricoltura sia sufficiente ad assicurare un efficiente servizio e sia fissato tenuto conto:

- a) della portata dei compiti da assolvere e, in particolare:
 - i) del numero, del tipo, della portata e della collocazione delle aziende agricole soggette ad ispezione;
 - ii) del numero e della diversità di categorie di persone impiegate in tali aziende;
 - iii) della molteplicità e complessità di disposizioni di legge da far rispettare;
- b) degli strumenti a disposizione degli ispettori;
- c) delle condizioni pratiche necessarie per effettuare efficacemente le ispezioni.

Articolo 15

Le competenti autorità dovranno prendere le necessarie misure onde mettere a disposizione degli ispettori del lavoro in agricoltura:

- a) uffici locali di ispettorato attrezzati in maniera consona alle esigenze del servizio, accessibili, nei limiti del possibile, a tutti gli interessati, e siti in zone scelte in funzione dell'ubicazione delle aziende agricole e dei mezzi di comunicazione esistenti;
- b) i mezzi di trasporto necessari all'esercizio delle loro funzioni, ove non esistano adeguati mezzi di trasporto pubblico.

2. Le competenti autorità dovranno prendere le misure necessarie onde rimborsare agli ispettori del lavoro in agricoltura tutte le spese di viaggio e le spese accessorie indispensabili all'esercizio delle loro funzioni.

Articolo 16

1. Gli ispettori del lavoro in agricoltura, muniti di pezze giustificative delle loro funzioni, saranno autorizzati a:

- a) penetrare liberamente, senza alcun preavviso, a qualsiasi ora del giorno e della notte, nei luoghi, di lavoro soggetti ad ispezione;
- b) penetrare di giorno in qualsiasi locale che abbiano un valido motivo di ritenere soggetto a controllo da parte dell'ispettorato;

- c) procedere ad esami, controlli o inchieste che ritengano necessari onde verificare che siano effettivamente rispettate le disposizioni di legge vigenti e, in particolar modo:
- i) interrogare, o da soli, o alla presenza di testimoni, il datore di lavoro, il personale dell'impresa o qualunque altra persona che si trovi nell'azienda, sulle varie materie relative all'applicazione delle disposizioni di legge;
 - ii) chiedere, secondo le modalità previste per legge, visione di tutti i libri, registri e altri documenti la cui tenuta è prescritta dalla legislazione in materia di condizioni di lavoro e di vita, al fine di verificarne la conformità alle disposizioni di legge, trarne copia o estratti;
 - iii) prelevare ed asportare, a scopo di analisi, campioni di prodotti, materie e sostanze utilizzate o manipolate, a condizione che il datore di lavoro o chi per lui sia stato avvisato che dei prodotti, materie o sostanze sono stati a tal fine prelevati ed asportati.

2. Gli ispettori non potranno penetrare, in virtù dei comma a) e b) del precedente paragrafo, nell'abitazione privata del conduttore di una azienda agricola, a meno che non ne abbiano ottenuto l'autorizzazione o che non siano muniti di una speciale autorizzazione rilasciata dalla competente autorità.

3. Gli ispettori dovranno, al momento dell'ispezione, informare della loro presenza il datore di lavoro, o chi per lui, come pure i lavoratori od i loro rappresentanti, a meno che non ritengano di pregiudicare, con tale avviso, l'efficacia del controllo.

Articolo 17

I servizi dell'ispettorato del lavoro in agricoltura saranno associati, nei casi e termini previsti dalle competenti autorità, all'opera di controllo preventivo di nuovi impianti, nuove sostanze e nuove tecniche di manipolazione o trasformazione dei prodotti suscettibili di costituire una minaccia per la salute o la sicurezza.

Articolo 18

1. Gli ispettori del lavoro in agricoltura saranno autorizzati ad adottare misure destinate ad eliminare eventuali difetti constatati in impianti, sistemi o metodi di lavoro di aziende agricole, ivi compreso l'utilizzo di sostanze pericolose, e che ritengano costituire una minaccia per la salute o la sicurezza.

2. Onde essere in grado di adottare simili misure, gli ispettori del lavoro potranno, fatto salvo il ricorso giudiziario o amministrativo eventualmente previsto dalla legge, ordinare o far ordinare che:

- a) siano apportate a impianti, locali, attrezzi, macchinari o apparecchiature, entro determinati termini, le modifiche atte ad assicurare la rigorosa applicazione delle disposizioni di legge concernenti la salute e la sicurezza;
- b) siano prese misure immediatamente esecutorie, che possono giungere sino alla cessazione dell'attività, in caso di pericolo impellente per la salute e la sicurezza.

3. Ove la procedura contemplata dal paragrafo 2 di cui sopra non fosse compatibile con la prassi amministrativa e giudiziaria di un membro, gli ispettori potranno adire l'autorità competente affinché formuli delle ingiunzioni o faccia adottare misure immediatamente esecutive.

4. I difetti constatati dall'ispettore nel corso della visita ad una azienda, così come le misure ordinate in applicazione del paragrafo 2, o sollecitate in applicazione del paragrafo 3, dovranno essere immediatamente portate all'attenzione del datore di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori.

Articolo 19

1. L'ispettorato del lavoro in agricoltura dovrà essere informato degli infortuni sul lavoro nonché dei casi di malattia professionale sopraggiunti nel settore agricolo, nei casi e nei termini prescritti dalla legge nazionale.

2. Nella misura del possibile, gli ispettori del lavoro saranno associati a qualsiasi inchiesta in loco riguardante le cause di infortuni o di gravi malattie professionali, in particolare quando trattasi di infortuni o di malattie che abbiano determinato la morte o causato un certo numero di vittime.

Articolo 20

Fatte salve le eccezioni previste dalla legge, gli ispettori del lavoro in agricoltura:

- a) non potranno avere un qualsiasi interesse, diretto o indiretto, nelle aziende poste sotto il loro controllo;
- b) saranno tenuti, sotto pena di sanzioni penali e precise misure disciplinari, a non rivelare mai, neanche dopo aver lasciato il servizio, i segreti di fabbricazione o commerciali o le tecniche di lavorazione di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni;
- c) dovranno considerare come assolutamente confidenziale la fonte di qualsiasi denuncia che segnali loro eventuali difetti, pericoli nelle tecniche di lavorazione o infrazioni delle disposizioni di legge, e dovranno astenersi dal rivelare al datore di lavoro, o a chi per lui, di aver proceduto ad un'ispezione a seguito di denuncia.

Articolo 21

Le aziende agricole dovranno essere ispezionate tanto spesso e meticolosamente quanto necessario per assicurare l'effettiva applicazione delle relative norme di legge.

Articolo 22

1. Chiunque violi o trascuri di ottemperare alle disposizioni di legge la cui applicazione è soggetta a controllo da parte degli ispettori del lavoro in agricoltura è immediatamente perseguibile penalmente o civilmente, senza alcun preavviso. La legge nazionale può tuttavia contemplare delle eccezioni per quei casi in cui il preavviso deve essere dato al fine di rimediare alla situazione contingente o adottare misure preventive.

2. Gli ispettori del lavoro avranno facoltà di decidere se dare avvertimenti o consigli anziché intentare o sollecitare azioni legali.

Articolo 23

Qualora gli ispettori del lavoro in agricoltura non siano essi stessi abilitati ad intentare procedimenti penali, essi potranno deferire direttamente all'autorità investita di tale potere i verbali constatanti violazioni alle disposizioni di legge.

Articolo 24

Appropriate sanzioni per violazione delle disposizioni di legge la cui applicazione è soggetta al controllo di ispettori del lavoro in agricoltura e per ostruzione contro detti ispettori nell'esercizio delle loro funzioni saranno contemplate dalla legge nazionale ed effettivamente applicate.

Articolo 25

1. Gli ispettori del lavoro o gli uffici locali dell'ispettorato, secondo i casi, saranno tenuti a sottoporre all'ufficio centrale dello ispettorato rapporti periodici sui risultati della loro attività in agricoltura.

2. Tali rapporti saranno redatti nei termini prescritti dall'ufficio centrale dell'ispettorato e tratteranno temi di volta in volta indicati da detto ufficio; essi saranno inoltrati con una frequenza almeno pari a quella prescritta dall'ispettorato centrale e, in ogni caso, almeno una volta all'anno.

Articolo 26

1. L'ispettorato centrale pubblicherà un rapporto annuale sulla attività dei servizi di ispettorato in agricoltura sia sotto forma di un rapporto a se stante, sia come parte del suo rapporto annuo generale.

2. Tali rapporti annui saranno pubblicati a debite scadenze, in ogni caso mai superiori ai dodici mesi, a partire dalla fine dell'anno cui si riferiscono.

3. Copie dei rapporti annui saranno inoltrate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro entro tre mesi dalla loro pubblicazione.

Articolo 27

I rapporti annui pubblicati dall'ispettore centrale verteranno in particolare sui seguenti punti, nella misura in cui essi ricadranno sotto il controllo di detto ispettorato:

- a) leggi e regolamenti di competenza dell'ispettorato del lavoro in agricoltura;
- b) personale dell'ispettorato del lavoro in agricoltura;
- c) statistiche delle aziende agricole sottoposte a controllo da parte dell'ispettorato e numero di addetti di tali aziende;
- d) statistiche delle visite di ispezione;
- e) dati statistici sulle infrazioni commesse e le sanzioni inflitte;
- f) dati statistici sugli infortuni sul lavoro e loro cause;
- g) dati statistici sulle malattie professionali e loro cause;

Articolo 28

Le ratifiche formali della presente convenzione saranno trasmesse al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro e da questi registrate.

Articolo 29

1. La presente convenzione sarà unicamente vincolante per i membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la cui ratifica sia stata registrata dal Direttore generale.

2. La presente convenzione entrerà in vigore dodici mesi dopo che la ratifica di due membri sarà stata registrata dal Direttore generale.

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

Articolo 30

1. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente convenzione potrà denunciarla allo scadere di dieci anni dalla data dell'entrata in vigore iniziale della convenzione con atto inoltrato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, da questi registrato. La denuncia avrà effetto solo un anno dopo essere stata registrata.

2. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente convenzione e che entro un anno dallo scadere del periodo di dieci anni di cui al precedente paragrafo non si sia avvalso della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo dovrà ritenersi vincolato per un nuovo periodo di dieci anni e, in seguito, potrà denunciare la presente convenzione allo scadere di ogni periodo di dieci anni, secondo i termini previsti dal presente articolo.

Articolo 31

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro notificherà a ciascun membro dell'Organizzazione internazionale del Lavoro l'avvenuta registrazione di tutte le ratifiche e denunce pervenutegli da parte dei membri dell'Organizzazione.

2. Nel notificare ai membri dell'Organizzazione l'avvenuta registrazione della seconda ratifica pervenutagli, il Direttore generale attirerà l'attenzione dei membri dell'Organizzazione sulla data dell'entrata in vigore della presente convenzione.

Articolo 32

Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro trasmetterà al Segretario generale delle Nazioni Unite, perché ne prenda atto, conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, dati esaurienti in merito agli strumenti di ratifica ed alle denunce da lui registrati in conformità con i precedenti articoli.

Articolo 33

Ogni qualvolta lo ritenga necessario, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione ed esaminerà se la questione della sua totale o parziale revisione debba essere iscritta all'ordine del giorno della Conferenza.

Articolo 34

1. Qualora la Conferenza adottasse una nuova convenzione comportante la totale o parziale revisione della presente convenzione e salvo che la nuova convenzione non disponga diversamente:

- a) la ratifica da parte di un Membro della nuova convenzione comportante una revisione, determinerà di diritto, nonostante l'articolo 30 di cui sopra, l'immediata denuncia della presente convenzione, a condizione che la nuova convenzione comportante una revisione sia già in vigore;
- b) dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione comportante una revisione, la presente convenzione cesserà di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente convenzione resterà in ogni caso in vigore nella sua forma e portata per quei Membri che l'avessero ratificata e che non ratificassero la convenzione riveduta.

Articolo 35

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

Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 (n. 133)⁵

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro, Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro e ivi riunitasi il 4 giugno 1969 nella sua cinquantatreesima sessione, Avendo deciso di adottare alcune proposte relative all'ispezione del lavoro in agricoltura, argomento che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione, e Avendo stabilito che tali proposte assumeranno la forma di una raccomandazione ad integrazione della Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969, adotta oggi, venticinque giugno millenovecentosessantanove, la presente raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969.

1. Laddove le condizioni nazionali lo consentano, le funzioni dell'ispettorato del lavoro in agricoltura dovrebbero essere estese in modo da includervi la collaborazione con i servizi tecnici competenti al fine di assistere il produttore agricolo, indipendentemente dal suo status, a migliorare la sua azienda e le condizioni di vita e di lavoro delle persone che vi lavorano.

2. Fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 6, paragrafo 3, della Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969, l'ispezione del lavoro in agricoltura potrà essere coinvolta nell'applicazione delle disposizioni normative in materia di:

- a) formazione dei lavoratori;
- b) servizi sociali in agricoltura;
- c) cooperative;
- d) obbligo scolastico.

3. (1) Di norma, le funzioni degli ispettori del lavoro in agricoltura non dovrebbero contemplare le attività di conciliazione e arbitrato nell'ambito delle controversie di lavoro.

(2) Qualora nel settore agricolo non esistano organi preposti a tale scopo, gli ispettori del lavoro in agricoltura possono essere chiamati, come misura temporanea, a svolgere tali funzioni.

(3) Nel caso di cui al comma (2) del presente paragrafo, l'autorità competente dovrà adottare misure conformi con la legislazione nazionale e commisurate con le risorse dell'amministrazione del lavoro del paese interessato, al fine di sollevare progressivamente gli ispettori del lavoro da tali funzioni e consentire loro di dedicarsi pienamente all'effettiva ispezione delle imprese.

4. Gli ispettori del lavoro in agricoltura devono possedere familiarità con le condizioni di vita e di lavoro del settore e conoscere gli aspetti economici e tecnici del lavoro in agricoltura.

5. I candidati per posizioni di responsabilità nell'ispettorato del lavoro in agricoltura devono possedere adeguate qualifiche professionali e accademiche o una solida esperienza pratica nell'amministrazione del lavoro.

6. I candidati per altre posizioni nell'ispettorato del lavoro in agricoltura (come gli ispettori aggiunti e il personale di grado inferiore) dovrebbero, qualora il livello di istruzione del paese lo consenta, aver completato l'istruzione secondaria generale, integrata, ove possibile, da un'adeguata formazione tecnica, o aver acquisito un'adeguata esperienza amministrativa o pratica in materia di lavoro.

⁵ Traduzione in italiano non ufficiale a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

7. Nei paesi in cui l'istruzione non è sufficientemente sviluppata, i soggetti nominati come ispettori del lavoro in agricoltura dovrebbero possedere perlomeno un'esperienza pratica in agricoltura o mostrare interesse e attitudine per tale lavoro. Essi dovrebbero inoltre ricevere nel più breve tempo possibile un'adeguata formazione sul posto di lavoro.

8. L'autorità centrale per l'ispezione del lavoro dovrebbe fornire agli ispettori del lavoro in agricoltura delle linee guida, affinché svolgano le loro funzioni in modo uniforme in tutto il paese.

9. Le ispezioni notturne degli ispettori del lavoro in agricoltura dovrebbero limitarsi alle situazioni che non possono essere efficacemente verificate durante il giorno.

10. Il ricorso in agricoltura di commissioni per l'igiene e la sicurezza composte da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori potrebbe costituire uno strumento di collaborazione tra i funzionari dei servizi di ispezione in agricoltura, i datori di lavoro e i lavoratori o le loro organizzazioni, ove tali organizzazioni esistano.

11. Il coinvolgimento dell'ispettorato del lavoro in agricoltura nel controllo preventivo di nuovi impianti, materiali e sostanze e di nuove procedure di manipolazione e trasformazione dei prodotti suscettibili di costituire una minaccia per la salute e la sicurezza dovrebbe presupporre, come stabilito all'articolo 17 della Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969, la previa consultazione dell'ispettorato del lavoro stesso su:

- a) la messa in funzione di tali impianti e l'utilizzo di tali materiali, sostanze o procedure; e
- b) i progetti di tutti gli impianti in cui saranno utilizzati macchinari pericolosi o che richiedono processi lavorativi insalubri o pericolosi.

12. I datori di lavoro devono mettere a disposizione degli ispettori del lavoro del settore agricolo le strutture necessarie, compresi, se del caso, i locali per lo svolgimento dei colloqui con i lavoratori dell'impresa.

13. I rapporti annuali pubblicati dall'autorità centrale di ispezione verteranno, oltre che sui temi di cui all'articolo 27 della Convenzione sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969, sui seguenti punti, nella misura in cui sono di competenza di tale autorità:

- a) le statistiche sulle controversie di lavoro nel settore agricolo;
- b) l'identificazione delle sfide relative all'applicazione delle disposizioni legislative e i progressi compiuti per porvi rimedio; e
- c) le proposte per migliorare le condizioni di vita e di lavoro in agricoltura.

14. (1) I Membri dovranno intraprendere o promuovere attività educative volte a informare le parti interessate, con ogni mezzo appropriato, sulle disposizioni legislative pertinenti e sulla necessità di applicarle in maniera rigorosa, nonché sui pericoli per la vita e la salute dei lavoratori delle imprese agricole e sui mezzi più adeguati per prevenirli.

(2) Tenuto conto delle condizioni nazionali, tali attività potrebbero prevedere:

- a) il ricorso ai servizi di animatori o istruttori rurali;
- b) la distribuzione di manifesti, opuscoli, riviste e giornali;
- c) l'organizzazione di spettacoli cinematografici e di trasmissioni radiofoniche e televisive;
- d) l'organizzazione di esposizioni e dimostrazioni pratiche in materia di igiene e sicurezza;
- e) l'inclusione delle questioni di igiene e sicurezza e di altre questioni pertinenti nei programmi di insegnamento delle scuole rurali e degli istituti agrari;

- f)* l'organizzazione di conferenze per le persone che lavorano nel settore agricolo e che sono interessate dall'introduzione di nuovi metodi di lavoro o dall'uso di nuovi materiali o sostanze;
- g)* la partecipazione degli ispettori del lavoro in agricoltura ai programmi di formazione dei lavoratori; e
- h)* l'organizzazione di convegni, dibattiti, seminari e concorsi a premi.



ilo.org

**Organizzazione
internazionale del lavoro**

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Svizzera
ilo.org/labadmin-osh

Ufficio per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
rome@ilo.org
ilo.org/rome