

Convenzione 151

CONVENZIONE RELATIVA ALLA PROTEZIONE DEL DIRITTO DI ORGANIZZAZIONE E ALLE PROCEDURE PER LA DETERMINAZIONE DELLE CONDIZIONI D'IMPIEGO NELLA FUNZIONE PUBBLICA, 1978¹

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ed ivi riunitasi il 7 giugno 1978 nella sua sessantaquattresima sessione ;

Prendendo atto delle disposizioni della convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 ; della convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 ; e della convenzione e della raccomandazione relativa ai rappresentanti dei lavoratori, 1971 ;

Richiamandosi al fatto che la convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949, non contempla talune categorie di pubblici dipendenti e che la convenzione e la raccomandazione relativa ai rappresentanti dei lavoratori, 1971, si applicano ai rappresentanti dei lavoratori nelle imprese ;

Prendendo atto della considerevole espansione delle attività della funzione pubblica in molti paesi e la necessità di relazioni di lavoro sane tra le autorità pubbliche e le organizzazioni dei pubblici dipendenti ;

Constatando la grande diversità dei sistemi politici, sociali ed economici degli Stati membri come pure delle loro rispettive prassi (ad esempio, per quanto riguarda le rispettive funzioni delle autorità centrali e locali, quelle delle autorità federali, degli Stati federati e delle province, e quelle delle imprese pubbliche e dei diversi tipi di enti pubblici autonomi o semi-autonomi, o per quanto attiene la natura dei rapporti d'impiego) ;

Tenendo conto dei problemi particolari derivanti dalla delimitazione del campo di applicazione di uno strumento internazionale e dall'adozione di definizioni per gli scopi di questo strumento, a motivo delle differenze esistenti in numerosi paesi tra impiego nel settore pubblico e nel settore privato, come delle difficoltà di interpretazione che si sono presentate riguardo all'applicazione ai funzionari pubblici delle disposizioni pertinenti della convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 e delle osservazioni con cui gli organi di controllo dell'OIL hanno fatto presente a più riprese che certi governi hanno applicato tali disposizioni in modo tale da escludere larghe fasce di pubblici dipendenti dalla sfera di applicazione della citata convenzione ;

Dopo aver deciso di adottare diverse proposte relative alla libertà sindacale ed alle procedure di determinazione delle condizioni d'impiego nell'a funzione pubblica, materia che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione ;

Dopo aver deciso che queste proposte prenderanno la forma di una convenzione internazionale, adotta, oggi ventisette giugno millenovecentosettantotto, la convenzione seguente che sarà denominata Convenzione sulle relazioni di lavoro nella funzione pubblica, 1978.

¹ Traduzione italiana non ufficiale pubblicata assieme al testo ufficiale francese in *Supplemento alla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*, 20 dicembre 1984, n° 349.

PARTE I - SFERA DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

Articolo 1

1. La presente convenzione si applica a tutte le persone impiegate dalle autorità pubbliche, nella misura in cui non vengono loro applicate delle disposizioni più favorevoli contenute in altre convenzioni internazionali del lavoro.

2. La legislazione nazionale determinerà la misura in cui le garanzie previste nella presente convenzione si applicheranno ai dipendenti di grado elevato le cui funzioni sono generalmente considerate tali da contribuire alla formulazione delle politiche da seguire, o che esplicano compiti direttivi, o a quei dipendenti le cui responsabilità rivestono un carattere di grande riservatezza.

3. La legislazione nazionale determinerà la misura in cui le garanzie previste nella presente convenzione si applicheranno alle forze armate e di polizia.

Articolo 2

Ai fini della presente convenzione, l'espressione « pubblico dipendente » designa ogni persona cui si applica la presente convenzione conformemente al suo articolo 1.

Articolo 3

Ai fini della presente convenzione, l'espressione « organizzazione di pubblici dipendenti » designa ogni organizzazione, indipendentemente dalla sua composizione, che abbia lo scopo di promuovere e difendere gli interessi dei pubblici dipendenti.

PARTE II - PROTEZIONE DEL DIRITTO DI ORGANIZZAZIONE

Articolo 4

1. I pubblici dipendenti dovranno godere di un'adeguata protezione contro ogni atto di discriminazione che tenda a pregiudicare la libertà sindacale in materia d'impiego.

2. Tale protezione dovrà applicarsi in particolare a ciò che concerne gli atti aventi il fine di :

- a) subordinare l'impiego di un pubblico dipendente alla condizione che non s'isciva ad una organizzazione di pubblici dipendenti o che cessi di far parte di una tale organizzazione ;
- b) licenziare un pubblico dipendente o danneggiarlo in altro modo, a motivo della sua iscrizione ad un'organizzazione di pubblici dipendenti o della sua partecipazione alle normali attività di una tale organizzazione.

Articolo 5

1. Le organizzazioni dei pubblici dipendenti dovranno godere di una completa indipendenza nei confronti delle autorità pubbliche.

2. Le organizzazioni dei pubblici dipendenti dovranno godere di un'adeguata protezione contro ogni atto d'ingerenza da parte delle autorità pubbliche nella loro formazione, funzionamento e gestione.

3. Vengono in particolare assimilati ad atti di ingerenza, ai sensi del presente articolo, le misure tendenti a promuovere la creazione di organizzazioni di pubblici dipendenti sotto un'autorità pubblica, o a sostenere delle organizzazioni di pubblici dipendenti con mezzi finanziari o altri, con l'obiettivo di porre tali organizzazioni sotto il controllo di un'autorità pubblica.

PARTE III - FACILITAZIONI DA ACCORDARE ALLE ORGANIZZAZIONI DI PUBBLICI DIPENDENTI

Articolo 6

1. Ai rappresentanti delle organizzazioni riconosciute di pubblici dipendenti dovranno essere accordate facilitazioni in modo da permettere loro di svolgere con rapidità ed efficienza le loro funzioni, sia durante le loro ore lavorative sia al di fuori di esse.

2. La concessione di tali facilitazioni non dovrà pregiudicare l'efficace funzionamento dell'amministrazione o del servizio interessato.

3. La natura e l'estensione di tali facilitazioni dovranno essere determinate in conformità ai metodi menzionati all'articolo 7 della presente convenzione o con ogni altro mezzo appropriato.

PARTE IV - PROCEDURE DI DETERMINAZIONE DELLE CONDIZIONI D'IMPIEGO

Articolo 7

Misure appropriate alle condizioni nazionali dovranno essere adottate, ove ciò sia necessario, per incoraggiare e promuovere lo sviluppo e l'utilizzazione più ampi possibile delle procedure che permettono di negoziare le condizioni d'impiego tra le autorità pubbliche interessate e le organizzazioni dei pubblici dipendenti, o di qualsiasi altro metodo che permetta ai rappresentanti dei pubblici dipendenti di prendere parte alla determinazione di dette condizioni.

PARTE V - REGOLAMENTO DELLE CONTROVERSIE

Articolo 8

Il regolamento delle controversie derivati in materia di determinazione delle condizioni d'impiego sarà ricercato, in modo adeguato alle condizioni nazionali, tramite negoziato tra le parti o attraverso una procedura che fornisca garanzie d'indipendenza e d'imparzialità, quale la mediazione, la conciliazione o l'arbitrato, istituiti in modo tale da riscuotere la fiducia delle parti interessate.

PARTE VI - DIRITTI CIVILI E POLITICI

Articolo 9

I pubblici dipendenti dovranno godere, come gli altri lavoratori, dei diritti civili e politici che sono essenziali per il normale esercizio della libertà sindacale, con la sola riserva degli obblighi imposti dal loro status e dalla natura delle funzioni da essi esercitate.

PARTE VII - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 10

Le ratifiche formali della presente convenzione verranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro che provvederà alla registrazione.

Articolo 11

1. La presente convenzione vincola solo i Membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la cui ratifica sia stata registrata dal Direttore generale.

2. La presente convenzione entra in vigore dodici mesi dopo la registrazione, effettuata dal Direttore generale, delle ratifiche di due Membri.

3. La presente convenzione successivamente entrerà in vigore per ogni Membro dopo dodici mesi dalla data di registrazione della sua ratifica.

Articolo 12

1. Ciascun Membro che abbia ratificato la presente convenzione può, allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data dell'entrata in vigore iniziale della convenzione, denunciare la convenzione mediante un atto comunicato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro e da lui registrata. La denuncia avrà efficacia un anno dopo la data di registrazione.

2. Ogni Membro che abbia ratificato la presente convenzione e che nel periodo di un anno dopo la scadenza del termine di dieci anni di cui al precedente paragrafo, non si avvalga della facoltà di denuncia, prevista dal presente articolo, sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni e, in seguito, potrà denunciare la presente convenzione alla scadenza di ciascun periodo di dieci anni alle condizioni previste dal presente articolo.

Articolo 13

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro notificherà ad ogni Membro dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e le denunce che gli verranno comunicate dai Membri dell'Organizzazione.

2. Il Direttore generale, con la notifica della registrazione della seconda ratifica comunicatagli, richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data di entrata in vigore della presente convenzione.

Articolo 14

1. Il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro, ai fini della registrazione di cui all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite esaurienti informazioni su tutte le ratifiche e denunce da lui registrate conformemente ai precedenti articoli.

Articolo 15

Il Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro, ogni volta che lo riterrà necessario, presenterà alla Conferenza generale una relazione sull'applicazione della presente convenzione ed esaminerà, se del caso, l'iscrizione all'ordine del giorno della Conferenza della questione della totale o parziale revisione della convenzione stessa.

Articolo 16

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

- a) la ratifica, da parte di un Membro, della nuova convenzione sulla revisione comporta di pieno diritto, nonostante l'articolo 12 di cui sopra, la denuncia immediata della presente convenzione con riserva che la nuova convenzione sulla revisione sia entrata in vigore ;
- b) con l'entrata in vigore della nuova convenzione sulla revisione, la presente cessa di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente convenzione rimane comunque in vigore nella sua forma e tenore per coloro che l'hanno ratificata e non intendano ratificare la convenzione sulla revisione.

Articolo 17

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