



REPUBBLICA DI SAN MARINO

DECRETO CONSILIARE 30 maggio 2019 n.87

**Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino**

Visto il combinato disposto dell'articolo 5, comma 3, della Legge Costituzionale n.185/2005 e dell'articolo 11, comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005;

Vista la delibera del Consiglio Grande e Generale n.12 del 24 maggio 2019;

ValendoCi delle Nostre Facoltà;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare:

**ADESIONE ALLA CONVENZIONE N. 183 DELL'ORGANIZZAZIONE
INTERNAZIONALE DEL LAVORO – CONVENZIONE SULLA PROTEZIONE
DELLA MATERNITA'**

Articolo Unico

Piena ed intera esecuzione è data alla Convenzione n.183 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro – Convenzione sulla Protezione della Maternità, fatta il 15 giugno 2000 a Ginevra (Allegato A) a decorrere dall'entrata in vigore della Convenzione, in conformità a quanto disposto dall'articolo 15 della Convenzione medesima.

Dato dalla Nostra Residenza, addì 30 maggio 2019/1718 d.F.R

I CAPITANI REGGENTI
Nicola Selva – Michele Muratori

**IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI**
Guerrino Zanotti

Convention No. 183
Convention concerning the Revision of the Maternity
Protection Convention (Revised), 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

Article 1

For the purposes of this Convention, the term "woman" applies to any female person without discrimination whatsoever and the term "child" applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

- (a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
- (b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

- (a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
- (b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

(Final Provisions)

Convenzione 183

CONVENZIONE CONCERNENTE LA REVISIONE DELLA CONVENZIONE (RIVEDUTA) SULLA PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ, 1952, 2000¹

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ed ivi riunitasi il 30 maggio 2000 nella sua ottantottesima sessione ;

Prendendo nota dell'esigenza di rivedere la Convenzione sulla protezione della maternità, 1952, nonché la Raccomandazione sulla protezione della maternità, 1952, al fine di promuovere maggiormente l'uguaglianza di tutte le donne lavoratrici, nonché la salute e la sicurezza della madre e del bambino, e riconoscere la diversità dello sviluppo economico e sociale dei Membri, nonché la diversità delle imprese e lo sviluppo della protezione della maternità nelle legislazioni e nelle prassi nazionali ;

Prendendo nota delle disposizioni della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (1948), della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle donne (1979), della Convenzione delle Nazioni Unite relativa ai diritti dei bambini (1989), della Dichiarazione e del Programma di azione di Beijing (1995), della Dichiarazione sulla parità di opportunità e di trattamento per le lavoratrici dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (1975), della Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro relativa ai principi e ai diritti fondamentali nel Lavoro ed il suo seguito (1998), nonché delle convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro volte a garantire la parità di opportunità e di trattamento ai lavoratori ed alle lavoratrici, in modo particolare la Convenzione sui lavoratori aventi responsabilità familiari, 1981 ;

In considerazione della situazione delle donne che lavorano e prendendo atto della necessità di provvedere alla protezione della gravidanza, in quanto responsabilità condivisa dei poteri pubblici e della società ;

Dopo aver deciso di adottare varie proposte relative alla revisione della convenzione (riveduta) e della Raccomandazione sulla protezione della maternità, 1952, questione che rappresenta il quarto punto all'ordine del giorno della sessione ;

Dopo aver deciso che tali proposte avranno forma di convenzione internazionale ;

adotta, oggi quindici giugno duemila, la convenzione seguente che sarà denominata Convenzione sulla protezione della maternità, 2000.

SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1

Ai fini della presenta convenzione il termine « donna » si applica a qualsiasi persona di sesso femminile senza qualsivoglia discriminazione, ed il termine « bambino » si applica a qualsiasi bambino, senza alcuna discriminazione.

Articolo 2

1. La presente convenzione si applica a tutte le donne lavoratrici dipendenti, comprese le donne impiegate nel quadro di forme atipiche di lavoro dipendente.

¹ Traduzione italiana non ufficiale a cura del Ministero degli Affari Esteri - Servizio del Contenzioso Diplomatico e dei Trattati.

2. Tuttavia, un Membro che ratifica la convenzione può, previa consultazione delle organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e di lavoratori interessate, escludere totalmente o parzialmente dalla propria sfera di applicazione alcune limitate categorie di lavoratori quando la sua applicazione a queste categorie susciterebbe problemi speciali di particolare importanza.

3. Ogni Membro che si prevale della possibilità prevista al paragrafo precedente deve, nel suo primo rapporto sull'applicazione della Convenzione presentato ai sensi dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, indicare le categorie di lavoratori in tal modo escluse, ed i motivi della loro esclusione. Nei suoi ulteriori rapporti, il Membro deve descrivere le misure adottate al fine di estendere gradualmente le disposizioni della convenzione a queste categorie.

TUTELA DELLA SALUTE

Articolo 3

Ogni Membro deve, previa consultazione delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, adottare i provvedimenti richiesti affinché le donne incinte o che allattano non siano costrette ad effettuare un lavoro determinato dall'autorità competente come pregiudizievole per la loro salute o quella del loro bambino, o valutato come comportante un rischio significativo per la salute della madre o quella del bambino.

CONGEDO PER MATERNITÀ

Articolo 4

1. Dietro presentazione di un certificato medico o di altro attestato appropriato come determinato dalla legislazione e dalla prassi nazionale, indicante la data presunta del suo parto, ogni donna cui si applica la presente convenzione ha diritto ad un congedo per maternità di una durata di almeno quattordici settimane.

2. La durata del congedo di cui sopra deve essere specificata dal Membro in una dichiarazione che accompagna la ratifica della presente convenzione.

3. Ogni Membro può, in seguito, depositare presso il Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro una nuova dichiarazione che prolunga la durata del congedo per maternità.

4. In debita considerazione della protezione della salute della madre e del bambino, il congedo per maternità deve comprendere un periodo di congedo obbligatorio di sei settimane dopo il parto, salvo se diversamente stabilito a livello nazionale dal governo e dalle organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e di lavoratori.

5. La durata del congedo di maternità prenatale deve essere prolungata mediante un congedo equivalente al periodo trascorso fra la data presunta e la data effettiva del parto, senza che ciò significhi una durata ridotta di qualsiasi congedo post-natale obbligatorio.

CONGEDO IN CASO DI MALATTIA O DI COMPLICAZIONI

Articolo 5

Dietro presentazione di un certificato medico, deve essere concesso un congedo prima o dopo il periodo di congedo per maternità, in caso di malattia, complicanze o rischio di complicanze risultanti dalla gravidanza o dal parto. La natura e la durata massima di questo congedo possono essere precisate in conformità alla legislazione ed alla prassi nazionali.

PRESTAZIONI

Articolo 6

1. Sono previste in conformità alla legislazione nazionale o in ogni altro modo conforme alla prassi nazionale, prestazioni in denaro per le donne che si assentano dal lavoro in ragione del congedo di cui agli articoli 4 o 5.

2. Le prestazioni in denaro devono essere di livello tale che la donna possa sopperire al proprio mantenimento e a quello del suo bambino, in buone condizioni di salute e secondo un congruo tenore di vita.

3. Quando la legislazione o la prassi nazionale prevedono che le prestazioni in denaro versate a titolo del congedo di cui all'articolo 4, sono determinate in base ai guadagni precedenti, l'ammontare di tali prestazioni non deve essere inferiore a due terzi dei guadagni precedenti della donna o del guadagno adottato come base per il calcolo delle prestazioni.

4. Quando la legislazione o la prassi nazionale prevedono che le prestazioni in denaro versate a titolo del congedo di cui all'articolo 4 sono determinate mediante altri metodi, l'ammontare di tali prestazioni deve essere dello stesso ordine di grandezza di quello risultante in media dall'applicazione del paragrafo precedente.

5. Ogni Membro deve garantire che le condizioni richieste per beneficiare delle prestazioni in denaro possano essere soddisfatte dalla maggior parte delle donne cui la presente convenzione si applica.

6. Quando una donna non soddisfa le condizioni previste dalla legislazione nazionale o previste in qualsiasi altro modo conforme alla prassi nazionale per poter beneficiare delle prestazioni in denaro, essa ha diritto ad adeguate prestazioni finanziate dai fondi dell'assistenza sociale, fatta salva la verifica delle risorse, richiesta per la concessione di queste prestazioni.

7. Devono essere garantite alla madre ed al suo bambino prestazioni mediche in conformità alla legislazione nazionale o in ogni altro modo conforme alla prassi nazionale. Le prestazioni mediche devono includere le cure prenatali, le cure inerenti al parto, le cure postnatali, e, ove necessario, il ricovero.

8. Al fine di tutelare la situazione delle donne sul mercato del lavoro, le prestazioni afferenti al congedo di cui agli articoli 4 e 5 devono essere assicurate mediante un'assicurazione sociale obbligatoria o prelievi su fondi pubblici o secondo modalità determinate dalla legislazione e dalla prassi nazionali. Il datore di lavoro non può essere considerato personalmente responsabile del costo diretto di qualsiasi prestazione finanziaria di questo tipo dovuta ad una donna che è sua dipendente se se non vi ha espressamente consentito, salvo se :

- a) ciò era previsto dalla prassi o dalla legislazione in vigore nello Stato membro prima dell'adozione della presente convenzione ad opera della Conferenza internazionale del Lavoro ; oppure
- b) è stato così deciso a livello nazionale, dal governo e dalle organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e di lavoratori.

Articolo 7

1. Sono da considerarsi adempienti alla normativa prevista all'articolo 6, paragrafi 3 e 4, quei paesi ad economia e sistema di sicurezza sociale insufficientemente sviluppati che erogano prestazioni in denaro ad un livello non inferiore a quello previsto dalla legislazione nazionale per il caso di malattia o inabilità temporanea.

2. Ogni Membro che si avvale della possibilità prevista al paragrafo precedente deve esplicitarne i motivi e precisare il tasso al quale le prestazioni in denaro sono versate, nel suo primo

rapporto sull'applicazione della convenzione presentato ai sensi dell'articolo 22 della Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro. Nei suoi ulteriori rapporti, il Membro deve descrivere i provvedimenti adottati in vista d'innalzare progressivamente questo tasso.

TUTELA DEL LAVORO DIPENDENTE E NON DISCRIMINAZIONE

Articolo 8

1. È vietato al datore di lavoro licenziare una donna durante la gravidanza, il congedo di cui agli articoli 4 o 5, o durante un periodo successivo al suo rientro dal congedo, determinato in base alla legislazione nazionale, salvo per motivi che esulano dalla gravidanza, dalla nascita del bambino e dai suoi seguiti, o dall'allattamento. Spetta al datore di lavoro l'onere di provare che i motivi del licenziamento non sono inerenti alla gravidanza, alla nascita del bambino ed ai suoi seguiti, o all'allattamento.

2. Al termine del congedo di maternità, deve essere garantito alla donna che riprende il lavoro di ritrovare lo stesso posto o un posto equivalente retribuito in base allo stesso tasso.

Articolo 9

1. Ogni Membro deve adottare misure atte a garantire che la maternità non sia fonte di discriminazioni in materia d'impiego, compreso l'accesso all'impiego, nonostante l'articolo 2, paragrafo 1.

2. Le misure cui il paragrafo precedente fa riferimento prevedono il divieto di esigere, da una donna che presenta la sua candidatura per un posto di lavoro, che essa si sottoponga ad un test di gravidanza, oppure presenti un certificato attestante o meno lo stato di gravidanza, salvo se la legislazione nazionale lo preveda per lavori che :

- a) sono vietati, totalmente o parzialmente, ai sensi della legislazione nazionale, alle donne incinte o a quelle che allattano ; oppure
- b) comportano un pericolo riconosciuto o significativo per la salute della donna e del bambino.

MADRI CHE ALLATTANO

Articolo 10

1. La donna ha diritto ad una o più pause quotidiane o ad una riduzione giornaliera della durata del lavoro per allattare il suo bambino.

2. Devono essere determinati dalla legislazione e dalla prassi nazionale, il periodo in cui sono consentite le pause per l'allattamento o la riduzione giornaliera dei tempi di lavoro, il numero e la durata di queste pause, come pure le modalità della riduzione giornaliera del tempo di lavoro. Tali pause o la riduzione giornaliera del tempo di lavoro devono essere calcolate in quanto tempo di lavoro e congruamente retribuite.

ESAME PERIODICO

Articolo 11

Ogni Membro deve esaminare periodicamente, in consultazione con le organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e di lavoratori, l'opportunità di prolungare la durata del congedo di cui all'articolo 4 e d'incrementare l'ammontare o il tasso delle prestazioni in denaro di cui all'articolo 6.

ATTUAZIONE

Articolo 12

La presente convenzione deve essere attuata con ogni mezzo legislativo, salvo nella misura in cui entrasse in vigore con ogni altro mezzo, come convenzioni collettive, sentenze arbitrari, decisioni giudiziarie o in ogni altro modo conforme alla prassi nazionale.

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 13

La presente Convenzione modifica la convenzione sulla protezione della maternità (riveduta), 1952.

Articolo 14

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

Articolo 15

1. La presente Convenzione sarà vincolante per i soli Membri dell'Organizzazione internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro.

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

3. In seguito, questa Convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica.

Articolo 16

1. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione, può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data di entrata in vigore iniziale della convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore generale dell'Ufficio internazionale del Lavoro e da quest'ultimo registrato.

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

Articolo 17

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 comunicati dai membri dell'Organizzazione.

2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 18

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 riguardo a tutte le ratifiche ed a tutti gli atti di denuncia registrati in conformità agli articoli precedenti.

Articolo 19

Ogni qualvolta lo riterrà necessario, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente convenzione e considererà se sia il caso di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione della sua revisione totale o parziale.

Articolo 20

1. Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione recante revisione totale o parziale della presente convenzione, ed a meno che la nuova convenzione non disponga diversamente :

- a) la ratifica ad opera di un Membro della nuova convenzione riveduta comporterebbe di diritto, malgrado l'articolo 16 di cui sopra, un'immediata denuncia della presente convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore ;
- b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente convenzione cesserebbe di essere aperta alla ratifica dei Membri.

2. La presente convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e tenore per i Membri che l'abbiano ratificata e che non ratificheranno la convenzione riveduta.

Articolo 21

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