

Lo Statuto dei lavoratori e le lotte operaie del 1968/69

**Guardiamo realisticamente i contenuti della nuova conquista
e i tentativi di eluderla**

Con la fine del 1968 e gli inizi del 1969, mentre ancora risuonavano gli echi del maggio francese e la rabbia degli studenti cercava, ai cancelli delle fabbriche, una saldatura con il movimento operaio, nella speranza di suscitare una impossibile fiammata rivoluzionaria, le lotte operaie che da oltre un anno erano venute esplodendo, spesso in modo spontaneo, all'interno delle fabbriche, e si erano articolate in una serie variata di rivendicazioni, tendono talora ad assumere — attraverso la costituzione e la diffusione dei Comitati di base — forme di aperta contestazione o di rifiuto della politica e delle strutture del sindacato.

E' una contestazione che se pur limitata nelle sue dimensioni, sarà tuttavia destinata a segnare profondamente la realtà sociale del nostro paese senza peraltro raggiungere mai, « se non nella mente di qualche osservatore avido di nuove sensazioni » — come avrà modo di rilevare un attento osservatore delle cose sindacali (1) — « una consistenza tale da rappresentare una sfida al sindacato ».

Guardano ad essa, con preoccupazione, le organizzazioni sindacali dei lavoratori che, se pure non dubiteranno mai di essere in grado di confermare il proprio ruolo di guida del movimento (2), nella ampiezza e nell'intensità della contestazione avranno modo di verificare i propri ritardi nell'individuare nuove forme di lotta, nuove intese e rapporti unitari, nuovi e più adeguati strumenti di democrazia di base, più avanzati obiettivi di trasformazione sociale e di potere dei lavoratori.

Ma guardano ad essa con preoccupazione anche gli imprenditori, le industrie tecnologicamente più avanzate che vedono avvicinarsi le scadenze contrattuali e temono, per la prima volta, una crisi e una caduta di rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, e misurano, su tale paura, gli errori commessi nel passato, l'ottusità di una politica in precedenza rivolta solamente a contrastare l'ingresso del sindacato in fabbrica e a colpire e stroncare l'attività dei suoi iscritti.

Ma, contrariamente alle attese, sarà proprio nelle contraddizioni e nella tensione sociale di quei mesi che il sindacato troverà il suo più alto momento di crescita. Tutto il 1969 vede un profondo rinnovamento delle politiche e delle strutture dell'organizzazione. Del nuovo vengono colti gli elementi più vitali ed autentici, la forte spinta unitaria, gli obiettivi di potere all'interno dell'azienda e di riforma della società, l'esigenza

di una più reale democrazia di base e la spinta egualitaria. (3)

Con la tarda primavera, mentre i Comitati di base iniziano a segnare il passo e vanno man mano scomparendo, sorge nelle fabbriche il movimento dei delegati che i fatti, e l'intelligente e coraggiosa politica portata avanti soprattutto dalla FIOM, vorranno la struttura portante del nuovo sindacato a livello di fabbrica. Le migliaia e migliaia di lotte aziendali, di iniziative spontanee che si erano diffuse in tutto il paese, verranno in questo momento ricondotte nell'alveo dell'iniziativa sindacale e verranno canalizzate secondo una tattica e una strategia che la fine dell'autunno dimostrerà essere la carta vincente. (4)

Macario aveva preannunciato « non un autunno caldo, ma una lunga primavera sindacale ». E aveva ragione. La fine dell'autunno vedeva infatti nelle organizzazioni sindacali i nuovi protagonisti di una battaglia con ormai indiscutibili valenze politiche, il più credibile punto di riferimento per chi intendeva lottare per una profonda trasformazione sociale, per nuovi rapporti di potere e di reddito tra le classi. E' in questo contesto e nel possente movimento che si sprigiona con le lotte di autunno, che viene a maturazione lo Statuto dei diritti dei lavoratori, molte delle cui parti, prima ancora di essere consacrate dalla legge, erano state di fatto già conquistate nella realtà dei rapporti di forza all'interno delle aziende ed erano state imposte con la conclusione dei contratti di autunno. (5)

Volendo dare oggi di esso una valutazione retrospettiva, non potrà tuttavia negarsi che se pure la sua realizzazione è stata determinata dal forte impegno delle organizzazioni sindacali dei lavoratori nelle lotte di autunno, una parte non trascurabile del mondo imprenditoriale vi ha anch'esso, in una qualche misura, concorso, sia pure su un piano diverso e con opposte motivazioni. Ed infatti è innegabile che se le organizzazioni sindacali sentivano ormai maturi i tempi e propotentemente premevano per entrare all'interno delle fabbriche — sia per realizzare maggiori condizioni di democrazia con la base che per dare un supporto reale ai nuovi diritti — l'industria più avanzata non guardava del tutto con sfavore — pur opponendo forti resistenze — alla nuova realtà che andava nascendo, nell'illusione di un nuovo tipo di relazioni industriali che garantissero, pur nella conflittualità dei rapporti, l'ordine e la pace sociale.



Valore e possibili ambiguità dello Statuto

E' appunto questo inatteso convergere — pur con differenti e opposte ragioni — dell'interesse delle organizzazioni sindacali ad una serie di norme che garantissero nei posti di lavoro accanto ai diritti di libertà e di associazione dei singoli anche il diritto di iniziativa e presenza del sindacato, con la necessità, che andava maturando nella grande industria, di dover ammettere, nella fabbrica, una controparte rappresentativa con la quale trattare, a dare ragione da un lato del significato indubbiamente positivo ed estremamente avanzato che le norme dello Statuto venivano ad assumere, ma dall'altro anche delle possibili ambiguità con le quali poteva essere letto, a dare ragione cioè delle diverse valutazioni che di esso non sono mancate.

E certo non può non destare perplessità il fatto che mentre la CGIL e la gran parte dei giuristi ad essa vicini hanno accentuato, nell'esprimere un giudizio sostanzialmente positivo sulla nuova legge, la rilevanza della parte di essa che si riferiva al riconoscimento dei diritti costituzionali dei singoli ed alla imposizione di consequenziali doveri e limiti al potere dell'imprenditore (esprimendo invece forti riserve in ordine alla costituzionalità della disciplina cosiddetta *promozionale* dell'attività e della presenza del sindacato sul posto di lavoro per la parte in cui limitava tali diritti solo ad alcune organizzazioni e non già ad ogni collettività o gruppo organizzato) (6), altri hanno invece affermato che il baricentro della nuova disciplina sarebbe appunto quello che si riferisce ai diritti del sindacato, senza neppure dar conto dei gravi problemi di costituzionalità che tale parte ha reso del tutto evidenti. (7)

Comunque, al di là di ogni accentuazione o contrapposizione delle due parti, è certo che il giudizio sulla nuova legge non può che essere sostanzialmente positivo in quanto essa rappresenta una grossa conquista di tutto il movimento dei lavoratori e contiene molti principi capaci di esprimere una forte carica dirompente rispetto alla realtà della regolamentazione passata e delle prassi già in atto all'interno dei luoghi di lavoro.

E' ovvio comunque che questa valutazione muove dal presupposto che questa legge — al pari di tutte quelle che profondamente modificano la regolamentazione dei rapporti sociali — venga vista nella sua realtà dinamica e non già come qualcosa di ormai definitivamente acquisito, e cioè più come un quadro di riferimento dal quale muovere che come un punto di arrivo sul quale sostare. Si tratta quindi di credere in questo Statuto, di saperne cogliere tutta la capacità di espansione e sviluppo, vincere la naturale pigrizia che spesso ci induce a considerare definitivamente acquisite conquiste che invece sono ancora da verificare e da imporre nella effettualità degli assetti reali. Né mi sembra che il giudizio possa in alcun modo mutare per il fatto che molte delle norme dello Statuto dicono meno o peggio di quanto non fosse già detto nel testo costituzionale, giacché è evidente che il raffronto non può essere fatto, così astrattamente, tra le due norme, ma va invece riferito alla interpretazione effettiva che la giurisprudenza e la realtà dell'assetto dei



rapporti aziendali aveva dato di quei principi costituzionali.

Sotto questo profilo, del tutto errato e velleitario è il giudizio di chi ha ritenuto, con scarso senso della realtà, di definire questo Statuto lo « statuto delle beffe », indugiando appunto in tali raffronti o peggio, ipotizzando soluzioni ottimali che la forza reale che i lavoratori erano in grado di esprimere non aveva alcuna possibilità di ottenere. (7)

Così è evidente che la norma di cui all'art. 6 dello Statuto deve essere considerata in contrasto con la Costituzione per la parte in cui consente ispezioni personali senza « atto motivato dell'autorità giudiziaria », ma è altrettanto vero che nonostante questo essa rappresenta un grosso passo avanti rispetto al passato perché nella realtà dei rapporti sociali la norma costituzionale era rimasta sostanzialmente disapplicata in quanto la prassi, consacrata anche dalla gran parte dei contratti collettivi, vedeva sottoporre, di fatto, i lavoratori alle visite personali di controllo.

Analogo discorso può essere fatto per l'art. 1 dello Statuto (così come per diversi altri articoli) che certo dice meno di quanto già non dicesse l'art. 21 della Costituzione, ma senza dimenticare però che, nella realtà, il principio posto dalla Costituzione veniva interpretato nel senso che il suo concreto esercizio trovava un limite insuperabile nei cancelli della fabbrica in quanto si sarebbe posto in contrasto con altri diritti anche essi costituzionalmente garantiti, con la conseguenza — per quanto assurda tuttavia effettuale — di considerare ad esempio lecito il licenziamento in tronco del lavoratore che fuori dell'orario di lavoro avesse distribuito, nei locali di mensa, della stampa sindacale.

Del pari non mi sembra nemmeno che la valutazione già data sulla positività dello Statuto possa essere in alcun modo modificata per il fatto, anch'esso innegabile, che la formulazione di molti dei suoi articoli è spesso oscura, contorta, in alcuni casi contraddittoria e lascia spesso grande margine per la sua interpretazione, dal momento che, in uno stato democratico, quelle che all'occhio astratto del giurista, (10) spesso appaiono quali imperfezioni tecniche, nella realtà altro non sono che instabili punti di equilibrio nei rapporti di forze a livello parlamentare, mezzi per rimandare lo scontro e le soluzioni possibili ai rapporti di potere effettivamente esistenti nel paese.

I cardini della nuova disciplina

Certo è impossibile, ad appena cinque mesi dall'entrata in vigore dello Statuto, tentare una valutazione, anche se approssimativa, della reale incidenza che esso ha avuto nell'assetto effettivo dei rapporti di lavoro. E tuttavia è necessario, già oggi, cercare di coglierne i punti più qualificanti per elaborare un metodo ed una strategia di lavoro che consenta ad essi di svolgersi compiutamente, impedendo il tentativo, che è già nei fatti, delle classi dominanti di riassorbire quanto di nuovo lo Statuto è in grado di sprigionare.

Sotto questo profilo direi che quattro sono i filoni fondamentali che più incisivamente modificano il precedente assetto e sconvolgono la disciplina passata. Parlo, in particolare, della nuova disciplina dei licenziamenti, dei provvedimenti disciplinari, dello speciale procedimento previsto dall'art. 28 per la repressione della condotta antisindacale e della nuova regolamentazione del collocamento. Ritengo che sia facile prevedere che proprio su questi istituti più violenta e rabbiosa sarà la reazione del padronato per cercare di riassorbire e limitare la portata reale dello Statuto.

Licenziamenti - L'art. 18 innova radicalmente la precedente disciplina contenuta nella L. 15-7-1966 n. 604 e non solo perché il principio della stabilità dell'impiego viene ora esteso anche a tutte quelle imprese che occupino nell'unità produttiva o comunque nell'ambito dello stesso Comune oltre 15 dipendenti (o 5 se si tratta di imprese agricole), ma anche e soprattutto perché mentre il divieto di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo che nel sistema della L. 604 operava solamente sul piano obbligatorio, ora è invece divenuto reale. In altre parole oggi non è più consentito all'imprenditore, nel caso in cui venga accertato che il licenziamento era stato intimato senza giustificato motivo, sostituire alla riassunzione il pagamento di una penale, e cioè di una somma di danaro, ma invece egli è obbligato a riammettere in servizio il dipendente il quale ha diritto, anche se l'imprenditore rifiuti di accettare la sua prestazione, alle normali retribuzioni globali di fatto, come se lavorasse, dal giorno della sentenza a quello dell'eventuale ripristino, oltre, ovviamente al risarcimento dei danni comunque subiti tra il momento del licenziamento a quello della sentenza, danni comunque che non possono, in nessun caso, essere liquidati in misura inferiore alle 5 mensilità di retribuzione globale di fatto. Questa nuova disciplina attua, come è evidente, un passo avanti talmente importante che ancora oggi è difficile prevederne esattamente la portata.

Provvedimenti disciplinari - Strumentale rispetto all'esigenza di garantire una effettiva applicazione dei principi posti dalla legge sulla giusta causa è la disciplina prevista per i provvedimenti disciplinari in quanto tende a limitare la possibilità dell'imprenditore di precostituire, anche ad insaputa del lavoratore, una serie di provvedimenti disciplinari da utilizzare poi nell'eventuale giudizio di impugnazione del licenziamento. Innovando radicalmente rispetto a quanto già previsto dal Cod. Civ. l'art. 7 dello Statuto prevede che *nessun provvedimento disciplinare possa essere applicato senza una preventiva contestazione degli addebiti*. La contestazione, tranne che nel caso del rimprovero verbale, deve essere fatta per iscritto ed il lavora-

tore ha cinque giorni di tempo per fornire le proprie giustificazioni. E' anche previsto che *il lavoratore può farsi assistere, per la contestazione dell'addebito, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o alla quale abbia conferito mandato*. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro nonostante le giustificazioni fornite dal dipendente, ritenga comunque di applicare la sanzione, il lavoratore, ove non ritenga più opportuno rivolgersi direttamente all'autorità giudiziaria, entro i venti giorni successivi alla comunicazione della sanzione, può promuovere la costituzione, presso l'Ufficio provinciale del lavoro, di uno speciale Collegio di conciliazione ed arbitro composto da tre arbitri, di cui uno che lo presiede nominato di comune accordo da entrambe le parti o (in mancanza di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio), gli altri due rispettivamente da ciascuna delle due parti. E' altresì previsto che la richiesta di arbitro sospenda l'applicazione della sanzione. In nessun caso, comunque, sono ammessi provvedimenti disciplinari (ad eccezione del licenziamento per giusta causa) che possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro come ad esempio la retrocessione o il trasferimento.

Repressione della condotta antisindacale - Nel caso in cui il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale o del diritto di sciopero, l'art. 28 dello Statuto, consente una *speciale procedura estremamente rapida ed incisiva che potrà avere effetti incalcolabili sulla nostra situazione sindacale*. Il procedimento può essere promosso su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse. Il *Pretore, assunte sommarie informazioni e convocate le parti, nei due giorni successivi alla presentazione del ricorso, qualora ritenga sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e dispone i provvedimenti opportuni perché ne vengano rimossi gli effetti*.

La rapidità del provvedimento (due giorni), l'assenza di formalità procedurali (assunte sommarie informazioni e sentite le parti), l'ampia formula della previsione (comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero) e dei contenuti del provvedimento (cessazione del comportamento e rimozione degli effetti) oltre che la garanzia penale prevista per il caso di mancata esecuzione del decreto (arresto fino a tre mesi) ed il fatto che la decisione è rimessa a quella parte della magistratura che più è sensibile alle istanze sociali (Pretori) consentono di ritenere, come già stanno dimostrando questi primi mesi di vita dello Statuto, che questa possa essere una delle parti più vitali e veramente rivoluzionarie della nuova disciplina.

Collocamento - La nuova regolamentazione mira ad assicurare una equa distribuzione delle occasioni di lavoro e di evitare ogni discriminazione nelle assunzioni. A tal fine viene praticamente abolita ogni possibilità di assunzione diretta da parte del datore di lavoro. La richiesta nominativa è consentita solo per l'assunzione di familiari del datore di lavoro o per ristrette categorie di lavoratori di concetto o altamente specializzati da determinarsi con decreto del ministro del Lavoro. E' inoltre prevista l'obbligatorietà della costituzione della Commissione per il collocamento la quale deve stabilire e aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avvia-

Lo Statuto dei lavoratori

Atti del convegno promosso dal Comitato regionale Emilia e Romagna della CGIL sulla nuova legge sui diritti dei lavoratori Budrio 26/27 giugno 1970



La copertina del volume edito dalla Editrice sindacale italiana che raccoglie gli atti del convegno promosso dal Comitato regionale Emilia e Romagna della CGIL sullo Statuto dei lavoratori.

mento al lavoro. La sezione di collocamento nell'avviamento al lavoro, deve adeguarsi a tale graduatoria. E' altresì prevista una pubblicità sia della graduatoria che delle richieste delle aziende attraverso una loro esposizione al pubblico presso la sezione medesima.

Rischi di riassorbimento

Anche la semplice e nuda elencazione, per quanto sommaria, del contenuto delle norme che abbiamo in precedenza richiamato dà ragione dei rischi di riassorbimento che le possono riguardare. Anche infatti, a non voler ritenere che di proposito la magistratura possa tentare di ridurre la carica innovativa della nuova disciplina, è innegabile la sua funzione oggettivamente conservatrice della giurisprudenza. Ed infatti la magistratura, soprattutto nei suoi gradi più elevati, è stata sempre orientata, forse per pigrizia, forse per costume e abitudine mentale, a cercare sempre di armonizzare i nuovi principi nel vecchio sistema giurisprudenziale anziché adeguare tale sistema alla diversa realtà che le nuove leggi e i nuovi rapporti sociali andavano man mano esprimendo.

Dal canto suo, non ci si può illudere che il padronato rimanga alla finestra a guardare. (11) *E' da prevedere un furioso contrattacco, un tentativo di riduzione della nuova disciplina, di reazione ad essa.*

Così io non escluderei che nel prossimo futuro, per cercare di eludere la portata delle nuove norme sui licenziamenti, le aziende facciano un ricorso sempre più massiccio alle assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, cercando di indurre la magistratura ad interpretare la legge del 1962 in modo molto più elastico di quanto essa in effetti non consenta. Non escluderei nemmeno che possa andare consolidandosi un orientamento già in atto diretto a considerare la riscossione dell'indennità di anzianità quale sostanziale acquiescenza al licenziamento e rinuncia, pertanto, alla sua impugnazione.

Terrei molto d'occhio poi gli orientamenti che possono sorgere in tema di rinunzie e transazioni. Su tali problemi non è da escludere un mutamento di in-

dirizzo della magistratura diretto a riconoscere natura transattiva a semplici dichiarazioni di saldo o ad allargare, oltre misura, le ipotesi e i casi di presunte rinunzie implicite (o tacite).

Gli effetti sarebbero gravissimi perché andrebbero molto al di là del caso deciso e avrebbero dei gravi contraccolpi su molto di ciò che sino ad oggi si era riusciti a ottenere anche in altri settori.

E' recentissimo un mutamento di indirizzo della Cassazione in tema di termini per impugnare le transazioni o rinunzie avanti ad oggetto diritti derivanti da norme inderogabili di legge. Nel nuovo orientamento si afferma che il termine decorrerrebbe dalla comunicazione del licenziamento e non già, invece, come dice la legge, dalla cessazione del rapporto di lavoro. Anche sull'art. 28 è facile prevedere burrasca, un tentativo sempre più minuzioso della magistratura di catalogare le attività sindacali in rigidi schemi di liceità costruiti in astratto e non già mutuati dalla realtà dei rapporti sindacali, per escludere la possibilità dell'intervento del pretore. Tutta la giurisprudenza in materia di sciopero è un campanello di allarme.

Del pari si cercherà di discettare se l'art. 28 parlando di «comportamenti» ha voluto riferirsi esclusivamente ai comportamenti materiali o anche agli atti e ai negozi giuridici, od anche se l'intervento del pretore è ammissibile quando il comportamento illegittimo non è più in atto. Si cercherà anche di inventare mille e mille problemi in ordine all'esigenza o meno che al procedimento ex art. 28 partecipino i soggetti colpiti direttamente dal comportamento illegittimo e sulle forme e i modi della loro partecipazione. Già qualche pretore, nella prassi, ha ricondotto la procedura dell'art. 28 nei tranquilli canali del processo ordinario non rifiutando di concedere termini, alla parte resistente, per controdeduzioni o memorie o altre sciocchezze di questo genere.

E' necessario quindi non perdere d'occhio fenomeni come questi, ed in particolare eventuali movimenti di magistrati da una sezione all'altra. Si tratta quindi di verificare costantemente nella realtà il grado di applicazione della nuova legge, cercare di imporla con la forza più che con il ricorso alla magistratura, anche se gran parte di essa, soprattutto tra i Pretori, sta già dimostrando di essere intelligente interprete dei nuovi principi. (12)

Bruno Cossu

(1) Gino Giugni, «L'autunno "caldo" sindacale», *Il Mulino*, gennaio-febbraio 1970, pag. 24.

(2) Si pensi solamente alle lotte contro le «gabbie salariali» (inverno 68-69) ed a quelle per le pensioni.

(3) Il Giugni, nell'articolo cit., userà la felice espressione: «sindacalizzazione della contestazione» non senza rilevare però, esattamente, che: «i sindacati dei metalmeccanici erano in sostanza già pronti, alle soglie del grande impegno dell'autunno, a compenetrarsi in una realtà sociale carica di spinta e volontà nuove».

(4) L'osservazione è comune. Si veda per tutti G.F. Mancini, «Lo Statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969», *Politica del diritto*, n. 1, luglio 1970, il quale tra l'altro rileva: «Guardiamoci attorno: nella primavera del 1970 fuori di tali associazioni (i sindacati) non v'è più nulla. Esse non hanno antagonisti o concorrenti perché, accettando di trasformarsi profondamente, sono riuscite ad emarginare gli antagonisti attuali (C.d.B.) e ad agglutinare i potenziali concorrenti (delegati)».

(5) Un interessante raffronto in proposito è stato fatto dall'Ufficio sindacale della CGIL.

(6) Si veda a tale proposito la nota dell'Ufficio legale della CGIL sul documento ministeriale relativo alla tutela della libertà e della sicurezza e della dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

(7) Non è questa la sede per dar conto puntuale delle polemiche che si sono svolte nel tempo tra le due posizioni. Ai fini della sola intelligenza dell'articolo, sarà appena il caso di ricordare che mentre il

gruppo di giuristi che faceva capo alla *Rivista giuridica del lavoro* (così detti costituzionalisti) ha sempre accentuato la esigenza di una serie di norme che garantissero ai lavoratori, anche all'interno della fabbrica, l'esercizio dei diritti costituzionalmente garantiti a tutti i cittadini (lavoratori o no), altri (Giugni, Mancini), ispirandosi ad esperienze soprattutto americane, lasciavano del tutto in ombra questa esigenza per rilevare invece come gli interessi dei lavoratori potessero essere tutelati ma solo «sulla base... di un'attiva iniziativa sindacale... su un equilibrio di poteri tra rappresentanza operaia e direzione in un clima di libertà e di legalità». Per una non imparziale rievocazione della vicenda si veda, per tutti, Mancini, *op. cit.*

(8) In questo senso non può essere in alcun modo condiviso il duro giudizio espresso dal Natoli nella *Rivista G. L.*, «Luci ed ombre sullo Statuto dei diritti dei lavoratori» anche se non può essere dimenticato il momento nel quale l'articolo venne scritto e le finalità che esso si proponeva (e cioè di ottenere miglioramenti della legge non ancora approvata).

(9) Angelo Converso, «Lo Statuto dei diritti dei lavoratori», in *Quale giustizia*, n. 2, pagg. 102 e segg.

(10) Il Pera, in un articolo pieno di livore antisindacale, giunge a parlare di «asineria tecnica»: G. Pera, «Interrogativi sullo Statuto dei lavoratori», *Il Diritto del Lavoro*, maggio-agosto 1970, p. 189.

(11) Importante, a questo proposito, è l'articolo del segretario confederale Piero Boni, nel n. 194 di *Rassegna sindacale*: «Applicare e far applicare lo Statuto dei lavoratori».

(12) Piero Boni, *art. cit.*

AGENDA E.S.I. 1971



AGENDA
'71

Contiene fra l'altro, il testo integrale dello Statuto dei lavoratori e una rievocazione illustrata con stampe dell'epoca del Centenario della Comune di Parigi. Richiedetela presso l'ESI - EDITRICE SINDACALE ITALIANA - Corso d'Italia, 25 - 00198 Roma