

(N. 2346-A)

SENATO DELLA REPUBBLICA

RELAZIONE DELLA 3^a COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI ESTERI E COLONIE)

(RELATORE SANTERO)

SUL

DISEGNO DI LEGGE

approvato dalla Camera dei deputati nella seduta del 19 dicembre 1957 (V. Stampato n. 3270)

presentato dal Ministro degli Affari Esteri

di concerto col Ministro di Grazia e Giustizia

e col Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale

TRASMESSO DAL PRESIDENTE DELLA CAMERA DEI DEPUTATI ALLA PRESIDENZA
IL 20 DICEMBRE 1957

Comunicata alla Presidenza il 7 marzo 1958

Ratifica ed esecuzione delle seguenti Convenzioni adottate dalla Conferenza dell'Organizzazione internazionale del lavoro: Convenzione concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (n. 87) S. Francisco, 17 giugno 1948; Convenzione concernente l'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (n. 98) Ginevra, 8 giugno 1949.

ONOREVOLI SENATORI. — La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro ha adottato nel corso della 31ª Sessione tenutasi a San Francisco nel giugno 1948 la Convenzione n. 87 sulla « Libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale », che costituisce una prima tappa verso la regolamentazione internazionale nel campo dei diritti sindacali e delle relazioni professionali.

Nel corso della 32ª Sessione tenutasi a Ginevra nel giugno dell'anno successivo, la Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro ha adottato la Convenzione n. 98 « Sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva » che costituisce un altro passo in avanti in questo importante settore. Infatti mentre la Convenzione n. 87 ha per oggetto di definire i principi che debbono presiedere alla libertà sindacale, e pone l'accento sui rapporti che debbono esistere fra lo Stato e le autorità pubbliche da una parte e le organizzazioni sindacali dall'altra parte, la Convenzione n. 98 ha per oggetto di enunciare principi supplementari destinati a completare quelli stabiliti dalla Convenzione n. 87.

CONVENZIONE N. 87 SULLA LIBERTÀ SINDACALE E LA PROTEZIONE DEL DIRITTO SINDACALE.

In base a questa Convenzione i lavoratori e i datori di lavoro hanno diritto, senza preventiva autorizzazione, a costituire organizzazioni di loro scelta, nonchè di affiliarsi a queste organizzazioni, alla sola condizione di conformarsi agli statuti di queste ultime (art. 2).

Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di elaborare i loro statuti e i regolamenti amministrativi, di eleggere liberamente i loro rappresentanti, di organizzare la loro gestione e le loro attività e di formulare il loro programma di azione. Le autorità pubbliche debbono astenersi da qualsiasi intervento di natura tale da limitare questo diritto o da intralciarne il legale esercizio. Tali organizzazioni non sono soggette a scioglimento o a sospensione per via amministrativa (artt. 3 e 4).

La Convenzione afferma il diritto delle organizzazioni di costituire federazioni e confe-

derazioni nonchè di affiliarvi e afferma ugualmente il diritto di tutte le organizzazioni, federazioni o confederazioni, di affiliarsi ad organizzazioni internazionali di datori di lavoro e di lavoratori (art. 5).

L'acquisto della personalità giuridica da parte delle organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro non può essere subordinata (articoli 7 e 8) a condizioni di natura tale da portare pregiudizio alle garanzie previste dalla Convenzione. I lavoratori, i datori di lavoro e le loro rispettive organizzazioni sono tenute, nello esercizio del loro diritto, a rispettare la legislazione nazionale, ma questo fatto non dovrà contravvenire alle suddette garanzie.

La Convenzione si applica a tutte le categorie di lavoratori e di datori di lavoro. Il diritto degli appartenenti alle Forze armate ed alla Polizia nella materia in parola è lasciato alla determinazione della legislazione nazionale (art. 9).

Ogni membro dell'Organizzazione internazionale del lavoro per il quale la Convenzione è in vigore si impegna ad adottare misure appropriate per assicurare ai lavoratori ed ai datori di lavoro il libero esercizio del diritto sindacale (art. 11).

La Convenzione è entrata in vigore con la registrazione delle ratifiche di due Stati; essa inoltre entra in vigore per ogni Stato membro 12 mesi dopo la data di registrazione della ratifica da parte dell'Ufficio internazionale del lavoro (artt. 15 e 16). Ogni Stato membro può denunciare la Convenzione allo spirare dei 10 anni dopo la data dell'entrata in vigore iniziale della Convenzione. La denuncia diventerà esecutiva soltanto un anno dopo la registrazione di essa. In mancanza di denuncia la Convenzione si intende rinnovata di decennio in decennio.

Allo scadere di ogni decennio (art. 19) è prevista la possibilità di revisione totale o parziale della Convenzione stessa.

CONVENZIONE N. 98 SULL'APPLICAZIONE DEI DIRITTI DI ORGANIZZAZIONE E DI NEGOZIAZIONE COLLETTIVA.

Questa Convenzione ha lo scopo di assicurare il libero esercizio del diritto sindacale ai lavoratori (art. 1), proteggendoli contro ogni di-

scriminazione che potrebbe mettere in pericolo la libertà sindacale in materia di impiego. Precisamente essa vieta di subordinare l'impiego al non far parte di un sindacato o di perdere l'impiego od avere comunque danno per attività sindacali esercitate fuori dell'orario di lavoro o durante l'orario di lavoro col consenso del datore di lavoro. La Convenzione inoltre si preoccupa di assicurare una protezione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro (art. 2) contro tutti gli atti di ingerenza delle une verso le altre sia direttamente sia da parte di propri agenti nella loro formazione, nel loro funzionamento e nella loro amministrazione.

Sono particolarmente assimilati ad atti di ingerenza le misure tendenti a provocare la creazione di organizzazioni di lavoratori dominate da un datore di lavoro o da una organizzazione di datori di lavoro oppure a sostenere organizzazioni di lavoratori con mezzi finanziari o altri mezzi allo scopo di porre tali organizzazioni sotto il controllo di un datore di lavoro o di una organizzazione di datori di lavoro. Organismi appropriati alle condizioni nazionali debbono essere istituiti, se necessario, per assicurare il rispetto del diritto di organizzazione, così come risulta definito dallo strumento internazionale (art. 3).

La Convenzione prevede ugualmente che misure appropriate alle condizioni nazionali debbono eventualmente essere prese per incoraggiare e promuovere al massimo lo sviluppo e l'utilizzazione delle procedure di negoziazione volontaria dei contratti collettivi, allo scopo di regolare con questi mezzi le condizioni di lavoro (art. 4).

La Convenzione pur lasciando alla legislazione nazionale la cura di determinare in quale misura, le garanzie previste debbono applicarsi alle Forze armate o alla Polizia, contiene una clausola destinata al mantenimento di tutte le garanzie previste di cui gli appartenenti alle Forze armate o alla Polizia già beneficiano (art. 5). Essa non tratta della situazione degli impiegati pubblici, ma ciò non potrà in alcun modo essere interpretato come portante pregiudizio ai loro diritti e al loro statuto (art. 6).

Le condizioni di entrata in vigore, di denuncia e di revisione di questa Convenzione

sono identiche a quelle ricordate a proposito della precedente Convenzione n. 87.

Onorevoli senatori, viene spontanea la domanda; come mai il Governo italiano ha atteso tanti anni a presentare il disegno di legge per la ratifica di queste due Convenzioni tanto importanti?

Per la verità queste Convenzioni sono state tempestivamente esaminate da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, unitamente alle altre Amministrazioni ed alle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati.

Il ritardo nel proporre al Parlamento la ratifica delle due Convenzioni è dovuto principalmente al fatto che manca finora in Italia la legge sindacale, per dare attuazione concreta ai principi fissati dalla Costituzione nell'articolo 39, che conviene riportare:

« L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso gli Uffici locali o centrali secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

« I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce ».

Così stando le cose, due metodi si presentavano possibili al Governo italiano: o ratificare le due Convenzioni prima e poi adeguare la legislazione nazionale a quella internazionale oppure provvedere alla emanazione della legge sindacale e poi ratificare le due Convenzioni. Il secondo metodo elimina l'inconveniente di assumere impegni di carattere internazionale prima ancora di poterli immediatamente e completamente osservare e risparmia al Paese di trovarsi nella posizione di parte inadempiente, posizione che viene subito rilevata dal sistema di controllo in atto presso l'Organizzazione internazionale del lavoro, posizione di inadempienza che ragioni di prestigio internazionale consigliano di evitare.

Queste considerazioni avevano suggerito al Governo italiano di adottare questo secondo

metodo per le Convenzioni in esame, la cui ratifica era stata pertanto rinviata ad una data successiva alla emanazione della legge sindacale. Senonchè la Conferenza internazionale del lavoro nella sua 38ª Sessione (giugno 1955) ha ripreso in esame la questione della protezione dei diritti sindacali e, constatato che la Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale del 1948 era stata ratificata da 18 Paesi e quella sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva del 1949 era stata ratificata da 19 Paesi, ha rivolto un pressante appello ai Governi che non avevano ancora ratificato le predette Convenzioni ad esaminare la possibilità di ratificarle al più presto possibile.

D'altra parte la stessa Conferenza internazionale del lavoro nel corso della 39ª Sessione (giugno 1956) ha espresso il giudizio che l'assenza di specifiche disposizioni legislative sulla materia che forma oggetto delle Convenzioni in esame non costituisce un ostacolo alla ratifica allorché la situazione di fatto nei rispettivi Paesi è da considerarsi soddisfacente e in particolar modo quando le organizzazioni sindacali sono nella possibilità di far rispettare le garanzie che i testi in parola prevedono.

L'Italia si trova appunto in questa situazione; la Costituzione proclama i principi della libertà sindacale e della libertà di organizzazione e di contrattazione collettiva; la forza organizzativa dei sindacati costituisce attualmente una indiscutibile garanzia per il rispetto dei principi previsti dalle due Convenzioni. Conseguentemente, e considerate le difficoltà di ordine obiettivo che tuttora si frappongono all'emanazione della legge sindacale, difficoltà che non consentono di prevedere una sua realizzazione nel prossimo futuro, si è ritenuto che non sia più il caso di differire oltre la ratifica dei suindicati strumenti internazionali.

I principi relativi alla libertà di costituzione, senza preventiva autorizzazione, di associazioni sindacali sia di datori di lavoro che di lavoratori e la libertà da parte dei singoli di aderire ad organizzazioni di loro scelta, principi che sono contemplati nella Convenzione 87, sono da considerarsi immediatamente discendenti dal principio fondamentale della libertà di organizzazione sindacale, solennemente affermato dalla Costituzione nell'articolo 39. D'altra par-

te il principio della libertà sindacale è un'applicazione particolare del principio costituzionale della libertà di associazione di cui all'articolo 18, il quale stabilisce che « i cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati dalla legge penale ».

La libertà della organizzazione sindacale si manifesta, fra l'altro, e come libertà rispetto allo Stato di costituire sindacati, anche per una pluralità di essi nell'ambito di una medesima categoria, senza preventiva autorizzazione, e come libertà per i singoli appartenenti alla categoria di scegliere fra i vari sindacati esistenti e anche di non iscriversi ad alcun sindacato.

In attesa dell'emanazione della legge sindacale, che dovrà dare formale attuazione ai cennati principi già operanti nelle concrete manifestazioni in campo sindacale, attualmente vige anche nei confronti delle organizzazioni sindacali il principio contenuto nell'articolo 36 del Codice civile — riguardante le associazioni non riconosciute come persone giuridiche — per cui « l'ordinamento interno e l'amministrazione sono regolate dagli accordi degli associati ». Sempre per il suddetto principio costituzionale ed allo stato della legislazione, la pubblica Amministrazione non ha alcun potere di procedere alla sospensione ed allo scioglimento delle Associazioni sindacali in quanto queste perseguono fini propri dell'organizzazione sindacale.

Per quanto concerne il diritto delle associazioni sindacali di affiliarsi a organizzazioni internazionali di datori di lavoro e di lavoratori è da rilevare come nella vigente legislazione non esista alcuna limitazione al diritto delle associazioni professionali di aderire, ad organizzazioni internazionali della stessa natura, nè è da ritenere, in base ai principi costituzionali, che limitazioni in tal senso possano in futuro essere poste dalla legge sindacale.

In base alla Convenzione l'attribuzione della personalità giuridica alle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, ed alle loro federazioni, non può essere subordinata a condizioni di natura tale da mettere in causa le garanzie previste dalla Convenzione stessa. A tale riguardo si ricorda che la Costituzione italiana, dopo avere affermato che l'organizzazione sin-

dacale è libera, dichiara che ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non quello della loro registrazione presso uffici locali e centrali. Tale norma è da intendersi alla stregua del principio della libertà sindacale, non già come imposizione di un « obbligo » in senso tecnico-giuridico di chiedere la registrazione, ma soltanto di un « onere » che incombe ai sindacati in quanto intendano ottenere il riconoscimento giuridico. Infatti, come stabilisce la stessa Costituzione, i sindacati registrati hanno personalità giuridica.

Premesso che le organizzazioni sindacali saranno dunque libere di chiedere o di non chiedere la registrazione, per cui, nel secondo caso, continueranno a sussistere anche dopo l'emanazione della legge sindacale come associazioni di fatto regolate dagli articoli 36 e seguenti del Codice civile, è altresì da ricordare che il 3° comma dell'articolo 39 della Costituzione pone espressamente come unica condizione per la registrazione che « gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento a base democratica ».

È questa una esigenza incontestabile dal momento che alle associazioni sindacali registrate è attribuita la funzione di concorrere alla formazione di norme giuridiche valide per tutti gli appartenenti alla categoria. Riconosciuta, in tal modo, ai sindacati registrati, nel loro complesso, la rappresentanza presunta della categoria, la Costituzione ha conseguentemente posto — a garanzia della categoria stessa impossibilitata, in quanto tale, a manifestare la propria volontà collettiva — la condizione che l'ordinamento dei detti sindacati sia a base democratica, e cioè che la loro organizzazione e la loro attività siano costantemente determinate, in modo diretto o indiretto, dalla volontà collettiva degli iscritti ossia delle particolari collettività organizzate nell'ambito della categoria. È pertanto solo su tale requisito che al momento della registrazione del sindacato potrà aversi, in futuro, un controllo della pubblica Autorità, sulla base di criteri obiettivi — che la legge sindacale dovrà tassativamente stabilire — atti ad individuare l'ordinamento democratico.

Ora, mentre è da porre in rilievo il fatto che l'acquisizione da parte dei sindacati, della personalità giuridica mediante la semplice regi-

strazione, in luogo di altre forme più complesse di riconoscimento, sta a ribadire come detto controllo sia un mero controllo di « legittimità » e non di « merito », deve essere riconosciuto che si tratta di una condizione per la registrazione — quella della democraticità dell'ordinamento interno dei sindacati — la quale, lungi dal potersi considerare in alcun modo limitativa della libertà sindacale nelle sue varie manifestazioni, ne costituisce anzi la migliore conferma e garanzia.

Si deve rilevare che i Membri i quali ratificano la Convenzione n. 87, per quanto siano tenuti, ai sensi dell'articolo 11, ad assicurare in ogni caso il libero esercizio del diritto sindacale, hanno tuttavia la facoltà di scegliere i metodi — garanzie legali o garanzie attraverso accordi fra le organizzazioni sindacali — per dare effetto a questa obbligazione.

Inoltre, circa l'impegno che gli Stati membri sono chiamati ad assumere a termine di detto articolo, è appena il caso da rilevare come sia da ritenere implicito nel contesto della norma che gli Stati nei quali abbia già ad essere in atto, in virtù della loro legislazione nazionale o di altri metodi, un sistema adeguato di protezione del diritto sindacale, non siano tenuti a prendere nuove specifiche misure prima di ratificare la Convenzione.

Ciò premesso e tenuto conto che, in attesa dell'emanazione della legge ordinaria intesa a dare applicazione alle norme ed ai principi generali sanciti in materia sindacale dalla Costituzione, non esiste attualmente alcuna regolamentazione speciale destinata ad assicurare il libero esercizio dei diritti sindacali, deve porre in rilievo che l'organizzazione sindacale in atto ed il grado di sviluppo ormai raggiunto dalle Associazioni professionali, ben possono costituire una adeguata garanzia del principio enunziato dal predetto articolo 11 della Convenzione. A questo riguardo non possono sussistere dubbi solo che si ponga mente alla effettiva posizione oggi assunta nel campo economico e sociale dalle Organizzazioni sindacali che hanno attinto ed attingono dalla consistenza organizzativa, derivante dalla larga adesione delle forze appartenenti alle categorie produttive e dal sentimento associativo ormai subentrato nella coscienza sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, la forza e la capacità

di fatto necessarie per assumere sempre più efficacemente il ruolo loro attribuito dalla Costituzione nella vita del Paese.

Anche la Convenzione n. 98 è già sostanzialmente applicata in Italia.

Infatti per quanto riguarda la prima forma di protezione da essa prevista, quella relativa all'assunzione di un lavoratore, il sistema di collocamento obbligatorio esercitato, come è noto, da organi dello Stato, offre la massima garanzia, per cui ogni forma di discriminazione è da escludere.

Per ciò che concerne invece la protezione in caso di licenziamento, essa si può dire assicurata, relativamente al settore dell'industria, attraverso l'accordo sui licenziamenti individuali stipulato tra le competenti associazioni sindacali, e per quanto attiene agli altri settori — poichè nessuna disposizione di legge esiste nè le organizzazioni sindacali hanno raggiunto accordi al riguardo — essa può dirsi adeguatamente garantita dall'attuale forza organizzativa delle associazioni medesime. È bensì vero — premesso che ogni atto di discriminazione antisindacale devesi considerare, in virtù del principio della libertà sindacale, come illegale — che per eventuali inadempimenti del genere, da parte del datore di lavoro, non esistono sanzioni di alcun genere. Ma la Convenzione in esame non richiede metodi specifici per assicurare l'applicazione delle relative norme, per cui tale garanzia può essere realizzata anche attraverso la formazione dei contratti collettivi, l'efficacia dei quali, in ultima analisi, riposa appunto sulla forza organizzativa delle Associazioni sindacali stipulanti.

Una protezione adeguata deve essere altresì garantita alle organizzazioni sindacali contro tutti gli atti di ingerenza delle une nei riguardi delle altre organizzazioni e la Convenzione assimila ad atti di ingerenza la creazione di organizzazioni di lavoratori dominate, controllate e sostenute finanziariamente da un imprenditore o da un'organizzazione d'imprenditori.

Anche qui è da rilevare che le garanzie più efficaci contro i suindicati atti di ingerenza riposano principalmente nella ormai acquisita forza delle organizzazioni.

Per quanto riguarda la costituzione dei cosiddetti « sindacati di comodo », è evidente

come essi, per il fatto stesso di ripetere la loro formazione non già dalla libera determinazione dei lavoratori, ma dalla ingerenza dei datori di lavoro, siano senz'altro da considerare in pieno e formale contrasto con i principi costituzionali in materia. Allo stato attuale, la più efficace salvaguardia delle organizzazioni sindacali contro atti illeciti del genere è pur sempre costituita dalla naturale mancanza di vitalità degli organismi artificiosamente costituiti in un campo, come quello sindacale in atto, dove i rapporti e le attività sono in definitiva condizionati dall'apprezzamento che le stesse organizzazioni fanno della rispettiva consistenza, sul piano di una concreta azione di tutela degli interessi di categoria.

Relativamente agli organismi adatti alle condizioni nazionali, richiesti dalla convenzione 98 quando essi appaiono necessari, si può ricordare che talune delle posizioni dirette ad assicurare le garanzie richieste per la prima forma di protezione sono esercitate, a seconda dei casi, dagli uffici di collocamento o dalle commissioni interne, oppure attraverso le procedure di conciliazione e arbitrato contemplate dagli accordi intersindacali nei vari settori produttivi.

La Convenzione non si limita a definire le misure di protezione che debbono essere in atto onde eliminare ogni discriminazione sindacale e ogni forma di ingerenza delle organizzazioni professionali fra loro. Essa precisa anche quali dovrebbero essere normalmente i rapporti fra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori ed auspica a questo effetto la adozione di misure appropriate alle condizioni nazionali, allo scopo d'incoraggiare e promuovere lo sviluppo e l'utilizzazione delle procedure di contrattazione collettiva, per regolare, con tali mezzi, le condizioni di lavoro.

Ora, è fuori di dubbio che la funzione esercitata a questo riguardo dal Ministero del lavoro e dai suoi Uffici periferici risponda pienamente al precetto della Convenzione. L'intervento del Ministero del lavoro ha determinato apprezzabilissimi risultati nel corso degli anni che hanno seguito lo scioglimento delle organizzazioni sindacali fasciste, ed è agevole riconoscere in ciò una efficace azione d'incoraggiamento.

Dall'andamento della contrattazione collettiva durante questo periodo può desumersi che la disciplina collettiva è stata accolta dalle organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori come l'unica forma possibile di regolamentazione dei rapporti individuali di lavoro.

I contratti collettivi conclusi spontaneamente fra le organizzazioni sindacali interessate, o su invito e con l'intervento del Ministero del lavoro, stanno a dimostrare la vasta attività svolta dalle organizzazioni sindacali per la realizzazione di una disciplina di lavoro effettivamente completa in tutti i settori produttivi.

È da rilevare come la norma della Convenzione diretta ad incoraggiare la stipulazione dei contratti collettivi, in quanto presuppone un sistema di disciplina delle condizioni di lavoro basato sulla contrattazione « volontaria », trovi piena rispondenza nell'attuale ordinamento giuridico nonchè nel sistema previsto dall'articolo 39 della Costituzione per la formazione, attraverso la rappresentanza unitaria, dei contratti collettivi con l'efficacia *erga omnes*.

Nessun dubbio può sorgere al riguardo solo se si consideri che la libertà contrattuale è uno dei principi fondamentali del nostro ordinamento giuridico. Il citato articolo 39 della Co-

stituzione, lungi dal prescrivere condizioni in merito all'esercizio dell'attività contrattuale, determina il modo di formazione del contratto collettivo con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria cui il contratto si riferisce.

Alla facoltà (o libertà) del singolo datore di lavoro e del singolo lavoratore di iscriversi o di promuovere la costituzione di una associazione sindacale, fa riscontro la facoltà (o libertà) da parte delle organizzazioni di stipulare nel modo previsto dalla Costituzione il contratto di lavoro collettivo per tutti gli appartenenti alla categoria professionale.

Dalle precedenti considerazioni si è autorizzati a concludere che i principi stabiliti dalle due Convenzioni di cui trattasi trovano riscontro nel vigente ordinamento giuridico, onde si può far luogo alla ratifica senza dover attendere l'emanazione della legge sindacale, che indubbiamente dovrà contenere disposizioni specifiche in relazione a ciascuna norma della convenzione stessa.

Ritengo pertanto, onorevoli colleghi, che il Senato vorrà aderire all'invito della 3^a Commissione permanente di autorizzare la ratifica di queste due Convenzioni.

SANTERO, *relatore*.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

Il Presidente della Repubblica è autorizzato a ratificare le seguenti Convenzioni adottate dalla Conferenza dell'Organizzazione internazionale del lavoro:

Convenzione concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (n. 87) San Francisco, 17 giugno 1948;

Convenzione concernente l'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (n. 98) Ginevra, 8 giugno 1949.

Art. 2.

Piena ed intera esecuzione è data alle Convenzioni indicate nell'articolo precedente a decorrere dalla loro entrata in vigore in conformità, rispettivamente, agli articoli 15 e 8 delle Convenzioni stesse.