

Lo Statuto dei Lavoratori (L. 300 del 20 maggio 1970) è il testo fondamentale del diritto del lavoro. Oggi qualcuno lo considera un testo vecchio, che toglie molta libertà all'azione delle imprese e difende eccessivamente i lavoratori. Ma dobbiamo pensare alle condizioni in cui ci si muoveva nelle imprese prima dell'entrata in vigore dello Statuto. Lo Statuto è il prodotto di una stagione di lotte per i diritti del lavoro, e dà in qualche modo attuazione ai principi della nostra Costituzione, che afferma come il lavoro sia fonte di reddito ma soprattutto di dignità per i lavoratori.

*E a te cosa serve tutto questo?* A sapere che come lavoratore avrai doveri, sarai chiamato a sacrifici, ti saranno richieste competenze sempre più alte, ma avrai anche i tuoi diritti! Lo Statuto raccoglie le norme principali che tutelano la libertà e la dignità dei lavoratori, la libertà e l'attività sindacale nei luoghi di lavoro e le norme sul collocamento.

Lo Statuto afferma al suo primo articolo che i lavoratori hanno diritto, nei luoghi dove prestano l'attività, di manifestare liberamente il proprio pensiero, senza distinzioni di opinioni politiche, sindacali e religiose. Dunque il datore di lavoro non può indagare, all'atto dell'assunzione (come previsto dall'art. 8), su queste opinioni, né successivamente possono esserci trattamenti differenziati tra lavoratori per questi motivi: il dipendente va valutato per come lavora è basta. Il dipendente, inoltre, mentre svolge la sua attività, non può essere sottoposto a qualsiasi tipo di controllo in quanto potrebbe essere lesa la sua dignità. Per questo lo Statuto vieta:

- di assegnare personale di vigilanza al controllo dell'attività lavorativa senza aver prima comunicato ai lavoratori interessati i nomi e le mansioni dei controllori; in ogni caso il controllo deve essere limitato ai casi in cui ci sono rischi per il patrimonio aziendale o comportamenti illeciti del dipendente, non per verificare semplicemente lo svolgimento del lavoro;
- di usare impianti audiovisivi e altre apparecchiature di controllo a distanza dell'attività a meno che non ci siano particolari esigenze legate all'organizzazione, alla produzione e alla sicurezza sul lavoro (in tal caso vi deve essere un accordo sindacale o un'autorizzazione amministrativa per consentire l'installazione degli impianti).

Notevoli limiti sono anche fissati in tema di perquisizioni sulla persona del lavoratore che sono possibili solo in casi eccezionali per tutelare il patrimonio dell'azienda e comunque solo all'uscita dei luoghi di lavoro, salvaguardando la dignità e la riservatezza del lavoratore e con un sistema di selezione casuale del soggetto da controllare rispetto la totalità dei lavoratori.

Lo Statuto detta anche le regole che il datore di lavoro deve eseguire se vuole dare una sanzione disciplinare a un dipendente (art. 7) e assicura una tutela particolarmente forte in caso di licenziamento illegittimo in un'azienda di grandi dimensioni (art. 18).