

La comunicazione nel rapporto di lavoro

1. aspetti culturali e generali;
2. nella ricerca del lavoro;
3. all'atto dell'assunzione – DLGS n.152/1997;
4. nel corso del rapporto – relazioni aziendali – informativa vicende aziendali – sicurezza – risoluzione del rapporto.

1. La comunicazione nell'ambito del rapporto di lavoro può essere intesa in senso generale come elemento normalmente connesso ad ogni rapporto interpersonale o, in senso maggiormente tecnico e specifico come informazione - informativa che l'impresa è tenuta ad adottare nei confronti dei propri dipendenti.

2. Esamineremo quest'ultimo aspetto. Le funzioni della comunicazione – informativa nell'ambito del rapporto di lavoro sono molteplici. La più generale ed evidente è quella di **tutela** del contraente più debole. L'informazione permette al lavoratore di colmare quella asimmetria cognitiva foriera di debolezza che intercorre tra l'impresa ed i dipendenti. Essa consente inoltre al lavoratore anche tramite i propri rappresentanti di verificare la correttezza dei provvedimenti del datore di lavoro e di intervenire efficacemente in caso di violazione dei propri diritti.

3. Esiste poi quello che può essere definito quale effetto collaterale dell'informazione. Si tratta di una funzione maggiormente sofisticata tesa ad attenuare il conflitto che inevitabilmente sorge tra le parti nell'ambito del rapporto di lavoro. La comunicazione in tal senso può favorire il dialogo, evitando incomprensioni o addirittura contrapposizioni nette e devastanti.

4. Avvicinandosi alla specificità del rapporto di lavoro, notiamo come l'informativa accompagni tutta la vicenda lavorativa come elemento essenziale e sempre più presente. Sin dal momento della ricerca del lavoro, notiamo come le più recenti riforme avviate con la legge Biagi, abbiano aperto in maniera inedita il rapporto di lavoro al contatto diretto con il mercato. Oggi l'aspirante lavoratore non ha difficoltà alcuna a relazionarsi con soggetti privati di qualunque tipo per cercare un lavoro. Egli è così ampiamente esposto soprattutto in ambito telematico ad una miriade di informazioni, spesso scarsamente verificabili. E' importante a questo punto, conoscere i soggetti da cui promanano. In tale ambito, ci possiamo trovare di fronte a soggetti che si occupano di intermediazione di personale e quindi concorrono alla stipula da parte dei contraenti di un contratto di lavoro, oppure ci possiamo trovare di fronte a

semplici agenzie di selezione del personale o a semplici annunci di stampa per la ricerca di lavoro. I soggetti che svolgono attività di intermediazione e ricerca di personale debbono sempre indicare gli estremi della loro autorizzazione, ciò non serve per chi si limita a pubblicare offerte di lavoro. Si fa presente che la legge stabilisce che queste attività non debbono comportare dei costi per i lavoratori. Nell'ambito del mercato, esiste anche la Borsa del Lavoro sistema pubblico di incontro tra domanda ed offerta ancora non pienamente realizzato. Se poi passiamo all'atto dell'assunzione, il DLGS 26.5.97 n.152 assicura che al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore: **l'identità del datore di lavoro, il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto, la durata del rapporto, la durata della prova, l'inquadramento, la retribuzione, la durata delle ferie, l'orario di lavoro, il termine di preavviso.** Nel corso del rapporto, l'informazione attiene per la gran parte al momento collettivo del rapporto di lavoro.. Sussistono in primo luogo degli obblighi legali di informazione del datore di lavoro nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori. Ciò avviene nel caso di vicende di cessione dell'azienda, esempio il caso del trasferimento d'azienda o del trasferimento di ramo d'azienda. Analogo obbligo informativo sussiste nel caso di situazioni di crisi aziendali che presuppongono il ricorso a cassa integrazione, mobilità licenziamenti collettivo. In questo caso l'obbligo di informativa è una garanzia che viene fornita ai lavoratori di fronte ai rilevanti poteri ed alle responsabilità che competono al datore di lavoro. Altri obblighi di informazione e comunicazione sono anche stabiliti dalla contrattazione collettiva. In genere essi riguardano importanti modifiche alla organizzazione aziendale, superamento dei tetti dello straordinario, erogazione di premi e incentivi al personale. La normativa comunitaria prevede inoltre per le aziende a dimensione europea la facoltà di costituire i comitati aziendali europei, organi deputati a rappresentare i lavoratori e ad informarli sulle vicende aziendali. Ove ciò non avvenga è comunque obbligatorio un assiduo flusso di informazioni. Nelle vicende individuali del rapporto di lavoro, il lavoratore risulta spesso titolare di un diritto ad opportune e costanti comunicazioni in tema di sicurezza e prevenzione. Analoghi diritti sussistono per quanto attiene l'informazione di procedimenti disciplinari in forma di contestazione – lo stesso licenziamento deve essere comunicato per iscritto e solo da quel momento, esso produce effetti.