

Nuovi obblighi di comunicazione ai lavoratori assunti: ecco le novità

L'Esecutivo ha approvato il decreto ad hoc sui nuovi obblighi di comunicazione in caso di assunzione recependo una direttiva UE. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Come è noto, le istituzioni italiane debbono adeguarsi alle indicazioni provenienti dalla UE per un'ampia varietà di materie, tra cui il lavoro. Ebbene, è notizia delle ultime ore quella per cui in tema di **assunzioni**, si è registrato il via libera in Consiglio dei Ministri ai **nuovi obblighi di comunicazione** che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori sulle condizioni di lavoro. Il Governo ha dunque messo nero su bianco l'ok e approvato nella giornata del 23 giugno il **decreto** che recepisce una direttiva europea ad hoc. Più nel dettaglio, si tratta di nuovi adempimenti e doveri che ricadono sui datori di lavoro, per il recepimento con provvedimento interno della **direttiva europea Trasparenza** (n. 1152/2019).

Si estende perciò l'elenco delle informazioni da rendere note al lavoratore alla data dell'instaurazione del rapporto di lavoro. E ciò in una prospettiva di maggior tutela e trasparenza di chi viene assunto. La comunicazione dovrà essere effettuata in forma scritta, chiara e consultabile in ogni momento da parte dell'interessato.

Leggi anche: [decreto Semplificazioni 2022 in Gazzetta Ufficiale, ecco le principali novità](#)

Nuovi obblighi di comunicazione per le assunzioni: campo di applicazione della norma

L'approvazione del decreto in oggetto da parte del **Governo** implica - come accennato - una serie di obblighi di comunicazione. Le nuove regole dovranno essere applicate ad una ampia varietà di contratti di lavoro e, in particolare, a:

- tutti i contratti di lavoro subordinato, vale a dire contratti a tempo indeterminato e a termine, part time, intermittenti;
- contratti di lavoro in somministrazione;

- contratti di prestazione occasionale;
- co.co.co.;
- lavoro domestico;
- contratti dei lavoratori marittimi, della pesca e dell'agricoltura.

Tuttavia, secondo quanto emerge dal testo su cui c'è stato l'ok dell'Esecutivo, non a tutti i contratti e rapporti di lavoro si applicano i nuovi obblighi di comunicazione, in caso di assunzione. Sono infatti esclusi:

- i rapporti autonomi;
- i rapporti di agenzia;
- le attività di lavoro nell'impresa familiare;
- il lavoro occasionale di durata uguale o al di sotto di una media di tre ore a settimana in quattro settimane consecutive.

Attenzione però: le novità sugli obblighi di comunicazione varranno soltanto per i rapporti di lavoro instaurati dopo l'**entrata in vigore** del provvedimento di recepimento della citata direttiva UE.

Nuovi obblighi di comunicazione del datore di lavoro: ecco quali sono

Da alcuni anni, ovvero dal 30 luglio 2019, Bruxelles chiede al nostro paese di adeguare agli standard comunitari la disciplina interna sugli obblighi informativi, in merito alle condizioni di lavoro. Ciò evidentemente a favore e nel rispetto dei diritti dei dipendenti.

In particolare, la direttiva europea include misure che intendono garantire a **tutti i lavoratori sul territorio UE** la opportuna e piena conoscenza:

- dei propri diritti in costanza del rapporto di lavoro;
- delle condizioni di lavoro, che si applicheranno a seguito della sottoscrizione del contratto.

I datori di lavoro e le aziende saranno quindi tenuti a dare, insieme al contratto di lavoro, le informazioni ad esso collegate - senza limitarsi a rimandare ai **contratti collettivi**.

Tra gli elementi che l'azienda sarà tenuta a comunicare al dipendente in sede di assunzione e dunque nell'informativa obbligatoria (obblighi di comunicazione), abbiamo i seguenti:

- il nome dell'azienda e la sede di lavoro, la tipologia del contratto, l'inquadramento contrattuale, la data di inizio e fine (se a termine) e l'eventuale periodo di prova;
- i dettagli sulla retribuzione;
- gli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati;
- il contratto collettivo, anche territoriale e/o aziendale, di riferimento - con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- il diritto di conoscere anche gli altri congedi retribuiti oltre le ferie;

- diritto di ricevere la formazione da parte del datore di lavoro (obblighi formativi connessi al rapporto di lavoro);
- le informazioni sull'orario normale di lavoro e sulle condizioni del lavoro straordinario;
- in circostanze di prestazioni organizzate da sistemi automatizzati o digitali, le indicazioni sui dettagli delle procedure.

Insomma, è del tutto evidente che i nuovi **obblighi di comunicazione** in caso di assunzione sono piuttosto numerosi, a conferma della necessità di garantire tutela ai lavoratori e piena conoscenza dei loro diritti.

Leggi anche: [fondo PMI creative, ecco beneficiari, finalità, agevolazioni e date. La guida rapida](#)

Rischi per il datore di lavoro che non rispetta gli obblighi di comunicazione

Essendo in gioco obblighi ben definiti e che hanno come il datore di lavoro come soggetto di riferimento, va da sé che il mancato rispetto di uno o più di essi, condurrà a *sanzioni* ad hoc. Esse potranno essere emesse dall'Ispettorato del Lavoro competente a livello territoriale.

In particolare, i provvedimenti sanzionatori potranno essere consequenziali:

- al caso dell'omissione delle informazioni suddette ai lavoratori;
- al caso dell'informativa incompleta o avvenuta in ritardo.

Sul piano dell'entità della sanzione, essa oscillerà tra un minimo di 250 ad un massimo di 1.500 euro in base alla gravità dell'infrazione e per ogni lavoratore interessato.