

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 30 DEL 31 LUGLIO 2023

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>TFR: Fondo di Garanzia e procedure fallimentari.....</i>	<i>3</i>
<i>Inclusione e pari opportunità: le linee guida della Presidenza del Consiglio.....</i>	<i>4</i>
<i>Aumenta l'assegno di incollocabilità.....</i>	<i>5</i>
<i>BCE: i tassi passano al 4,25%.....</i>	<i>5</i>
<i>Mutui ipotecari concessi ai dipendenti: reddito in natura e tassazione.....</i>	<i>5</i>
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>7</b>
<i>Congedi: mappati tutti i codici evento Uniemens .....</i>	<i>7</i>
<i>Illegittimo il GPS che controlla a distanza il lavoro .....</i>	<i>9</i>

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### TFR: Fondo di Garanzia e procedure fallimentari

L'INPS, con la circolare n. 70 del 26 luglio 2023, ha riepilogato le disposizioni vigenti in materia di intervento del Fondo di garanzia per il TFR, aggiornate con la nuova disciplina introdotta dal codice della crisi di impresa e dell'insolvenza di cui al D.lgs. 14/2019 e recependo, al contempo, gli orientamenti consolidati della giurisprudenza.

I requisiti per accedere alle prestazioni del Fondo di garanzia sono diversi a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno alle disposizioni della legge fallimentare.

Al riguardo, la Corte di Cassazione ha chiarito che la valutazione dell'assoggettabilità a procedura concorsuale del datore di lavoro deve essere fatta in concreto e, pertanto, deve essere considerato "non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267" ai sensi dell'art. 2, c. 5, della L. 297/1982, sia il datore di lavoro che non sia assoggettato a fallimento per ragioni di carattere soggettivo (ad esempio, imprenditore "sottosoglia"), sia il datore di lavoro che non sia assoggettato a procedura concorsuale per ragioni di carattere oggettivo (ad esempio, imprenditore cancellato da oltre un anno dal registro delle imprese).

Il criterio distintivo, pertanto, è l'assoggettabilità o meno del datore di lavoro alle procedure di fallimento/liquidazione giudiziale, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, procedure per le quali l'intervento del Fondo di garanzia è esplicitamente disciplinato dall'art. 2, commi dal secondo al quarto, della L. 297/1982 e dall'art. 1, c. 1, del D.lgs. 80/1992.

L'ambito di applicazione del CCII è più ampio di quello della legge fallimentare, infatti, ai sensi dell'art. 1, il codice disciplina "le situazioni di crisi o insolvenza del debitore, sia esso consumatore o professionista, ovvero imprenditore che eserciti, anche non a fini di lucro, un'attività commerciale, artigiana o agricola, operando quale persona fisica, persona giuridica o altro ente collettivo, gruppo di imprese o società pubblica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici".

L'art. 390 CCII ha previsto che i ricorsi per la dichiarazione di fallimento, per l'apertura del concordato preventivo e per l'accertamento dello stato di insolvenza delle imprese soggette a liquidazione coatta amministrativa presentati prima del 15 luglio 2022 siano definiti secondo le disposizioni della legge fallimentare.

Quando il datore di lavoro è soggetto alle procedure concorsuali, i requisiti dell'intervento del Fondo di garanzia sono:

- la cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- l'apertura di una procedura concorsuale;
- l'esistenza del credito per TFR/retribuzioni rimasto insoluto.

## **Inclusione e pari opportunità: le linee guida della Presidenza del Consiglio**

Sono state pubblicate, sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 26 luglio 2023, le "Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati", predisposte dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Le linee guida suddette muovono dalle novità introdotte dal D.lgs. 36/2023 (codice dei contratti pubblici), il cui art. 61 contiene disposizioni volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti ai contratti riservati.

Ai sensi dell'art. 61, c. 1, in tali contratti «Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono riservare il diritto di partecipazione alle procedure di appalto e quelle di concessione o possono riservarne l'esecuzione a operatori economici e a cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate, o possono riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetti quando almeno il 30% dei lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da lavoratori con disabilità o da lavoratori svantaggiati».

Ai sensi del c. 2 del sopracitato art. 61, inoltre, «Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari o come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, meccanismi e strumenti idonei a realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate».

Si considerano soggetti con disabilità quelli di cui all'art. 1 della L. 68/1999, le persone svantaggiate, quelle previste dall'art. 4 della L. 381/1991 (gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 della L. 354/1975).

In sede di prima applicazione del D.lgs. 36/2023, gli strumenti e i meccanismi premiali sono definiti con le Linee guida adottate ai sensi dell'art. 1, c. 8, dell'allegato II.3, del medesimo decreto legislativo.

## **Aumenta l'assegno di incollocabilità**

L'Inail, con la circolare n. 34 del 26 luglio 2023, ha reso noto che l'importo dell'assegno di incollocabilità è stato rivalutato, con decorrenza 1° luglio 2023, nella misura di euro 290,11.

La rivalutazione, ad opera del D.M. 84/2023, si è basata sulla variazione, registrata dall'Istat, dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta tra il 2021 e il 2022, pari all'8,1%.

Alle operazioni di conguaglio provvederà direttamente la Direzione centrale per l'organizzazione digitale con il pagamento del rateo di ottobre 2023.

## **BCE: i tassi passano al 4,25%**

La Banca Centrale europea, con comunicato stampa del 27 luglio 2023, ha reso noto che il TUR, a decorrere dal 3 agosto 2023, viene innalzato di altri 0,25 punti base passando così dal 4,00% al 4,25%.

Pertanto, gli interessi di dilazione dei debiti contributivi sono pari al 10,25% (TUR + 6 punti percentuali), mentre le sanzioni per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate sono pari al 9,75% (dato dal TUR + 5,5%).

## **Mutui ipotecari concessi ai dipendenti: reddito in natura e tassazione**

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 44 del 25 luglio 2023, ha fornito chiarimenti in merito al trattamento fiscale da applicare sull'erogazione di prestiti ai dipendenti.

Innanzitutto, si ricorda che l'art. 51, c. 4, lett. b del TUIR prevede che ai fini della quantificazione del reddito in natura, «si assume il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto (ora Tasso Ufficiale di Riferimento) vigente

al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi».

Tale disposizione si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata.

La norma si applica, altresì, ai finanziamenti concessi da terzi con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici da parte di quest'ultimo.

Pertanto, a titolo meramente esemplificativo, rientrano nell'ambito di questa previsione, i prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio, mentre ne restano esclusi le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro o dal soggetto a questi collegato.

## APPROFONDIMENTI

### Congedi: mappati tutti i codici evento Uniemens

L'INPS, con il messaggio n. 2788 del 26 luglio 2023, ha fornito alcune precisazioni in ordine alle modalità di valorizzazione, nei flussi Uniemens, dei nuovi codici evento e dei codici conguaglio, afferenti al congedo parentale, al congedo di paternità obbligatorio e ai permessi per disabilità, istituiti a seguito delle recenti novità in materia.

Si riportano, di seguito, i chiarimenti di maggior interesse.

#### Codici evento congedi

L'istituto ha, innanzitutto, fornito una mappatura dei codici evento istituiti dal precedente messaggio n. 659/2023 per la gestione dei congedi parentali, con il dettaglio degli eventi tutelati secondo la previgente normativa e la relativa individuazione del codice di riferimento.

I nuovi codici sono validi per gli eventi verificatisi a decorrere dal 13 agosto 2022 e si aggiungono a quelli vigenti. La loro applicazione è obbligatoria dal mese di competenza aprile 2023.

Nel caso in cui i datori di lavoro procedano all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi fino ad agosto 2022, i medesimi devono continuare a utilizzare i vecchi codici evento/conguaglio, mentre per i periodi decorrenti da settembre 2022 devono essere utilizzati i nuovi codici evento/conguaglio.

È consentito, per la mensilità di aprile 2023, indicare i codici di conguaglio sia come introdotti dal messaggio n. 659/2023 che come individuati precedentemente.

L'obbligo dell'utilizzo dei nuovi codici decorre, infatti, dal periodo di competenza maggio 2023. Anche per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche decorre dagli Uniemens di competenza maggio 2023 (cedolini di maggio 2023 elaborati con gli eventi di competenza aprile 2023).

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 - 31 marzo 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori

di lavoro e l'INPS per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

### **Congedo parentale all'80%**

Vengono fornite istruzioni di dettaglio relative ai nuovi codici evento, da utilizzare per la corretta gestione dei periodi di congedo parentale indennizzati in misura dell'80% della retribuzione.

Un chiarimento importante riguarda l'operatività relativa agli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023. In tal caso, i datori di lavoro devono procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e contestualmente conguagliare la prestazione in misura dell'80%. Per la restituzione deve essere utilizzato il codice Uniemens M047, secondo le regole di compilazione indicate nel messaggio. Tale sistemazione deve essere effettuata sui flussi di competenza da luglio 2023 a ottobre 2023.

Per quanto riguarda l'individuazione del periodo di congedo indennizzabile all'80%, il messaggio ricorda che, per consentire tempestivamente la fruizione dell'indennità più favorevole, si considerano indennizzabili nella predetta misura i primi periodi di congedo, fino al limite di coppia di un mese.

La regola dell'indennizzabilità all'80% dei primi periodi di congedo parentale consente ai genitori, a cui la legge demanda la possibilità di organizzare liberamente la fruizione dei periodi di congedo, di tenere conto più agevolmente dei congedi fruiti o da fruire non dovendo "ricostruire" il frutto pregresso. Ciò non preclude, tuttavia, la possibilità di imputare l'indennità all'80% a periodi successivi, nei casi in cui, ad esempio, vi siano accordi contrattuali che già prevedano tutele di maggior favore nel primo o nei primi mesi di congedo parentale, purché detti periodi indennizzati all'80% non eccedano il limite di un mese di coppia di congedo parentale, siano fruiti entro i 6 anni di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore) e, infine, ricadano nei tre mesi spettanti a ogni genitore e non trasferibili all'altro.

## Illegittimo il GPS che controlla a distanza il lavoro

Il Garante privacy, con la Newsletter N. 507 del 26 luglio 2023, ha sanzionato un'azienda per aver installato un sistema di allarme la cui attivazione e disattivazione si basava sull'uso delle impronte digitali, un impianto di videosorveglianza e un applicativo per la geolocalizzazione di alcuni lavoratori, senza rispettare la procedura di garanzia prevista dallo Statuto dei lavoratori e quella del Codice privacy che costituisce un requisito essenziale per la correttezza dei trattamenti dei dati personali dei lavoratori.

Le violazioni sono state accertate a seguito di un'ispezione avviata dal Garante privacy in collaborazione con il Nucleo speciale tutela privacy della Guardia di finanza.

Per quanto riguarda il sistema di videosorveglianza, gli ispettori hanno accertato che lo stesso, oltre alle riprese delle immagini in diretta, era in grado di captare anche i suoni ed effettuare registrazioni; avevano accesso attraverso uno smartphone il legale rappresentante della società e la sua famiglia. L'applicativo permetteva all'utente di ammonire verbalmente gli interessati, attraverso le casse dell'impianto.

Dall'ispezione è emerso inoltre che l'azienda utilizzava un applicativo che, quand'era in uso, tracciava, tramite GPS, in modo continuativo, la posizione del dipendente nel corso della propria attività, nonché data e ora del rilevamento, determinando così un controllo del lavoratore non consentito.

Il trattamento dei dati a mezzo del sistema di videosorveglianza e quello di localizzazione erano stati effettuati senza che i lavoratori avessero ricevuto un'adeguata informativa e fossero state attivate le procedure di garanzia previste dallo Statuto dei lavoratori (accordo sindacale o, in alternativa, autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro). Per quanto riguarda la videosorveglianza è stata rilevata anche l'assenza di cartelli informativi in loco.

Allo scopo di rinforzare ulteriormente le misure di sicurezza ai locali aziendali, la Società aveva installato anche un sistema di allarme la cui attivazione e disattivazione si basava sul trattamento dei dati biometrici (impronte digitali) di 21 soggetti, tra cui i dipendenti.

Al riguardo, nel provvedimento è stato rilevato che il trattamento dei dati biometrici, di regola vietato in quanto dati rientranti nelle cc.dd. categorie particolari di dati (art. 9 GDPR), è consentito solo al ricorrere di una delle condizioni tassativamente previste dal paragrafo 2 dell'art. 9 GDPR e, per quanto riguarda i trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro, solo quando il trattamento sia necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti del titolare del trattamento o dell'interessato e sia previsto da una disposizione normativa, circostanze non rinvenibili nel caso di specie.

Oltre al pagamento della sanzione pari a 20.000 euro, il Garante ha disposto il divieto del trattamento dei dati raccolti mediante il sistema di videosorveglianza e il monitoraggio continuo della posizione del lavoratore.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

