

CERCA



## MEN AT WORK Il Blog di Andrea Asnagli

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Generale](#) » [Il Blog di Andrea Asnagli](#) » [Amministrazione del personale](#) » [L'azienda fallisce. E i lavoratori ? Si arrangino!](#)

22 dicembre 2009

# L'azienda fallisce. E i lavoratori ? Si arrangino!

[Tweet](#)

Mi piace 67 Share

Questo Natale sarà particolarmente difficile per le famiglie colpite dalla crisi economica, soprattutto per chi ha perso definitivamente il posto di lavoro ed ancor di più per chi, perdendolo, in aggiunta vive (per lungo tempo) l'incertezza della percezione delle sue spettanze finali, come nel caso di chi si è ritrovato con la propria (ex) azienda fallita.

Anche se mi sembrava giusto un ricordo, il discorso puzza di retorica e quindi lo taglio subito: odio la retorica, specialmente se fatta sulle disgrazie degli altri.

Tuttavia è vero che mai come quest'anno mi sono trovato a dover trattare con i fallimenti, non solo (ahimè) dalla parte del creditore ma anche sotto il profilo professionale.

E qui mi sono posto alcune domande che vorrei condividere per una riflessione.

L'azienda fallisce, dicevamo. Viene individuato un giudice delegato e nominati i curatori, con lo scopo di ripartire equamente fra i creditori (in *par condicio*) le insufficienti risorse rimaste. I creditori fanno istanza di ammissione al passivo, viene redatto uno stato passivo, viene presentato al giudice, ecc. (descrizione orrendamente veloce perchè non voglio tediare nessuno). Anche i dipendenti sono tenuti, alla stregua degli altri creditori, a fare istanza (giustamente).

Ma i lavoratori sono creditori *un po' differenti* da tutti gli altri. Essi sono abituati a ricevere dal proprio datore un listino paga (è obbligatorio per legge, è la n. 4 del 5.1.53) con il conteggio di ciò che è loro spettante.

E già qui c'è un primo "buco" della legge: la busta paga è fatto obbligo di consegnarla solo con la consegna della retribuzione; no retribuzione, no busta (al massimo dovrà – dovrebbe – essere elaborato il Libro Unico del Lavoro entro il 16 del mese successivo). Il lavoratore che non riceve retribuzioni, può non ricevere nemmeno la busta: penalizzato due volte.

Quando un'azienda è sulla china del fallimento, saltano un po' di buone abitudini... e così nessuno si preoccupa magari per mesi di elaborare un (inutile) listino paga o LUL, oppure il listino viene elaborato ma poi

agevolazioni contributive,  
appalti privati, apparato sanzionatorio,  
asseverazione, associazioni di categoria,  
Buste Paga, comunicazioni preventive, conguaglio fiscale,  
consulenti del lavoro, Contrattazione  
collettiva, creditori, crisi aziendali, debitori, dipendenti,  
diritti dei lavoratori, diritto sanzionatorio, disoccupati, dpl  
modena, Enti Bilaterali,  
esternalizzazioni, Fallimenti, formazione,  
gestione separata, Inail,  
indennità, Inps, lavoratori in

resta a chissa chi (io lo so: il consulente che seguiva l'azienda).

Sia come sia, il lavoratore dipendente che, ad azienda viva, era destinatario di un sistema di tutele dal punto di vista delle proprie spettanze, diventa un creditore "puro" come tutti gli altri (solo privilegiato, d'accordo). Da questo momento scatta per lui un obbligo che fino a poco prima era un diritto: recuperare (e magari far elaborare) le proprie buste paga mancanti ai fini di esercitare documentalmente il proprio diritto di essere ammesso al passivo.

Notazione n. 1: semplificando, ciascun creditore avrà un titolo di credito già confezionato da opporre (caso tipico: la fattura non pagata). Il lavoratore no. E' l'unico che vedendo retrocedere quello che fino a poco prima era un suo sacrosanto diritto, si deve faticosamente ricostruire la propria storia. A sue spese: elaborare una retribuzione non è facile. Come se non bastasse la spada di Damocle del futuro incerto e il magro presente dei debiti incumbenti (quelli, purtroppo, CERTISSIMI).

Notazione n. 2. Ricevuti i listini dei dipendenti, il curatore scrupoloso, che di solito è esperto in fiscalità, contabilità e diritto fallimentare, ma non in amministrazione del personale, nomina un consulente della procedura, il quale – nè più ne meno – rifà i conteggi già fatti dagli altri a fini di controllo.

Corollario. Dall'incrocio delle notazioni 1 e 2, si evince che bene che vada (cioè che non vi siano contrasti) gli stessi conti vanno rifatti almeno due volte, tre il consulente viene incaricato di fare un conteggio preliminare delle spettanze finali.

N.B. Dalla mancata elaborazione delle retribuzioni vengono colpiti anche gli Enti Previdenziali, che a loro volta devono rifare una serie di conti (e quindi arriviamo già a 4 conteggi sullo stesso argomento) per stabilire l'ammontare del proprio credito. Ovviamente se poi i conti non dovessero tornare, si devono rifare e confrontare (altri conti, altro lavoro). Se i dipendenti sono 200, ognuno potrebbe andare a far sviluppare i propri conti da una testa diversa: ulteriore dispendio di energie (200 conteggi individuali, magari con 200 esami diversi della situazione, non nota, e 200 metodi diversi, invece che un conteggio collettivo, monoesame e monometodo).

Notazione n. 3. A molti fallimentaristi (così come a molti commercialisti) l'argomento "paghe" non piace. Non solo non se ne occupano, ma quando vi si avvicinano compaiono collane d'aglio, strani esorcismi, riti di purificazione. In tal senso, spesso i documenti di lavoro non vengono raccolti se non per ultimi e come inutili, pesante fardello, dal curatore (questo da cdl l'ho visto spesso). Insomma, materiale da cui stare alla larga il più possibile. Non si sa se per pura idiosincrasia o perchè si spera che arrivino meno domande di ammissione al passivo.

Osservazione parallela: fortunatamente non tutti i curatori sono così e diversi mostrano anche una spiccata attenzione ai problemi dei lavoratori.

Quesito finale: ma **perchè non si obbliga per legge il curatore ad elaborare (o far elaborare) i listini-paga eventualmente mancanti, comprese le competenze di fine rapporto, ed a trasmetterli ai lavoratori, oltre che agli Enti previdenziali** (con i dati e i formati soliti)? Non sarebbe un solo lavoro, integrato ed organico, utile a tutti, economico ed intelligente?

Se questo è un peso aggiuntivo (non grosso, rispetto al resto) verso risorse ormai limitate, non sarebbe comunque più utile che disperdere energie (il costo è almeno 10 volte superiore) in tanti conticini, a volte pure sballati? Poi, sulla base dei dati indicati, ciascun lavoratore farà la propria istanza, magari anche **collettivamente** non sarebbe male, se si accettassero i dati condivisi con il curatore ed il suo consulente... perchè dover far fare obbligatoriamente 200 domande dove vengono ripetute per 200 volte pagine e pagine di frasi di rito? (Però poi mandiamo mail con evidenziato "non stampare questo documento se non è necessario" ...).

mobilità, Lavoro, lavoro irregolare, lavoro nero, lavoro sommerso, **Libro Unico del Lavoro**, maxisanzione, misure, organismi paritetici, parti sociali, prevenzione, **pubblica amministrazione**, retribuzioni, sanzione, sindacati, sindacati, soci e collaboratori, spettanze, stato passivo

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWIKI](#) ▶



NOVITA'

[Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 50,00 (-15%) € 42,50



Prevendita -15% fino al 30/7



NOVITA'

[Busta paga in pratica](#)

Cerioni Dimitri, Pappalardo Fabio,

Ercoli Andrea

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 60,00 (-15%) € 51,00



NOVITA'

[LAVORO E PREVIDENZA: Carta +](#)

[Digitale Formula Sempre](#)

[Aggiornati \(in abbonamento\)](#)

€ 238,00 +IVA (-50%) € 119,00 +IVA



NOVITA'

Busta paga in pratica 2018

Aggiungo (così forse non sarò ricercato dai sicari dell'associazione curatori): eventualmente, su autorizzazione del giudice, potrebbe sottrarsi a tale incombenza il curatore che si trovasse di fronte ad una situazione particolarmente complicata così da non poter obiettivamente nemmeno pensare di far tentare una ricostruzione in tal senso.

In un momento particolarmente drammatico nella vita delle persone, il fallimento della propria azienda, una norma del genere (magari un passaggio nella legge fallimentare) sarebbe un piccolo aiuto che evita di disperdere risorse e ristabilisce il diritto a che i conteggi vengano fatti dal datore di lavoro (o da chi ne ha preso il testimone).

E infine una modifica della legge 4/53. Anche senza fallimento. Che sia obbligato a consegnare (oltre che elaborare) le buste-paga non solo chi paga ma anche chi non paga. Che all'incertezza del *se* e del *quando* non si aggiunga, ultimo sfregio, anche quella del *quanto*.

Si parla, giustamente, di ammortizzatori sociali, ricollocazione, riqualificazione, e questi sono i temi importanti e sicuramente decisivi, per superare una crisi – anche personale e familiare. Ciò di cui stiamo parlando qui sarebbe invece solo un piccolo aiuto, un alleviare alcune incombenze in un brutto momento, ed in fondo una mera razionalizzazione.

Lecture: **463003** | Commenti: **296** |

[Tweet](#)

Mi piace 67

Share Share

E-mail

PDF

RSS

## 296 Commenti a “L'azienda fallisce. E i lavoratori ? Si arrangino!”

1. **AI** scrive:

Scritto il 22-12-2009 alle ore 17:11

“... E infine una modifica della legge 4/53. Anche senza fallimento. Che sia obbligato a consegnare (oltre che elaborare) le buste-paga non solo chi paga ma anche chi non paga ...”

mumble, mumble ...

e se ricominciassi con la crociata “criterio di cassa e criterio di competenza” ...

mumble, mumble ...

2. **giorgio** scrive:

Scritto il 22-12-2009 alle ore 21:22

Sono assolutamente d'accordo con Andrea. Non mi stupisco della illogicità delle norme. Ribalterei il concetto: un'azienda fornitrice del fallito, è sempre un'insieme di persone che ha deciso un'imprenditorialità. Se in seguito al fallimento si trovasse in situazione creditizia per sprovvedutezza od eccessiva fiducia del fallito è giusto pretendere quanto vantato, ma, solamente DOPO fosse stata liquidata ogni spettanza dei dipendenti che si trovano senza lavoro con tutto quello che ne consegue.



### [Pagne e contributi 2018](#)

AA.VV .

Indicitalia .

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 85,00 (-15%) € 72,50



### [Privacy](#)

Soffientini Marco

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 70,00 (-15%) € 59,50



**NOVITA'**

### [Previdenza 2018](#)

ChiaraLuca Antonio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 119,00 (-15%) € 101,00



Prevendita -15% fino al 7/5



### [Guida alle Pagne](#)

Brisiani Massimo

Editore: **Ipsoa**

€ 225,00



Speciale HAPPY SUMMER! Abbonamento Digital 6 mesi a soli € 90



**NOVITA'**

### [Lavoro 2018](#)

AA.VV .

Indicitalia .

Editore: **Ipsoa**

L'imprenditore rischia di fallire o di guadagnare molto. Il dipendente non rischia di guadagnare molto e non può rischiare il fallimento della sua famiglia. Alla faccia della "REPUBBLICA FONDATA SUL LAVORO"

3.  **giorgio scrive:**

Scritto il 22-12-2009 alle ore 21:31

seguito: le leggi e le normative dovrebbero obbligare in primis a soddisfare nel migliore dei modi i Lavoratori nonchè gli Enti Previdenziali. Aggiungo inoltre che nel caso in cui il responsabili dell'azienda fallita possa essere ritenuto in qualche modo corresponsabile del fallimento stesso, i Lavoratori dovrebbero essere anche risarciti per danni morali, psicologici (avete presente i giorni, i mesi o forse gli anni passati in situazioni di disoccupazione) e materiali.

Ciò scritto da un imprenditore in pensione

4.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 23-12-2009 alle ore 10:51

Caro AI, sul criterio di competenza avrei qualcosa da dire (ma rimando il discorso all'altro post nel blog ...).

Qui dico: se si separasse il problema fiscale dal resto ... (una volta si tentò un referendum, se ben sowengo), un bel listino al mese non si toglierebbe a nessuno. Cosa che in ogni caso, anche se non si paga – si è tenuti a fare (come ben chiarisce il Vademecum sul Libro Unico del Lavoro del Min. Lav.). E a questo punto: oltre che fare la busta-paga, CONSEGNARLA al lavoratore dovrebbe essere un obbligo a prescindere dal pagamento della busta stessa o meno (se c'è anche il pagamento è molto meglio, owio ...).

5.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 23-12-2009 alle ore 10:59

Caro Giorgio imprenditore in pensione, non mi stupisce la possibilità della rete di raggiungere mille esperienze.

L'argomento "fallimento" sarebbe troppo vasto, anche se non sono in disaccordo con alcune cose che scrivi: sulla conduzione di alcuni fallimenti manca con tutta evidenza una RESPONSABILITA' MORALE imprenditoriale, e se non c'è quella non ci sono leggi che tengano.

Ma è un tema che con questa ampiezza tratteremo (forse, nelle intenzioni) un'altra volta.

Qui il tema è più semplice: pagare le giuste mercedi è riconosciuto anche come precetto morale dalla Chiesa, per l'argomento in questione ci "accontenteremmo" (ripeto in mancanza di meglio) di non far

Anno: 2018

Versione carta

€ 119,00 (-15%) € 101,00



NOVITA'

[Dirigenti e giusta causa](#)

Ripa Alessandro

Editore: Ipsoa

Anno: 2017

Versione carta

€ 45,00 (-14%) € 38,50

pesare sui lavoratori l'obbligo di farsi i propri conteggi (una beffa oltre al danno, oltre che un costo in più).

Coinvolge, se mi permettete, anche una gestione professionale (siamo un non siamo in un blog per professionisti?) dell'argomento "lavoratori" nel Fallimento ... Oggi come oggi mi sembra che "defilarsi" dalla questione sia possibile e, più di una volta, praticato.

Siamo d'accordo che non sia giusto ?

---

6.  **CLAUDIO.B** scrive:

Scritto il 23-12-2009 alle ore 12:37

1- I conteggi per l'istanza di insinuazione al passivo fallimentare da parte dei dipendenti vengono sistematicamente fatti dai sindacati, non credo rinuncerebbero facilmente alla loro fetta di torta.

2- Certe affermazioni possono essere vere nelle grandi aziende, ma di contro esistono tantissimi piccoli fallimenti dove l'imprenditore ha lottato braccio a braccio coi dipendenti per salvare l'azienda

3- la mancanza delle buste paga nasce dal fatto che i primi a non essere più pagati in situazione di difficoltà sono proprio i professionisti che dovrebbero redigere i bilanci e quelli che dovrebbero fare le buste paga...

4- l'obbligo di consegna del cedolino, se da un punto di vista potrebbe essere risolutivo di molti problemi, dall'altro lato potrebbe rendere la situazione più difficile in quanto è titolo esecutivo a tutti gli effetti. (la piccola azienda in difficoltà che sta pian piano risalendo la china potrebbe essere dichiarata fallita a seguito di istanza di fallimento da parte di un lavoratore per un credito di soli 500€

---

7.  **Massimiliano Tavella** scrive:

Scritto il 23-12-2009 alle ore 12:52

Per questa volta Andrea, mi perdonerai tu dell'intrusione...

Parlo da dottore commercialista che si occupa solo di lavoro pur gestendo alcune procedure fallimentari in qualità di curatore...

A mio avviso e per esperienza diretta, non tutte le procedure fallimentari sono uguali.

Vi sono alcuni fallimenti in cui non trovi neanche più il portone dove apporre i sigilli, altri in cui invece sebbene la procedura presenti numerose difficoltà, trovi documentazione utile al fine di ricostruire compiutamente la situazione.

Non credo che obbligare un datore di lavoro in odore di insolvenza a consegnare i cedolini paga risolva il problema della ricostruzione delle retribuzioni spettanti.

Infatti, il viaggio tra la crisi d'impresa, l'insolvenza ed il conseguente fallimento è tanto lungo da far drizzare le antenne dei lavoratori che potrebbero già agire in costanza di rapporto ma in carenza di retribuzione.

Mi spiego meglio.

E' indubbio infatti che la mancata retribuzione che perdura per tre o quattro mesi, salvo eccezioni per le

quali è possibile richiedere l'intervento degli ammortizzatori sociali, è segnale inequivocabile di uno stato di crisi prodromico a quello di insolvenza.

Andrea, ho conosciuto tanti farabutti che hanno fatto scoppiare l'azienda portandosi dietro la cassa, per cui mi chiedo quale valore probatorio, ma soprattutto tecnico, possa avere un cedolino paga in vigore del LUL.

Una ricostruzione andrebbe comunque fatta, anche ai fini dell'intervento del Fondo di Garanzia.



8. **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 23-12-2009 alle ore 16:17

per Claudio, con la sua stessa sequenza

1. Ah che bello se quando si parla di qualcosa non scattasse subito il calcolo di "chi ci perde qualcosa".

Comunque sarebbe bello un intervento di unsindacalista che dicesse: per il bene dei lavoratori, rinuncio subito !!!!

2. Sono pienamente d'accordo, Claudio: ne ho visti tanti anch'io; l'equazione automatica fallito = cattivo/scorretto va rigettata. Detto ciò, è anche vero che diversi "ci marciano".

3. Vera anche la terza osservazione: però qui si tratta di un lavoro di ricostruzione in cui si potrebbe anche valorizzare il lavoro di chi ha interrotto il servizio ... ad esempio, se ti "ricompro i dati" ottimizzo un servizio con poca spesa.

4. Sul quarto punto si può ragionare così: bisognerebbe porre delle regole precise su certe istanze di fallimento o certe dimissioni per giusta causa. Insomma, la valutazione della correttezza o meno di un'azienda potrebbe essere corredata da molteplici aspetti.

Faccio un caso: per una crisi di liquidità non riesco a pagarti subito, però ti consegno i cedolini regolari ed inoltre tutte le comunicazioni agli Enti e stabilisco un piano di rientro graduale con te. A queste condizioni tu non puoi né procedere con istanze né dimetterti pretestuosamente per giusta causa. (è solo un esempio... non prendetelo alla lettera)



9. **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 23-12-2009 alle ore 16:30

Caro Max non solo ti perdono ma ti ringrazio dell'intrusione — mi casa tu casa ... quando e come vuoi, è solo e sempre un piacere (credo che il bello di Postilla sia anche questa possibilità di scambio parallelo, non trovi ?) .

Concordo sul fatto che i fallimenti non siano tutti uguali: per questo dove non c'è nemmeno il portone (il classico si salvi chi può) ipotizzavo la possibilità per il curatore di essere sciolto dall'obbligo suggerito dal post.

Sul fatto che consegnare il listino aumenterebbe molti problemi, possiamo parlarne (vale in parte anche la risposta data a Claudio nel punto 4 del precedente intervento): di certo non risolve il problema principale (il pagamento) però potrebbe creare delle certezze in più.

Poi per il farabutto c'è anche un aspetto penale, per cui fraudolenta può essere (se non erro) non solo la bancarotta ma anche l'assenza di documentazione. Ecco, estenderei questo onere/rischio anche ai documenti di lavoro (non so se mi spiego)ed in particolare alle buste paga. Invece in passato ho avuto l'impressione, in particolare su micro aziende fallite, che i documenti di lavoro (e per deduzione i lavoratori) non se li filasse nessuno ...

Concludo (è più interessante leggervi che scrivere): se, come anche tu ammetti, una ricostruzione deve esser fatta, bene, che si faccia d'ufficio da parte del curatore (a mezzo di consulente del lavoro o equiparato) e si metta tempestivamente a disposizione dei lavoratori (anzi, si potrebbe addirittura prevedere per i lavoratori un meccanismo di "adesione automatica" alla documentazione fornita dal curatore: quanta carta e lavoro inutile in meno ?)

---

10.  **CLAUDIO.B** scrive:

Scritto il 23-12-2009 alle ore 16:55

e ora mi dici chi è l'EQUIPARATO ?????? heheeh  
I consulenti del lavoro soon CONSULENTI DEL LAVORO on hanno equiparazioni di sorta ....

---

11.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 23-12-2009 alle ore 19:07

Claudioooo, provocatùr !

Siccome non ragiono mai in senso autopromozionale, con l'espressione da te incriminata volevo sveltamente indicare tutti i professionisti abilitati (a fornire assistenza in materia di lavoro e previdenza) di cui alla L. 12/79 art. 1 e quindi oltre ai consulenti del lavoro ... etc etc

Ne approfitto per augurare un sereno e lieto Natale a tutti i naviganti che passano di qua.

---

12. [This week on Postilla #17 — Encob Blog](#) scrive:

Scritto il 18-1-2010 alle ore 08:18

[...] L'azienda fallisce. E i lavoratori? Si arrangino! dal blog di Andrea Asnaghi, un post molto interessante ed educativo dell'inefficienza del sistema e una bella proposta di razionalizzazione... [...]

13.  **Lorena corti scrive:**

Scritto il 10-3-2010 alle ore 16:08

Buongiorno

ho letto il suo articolo che purtroppo mi interessa molto visto che proprio ieri ho saputo che per la società per la quale lavoro è stata aperta una procedura fallimentare

la mia domanda è

visto che la società ha sempre emesso i listini paga e li ha consegnati ai dipendenti quanto meno a me sì ma non li ha pagati sempre ho infatti alcune mensilità in arretrato la domanda è

se vi sono dipendenti come me che sono tutt'ora "assunti" e operativi nell'azienda che al momento è ancora in attività con delle mensilità in arretrato + altri dipendenti che dopo 2 3 mensilità si sono licenziati per giusta causa questo già da qualche mese e che quindi vantano giustamente anche loro degli arretrati

il curatore se ha della liquidità disponibile nelle casse dell'azienda è tenuto o meno a pagare con precedenza i dipendenti ancora in essere o siamo tutti equiparati?

questo non perchè non voglia che vengano pagati i miei ex colleghi ma solo perchè visti i sacrifici fatti sino ad ora soprattutto nella speranza che non si arrivasse al fallimento, essere messa sullo stesso piano mi risulterebbe quasi una beffa

se ha la risposta sempre che ve ne sia una la ringrazio in anticipo se me la vorrà inviare

cordiali saluti

Lorena

---

14.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 10-3-2010 alle ore 16:38

Un saluto pieno di comprensione, Lorena.

Non vi è alcuna precedenza fra i dipendenti restati fino all'ultimo (magari in senso fidelizzante e costruttivo, come evidenzi tu, ma tieni presente – per equità – che potrebbe essere anche l'opposto) e quelli che se sono andati via prima.

Sarete tutti esattamente sullo stesso piano, che è poi quella condizione di par condicio creditorum che sta alla base della procedura fallimentare.

In bocca al lupo per il futuro.

---

15.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 16-4-2010 alle ore 13:07

Scusate se riapro questo post, racconto una cosa, perchè merita una riflessione sull'argomento qui proposto ...



Un dipendente di un'azienda fallita procede con l' ammissione al passivo per il suo tfr (era già cessato all'atto del fallimento ma il tfr non l'aveva percepito).

Ora per richiedere l'intervento del Fondo Garanzia di Inps deve compilare alcuni moduli, fra cui una attestazione del curatore rispetto alla considerazione del suo Tfr nello stato passivo.

In seguito a questo passaggio, si evidenzia una discrepanza non da poco (circa il 25 % in meno) fra il tfr maturato dal dipendente e quello MINORE che ha richiesto nello stato passivo.

Cosa è successo ? molto semplice: il suo avvocato ha fatto istanza di ammissione al passivo PER IL NETTO del TFR risultante dal cedolino elaborato dalla ditta (sì, avete letto bene).

NB Il dipendente non ha lavorato per molto tempo in azienda (circa tre anni), ma l'istanza così geniale del suo legale (non ce la faccio ad aggiungere "di fiducia") gli è costata (ad ora) di parcella del professionista circa un terzo del suo tfr.

senza ulteriori commenti ...

---

16.  **Francesco Cuccuini** scrive:

Scritto il 21-4-2010 alle ore 09:56

...é quel che mi chiedo spesso?

Il Datore di Lavoro può difendersi dai lavoratori cialtroni.

Ma chi difende i lavoratori dal Datore di Lavoro cialtrone?



Generalizzando un po' ...però il problema rimane.

Saluti

---

17.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 21-4-2010 alle ore 11:16

Caro Francesco, grazie dell'intervento.

Diciamo che il problema qui affrontato è un po' più ristretto e tecnico (in accordo con lo spirito di Postilla) di quello "filosofico" da te posto.

In ogni caso, Ti assicuro che dipendenti (oltre che datori) "cialtroni" mettono spesso in atto azioni da cui difendersi/preservarsi non è facile.

E credo di poterlo affermare con una certa "equidistanza di fondo" in un post che si pone un problema di tutta evidenza riferito ai lavoratori.

Qui il fatto è che oltre al danno, anche grave (il datore di lavoro "cialtrone", secondo la tua espressione, ma potrebbe essere anche semplicemente sfortunato)il lavoratore si deve subire anche alcuni oneri aggiuntivi – in cui non è detto che non si inseriscano altri "cialtroni" (che non hanno la possibilità di configurarsi, nemmeno incidentalmente, come sfortunati).

E se non proprio cialtroni, quantomeno una parvenza sciacallesca lasciamela individuare.

Mi costringo a non approfondire oltre ....

---

18.  **Marco scrive:**

Scritto il 8-6-2010 alle ore 10:39

Intervengo per avere alcune delucidazioni. I primi di marzo del 2010 l'impresa X fallisce, il personale continua a prestare servizio, e a fine marzo la curatela fa il suo accesso in azienda dichiarando di non aver chiesto l'esercizio provvisorio e che tutti i dipendenti potevano ritenersi esonerati dal servizio in forza dell'art. 72 l.f sin dalla data dichiarativa di fallimento....il 30 aprile tutto il personale viene licenziato a valle di una 223...

Mi chiedo: il credito retributivo è maturato sino al 30 aprile, o la sua maturazione è limitata sino all'ultimo giorno di effettivo servizio, indipendentemente dalla data successiva del licenziamento, oppure addirittura sino al giorno della sentenza dichiarativa di fallimento?

Grazie.

---

19.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 8-6-2010 alle ore 11:22

Bella domanda, che apre una VORAGINE.

Prima di rispondere, vorrei far notare che l'esempio sopra riportato, non così inconsueto, è direttamente esemplificativo del MARASMA in cui si trova il dipendente (e che con la modestia ed i limitati mezzi del caso, ho cercato di sollevare con questo post) con una serie di soggetti che – colpevolmente od incolpevolmente – tendono a scantonare il problema.

Da titolare di un nucleo di diritti ben precisi, il lavoratore si trova così di colpo ad essere una specie di "appestato".

La legge fallimentare regola tutto, ma non queste casistiche che sono vaghe (!), anche se ricorrenti.

A mio avviso, e checchè ne dica la curatela, il credito retributivo dovrebbe maturare sino a quando il dipendente offre la prestazione (quindi se tale offerta è esistita, teoricamente fino al 30 aprile), a meno che non sia a conoscenza dello stato di fallito.

Di fatto i curatori non vorranno andare oltre la data del fallimento. Però sarebbe interessante stabilire come i curatori "interpretano" il periodo da fine marzo (arrivo della curatela) al 30 aprile (licenziamento) atteso che in tal senso se una procedura di riacordo non è stata attivata la curatela fallimentare rischia di ritrovarsi in carico, quantomeno per quel periodo, gli oneri della (offerta della) prestazione lavorativa.

Mi chiedo peraltro se "a monte" del licenziamento ex lege 223/01 non vi fosse la possibilità di raccordare il fallimento con una procedura di CIGS a partire dalla data di fallimento.

20.  **ClaudioB scrive:**

Scritto il 8-6-2010 alle ore 11:29

Concordo caro Andrea, e l'argomento è spinoso, il fallimento di per sè non è motivo di licenziamento tout court, pertanto il curatore DEVE procedere a comunicare ai dipendenti la fine del rapporto di lavoro.

Vista così il momento "ultimo" è il giorno comunicato con la lettera di licenziamento. Tenuto conto che in alcuni casi il curatore fallimentare potrebbe ritenere di non licenziare i dipendenti in quanto per esempio stà tentando una cessione d'azienda. cosa che può fare. O ritiene che alcuni dipendenti devono rimanere in forza per terminare delle commesse e quindi creare crediti utilizzabili nella procedura fallimentare.

Il discorso della 223 è diverso, il curatore può accedere alla mobilità senza necessità di effettuare il pagamento d'ingresso.

---

21.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 8-6-2010 alle ore 12:02

Sai qual è l'altra cosa "curiosa", Claudio (e altri ospiti, ovviamente) ?

Quando aprii questo post (provocato dal turbamneto che mi ha causato constatare la difficoltà di molti lavoratori) lo inviai in forma di dialogo/confronto a diversi SINDACALISTI che conoscevo: ce ne fosse stato UNO (1) che sia intervenuto o che, parlandone mooolto dopo e mooolto casualmente, non si sia sentito in dovere di porre dei "distinguo", delle "eccezioni", etc etc.

Sarà forse che nel fiorento mercato (sigh...) della gestione fallimentare e post-fallimentare abbiano qualche "interesse" anche loro ? mah ...

Insomma, una preoccupazione in senso

- regolatorio
- semplificatorio
- garantista

dovrebbe averla proprio chi (almeno nominalmente) difende gli interessi dei lavoratori ...

---

22.  **sergio scrive:**

Scritto il 8-6-2010 alle ore 21:54

Il solito attacco gratuito al sindacato mascherato da preoccupazione per i lavoratori.

Sappiamo benissimo da che parte stanno i consulenti del lavoro / non certo da quella dei dipendenti !

---

23.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 9-6-2010 alle ore 09:13

Ossignore ...

Sergio, ma quale "attacco" e "gratuito" ?

QUI si parla DAVVERO di una preoccupazione verso i lavoratori (e se vuoi anche verso gli operatori SERI del lavoro) che sul tema dipendenti/fallimento riscontrano

– disorganizzazione

– confusione legislativa

– difficoltà, costi ed impicci nei confronti di chi (i lavoratori) già vive un dramma pesante.


E qui non c'è nulla di "gratuito" o di inventato, mi pare.

Per quanto riguarda il presunto "attacco", lavoro giornalmente con le OO SS e riconosco la loro funzione: qualche anno di attività mi ha fatto guadagnare in genere il rispetto e la considerazione (reciproci) verso chiunque sta nel mondo del lavoro con serietà, intelligenza e senza preconcetti. Ho solo espresso un personale STUPORE di fronte alla assoluta indifferenza (meglio: refrattarietà o riluttanza) rispetto ad un problema che io ho toccato vivamente con mano da poco ma che esiste da sempre.

Finisco: i consulenti del lavoro non stanno necessariamente "da una parte" ed il loro intervento spesso è una garanzia di efficacia e correttezza proprio verso i lavoratori.

Quindi, caro Sergio, adesso che abbiamo spiegato che l'attacco te le sei cantato e suonato da solo, se volessi intervenire sull'argomento te ne sarei grato ... o in fondo in fondo non ti interessa ?

---

24.  **Tiziana B.** scrive:  
Scritto il 24-6-2010 alle ore 20:07

La mia azienda è andata in fallimento e da circa 7 mesi il nostro commercialista si è rifiutato di farci le paghe, in quanto a sua volta non pagato.

Oggi ci troviamo, siamo in 30 dipendenti, nella condizione di non avere nemmeno i Cud per poter fare i 730. Sappiamo del fallimento ma ancora non si è visto il curatore. Siamo disperati e senza un appiglio.

Cosa possiamo fare e quali sono i nostri diritti ? Se ne abbiamo ancora.

---

25.  **ClaudioB** scrive:  
Scritto il 25-6-2010 alle ore 06:48

Cara Tiziana, i tuoi diritti ci sono ancora, sfortunatamente saranno dilatati nel tempo...

Andrea, lancia un altro sassolino, con il nuovo rito fallimentare che esclude alcune aziende dalle

procedure concorsuali secondo il volume d'affari, rende ancora più difficile il percorso dei lavoratori per vedere riconosciuto il loro credito, difficoltà che in tal caso aumenta anche per la richiesta di intervento del fondo di garanzia.

Sarà l'ex dipendente a dover verificare che il datore non è soggetto alla procedura, ASSURDAMENTE GRAVA SU DI LUI L'ONORE DELLA DIMOSTRAZIONE.

Quindi, per richiedere l'intervento del fondo garanzia prima dovrà fare istanza di fallimento, poi, con i suoi tempi, il tribunale per il tramite del curatore nominato, emetterà un decreto di reiezione dell'istanza.

E solo a questo punto il dipendente potrà rivolgersi all'inps...

Un altro sassolino da lanciare sarebbe quello inerente i compensi dei liquidatori e dei curatori... Spesso calcolati in percentuale al patrimonio e al recupero crediti effettuato...

Ho visto compensi MILIONARI per attività liquidatorie risibili e su questo tutti tacciano.

E' vero che alcuni fallimenti sono VUOTI anche per il liquidatore, ma dall'altra parte ben recuperano in altri fallimenti, a discapito di AZIENDE CREDITRICI (che a loro volta vanno in difficoltà per la perdita del credito) e degli ex dipendenti (ma che almeno hanno o avrebbero il paracadute del fondo di garanzia e della mobilità....).

---

26.  **Tiziana B. scrive:**

Scritto il 25-6-2010 alle ore 08:30

Non capisco la risposta, cosa significa dilatati nel tempo ?

Oggi non so come fare a campare e nessuno ha una risposta. Prova questo, prova quello ma siamo disperati, e ci sono 30 famiglie sul lastrico.

però mi sembra di capire che i soldi per i liquidatori non mancano MAI

---

27.  **ClaudioB scrive:**

Scritto il 25-6-2010 alle ore 08:41

Tiziana, non fraintendermi, capisco la sua disperazione, ma la mia affermazione "dilatati nel tempo" era di natura squisitamente giuridica e non umana.

I dipendenti dal punto di vista giuridico (così non mi si fraintende) sono dei PRIVILEGIATI all'interno delle procedure fallimentari, ed in più possono usufruire degli ammortizzatori sociali da una parte e del fondo di garanzia dall'altra. Il problema, come dicevo, è di tempistica...

Per il suo caso personale in primis deve avere la CERTEZZA dello stato dell'azienda (in liquidazione ? in concordato? in fallimento ?) tale informazione può essere reperita su internet nel sito del tribunale (ma non tutti i tribunali hanno un sito) oppure direttamente presso la segreteria del tribunale.

Una volta conosciuto lo status dell'azienda, saprà anche chi è il liquidatore/curatore.

Procederà a predisporre l'istanza di insinuazione al fallimento (è semplice glielo assicuro, ma se non se la sente di sbagliare perchè si tratta comunque di soldi, può rivolgersi al sindacato).

Conoscendo la situazione dell'azienda potrà anche sentire l'inps per la parte ammortizzatori sociali / fondo di garanzia.

Una volta depositata l'istanza rimane AHIME solamente aspettare.

Ma come lei ed i suoi colleghi, ci saranno anche molti piccoli LAVORATORI AUTONOMI, PADRONCINI, ARTIGIANI che non avendo alcun "privilegio", dal fallimento dell'azienda avranno perso tutto (ma questa è un'altra storia e non è inerente a questo blog...)

---

28.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 25-6-2010 alle ore 09:47

A Tiziana: mi sento di aggiungere a quanto detto Claudio, che per quanto riguarda la normativa fiscale il 730 non sarà possibile in assenza di rapporto – a meno che la Sua (ex?) ditta non abbia titolo per richiedere la CIGS (cassa integrazione straordinaria) con la causale della procedura concorsuale (quale che sia) in corso.

Quindi dovrà fare il modello Unico e per il problema del Cud faccia intervenire tempestivamente il curatore oppure (incaso di mancato intervento) denunci la mancata consegna del Cud ad Ag. Entrate, avvertendo che in contemporanea Lei dichiarerà i compensi e le ritenute che risultano dalle Sue buste-paga percepite (solo per i redditi che sono stati pagati) .

Le variabili sono tante, la Sua disperazione è comprensibile ma con un minimo di informazione (che qui sarebbe arduo rendere per intero) la strada per non perdere i propri diritti c'è.

Se fosse presente/disponibile un sindacato, un buon pacchetto di informazioni (ed anche di azioni) può essere ricavato da lì. Idem se conoscesse un consulente del lavoro di Sua fiducia.

Per il resto: coraggio.

Da quanto ho capito la situazione è ancora piuttosto confusa, ma prima riuscirete (Lei ed i Suoi colleghi) ad avere un quadro certo, prima saprete come muovervi esattamente.

Ci faccia sapere.

---

29.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 25-6-2010 alle ore 10:41

Per Claudio 1:

mi sembra che di sassolini da tirar fuori dalle scarpe ce ne sarebbero parecchi.

ai due problemi che poni nel post n. 25 non ho nulla da aggiungere e concordo in pieno

in particolare ci sono volte in cui mi lascia perplesso il compenso (e l'attività) del curatore, anch'io ho la sensazione (già espressa in questo post) che sul fallimento si muovano una serie di interessi paralleli

non siamo verginelle e gli interessi paralleli non ci scandalizzano più, diciamo che però quando questi interessi

– depauperano risorse magari già scarse

– pongono in essere azioni non a servizio della collettività (in fondo in fondo, il curatore è un pubblico ufficiale)

ecco, allora si perde quel... comune senso del pudore, per cui anche senza essere verginelli una INGIUSTIZIA la si riconosce sempre, e – in quanto persone – ci OFFENDE ...



30. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 25-6-2010 alle ore 10:54

Per Claudio 2:

Sono meno d'accordo sulle Tue osservazioni marginali, carissimo Claudio, del n. 27.

E' vero, da un punto di vista tecnico, i lavoratori hanno un credito privilegiato ed in certa misura anche "coperto" dal fondo di garanzia Inps.

Non voglio negare (anzi !) l'estrema difficoltà in cui la piccola-media azienda o il piccolo professionista si trovano davanti al fallimento .

Ma dal punto di vista tecnico-formale, al dipendente viene tranciata di netto una situazione di dipendenza sostanziale con innumerevoli riflessi.

Tiziana accennava ad esempio ad un problema banalissimo, quello del Cud, che però mette in difficoltà le persone.

I lavoratori vivono attaccati alla azienda con una serie di cordoni ombelicali (obbligatori) che il fallimento trancia di netto e a cui nessuna legge si preoccupa di dare alcun raccordo. La prima "morte" dei lavoratori falliti non è economica: è su problemi spiccioli che sino al mese prima non avevano.

Nell'impossibilità di una legge che proibisca il fallimento (già che ci siamo, allora, proibiamo per legge di morire ...) una serie di revisioni

normative che si pongano questi problemi sarebbe quantomeno auspicabile.

(psst psst ... e forse contribuirebbe anche a sfoitare – solo di un pochino, purtroppo – il sottobosco di interessi di cui alla risposta precedente – ma diciamolo sottovoce ...)



31. **ClaudioB** scrive:

Scritto il 25-6-2010 alle ore 11:26

Di certo non lancio il sasso per nascondere la mano, perciò eccomi qui, a chiacchierare amorevolmente con te di soluzioni dopo i problemi :

dal punto di vista dei lavoratori

1- il curatore appena nominato DOVREBBE comunicare a tutti i creditori, dipendenti compresi, la sua nomina e non viceversa...

2- il giorno dopo alla dichiarazione di fallimento il dipendente può presentarsi all'inps e fare istanza di intervento immediato del fondo garanzia presentano quelle che PER LUI sono le retribuzioni mancanti (e se non ha le paghe autocertifica il "periodo")

3- l'inps, diciamo entro 30/40 giorni deve sentire il curatore per la verifica ed i calcoli e confermare o rettificare il credito vantato, a quel punto l'inps interviene in toto in attesa che le procedure dipanino il monte fallimentare.

4- Contestualmente il curatore deve procedere con la mobilità (magari una specie di rito abbreviato), far redigere modelli CUD e quant'altro (come giustamente proponevi tu).

Così facendo i dipendenti rimarrebbero scoperti per un tempo limitato (tenuto comunque conto che probabilmente erano già da mesi che lavoravano senza stipendio...) ma riceverebbero sia le ultime spettanze, che gli ultimi stipendi che l'indennità di mobilità (che al momento già ricevono, ma come ho già detto, con tempi dilatati...).

Ma rimane il problema degli ALTRI, quelli sconosciuti, i piccoli artigiani/padroncini/autonomi, di cui nessuno parla, che a tutt'oggi non hanno alternative se non quella di tirarsi le maniche. Ma a quel punto mi chiedo : perché differenti garanzie e trattamenti tra dipendenti e padroncini/artigiani/autonomi/cococo che con molta probabilità lavoravano in monoutenza o quasi ??

Perché il piccolo lavoratore autonomo (non parlo dei professionisti, sia mai che mi venga contro un vespaio intero più grande di quanto potrà accadere con queste mie affermazioni...) deve tirarsi su le maniche e cercare qualcun altro cui offrire i suoi servizi, mentre dall'altra parte con la mobilità almeno 24 mesi sono garantiti + tfr se non è stato destinato ad un fondo (ma questa è un'altra storia ed un altro blog...) ...



32. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 25-6-2010 alle ore 11:49

Beh Claudio comincio dal fondo, anche se sarebbe un'altra storia ed un altro blog, di certo si dovrebbe cominciare a parlare di ammortizzatori e di garanzie anche per i piccoli lavoratori autonomi dell'indotto (o forse – ma qui è fare a gara con te per chi apre il vespaio più grosso – sarebbe meglio chiedersi perché, invece di duplicare garanzie simil-dipendenti, non si operi per stabilire in Italia una più ampia linea di demarcazione fra lavoro subordinato o parasubordinato e lavoro di impresa).

Per il resto, saluto con simpatia (e non mi spingo oltre) il tuo DOVREBBE con cui hai elencato le attività simpaticamente garantite del curatore verso i dipendenti.

Non so te, ma la mia esperienza concreta è che (nei circa 20 fallimenti degli ultimi 4- 5 anni) solo 2 (due) curatori sono venuti a prendersi la documentazione del personale (giacente in studio), qualcuno ha anche detto "ma a me interessa solo la contabilità, il resto è cartaccia" e più di una volta ho dovuto mandare lettere minacciose per vedermi liberato della ... "cartaccia" (e comunque sono venuti a prenderla ben dopo qualsiasi termine di adempimento) .

Insooma, con quel titolo "i lavoratori ? si arrangino" del Post volevo significare solo quella simpatica e



piccola linea ideale che sta fra il tuo "DOVREBBE" e ciò che succede in realtà, con buona pace di tutti (tranne i malcapitati, oviamente ...).

temo tra l'altro che quel "dovrebbe" sta più in una prassi ideale corretta di comportamento che non in precisi e circostanziati obblighi di legge ...

---

33.  **ClaudioB** scrive:

Scritto il 25-6-2010 alle ore 12:04

ohi ohi, il mio DOVREBBE nasceva da una mia personalissima SPERANZA per una piccola modifica normativa...

Di punta di diritto il curatore attualmente (e giustamente direi io) si accolla la responsabilità procedurale (e diventa sostituto d'imposta) dal momento della nomina, pertanto non è suo compito adempiere a degli obblighi riferentesi al fallito, che non conosce e pertanto non può assumersi alcuna responsabilità.

Di fatto ci sono DUE aziende, quella fallita e quella che nasce in capo al curatore fallimentare nel giorno in cui viene nominato.

---

34.  **paola** scrive:

Scritto il 10-8-2010 alle ore 14:12

buongiorno, avrei da chiedere alcune informazioni.

sono una ex dipendente raf, che al momento ha una sentenza per stato di insolvenza.

mi sono licenziata per giusta causa in quanto non ho percepito 3 mensilità+ 13<sup>^</sup>+14<sup>^</sup> e in seguito anche il tfr.

ad oggi nessun avvocato e tantomeno i sindacati hanno agito per il recupero dei crediti: entro poco devo avanzare l'insinuazione di credito e, sapendo che posso depositarlo personalmente alla cancelleria fallimentare, non trovo la modalità per redigere questo documento. qualcuno può aiutarmi?

---

35.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 10-8-2010 alle ore 16:09

Cara Paola, non serve un avvocato per insinuarsi al passivo, è una procedura che può essere fatta anche autonomamente con un minimo di accortezza.

Per il fac-simile, se digiti su google o altro motore di ricerca "insinuazione passivo tfr" ti appariranno diversi modelli da poter utilizzare.

Devi conoscere il nome del giudice delegato ed il numero di protocollo della procedura.

Devi altresì avere della documentazione a supporto del credito (la cosa migliore sarebbero le buste-paga, altrimenti un conteggio fatto da un professionista o da un ufficio sindacale – o da un tuo amico che se ne intenda davvero).

Ricorda che l'insinuazione non è fatta al netto (ciò che attendevi di percepire se ti avessero pagato, ma al lordo, detratte le ritenute previdenziali).

La domanda di ammissione al passivo è "conditio sine qua non" per ottenere eventuali risarcimenti dal fondo di garanzia Inps.

In bocca al lupo.

---

36.  **paola scrive:**

Scritto il 10-8-2010 alle ore 16:16

Grazie Andrea, ho passato il pomeriggio a scaricare degli esempi di altre ditte, cercherò di fare del mio meglio, sperando nell'ammissibilità, so di certo però che a Novara i giudici tendenzialmente non accettano conteggi fatti anche dai sindacati, per il tfr poi il calcolo è molto complesso. quindi se ho capito bene dopo l'insinuazione e l'accertamento del credito posso accedere al fondo di garanzia, giusto? ti ringrazio molto della tua disponibilità. ciao

---

37.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 10-8-2010 alle ore 17:07

Cara Paola, siamo alle solite (ovvero al tema di questo post): se, come tu dici, "a Novara i giudici non accettano i conteggi fatti dai sindacati", e la ditta che sta fallendo si è guardata bene dal fare i listini, i lavoratori della ditta fallita cosa fanno, vanno tutti al "grande ballo dell'inghippo kafkiano" officiato da codesti giudici? (oddio, mi viene anche qualche altro brutto pensiero: non sarà per caso che qualcuno ha presentato talvolta conteggi strampalati e/o gonfiati, perdendo così in affidabilità?)

Il fatto è che se non hai i listini-paga per attestare il credito devi trovare qualcuno che ti faccia i conteggi (e deve essere qualcuno esperto, spiegarti qui come conteggiare il tfr non mi sembra il caso...) e questi devono essere espressi in forma comprensibile ed allegati alla richiesta.

E ritorniamo alle solite considerazioni: uno perde il posto, non prende gli stipendi, vive una situazione difficilissima e deve avere anche la preoccupazione di chi gli fa la domanda, i conteggi, se andrà bene etc etc.

I lavoratori di una ditta fallita: fantasmi che sono stati uccisi due volte, anzi a contarle bene forse tre o quattro ...

un abbraccio di solidarietà, cara Paola ...

PS si: dopo l'insinuazione al passivo ed il primo riparto (ammissione al passivo) del curatore si può procedere con la domanda ad Inps.

---

38.  **paola scrive:**

Scritto il 16-8-2010 alle ore 11:08

Caro Andrea,  
ti ringrazio per tutte le utili informazioni.  
Avrei un'ulteriore domanda:  
l'insinuazione al passivo, ho letto che occorre  
redigerla su carta legale, vuol dire che devo farla su carta bollata?  
Se ti invio un esempio che ho trovato, gentilmente potresti dirmi se è corretto?  
grazie ancora ciao

---

39.  **claudiob scrive:**

Scritto il 19-8-2010 alle ore 18:44

Ciao Paola, rispondo io per Andrea, su qualsiasi sito di un tribunale trovi le istruzioni per insinuarti come creditore.

Nel dubbio puoi trovare le istruzioni anche sul sito del tribunale di Treviso, di seguito ti indico l'indirizzo:

<http://www.fallimentitreviso.com/home.php>

---

40.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 30-8-2010 alle ore 06:55

Nel salutare Paola, ringrazio molto ClaudioB, sempre così preziosamente presente "da queste parti" (io sono stato in ferie totali per quasi giorni, se è un peccato – ma non credo – lo confesso) da farmi considerare questo quasi come un blog "a quattro mani".

E per le qualità personali e professionali di Claudio la cosa – ovviamente – non mi dispiace neanche un po'...

---

41.  **silvia scrive:**

Scritto il 16-9-2010 alle ore 20:58

Ciao

Avrei un quesito da esporre.

A seguito della dichiarazione di fallimento di una società i lavoratori ricevono dal curatore la comunicazione di sospensione dell'attività lavorativa e vengono messi in CIGS.

Il dipendente che in CIGS viene richiamato al lavoro dalla curatela per la procedura fallimentare, quali attività deve svolgere?

Quali sono i diritti ed i doveri di questo dipendente?

Grazie. Buona serata.

---

42.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 16-9-2010 alle ore 21:23

Cara Silvia, la messa in Cigs nel caso che tu esponi – per quanto non usuale – non interrompe, in ogni caso, il rapporto con l'azienda, per quanto il fallimento “succeda” alla normale gestione.

Pertanto potrebbe anche accadere il richiamo dalla cigs per attività svolte a favore della curatela nell'ambito dell'impresa fallita (ad es. inventari o spostamenti di magazzino o esecuzione di pratiche varie o amministrative).

In tal caso, tuttavia (e almeno, aggiungo io) la retribuzione della prestazione degli eventuali richiamati entra nei cosiddetti elementi prevedibili; in altre parole le prestazioni a favore della curatela vengono liquidate (secondo le disponibilità) prima della realizzazione dello stato attivo, che poi viene diviso sui creditori secondo le categorie privilegiate e poi chirografarie.

Il lavoratore non ha nessun onere di comunicazione (come invece avviene se dovesse trovare un'altra occupazione) in quanto il richiamo viene gestito direttamente dalla curatela attraverso la compilazione del LUL e la trasmissione delle comunicazioni ad Inps (e-mens e modulistica della cigs).

Buona serata a te; se non sono stato chiaro, richiedi pure ...

---

43.  **silvia** scrive:  
Scritto il 17-9-2010 alle ore 19:32

Ciao Andrea, sei stato chiaro e ti ringrazio della risposta. Ho la sensazione però che la persona che viene richiamata sia penalizzata da questa situazione. Infatti il dipendente richiamato:

- deve svolgere l'attività per la curatela per mesi (forse fino alla fine della CIGS)consapevole comunque che sarà un rapporto di lavoro a termine;
- non può godere della CIGS per la ricerca di un nuovo posto di lavoro (tale procedura può facilitare il ricollocamento);
- gli viene imposto di svolgere delle attività anche presso lo studio del curatore (anche a molti km di distanza e senza comunicazione scritta);
- se vuole dimettersi è costretto a dare il preavviso da contratto e perde gli ammortizzatori sociali;
- i pagamenti degli stipendi non sono comunque regolari (e non credo possa dimettersi per giusta causa).

Insomma mi sembra che abbia pochi diritti e solo doveri...

---

44.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 17-9-2010 alle ore 20:44

Cara Silvia, leggo – senza malizia – le tue riflessioni ma non riesco ad essere completamente d'accordo.

- se il dipendente esce dalla cigs ritorna ad avere lo stipendio pieno ed un lavoro e tutte le tutele connesse (ad es se si ammalasse), credo non sia poco;
- se è comandato a recarsi presso il curatore, ben lontano dalla sede di lavoro, a mio avviso gli spettano anche le indennità di trasferta e ri-spese, almeno quelle previste dal ccnl;
- se i pagamenti degli stipendi da richiamato non sono regolari può assolutamente dimettersi per giusta causa (“comuto e mazzaiato” la seconda volta ? direi di no ...);
- se la CIGS è accompagnata da mobilità, se trova un posto più conveniente può esercitare, a mio avviso, anche l'opzione per la mobilità c.d. “volontaria”.

Al di là di queste considerazioni, comunque il richiamato è uno che un lavoro ed uno stipendio pieno continua ad averlo, magari per un po', magari con qualche disagio (retribuito): non voglio fare il moralista nè rifarmi facilonisticamente ai tempi che corrono, però ho la sensazione che tanti in Cigs farebbero cambio al volo !

(siamo sinceri: fra molti di quelli che non farebbero cambio, vi sono anche quelli che magari hanno trovato una comoda via “trasversale” per lucrare anche sulla cigs – sappiamo che ce ne sono diversi). Non esprimo (semplicistici) giudizi in merito, mi limito a considerare tristemente che qualcuno che “se ne approfitta” c'è sempre.

---

45.  [silvia](#) scrive:

Scritto il 18-9-2010 alle ore 13:37

Ciao Andrea, non vorrei essere fraintesa, sono d'accordo con te che qualcuno in CIGS se ne approfitta ma io, al contrario, parlavo di chi con la CIGS spera di avere una possibilità in più di trovare lavoro. Non sapevo però che il lavoratore potesse esercitare l'opzione per la mobilità “volontaria”. Ma è un'opzione che comunque deve essere autorizzata dal curatore? Perché in questo caso il lavoratore richiamato difficilmente riceverà questa autorizzazione se è stato richiamato al lavoro ed esce quindi dalla CIGS. Comunque le mie sono sicuramente considerazioni che dovrebbero essere valutate caso per caso. Grazie e buon fine settimana.

---


46.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 19-9-2010 alle ore 10:02

Cara Silvia,  
rileggendomi, mi sento inizialmente di aggiungere una cosa: la Cigs in diversi casi (ne so ben qualcosa dalle mie parti) è un dramma (o l'anticamera di un dramma), nella nave che affonda fare i moralisti sul "si salvi chi può" rischia di essere gratuito. E non era comunque mia intenzione.  
Precisato doverosamente questo "dettaglio", il richiamo dalla Cigs toglie al richiamato qualche possibilità in più di nuove ricerche, ma gli offre un presente (peraltro, c'è anche da dire che chi si "tiene in movimento" ha più possibilità di uno che "è fermo"). Concordo comunque con te che le valutazioni vanno fatte caso per caso.

Infine una precisazione, per non essere a mia volta frainteso: talvolta la Cigs (spesso proprio in casi come il fallimento o comunque la prevista chiusura aziendale) viene accompagnata da un accordo di mobilità (sindacale, quindi o c'è o non c'è: il curatore non deve autorizzare nulla perchè se l'accordo c'è lo avrà già firmato a priori) che, per favorire la ricollocazione, prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere anticipatamente il licenziamento manifestando la propria non opposizione (il termine di mobilità "volontaria" è un mero modo di dire, ma sostanzialmente sarebbe un termine atecnico ed impreciso), il tutto ovviamente per favorire la propria ricollocazione.  
Qualora, esistendo l'accordo ed avendo il lavoratore trovato una ricollocazione, il curatore decidesse che "non se ne parla, mi servi proprio tu", direi che si potrebbe perlomeno aprire un dialogo sull'argomento (al di là del "fegato" – e dello stomaco" – che dovrebbe avere il curatore per tenere una simile posizione...).

---

47.  **Danilo Costi** scrive:

Scritto il 20-9-2010 alle ore 08:42

Ciao Andrea,  
solo ora leggo il tuo interessante post. L'argomento è secondo me molto importante soprattutto in un'ottica di semplificazione degli adempimenti. A mio modo di vedere sarebbe opportuno, magari con l'intervento del Consiglio Nazionale, scrivere delle norme ad hoc per la gestione degli adempimenti previdenziali e fiscali dei lavoratori delle aziende fallite.  
Sia perchè, come da te giustamente sottolineato, le aziende in odore di fallimento iniziano a dimenticare gli adempimenti in materia di lavoro e le ricostruzioni sono sempre complicate, sia perchè in alcune procedure il recupero dell'attivo avviene a distanza di molto tempo dall'apertura e quindi avere una fotografia iniziale, come da te suggerito, eviterebbe delle ricostruzioni che disperdono troppe energie e giungono a risultati imperfetti.

---

48.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 20-9-2010 alle ore 11:11

Caro Danilo,  
mi fa molto piacere il tuo intervento, soprattutto per l'ottica che tu suggerisci che mi sembra un argomento molto qualificante.  
Concordo in pieno con le cose che scrivi, a cui aggiungo un piccolo particolare, ma non del tutto

trascurabile: il sostenimento del costo di determinati adempimenti.

Insomma, a ben vedere

- i lavoratori
- i curatori
- i consulenti
- i delegati agli adempimenti
- gli Enti ed il Fisco
- la P.A in genere

(e l'elenco potrebbe continuare)

avrebbero tutti gli interessi ad una migliore razionalizzazione di una materia che oggi è, incomprensibilmente, tralasciata.

Un'azienda fallita di 200 dipendenti oggi trova normativamente scritto per filo e per segno come pagare una bolletta dell'acqua di poche centinaia di euro e/o ricostruire perfettamente la relativa situazione debitoria, mentre il computo di quanto dovuto ai 200 lavoratori (con tutto il carico di gestione di dati ed adempimenti che ciò comporta) rischia di rimanere in un assurdo "limbo".

49.



**Mauro scrive:**

Scritto il 28-9-2010 alle ore 13:26

Una considerazione: una azienda che va verso il fallimento è una perdita sociale per tutti, ed in particolare per la perdita di valore aggiunto (impresa come sistema organico di valori) interagente sul territorio. Tra tutte le perdite conseguenti a ciò, come gli stessi Maturana e Varela nel 1970 spiegavano per descrivere i sistemi biologici e la loro interazione con l'ambiente circostante, quello dei dipendenti e di ciò che loro spetta o non spetta mi pare un problema decisamente secondario, (relazionato alla reale perdita di valore) per di più aggiungere adempimenti in Italia ad un sistema di procedure fallimentari già complesso e comunque sia esistente, non so a chi potrebbe portare giusto vantaggio, anche economico che fosse. I lavoratori dipendenti sono ampiamente tutelati, anzi, l'eccessivo tentativo di tutela sta portando ad una complessità normativa che poi è difficile attuare quando serve, ed in tempi brevi. La stessa tutela invece non è garantita verso l'elemento più importante, ovvero l'impresa che, come in Italia, ma anche in tanti altri paesi di diritto romano, è sempre stato l'ultimo soggetto da "tutelare". I dipendenti se hanno voglia di lavorare non rimangono a lungo senza far nulla. La mia esperienza in aziende anche di una certa importanza è proprio il fatto che l'inizio del fallimento, per far riferimento a Danilo, inizia proprio dalle eccessive tutele nelle relazioni industriali, dai "capricci" che si cerca di soddisfare per non avere "pensieri". L'incapacità di molti dirigenti nell'affrontare richieste boomerang delle rappresentanze sindacali sono l'inizio di tanti fallimenti. Non conosco l'esperienza diretta sul campo di Danilo e pertanto non esprimo giudizio, ma se conosce persone che hanno voglia di lavorare per lavorare e non per diventare, una volta sotto ccnl, dei portatori sani di diritti e non di doveri, pubblico indirizzo al quale inviare richieste di assunzione, sarebbe il vero miracolo italiano!! Le procedure in casi di amministrazione controllata e/o procedure di liquidazione, esistono, sono tante, complesse, difficili (per i liquidatori in particolare!!) e che tutelano straampiamente i dipendenti (molte volte complici se non fautori del fallimento).

I valori monetari di quanto spetta ai dipendenti, non è mai stato un problema che ho riscontrato. Talvolta si è reso necessario rifare dei calcoli, ma non mi è mai sembrato un grosso problema, anzi a dir la verità, ne sono sempre scaturite parcelle interessanti.

Concordo con Andrea quando si chiede chi poi dovrebbe pagare un maggiore formalismo di quello che

esiste attualmente. Sono d'accordo col dire che per competere con altri paesi, oggi più che mai, dovremo semplificare MA... sono più di 30 anni che in Italia si semplifica ed invece il risultato è che si viveva meglio quando si viveva peggio. Sarebbe bello se il legislatore anziché "semplificare" stesse fermo per 20 anni, totalmente fermo ... ecco, quella sarebbe un inizio di semplificazione.

Ulteriore ed ultima cosa: essendo il valore impresa assolutamente maggiore del valore complessivo della sommatoria dei dipendenti, è normale che una azienda in difficoltà dia precedenza ad altri fenomeni che non il calcolo e il versamento dovuto per i lavoratori, è fisiologico che un "sistema vivente" tenti qualsiasi strada per la propria estrema sopravvivenza: esempio banche e o comunque stakeholders in genere, i primi che possono o aiutare o affossare definitivamente l'azienda. Questione di priorità esistenziali.

Saluto

---

50.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 28-9-2010 alle ore 23:21

Se posso permettermi, riconosco in ciò che scrivi, caro Mauro, un'ansia da "primo intervento" (= parto da uno spunto, che mi ha colpito, e ne approfitto per dire, una volta tanto, tutto ciò che penso).

Sorprendere la "responsabilità" di dipendenti o sindacati in certi fallimenti è una facile tentazione di molti (ed io mi metto in testa, mea culpa): senza cavalcare alcun argomento, mi sembra evidente e conclamato come la logica dirittista anti-aziendale (che in definitiva diventa paradossalmente una logica anti-lavoratore) abbia fatto (o stia facendo) del male a non poche realtà produttive.

Però

- non sarebbe corretto fare di tutte le erbe un fascio (ogni storia è a sè), e questo vale ovviamente anche per le mie riflessioni che seguono;
- la responsabilità imprenditoriale (ed il rischio connesso) gravano, obiettivamente, prima di tutto sulle spalle dell'imprenditore (tanto per dire: i dipendenti "affossano" l'azienda anche quando l'imprenditore smette di essere tale, o non lo sa fare).

Aggiungo tre considerazioni:

– Sono anch'io costernato (è un eufemismo ...) di fronte alla mancanza di semplificazione, tuttavia non credo sia logico salutare sempre OGNI adempimento come un peso: vi sono MOLTI adempimenti inutili (da abolire o rettificare, si-cu-ra-men-te) ma altri che quando intervengono sono utili; ecco, io molto semplicemente credo che una regola che in un fallimento ristabilisca (o tenti di ristabilire, caso per caso) in tempi e costi brevi le spettanze dei lavoratori e degli enti previdenziali avrebbe molteplici risvolti positivi (quelli che ho già spiegato...).

– Mi sembra quantomeno azzardato (e lo dico con la ragione e con il cuore, e non per fare il politicamente corretto) sostenere che in un fallimento la perdita relativa ai dipendenti sia "un fattore secondario"; certo anche qui vale la regola di distinguere caso per caso, ma la disoccupazione o la perdita di un lavoro non è solo una questione di lavoratore buono (= che trova il posto subito) e cattivo (=che non lo trova mai). Ti auguro di non provare mai a vedere certe cose "dall'altra parte", caro Mauro (però tu provaci lo stesso, così non hai bisogno di auguri malevoli ... 😊)  
Sono argomenti, certo, che richiederebbero una riflessione seria (ad esempio sullo stato di inerzia, ed



anche su quello di ... "inerzia sindacalizzata") ma proprio per questo una generalizzazione "tranchant" diventa odiosa e fa l'effetto contrario .

– Sono assolutamente per tutelare l'impresa. Ma su (statistica personale fatta a braccio) 10 imprese che falliscono, 1 lo fa per mancanza di sostegno, le altre per altri fattori (fra cui la dabbenaggine o la miopia imprenditoriale ha un posto di rilievo).

Difendiamo gli imprenditori seri e veri, gli altri prima si tolgono dal mercato e meglio è per tutti (magari prima di fare troppi danni, come un fallimento appunto).

Altro discorso sarebbe chiedersi perchè siamo pieni di pseudo-imprenditori maneggioni, faccendieri, improvvisati, scorretti, furbetti, fai-da-te, "creativi" (etc etc) che non riusciamo a toglierci di dosso e che affossano, in vari modi ed a vario titolo, il sistema economico.

Ma qui cadrei nell'ansia "tuttologa" che ti ho contestato all'inizio, caro Mauro, e quindi mi fermo. Grazie per le tue riflessioni, se ti va rimani "sul pezzo" e continua a seguirci/intervenire.

---

51.  **Mary** scrive:

Scritto il 12-10-2010 alle ore 08:21

Ciao Andrea,

mi trovo qui a leggere il tuo post perchè la mia situazione è preciso preciso come la descrivi tu. Volevo solo fare una domanda: posso farmi ricostruire la busta paga della liquidazione da un consulente o commercialista? Ho contattato la persona che si occupava di redigere le buste prima che l'azienda chiedesse il concordato (le ultime due buste non mi sono mai state spedite) e sapete cosa mi ha risposto? "Tutto è bene quel che finisce bene" e che non può inviarmene una copia per via della privacy!! Ma non esiste una legge che la obbliga a inviarmele? Tra l'altro ho letto che la busta ora può essere inviata via e-mail, ma a parte questo, non potrei spedirle una richiesta scritta con mia firma e fotocopia del mio passaporto per autorizzarla (owero obbligarla) a inviarmele?? Bella invenzione sì la privacy...per quel che gli pare!!

Mary

---

52.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 12-10-2010 alle ore 08:46

Ciao Mary, grazie per la tua testimonianza diretta.

sì certo, puoi farti ricostruire la busta da chi vuoi.

chi redigeva le buste prima (sapessi quante volte mi ci sono trovato...) non può darti documentazione che non è di sua proprietà ! (certo, ci possono essere anche modi più carini per dirlo ...)

tante volte ci capita di ricevere richieste, anche molto insistenti, da paret dei lavoratori per cedolini, cud, etc., di ditte "sparite" o fallite, ma non si può fare nulla del genere (nè tantomeno vi è un obbligo in tal senso).

tante volte si è costretti a spiegare (senza essere creduti) che il diniego di rilasciare documentazione non è collegato assolutamente ad una "ripicca" verso la ditta che non ha pagato (oltretutto, il professionista non ha alcun diritto di ritenzione...)

ed il bello è che magari la documentazione dei lavoratori viene abbandonata in studio e nessuno se la fila più !!!

pensa che bello se si immaginasse una norma per cui il curatore, invece di fare lo gnorri (come ora) fosse obbligato, a certe condizioni di possibilità, a riprendere le fila di paghe e contributi dei lavoratori: per le cose già espresse sarebbe utile PER TUTTI (curatore, consulente vecchio e nuovo, lavoratori, fisco, enti)

owio, se il vecchio consulente non è anche quello nominato dalla procedura, puoi scegliere di farti ricostruire la situazione da lui (di solito c'è un compenso da corrispondere per tale opera...)

in bocca al lupo per il futuro

---

53.  **Mary scrive:**

Scritto il 15-10-2010 alle ore 08:43

Ciao Andrea e lettori,

mi hanno convocato martedì mattina alla CGIL per definire la mia domanda di ammissione al concordato.....Vi farò sapere come va a finire!!

Certo che è proprio assurdo "fare domanda" per avere quello che fin dall'origine era mio...

A presto

Mary

---

54.  **Augusto scrive:**

Scritto il 30-10-2010 alle ore 14:44

Ciao a tutti. Volevo chiedere una cosa: l'azienda presso il quale lavoro dal 5 novembre andrà in liquidazione, e ci sarà un curatore fallimentare che dovrà decidere sul da farsi, e cioè se mettere tutti in mobilità o solo una parte perché il restante poi sarebbe impegnato in operazioni quali svuotamento del magazzino, recupero crediti, etc etc. IL mio dubbio è questo: se il curatore decide che io sono uno di quelli che deve occuparsi dello svuotamento del magazzino e quindi non vengo messo in mobilità subito, in quel lasso di tempo posso io chiedere la mobilità volontaria se ricevo un'offerta di lavoro? o sono vincolato a questa situazione e devo aspettare che a lavori ultimati sia lui ad iscrivermi nelle liste di mobilità? Ti prego di rispondermi perché la cosa mi preoccupa un po'. GRAZIE.

55.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 3-11-2010 alle ore 11:56

Caro Augusto, se scorri qualche domanda più sopra abbiamo già affrontato il problema.  
La mobilità "volontaria" (anche se continueremo a chiamarla così per comodità) non esiste, è un concetto per semplificare un accordo, che di solito accompagna una CIGS, per cui si mette in mobilità il personale che non si oppone al licenziamento.

Ci deve pertanto essere:

- un accordo (è un criterio non previsto dalla legge, ma attivabile solo in caso di accordo sindacale);
- il criterio espresso
- la volontà espressa del lavoratore (alla fine della procedura ma prima del licenziamento).

La mobilità volontaria non è quindi un diritto ma semmai un'usanza per favorire la ricollocazione del personale (ma vi sono anche motivi per cui in qualche accordo non viene inserita ).

(Per inciso: la cassa integrazione straordinaria è possibile in caso di procedura concorsuale se l'azienda ne ha i requisiti – se no sarebbe possibile ipotizzare un trattamento in deroga : i sindacati che dicono ? quanti dipendenti siete ?).

Il curatore dovrà comunque esperire una procedura di mobilità; se non vi è alcun accordo sindacale, al termine ( 60 gg.) avrà 120 giorni di tempo per licenziare i lavoratori.

In caso di accordo che prevedesse la mobilità volontaria, il curatore potrà anche decidere di non licenziare subito alcuni lavoratori di cui necessita, ma se un lavoratore ne fa richiesta lui dovrebbe attivarsi per il licenziamento (eventualmente sostituendolo con un altro, anche richiamandolo).

---

56.  **castello** scrive:  
Scritto il 6-12-2010 alle ore 22:11

dal 2007 Dipendente tempo indeterminato

"METE S.P.A.PerSempreArredamenti"

dal 2009 "Aiazzone" B. & S. S.P.A"

Ad oggi "Panmedia"

con questa situazione. 50% stipendio settembre, stipendio ottobre, a breve stipendio novembre e 13esima, oltre alla 14esima)". Il quesito è come ci si tutela in caso di fallimento dell'Azienda attuale.

Grazie

---

57.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 7-12-2010 alle ore 07:49

Ahi Castello, da un natale all'altro i problemi non cambiano, purtroppo ...

Ogni situazione va esaminata nel suo contesto, e tu sei stato abbastanza stringato ...

Il fondo di garanzia Inps interviene, in caso di fallimento e dopo che la richiesta di ammissione al passivo non sia andata a buon fine, per coprire i lavoratori per gli ultimi tre stipendi (mensilità) non percepiti integralmente e per il TFR.

Per l'ammissione, qualora tu non sia in grado di fare carte o calcoli, rivolgiti ad un sindacato/patronato o a un consulente del lavoro (e qui sta la "vergogna" che ha dato origine al presente post). Cerca di recuperare più documentazione possibile dall'azienda (listini-paga, prospetti etc.).

Se la tua azienda (credo sia commerciale) ha più di 200 dipendenti (media dell'ultimo semestre dalla data del fallimento) c'è la CIGS per procedura concorsuale (12 mesi). In caso contrario possono essere attivati gli ammortizzatori in deroga (credo saranno riconfermati per il prossimo anno almeno).

Infine, se il percorso che hai descritto è stato quello di una serie di trasferimenti d'azienda (fusioni, incorporazioni, cessione d'azienda o di un ramo, etc.), cedente (se esiste ancora) ed acquirente sono responsabili in solido per i crediti dei lavoratori al momento della trasformazione (art. 2112 cod. civ.) , a meno che non vi sia stato un verbale che abbia stabilito questa rinuncia.

Altro non mi sovviene.

Tanti auguri (per il Natale, ma soprattutto per il ...resto).



58. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 16-2-2011 alle ore 12:30

Riapro qs. post (ma quando mai sono chiusi ?) per una notizia che ritengo interessante: la Corte di Giustizia della UE (sent. 10 febbraio 2011, proc. c-30/10) ha dichiarato legittima (meglio: compatibile con la Direttiva 2008/94/Ce relativa alla tutela dei crediti dei lavoratori) una norma svedese che prevede la disapplicazione della tutela dei crediti nei casi in cui un lavoratore detenga una parte consistente della quota societaria e/o abbia avuto una notevole influenza sulla gestione dell'azienda nei sei mesi precedenti il fallimento.

Così d'acchito ... direi che in Svezia, sul punto, hanno proprio ragione ...



59. **Marcob** scrive:

Scritto il 8-3-2011 alle ore 14:07

I primi di marzo del 2010 l'impresa X fallisce, il personale continua a prestare servizio, e a fine marzo la curatela fa il suo accesso in azienda dichiarando di non aver chiesto l'esercizio provvisorio e che tutti i dipendenti potevano ritenersi esonerati dal servizio in forza dell'art. 72 l.f. sin dalla data dichiarativa di fallimento...il 30 aprile tutto il personale viene licenziato a valle di una 223...

Il 1° marzo viene recapitato presso il mio domicilio il CUD 2011 riportante esattamente l'importo dell'imponibile fiscale e delle ritenute operate alla fonte, ma con alcune anomalie:

1. si asserisce nella parte C che i contributi per il periodo ante fallimento sono stati tutti versati: per contro, i contributi del mese di febbraio non sono stati affatto versati, neanche per la quota a mio carico; ho chiesto di rettificare il dato specificando che i contributi sono stati solo parzialmente versati.
2. si riportano soltanto 59 (31+28) giorni di detrazioni di lavoro dipendente: ho contestato il dato chiedendo quanto meno che venissero riportati il numero di gg che precede il fallimento, ove non sia

possibile certificare il numero di gg fino alla cessazione del rapporto.

---

60.  **ClaudioB scrive:**

Scritto il 8-3-2011 alle ore 17:51

Visto che Andrea mi ha chiamato in causa con un post (quasi) a 4 mani (e conoscendo la sua levatura professionale ed umana me ne sento onorato), caro Marcob ti rispondo io.

Per quanto è di tuo interesse: il dettaglio che non sia stata posta la crocetta sui contributi parzialmente versati ma invero su quella totalmente versati è di poco conto.

Quello che deve interessare veramente è che gli importi fiscali indicati corrispondano unicamente alle retribuzioni e agli acconti EFFETTIVAMENTE pagati.

Cioè il reddito dell'anno 2011 deve essere identificato unicamente per gli importi effettivamente da te percepiti.

Da quello che affermi sembrerebbe di capire che il modello CUD sia stato predisposto post fallimento, quindi a cura del curatore, pertanto deve riportare la FOTOGRAFIA degli importi pagati, e non gli importi indicati sui cedolini del 2010 se non sono stati interamente pagati).

---

61.  **Marcob scrive:**

Scritto il 8-3-2011 alle ore 17:56

Quindi è esatto a vostro avviso riportare sul cud il numero di giorni ante fallimento?

---

62.  **ClaudioB scrive:**

Scritto il 8-3-2011 alle ore 18:02

Devono essere indicati i giorni di detrazione cui ha diritto per l'anno 2010 e quindi nel caso di specie i giorni che decorrono fino alla data di licenziamento per fallimento, servono per il corretto conteggio delle detrazioni spettanti.

L'indicazione dei giorni di detrazione prescinde dal fatto che i cedolini siano stati pagati o meno, diversamente dagli imponibili fiscali.

---

63.  **Marcob scrive:**

Scritto il 8-3-2011 alle ore 18:08

Sono dello stesso avviso, ma come costringere il curatore a procedere in tal senso? Ho da poco

inviato un interpello alla DR dell'A.d.E. per avere conferma e mandarglielo...altre armi penso di non avere...

---

64.  **ClaudioB** scrive:

Scritto il 8-3-2011 alle ore 18:27

Un INTERPELLO ??? addirittura...  
Magari un intervento di Napolitano ? ...

A parte gli scherzi, se i giorni di detrazioni indicati nel CUD sono errati e ciò genera un danno al lavoratore, quale il pagamento di imposte maggiori, si può sempre chiederne il risarcimento al sostituto ed eventualmente a pioggia al professionista.

Ma prima deve esserci il danno, non deve solo essere potenziale.

Si può invece con raccomandata al curatore ed in copia al giudice delegato al fallimento, diffidare affinché venga fatta la correzione.

Ma mi chiedo, ne vale veramente la pena ? Non è che con una semplice telefonata al curatore spiegando i motivi di fatto e di diritto, si possa ottenere lo stesso risultato ?...

---

65.  **Marcob** scrive:

Scritto il 8-3-2011 alle ore 18:34

Una semplice istanza di interpello alla Direzione Regione dell'AdE, nella quale ho spiegato le ragioni della mia pretesa? Overo, il rapporto è cessato il 30 aprile non vedo perché i giorni per i quali spettano le detrazioni ex art. 13 debbano fermarsi alla data della sentenza dichiarativa...il problema che non c'è alcun riferimento normativo...

---

66.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 8-3-2011 alle ore 22:25

Oggi ero fuori ufficio, per cui ringrazio ClaudioB (io sono altrettanto onorato, caro amico...) del 4-mani-4 e saluto MarcoB (purtroppo incontrarsi su questo tema rischia di non esser piacevole).

Anch'io ritengo che con una telefonata al curatore si possa risolvere tutto abbastanza velocemente.

Inoltre, per quanto l'osservazione rischi di essere banale (e se del caso, me ne scuso anticipatamente ...), ricorda, Marco, che in caso tu avessi percepito altri redditi o comunque fossi in condizione di fare il 730 o l'Unico, le detrazioni fiscali effettivamente a te spettanti le puoi recuperare anche da lì (se il dato da Cud è palesemente errato e dopo tua richiesta non ti viene variato il Cud).

---

67.  **Marcob** scrive:

Scritto il 9-3-2011 alle ore 07:16

E come faccio a recuperare i giorni di detrazione per il periodo post fallimento, quando l'unica certificazione rilasciata prevede soltanto i giorni precedenti alla dichiarazione di fallimento? Dovrei fregarmene del dato, ed elaborando l'Unico inserire 120 giorni...e poi la divergenza con il 770? Quanto al curatore, con lui è impensabile parlarci...peraltro non corre buon sangue avendo un'opposizione allo stato passivo in piedi dove richiedo le retribuzioni maturate in costanza di fallimento (ho collaborato con lui fino al 28 di aprile, ma per lui il rapporto è cessato il giorno della sentenza dichiarativa di fallimento)...ergo è praticamente inutile chiedere di rettificare il dato...credo che la strada dell'interpello sia la migliore forma di tutela contro un comportamento che reputo, cicero pro domo sua, totalmente iniquo.

---

68.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 9-3-2011 alle ore 07:35

Caro Marco,  
non vorrei suonare paradossale o offensivo affermando che la tua è, rispetto a mille altre, una situazione quasi positiva.  
Il Cud (per quanto sbagliato) ce l'hai, un interlocutore pure (il curatore, per quanto non amichevole). Vuoi che ti descriva la situazione di quei lavoratori, oggi non sono pochi, di cui il datore di lavoro "sparisce" (ovviamente con debiti in giro...) e che, in attesa di un fallimento o di chissà cosa, oggi non hanno certezze, un lavoro, una pronuncia di fallimento o di qualcos'altro, un cud, un interlocutore? Essendoci qualche rimedio per loro, c'è pure per te.

Capisco di essere stato un po' troppo conciso prima con una frase veloce – "(se il dato da Cud è palesemente errato e dopo tua richiesta non ti viene variato il Cud)" – e specifico meglio (oltretutto credo che la cosa possa essere utile ad altri).

Se ritieni di dover agire a livello formale, fai semplicemente una raccomandata al curatore (e per conoscenza, ad Ag. Entrate) ove chiedi la rettifica motivata del CUD, anticipando sin d'ora che in caso contrario sarai costretto ad effettuare la tua dichiarazione con i dati comunque corretti (ci mancherebbe), con qualsiasi responsabilità od onere in capo a chi realizza l'eventuale omissione.

Facci sapere.

---

69.  **ClaudioB** scrive:

Scritto il 9-3-2011 alle ore 07:39

C'è qualcosa che non mi quadra, la lettera di licenziamento che data riporta di ultimo giorno lavorativo?

Se il rapporto è continuato post fallimento (non esiste il nesso fallimento=licenziamento, deve esserci l'atto formale di comunicazione) il curatore diviene automaticamente datore di lavoro con tutte le conseguenze del caso, compreso il lavoro nero.

In tal caso oltre alle normali procedure per il riconoscimento del lavoro non in regola, si fa istanza al giudice chiedendo che il curatore venga sollevato dall'incarico per imperizia e mala gestio.

---

70.  **Marcob scrive:**

Scritto il 9-3-2011 alle ore 08:17

La risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alla sentenza dichiarativa di fallimento intervenuta in data 4 marzo 2010, è avvenuta a valle di una 223, con lettera di licenziamento notificata il 30 aprile 2010. Nel periodo post-fallimento il sottoscritto ha continuato a lavorare collaborando con la curatela ed i suoi consulenti (le ho fornito tutta la documentazione utile al suo lavoro (libri obbligatori del lavoro, dichiarazioni, etc, ...ho presenziato in tutta la procedura di mobilità, sia in fase sindacale che amministrativa: il 28 aprile ero al Ministero). Risultato? Il rapporto agli effetti del fallimento è cessato il giorno della sentenza di fallimento...ed il CUD rispetta questa impostazione. Ma, a parere di chi scrive, è una corbelleria: è vero che non ho ricevuto retribuzioni in costanza di fallimento (retribuzione che sto richiedendo in sede di opposizione allo SP), ma altrettanto vero che il mio rapporto di lavoro si è prodotto ad ogni effetto di legge il giorno della notifica del licenziamento...a meno che la legge fallimentare (scritta con i piedi) possa derogare ai principi del diritto (del lavoro).

---

71.  **ClaudioB scrive:**

Scritto il 9-3-2011 alle ore 08:22

Mi sembra di essermi già espresso in merito.

---

72.  **Marcob scrive:**

Scritto il 11-3-2011 alle ore 12:19

Qual è l'AdE competente per territorio ove volessi la rettifica dei dati del CUD? Quella dell'azienda fallita, del curatore o la mia? Grazie.

---

73.  **ClaudioB scrive:**

Scritto il 11-3-2011 alle ore 12:23



Non so se Andrea, avrà voglia/intenzione di risponderti.  
Dal canto mio reputo questo un blog di confronto professionale, non un centro di consulenza on line gratuita, ti prego pertanto, per quanto mi riguarda, di fare quesiti di interesse collettivo.  
Mi sembra che siamo stati sufficientemente disponibili fin ora

---

74.  **Marcob** scrive:

Scritto il 11-3-2011 alle ore 12:32

Perdonami, ma il tenore stizzito delle tue parole in questo, come nel precedente intervento, faccio fatica a comprenderlo. Del resto se non è intenzione dare seguito al mio quesito, che mi sembra non essere stato indirizzato alla tua persona, basta tacere ignorandolo sic et simpliciter.  
Grazie mille per la comprensione.

---

75.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 14-3-2011 alle ore 11:13

Torno dopo due giorni di pausa.  
Marco, sulle tue precedenti domande avevi già ricevuto sufficienti delucidazioni (da me o da altri interventi, se non è necessario non faccio interventi meramente ridondanti), conoscendo Claudio so che il suo rammarico non nasce da una "stizza" nei tuoi confronti, ma solo dal profondo desiderio che siti come questo servano a crescere nel confronto professionale (a cui lui dedica molto tempo, e molto egregiamente) e non si riducano ad una versione semplificata de "L'esperto risponde" (però è anche vero che su alcuni argomenti la "fame" di chiarezza è tanta).

Precisato questo, per quanto riguarda la tua ultima domanda (a cui rispondo volentieri perchè il sito Postilla ha molteplici sfaccettature), se ti riferisci al consiglio che ti ho dato al n. 68 (scrivere al curatore e p.c. AE) io lo inverei a quella competente rispetto al tuo dom. fiscale.

---

76.  **Marcob** scrive:

Scritto il 14-3-2011 alle ore 11:27

Grazie mille Andrea. Non volevo mancare di rispetto a nessuno e se l'ho fatto di questo chiedo venia.  
Chiedevo soltanto un parere in assenza di indicazioni normative e credo di averlo fatto a beneficio di tutti gli astanti.  
Vi terrò aggiornati sulla mia situazione, compreso l'esito della mia opposizione allo SP.  
Ad maiora.

PS

Faccio presente che sono un ex professionista (dottore commercialista/revisore contabile) che qualche

anno fa ha deciso di sposare il lavoro dipendente presso la azienda ora fallita e a conti fatti...

---

77.  **Fabrizio scrive:**

Scritto il 6-4-2011 alle ore 00:25

Salve Andrea e lettori, sono un dipendente di emmelunga, holding dell'arredo , panmedia (per intenderci sono nel caos AIAZZONE) il curatore ha interrotto l'affitto del ramo d'azienda panmedia e il 05 gennaio l'holding dell'arredo e' fallita.

Domani ci sara' forse la firma del curatore per la cigs, ma io nel frattempo ho forse trovato lavoro (contratto a tempo det. 6 mesi), solo che non vorrei perdere la possibilita' di avere il tfr e le ultime 3 mensilita' dall'inps in tempi accettabili (visto che mi sto' indebitando per sopravvivere), ed anche la possibilita' che se nel caso mi va' male la sospensione della cigs perche' da quanto ho capito se faccio domanda al passivo i tempi si allungano e se mi dimetto perdo tutti gli ammortizzatori. Quindi se domani ci sara' questa firma su questo verbale di riunione del ministero del lavoro posso andare all'inps e presentarlo e poi sospendere la cigs nel caso mi assumono e riprenderla tra 6 mesi caso mai mi andasse male?

Grazie.

---

78.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 6-4-2011 alle ore 13:00

Caro Fabrizio,  
anzitutto in bocca al lupo per il futuro, visto che il presente ha tinte un po' fosche (ma grazie a Dio è anche un po' "passato").

Sulla tua domanda devo necessariamente fare una premessa che vale per te e per tutti gli altri naviganti: la varietà di casistiche non sempre può essere ben rappresentate dai quesiti che ci sottoponete, pertanto prendete le ns. risposte coem INDIRIZZO e verificate bene le possibilità reali sulla base dei dati concreti sul campo.

Comunque, direi che pensi correttamente: al tuo posto non mi dimetterei, andrei in CIGS che poi potrai sospendere (mi raccomando: il giorno PRIMA di iniziare il lavoro comunicalo all'Inps – e anche da datore) in caso di assunzione a termine.

Verifica inoltre se in accompagnamento alla Cigs vi sia anche una procedura di mobilità, nel qual caso tu e i tuoi colleghi la potreste sfruttare per facilitare la vs. ricollocazione.

---

79.  **Fabrizio scrive:**

Scritto il 6-4-2011 alle ore 13:26

grazie infinite,prendero'la tua risposta coem INDIRIZZO. Mi sto' aggiornando anche sulla lettera di impegno di assunzione o/e lettera di intenti da proporre alla nuova azienda cosi' prendo tempo e do' la mia disponibilita' . Non ti ho chiesto se la cigs e' valida dal momento della firma fatta al ministero del lavoro o dal momento che diventa decreto. Questo l'ho chiesto via email anche all'inps ieri ma non ho avuto risposte. Grazie per la tempestivita'. Nel pomeriggio stesso anche un po' i sindacati. Che fatica, sicuramente premiata. L'ottimismo vola  
Distinti saluti.

---


80.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 6-4-2011 alle ore 13:42

Viva il tuo positivo ottimismo, allora! Non ti hanno sottratto energie e speranza, e questa è la cosa più importante.

La validità della Cigs è una espressione ambigua: la cigs è efficace solo dopo l'approvazione ministeriale (peraltro, in caso di procedura concorsuale, l'approvazione è sostanzialmente "automatica" e non necessita di alcuna valutazione nel merito della richiesta), tuttavia decorre dalla data prevista dall'accordo sindacale (quindi dal quel giorno sei teoricamente già in cigs) che può anche essere retroattiva (come capita spesso in fase di procedura concorsuale).

Approvazione o non approvazione, la tua strada attuale non cambia: dal giorno dopo quello in cui sei in cigs puoi sospendere la cigs in caso di occupazione a tempo determinato, ritornandovi (eventualmente) di pieno diritto al termine del tempo determinato.

---

81.  **Fabrizio** scrive:  
Scritto il 6-4-2011 alle ore 14:12

Di nuovo grazie per l'ultimo intervento.

---

82.  **franco** scrive:  
Scritto il 20-4-2011 alle ore 23:44

caro andrea, un'azienda per il 2011 ha richiesto la proroga della cig in deroga per il terzo anno per ristrutturazione aziendale...nel frattempo l'azienda viene dichiarata fallita..si puo richiedere intanto l'anticipazione da parte dell'inps dei 4 mesi in attesa del decreto?secondo te il decreto verrà firmato?

---

83.  **Marcob scrive:**

Scritto il 6-5-2011 alle ore 06:42

Faccio seguito al post n° 76 per comunicare a beneficio degli astanti, che all'interpello presentato, l'AdE ha dato seguito, purtroppo confutando la mia tesi. Pertanto è corretta, pro domo sua, agli effetti fiscali, la condotta della curatela che sul cud 2011 ha riportato, al punto 13, solo i giorni di detrazione relativi alle mensilità elaborate.

Per quanto attiene la mia opposizione allo SP, ferme restando le legittime richieste creditorie fatte presenti verbalmente all'udienza di aprile (ovviamente non aveva letto nemmeno una pagina del mio ricorso), il giudice sembra propendere per una soluzione, che faccia retroagire la risoluzione del rapporto alla data della sentenza dichiarativa di fallimento, con tutti gli annessi del caso...tuttavia vi sono abbastanza elementi per dimostrare la persistenza de facto del rapporto di lavoro post fallimento. Vi terrò aggiornati.

---

84.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 21-5-2011 alle ore 08:04

per un errore informatico, non mi ero accorto degli interventi e rispondo ora ... (ma a franco posso solo dire di sì su tutto, un po' in ritardo e quindi senza nessun "potere divinatorio" da parte mia...).

Per Marcob: (premessi che per il tuo caso non concordo con AdE e nemmeno con il curatore ed il giudice) mi scuserai se uso il tuo caso per ribadire che attualmente la norma

– ha diversi lati oscuri;

– non tutela adeguatamente i lavoratori coinvolti.

Questo fa sì che ognuno navighi a braccio "pro domo sua", tanti pareri, tante prassi, tanta confusione.

E mi/vi ripongo la domanda: regolare meglio la cosa non sarebbe (oltre che auspicabile) possibile? E chi rema contro? A chi giova il mantenimento dello status quo? E perchè?

---

85.  **paola scrive:**

Scritto il 1-6-2011 alle ore 11:31

Ciao Andrea,

ti ringrazio per tutti i suggerimenti che mi hai dato, oggi sono quasi in dirittura d'arrivo, mi manca solo il cedolino della fine rapporto ma il 9 ho un incontro con il curatore fallimentare e l'avvocato dello studio commercialista.

Purtroppo ho ancora delle domande che riguardano altri colleghi che non si sono dimessi.

L'azienda è fallita, hanno avuto la cassa in deroga per un anno e stanno aspettando che venga rinnovata.

la domanda principale è: possono e in che modo dare dimissioni per giusta causa?

Conviene rimanere legati in attesa, forse, di una mobilità retribuita?

Grazie ancora e se avrò altre domande spero tu riesca darmi una risposta comprensibile come hai fatto fino ad oggi,  
ti invio i miei più sinceri e cordiali saluti

---

86.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 3-6-2011 alle ore 12:21

Cara Paola, ci risentiamo dal tuo intervento dello scorso agosto ... al di là del fallimento spero che si siano aperte per te nuove e proficue prospettive. Sono io che ringrazio Te, per la Tua conferma della (per quanto piccola) utilità che possono avere questi passaggi qui (insieme al confronto professionale e al dibattito, è uno degli scopi di Postilla).

Sulla domanda che mi poni, c'è da fare una premessa: le dimissioni possono essere date per "giusta causa" – ed essere riconosciute come tali, non solo dalla controparte/datore di lavoro, ma anche dagli Enti preposti ai vari riconoscimenti di status ed indennità (mobilità, disoccupazione etc.) – solo in presenza di un notevole inadempimento della controparte ed una certa immediatezza rispetto alla mancanza.

Ammesso che (prevedibilmente) qualche mensilità non sia stata pagata dal datore fallito, ciò deve essere avvenuto diverso tempo fa (poi è subentrato il fallimento, la cassa etc.); temo pertanto che le dimissioni per g.c. oggi siano inattuabili. Peraltro nemmeno consiglieri di darle (a meno di aver trovato una nuova occupazione soddisfacente ed a tempo indeterminato), in quanto – come tu stessa osservi – la logica conclusione della vicenda per i tuoi colleghi sarà o una prosecuzione della cig (straordinaria o in deroga) oppure il licenziamento con conseguente messa in mobilità (attenzione che se la ditta ha meno di 15 dip. non c'è procedura di lic. collettivo e l'iscrizione è una facoltà del lavoratore, che deve attivare entro 60 gg. dalla comunicazione del licenziamento).

Indennizzata o meno che sia, la mobilità consente ai tuoi colleghi di ricercare una nuova occupazione portando "in dote" gli sgravi contributivi del caso.

Inoltre, immagino che la cassa in deroga sia anticipata da Inps – quindi perchè dimettersi ?

Se siete seguiti da una organizzazione sindacale, potete chiedere che per facilitare la ricollocazione, la cassa sia "accompagnata" da un contestuale accordo di mobilità c.d. "volontaria", a cui potrebbero accedere i lavoratori in caso di singolo rinvenimento di occupazione.

Insomma, le dimissioni per giusta causa oltre a non essere adeguatamente motivate non comporterebbero in questo caso vantaggi (se ce ne sono, non li vedo) e quindi non le attiverei.

Un caro saluto.

---

87.  **paola** scrive:  
Scritto il 5-6-2011 alle ore 21:49

Grazie, come sempre puntuale.  
Immaginavo la tua risposta ma non ne avevo la certezza e i dubbi erano molti.

In ogni caso è servita per i miei colleghi al fine di prendere una decisione in merito.  
Ti saluto caramente

---

88.  **paola scrive:**

Scritto il 7-6-2011 alle ore 12:24

Ciao Andrea,  
ho un altro quesito. I dipendenti di un'azienda fallita possono richiedere il licenziamento dal curatore fallimentare senza opporsi?  
Questo può portare all'iscrizione nelle liste di mobilità in base alla legge 236/93? e anche all'indennità di disoccupazione?  
Spero sia l'ultima volta che chiedo aiuto perchè vuol dire aver risolto tutte le varie problematiche.  
Grazie in anticipo  
Un abbraccio (e te lo meriti)

---

89.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 8-6-2011 alle ore 12:31

Cara Paola, continua a frequentare quanto vuoi questo sito (ti auguro di vivo cuore più per diletto ed interesse che non per bisogno).

Il curatore fallimentare, esauriti gli eventuali (non sono obbligatori) interventi di ammortizzatori sociali, procede con il licenziamento secondo le norme di legge comprese, ove applicabili, quelle sui licenziamenti collettivi.

Qualora non lo facesse (ma è un pubblico ufficiale ed è tenuto ad agire al meglio per limitare lo stato passivo), metterebbe a rischio la curatela di aumentare il passivo verso i dipendenti, che finchè non sono licenziati sono in forza e conservano il diritto alla retribuzione e connessi (questo malgrado l'esperienza negativa – ai miei occhi incomprensibilmente – di Marcob – vedi n. 70 e segg. fino al n. 83).

I dipendenti non possono "richiedere" il licenziamento (ovviamente se il curatore fosse un po' immobile, gli si può paventare il rischio di accusa di "malagestio" che corre se non si da una mossa); a volte l'ammortizzatore sociale (cassa, in deroga o meno) può essere "accompagnato" da una procedura di mobilità cosiddetta "volontaria" (non ci ritorno perchè nei precedenti interventi siamo andati più volte sull'argomento) che forse è ciò che intendevi Paola.

Tornando al tema, se il licenziamento è stato fatto in base alla procedura della l. 223/91 (ricorrendone i presupposti) l'iscrizione alla mobilità dei lavoratori è automatica (ma i lavoratori devono comunque attivarsi), se invece si tratta di una piccola azienda (come penso sia il vostro caso, Paola), l'attivazione della iscrizione alla lista di mobilità avviene solo su iniziativa del dipendente, da effettuarsi entro 60 gg dalla COMUNICAZIONE del licenziamento (attenzione: dalla data di ricezione della comunicazione di licenziamento, non dalla data di cessazione !!!).

Se non spetta (probabilmente nel vs. caso) la indennità di mobilità, presumibilmente interverrà

quantomeno la disoccupazione – ricorrendone i presupposto (es: apprendisti sono esclusi, così pure ci deve essere un minimo di contributi versati e di anzianità aziendale – questo anche per l'iscrizione alla mobilità).

Da ultimo, a qualsiasi licenziamento (anche per fallimento – al limite) ci si può opporre per vari motivi (ad esempio, mancato rispetto della procedura); così pure, il licenziamento può altresì essere “accettato” dal lavoratore anche al di fuori di ogni schema negoziale collettivo e con una trattativa privata, qualora fosse di interesse per il lavoratore (e per il curatore).

Mi sarò spiegato ? spero ... la grossa difficoltà è di dare per scontato cose che per chi fa il nostro lavoro sono normali e note, ma non altrettanto che chi vi ci “incoccia”. al limite continua a chiedere, Paola ....

---

90.  **Maria Rita scrive:**

Scritto il 14-6-2011 alle ore 12:07

Ciao Andrea,

scusa se ti disturbo ma vedo che sei molto preparato e io non riesco a trovare nessuno in grado di orientarmi in questo caos.

Sono una ex dipendente della Gruppo Prometeo Spa, fallita il 19/04/2010. Al passivo sono stata ammessa per oltre 40.000 euro ma l'azienda non ha soldi e il debito è enorme, quindi a parte le ultime tre mensilità e il tfr non penso che riuscirò a prendere qualcosa.

Il curatore ha fatto richiesta di cassa integrazione in deroga e ancora attendiamo risposte non si capisce da chi (parliamo del periodo 19/04/2010 – 19/04/2011) e poi ci ha licenziati e ha fatto richiesta di mobilità in deroga dal 19/04/2011 al 19/04/2012 (anche di questa non sappiamo nulla in quanto ogni regione si muove in maniera differente dall'altra).

Ti chiedo alcune informazioni per capire meglio dove si ferma il lavoro del curatore e dove invece ha l'obbligo di intervenire:

-nessuno mi aveva informata che avrei potuto chiedere direttamente la maternità (che era a cavallo tra l'attività dell'azienda e il fallimento va dal 30/12/2009 al 02/06/2010) all'inps entro i 12 mesi dall'ultimo giorno indennizzabile, era compito della curatela? Se sì mi puoi dare un riferimento normativo?

-ad oggi non sappiamo nulla della cassa integrazione e quindi non possiamo neanche richiedere tfr e ultime tre mensilità all'inps perchè variano i conteggi in base all'accettazione o meno della cassa, possiamo chiedere noi a qualcuno? E' normale non avere alcun tipo di informazione se non quello che noi riusciamo a trovare chiamando il ministero a roma o le regioni per il parere?

-mobilità in deroga, da noi a Palermo hanno fatto fare una domanda di mobilità ordinaria e una di mobilità in deroga dicendoci che se non passa una accettano l'altra, ad altri colleghi del nord italia invece hanno fatto fare domanda di disoccupazione e di mobilità in deroga dicendo che iniziano a pagare la disoccupazione e appena pubblicano il decreto della mobilità in deroga faranno i conteggi. Siccome per la domanda di disoccupazione c'è il limite dei 68 giorni dal licenziamento mi chiedo se rischiamo poi di perdere anche la disoccupazione se le mobilità dovessero essere respinte...

giuro che non ne sto capendo nulla e in tutto questo oltre ad avere una bimba piccola ne ho un'altra in pancia...quindi immagina che bella situazione che ho!

Ho mandato mail al presidente della repubblica, al presidente del tribunale di milano (che ha chiesto relazione al curatore), a Di Pietro...non so più a chi chiedere.

Ti ringrazio per la tua cortese risposta e mi complimento ancora per la tua preparazione

---

91.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 14-6-2011 alle ore 14:47

Cara Maria Rita,  
domande molto pressanti sulla base di una situazione di cui, purtroppo, è facile comprendere tutta la criticità.

Le mie risposte sono purtroppo teoriche (per ora) anche perchè non ho esperienza/visibilità diretta della situazione nella tua Regione (Sicilia) o Provincia (Palermo) – ma lascio la questione APERTA se qualche collega o altro passante volenteroso possa darti info più precise .

1. – Per l'indennità di maternità(solitamente anticipata dal datore di lavoro) può essere richiesta la corresponsione diretta da parte dell'Inps, non solo in casi eccezionali (come nel passato) ma "ogniquale volta sia comprovata la mancata anticipazione" del trattamento da parte del DdL (nota Min, lavoto 5.11.2010 e mess. Inps 28997 del 18.11.2010); nelle suddette note di prassi (facilmente reperibili sui siti degli Enti predetti) fra i casi ipotizzati sono previsti espressamente sia la procedura concorsuale (compreso ovviamente fallimento) sia il pagamento diretto della Cig (anche se in deroga).

E' un tuo diritto, ma non vi alcun onere di informazione da parte della curatela.

Valuta, per il passato, se espungere gli importi di indennità dalla richiesta di ammissione al passivo e chiederli direttamente ad Inps (ma coordinati bene con Inps perchè il diritto si prescrive in un anno).

2. Ancor più complessa la risposta sul tema mobilità. (ma i sindacati non esistono nel vostro caso ?)  
La Mobilità in deroga (che purtroppo ha un'applicazione a macchia di leopardo sul territorio italiano), viene richiesta dal lavoratore (come la disoccupazione) che ha perso il posto di lavoro e non è destinatario di altre indennità – entro 68 gg dalla cessazione del rapporto di lavoro (dal 19/4 sei in tempo).

Mi sembra pertanto molto logico quel che han fatto i tuoi colleghi del Nord e d'altronde stento a capire quali "risposte" si stiano attendendo, anche perchè la mobilità in deroga subentra quando non vi è diritto alla mobilità normale o ad altre indennità/prestazioni (ma questo in genere lo si sa SUBITO !!!! ).

3. per la tua situazione fai bene a farti sentire ! Anche se i compiti e le funzioni sono altre, visto il tuo stato potrebbe non essere inutile un "appoggio" dalla "consigliera di parità" competente sul territorio, che in altre occasioni (molto simili alla tua !) ho visto muoversi con dedizione ed attenzione.

guarda qui

[http://www.retepariopportunita.it/Rete\\_Pari\\_Opportunita/UserFiles/Regione\\_Sicilia/Indirizzi\\_Consigliere.pdf](http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Regione_Sicilia/Indirizzi_Consigliere.pdf)

Un bacio alle tue creature, nate e in arrivo !

---

92.  **Maria Rita** scrive:  
Scritto il 16-6-2011 alle ore 15:22

Ciao Andrea,  
intanto grazie infinite per le risposte.



Ho mandato il 14 stesso alle consigliere di parità una mail chiedendo cosa fare, attendo risposta. Ieri sono andata all'INPS e mi hanno detto che hanno bocciato la pratica di pagamento diretto della maternità in quanto il sistema non gli permetteva il caricamento per presentazione oltre i termini. Sto facendo ricorso online tramite Patronato perchè invece la domanda è stata fatta entro i termini corretti, in quanto all'interno dei 12 mesi dall'ultimo giorno indennizzabile così come recita la legge. Loro dicono che invece la domanda andava fatta entro i 15 mesi dalla data di nascita della bambina che nel caso di maternità normale coincide ma nel caso di flessibilità, come il mio, è spostata ad un mese oltre...quindi causa...non se ne può più!

Per fortuna oggi sono andata al Patronato e sono stati gentilissimi e preparatissimi, mi hanno anche detto che la procedura per la mobilità qui in Sicilia che mi hanno fatto fare è corretta. Ieri ho parlato anche con chi si occupa di mobilità all'inps e il signore gentilissimo mi ha detto che non appena gli arriverà la mia domanda (fatta il 16/05, inoltrata al suo servizio il 01/06 e ancora da smistare al protocollo!!! no comment!!!) lui la processerà come disoccupazione e inizia il pagamento della disoccupazione, poi non appena pubblicheranno il decreto ministeriale di mobilità in deroga procederanno con il conguaglio...attendiamo.

Per la cassa integrazione invece tutto tace!!!

Non è che sapresti indicarmi qualche nominativo di chi si occupa di cassa integrazione in deroga al Ministero? Magari così cerchiamo di capire cosa manca visto che nessuno di noi ha informazioni dalla curatela.

Ti ringrazio ancora per le preziose informazioni che mi hai dato, giro il tuo link anche agli altri colleghi della Prometeo così se hanno dubbi magari possono chiederti anche loro qualcosa.

Grazie ancora, ti terrò aggiornato

Rita

---

93.  **maxi** scrive:

Scritto il 24-6-2011 alle ore 22:30

ho fatto una transazione di lavoro con la ditta dove lavoravo una s.nc . davanti alla DPL con verbale .il pagamento è a rate una parte in anticipo ,l'altra fine novembre .dopo dieci giorni da visura camerale ho sco perto che la ditta debitrice e il liquidazione con richiesta di cessazione . devo preoccuparmi ?

---

94.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 25-6-2011 alle ore 08:51

caro maxi

non potendo avere la "sfera di cristallo" e con i pochi elementi che mi dai, dire se e come devi preoccuparti o meno (già normalmente difficile) diventa impossibile.

Sulla base di quello che scrivi, ti posso dare delle indicazioni per valutare il tutto, abbastanza rassicuranti.

1. la ditta in liquidazione è una snc, ciò vuol dire che tutti i suoi soci rispondono illimitatamente (cioè con tutti i loro beni personali) ed in solido (cioè ciascuno risponde verso i terzi per il complesso dei

debiti sociali, non solo per la sua quota).

quindi in tal caso , perchè si abbia una procedura assimilata al fallimento bisognerebbe arrivare al fallimento personale dei soci (capita, ma è ben più raro).

2. se la ditta (snc) è arrivata "a fine corsa", quella che tu descrivi è una situazione ricorrente: cesso l'attività (= non lavoro più) ma la ditta rimane aperta in una fase assimilabile alla liquidazione per le operazioni straordinarie e di chiusura pendenze (crediti da incassare, debiti – fra cui il tuo 😊 – da pagare).

3. la tua transazione in sede protetta ed autorevole può già considerarsi alla stregua di un titolo esecutivo, è quindi un credito che gode di una certa protezione e immediatezza di riscossione (essendo di lavoro gode anche di privilegio) .

quindi tutto abbastanza normale, senza bisogno di ansia in più.

l'unico dubbio che potrebbe sovenirti è rispetto al punto 1 (e se tutti fallissero ? un bel botto collettivo ?), dubbio su cui non puoi far nulla.

del resto,osservo – sempre a mo di "ansiolitico" – che le procedure che tu descrivi (transazione, cessazione attività camerale con mantenimento iscrizione, etc.) anche tecnicamente danno l'idea di una "chiusura ordinata", più che di un "botto" – ove nel botto una delle caratteristiche verso la fine è al contrario proprio il "succeda quel che succeda, non ce n'è più per nessuno ...".

facci sapere

---

95.  **maxi scrive:**

Scritto il 25-6-2011 alle ore 11:09

la paura è che sono stati abili ad eludere l'udienza di comparizione davanti al giudice di lavoro ,precisando che dal verbale di conciliazione alla comparizione delle parti davanti al giudice del lavoro era dopo 15 giorni , poi con un pagherò postadato non mi fido ,posso avalermi dell'art.1219 mora .grazie mille

---

96.  **maxi scrive:**

Scritto il 25-6-2011 alle ore 11:13

aggiugendo scusami ,ma se questi non hanno più immobili o niente di intestato cosa faccio ? magra consolazione niente .OGGI I FURBINI CI SONO SEMPRE . SPERO DI ESSERE NEL REGISTRO DEI DEBITI DA PAGARE .PER SAPERE IL LIQUIDATORE DOVE POSSO RIVOLGERMI ? MI HANNO SUGGERITO AGENZIA DELLE ENTRATE .

97.  **maxi scrive:**

Scritto il 25-6-2011 alle ore 11:20

ART .1219 COSTITUZIONE IN MORA , POSSO AGIRE NELL'IMMEDIATEZZA PER PAURA DI DISPERSIONE DI BENI EVENTUALI ESISTENTI,ANCHE PRIMA DELLA SCADENZA DEL TITOLO ?

---

98.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 25-6-2011 alle ore 11:58

comprendo dai tuoi interventi che proprio non ti fidi, caro Maxi – ovvero che potrebbero esserci elementi a me ignoti, ovviamente) che “non ti lasciano tranquillo”

se vi è una vera e propria fase di liquidazione, il liquidatore lo vedi dal registro imprese (la stessa fonte dove hai preso gli altri dati che hai citato nel tuo primo intervento)

ti consiglio (da lontano e alla cieca), possibilmente con un aiuto professionale mirato e specifico (da vicino e carte/fatti alla mano)

– di verificare bene se esistono davvero dei presupposti così preoccupanti (tieni presente che il fallimento personale è cosa ben più spinosa del fallimento di una società – e in quel caso è ancora più difficile “emarginare” beni di proprietà);

– nel caso tu ritenga (ripeto: eventualmente aiutato da chi possa fornirti una visione obiettiva) che sussistano concreti elementi di pericolo, da creditore puoi mettere in atto una serie di azioni a garanzia/tutela del tuo credito.

In tal caso il consiglio di evitare un “fai da te” è centuplicato.

però ti ripeto (sempre “al buio” si intende): gli elementi che hai raccontato sin qui propendono per far valutare il tutto più alla luce di una tua (pur comprensibile) preoccupazione che non di una situazione di “emergenza” reale.

(ovviamente se così non fosse, agisci; ma se dalla valutazione obiettiva emergesse invece una certa tranquillità, forse puoi valutare se spendere soldi/risorse/energie solo per la tua serenità personale)

---

99.  **maxi scrive:**

Scritto il 25-6-2011 alle ore 12:09

ENTRO NELLO SPECIFICO NON HANNO BENI, GIRATI TUTTI IN ANTICIPO A TERZI E VENDUTI ,QUALI POSSONO ESSERE UNA DELLE AZIONI DA INTRAPRENDERE A TUTELA DEL CREDITO ? SUL FALLIMENTO PERSONALE BEH CHE DIRE RISULTA GIA' RECIDIVO IN PASSATO IL LEGALE RAPPRESENTANTE .POSSO GODERE DI UN PRIVILEGIO ANTICIPANDO LA SCADENZA DEL TITOLO E DELLO STESSO VERBALE ? QUANDO SI ENTRA NELLE STANZA DEI BOTTONI COME BEN TU SAI E DIFFICILE CHE DIANO DELUCIDAZIONI ESATTE ,PARLO DI UNA CONSISTENTE CIFRA .GRAZIE MILLE

---

100.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 25-6-2011 alle ore 12:47

maxi, un consulente del lavoro non è un avvocato.

ciò premesso, il FONDATO timore di perdere i propri crediti può portare ad azioni di sequestro, pignoramento, interdizioni di vendita od altre azioni cautelative, eleggibili a seconda del caso e la cui esperibilità è soggetta (a mio avviso) a due ordini di considerazioni-

- la fondatezza e dimostrabilità del "periculum";
- l'esistenza di qualcosa su cui "fermare le bocce", nel senso che (comprendi il proverbio) non avrebbe comunque senso chiudere la stalla tardivamente se "sono già scappati tutti i buoi".

ciò detto mi chiedo solo - se davvero la situazione è così conclamatamente "esposta" - perchè queste considerazioni non siano state fatte già in sede di transazione (lì si potevano ben individuare delle forme di "garanzia")

ora hai bisogno non di un parere "in rete" ma di un consiglio ad hoc. ciao

---

101.  **Fede** scrive:  
Scritto il 6-8-2011 alle ore 19:49

Ciao a tutti. Sono curatore fallimentare, commercialista e come da voi evidenziato non sono un consulente del lavoro. I fallimenti che sto gestendo sono procedure dispendiose di tempo e non certo retribuite in maniera adeguata come si potrebbe pensare.

Mi fa piacere leggere i vostri commenti in quanto vi confermo l'assoluto vuoto normativo (almeno, io non trovo aiuto nemmeno nei testi di dottrina).

Ad ogni modo, dal momento della data di fallimento si "cristallizza" il rapporto fino a quando il curatore non decide di licenziare i dipendenti.

Io mi trovo ora nella situazione che l'Associazione Artigiani non ha redatto le buste paghe degli ultimi mesi, figuriamoci aggiornare il LUL e alla mia richiesta di produrre dette buste paghe da consegnare innanzitutto agli avvocati/sindacalisti, ecc che predisponessero l'insinuazione al passivo per i dipendenti e se potessero licenziare per me l'ultimo dipendente ancora assunto la risposta è stata: "e chi paga? Noi non facciamo niente".

Aggiungiamo anche l'onere per me di presentare entro il 22 agosto la dichiarazione 770....

Ulteriore complicazione. Il Comitato creditori che mi dovrebbe autorizzare per la nomina di un consulente che mi aiuti in tali pratiche non è ancora stato costituito perché il Giudice delegato è in ferie.

Domanda: qualche suggerimento per la mia procedura? Ve ne sarei grata. Come faccio a licenziare il dipendente? Potrei agevolarlo con qualche modulistica per il Fondo Garanzia?

Grazie in anticipo!!

---

102.  **CLAUDIOB** scrive:  
Scritto il 8-8-2011 alle ore 08:00

Partiamo dal presupposto che quando una ditta sta andando verso il fallimento, smette di pagare i professionisti (o come in questo caso l'associazione datoriale) e che quindi questi non sono tenuti giustamente a predisporre alcun documento.

Correttamente perciò andrebbe nominato o un CDL o l'associazione stessa quali coadiutori del curatore per "sistemare" il pregresso.

E' vero che l'art.72 "cristallizza" i contratti in essere, ma è anche vero che il fallimento non è di per se motivo di licenziamento (2118-2119 cc) pertanto comunque il curatore deve procedere fin da ora alla lettera di licenziamento.

Per i conteggi successivi del mancato preavviso e delle spettanze ci vorrà anche qui un coadiutore Cdl...

Per quanto attiene la modulistica del fondo di garanzia (modelli SR50-52-54) in parte è a cura del lavoratore ed in parte del curatore, ma in attesa di avere tutti i dati non ritengo vi sia modo di "agevolare" il dipendente.

In merito al modello 770/2011 da inviare entro il 22.08 direi che possa essere consigliabile inviarlo comunque, anche solo parzialmente compilato (eufemismo per non dire "in bianco"), poi appena vi sarà la nomina di un coadiutore professionista, si procederà con una integrativa entro i termini del successivo 770.

---

103.  **Fede** scrive:  
Scritto il 8-8-2011 alle ore 10:01

La ringrazio per la celere risposta.

Una precisazione: la lettera di licenziamento può essere spedita direttamente dal curatore e in tal caso dove trovo un fac simile? o è sufficiente che richieda la nomina del coadiutore al Giudice delegato che si occuperà in toto del licenziamento?

Come curatore quale documentazione devo predisporre per il fondo garanzia? Devo attivarmi io o meno?

Posso chiedere la nomina di un altro Consulente del lavoro che mi assisterà in toto nella procedura (anche conteggi successivi, VERIFICA delle insinuazioni al passivo, ecc.?)

Cordialità

---

104.  **CLAUDIOB** scrive:  
Scritto il 8-8-2011 alle ore 10:13

1- la lettera DEVE essere sottoscritta e spedita dal curatore in quanto nominato dal giudice alla gestione del fallimento, bastano due righe del tipo "sono con la presente a comunicarle il suo licenziamento a seguito di ... pertanto il rapporto di lavoro si intenderà cessato con data \_\_\_\_" di facsimili comunque ce ne sono a bizzeffe.

2- il coadiutore può (anzi è SEMPRE MEGLIO) essere persona diversa da quella che seguiva l'azienda in bonis, che abbia comunque maturato specifica esperienza (il fallimento è diverso dalla gestione di una azienda sana!!!!).

3- Per l'attivazione del fondo di garanzia devi attendere le insinuazioni dei lavoratori, i quali di solito presentano contestualmente i moduli inps per la richiesta di intervento (mod.SR50-53) a cui seguirà da parte del curatore la predisposizione dei modelli SR.52-54 (spesso sono i sindacati già a precompilarli pertanto si consiglia di farli verificare al coadiutore che ne avallerà i numeri)

4- attenzione, i due errori più tipici per la parte dell'amministrazione del personale sono: l'indicazione in CUD e 770 di importi che però il lavoratore non ha percepito e l'insinuazione al passivo dei lavoratori al netto fiscale.

Spero di essere stato sufficientemente esaustivo ancorché sintetico per la felicità di Andrea...

---

105.  **Fede scrive:**  
Scritto il 8-8-2011 alle ore 10:33

Gentilissimo.  
Grazie mille

Un'ultima cosa: per procedere al licenziamento mi hanno detto che devo procedere anche con la comunicazione telematica al Ministero del Lavoro entro 5 giorni (???) dal licenziamento salvo sanzioni di 150 euro. E' corretto? Qui devo comunque farmi assistere da un consulente! E se non è ancora stato comunicato un coadiutore?

Peraltro, ho responsabilità per il ritardato licenziamento visto che dalla data del fallimento sono passati 40 giorni o potrei licenziarlo anche a fine mese? Io direi no visto la "cristallizzazione" dei rapporti ma vorrei certezza: qualche riferimento legislativo?

Grazie mille

---

106.  **CLAUDIOB scrive:**  
Scritto il 8-8-2011 alle ore 10:49

Il riferimento normativo è sempre l'art.72- per il licenziamento si seguirà (se l'azienda ha meno di 16dipendenti) quanto previsto dalla L.604/66 così come modificata dalla L.108/90 e al lavoratore spetterà l'indennità di mancato preavviso.

Vi è dottrina minoritaria che la vede diversamente, ma non mi sembra il caso qui di fare un trattato.

Ovviamente se non c'è continuazione dell'attività d'impresa da parte del curatore che necessità della tenuta in forza del lavoratore.

Entro 5 giorni dalla data di cessazione si dovrà procedere con la comunicazione alla regione dell'avenuta cessazione, ogni regione utilizza un diverso programma (coveneto, Sare, ...) ma la comunicazione può essere fatta anche direttamente dal curatore per il tramite del portale internet in

quanto la comunicazione è solamente telematica.

Il lavoratore con la lettera di licenziamento potrà andare direttamente all'ufficio provinciale (ex collocamento) ed iscriversi per richiedere la disoccupazione, pertanto la procedura di licenziamento va esperita prima possibile per evitare un danno al lavoratore.

---

107.  **Fede scrive:**

Scritto il 8-8-2011 alle ore 10:53

Gentilissimo. Grazie mille

---

108.  **Roberta scrive:**

Scritto il 18-8-2011 alle ore 14:03

Buongiorno a tutti, per lavoro mi occupo contribuzione, di recente ho avuto a che fare con un controllo sulla posizione aziendale di un'azienda fallita.

L'azienda nei mesi precedenti alla dichiarazione di fallimento non ha pagato le retribuzioni ai lavoratori, il consulente del lavoro ha inserito egualmente le prestazioni che la ditta avrebbe dovuto anticipare (cosa che, non avendo retribuito i lavoratori non aveva ovviamente fatto) nella denuncia mensile dei contributi..

DM o UNIEMENS. A questo punto si innescano meccanismi di tutti i tipi, vorrei conoscere la vostra opinione in merito e sapere se possibile come funziona praticamente nella maggior parte di questi casi.

A mio avviso (non picchiatemi ^^) c'è una responsabilità anche del consulente che non rettifica le denunce sempre se sa che le paghe non vengono corrisposte.. ma secondo me lo sa. Spero sia chiaro, grazie in anticipo per le eventuali risposte

---

109.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 29-8-2011 alle ore 07:53

prima di rispondere a Roberta, vorrei salutare Fede che mi è venuta a trovare durante un periodo di ferie (volutamente di "stacco tutto" ma proprio tutto) e soprattutto RINGRAZIARE pubblicamente l'amico-collega ClaudioB che ha egregiamente (come da par suo...) tenuto attivo il blog (ormai a 4 mani...).

---

110.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 29-8-2011 alle ore 08:10

cara Roberta, mi pare di aver capito che il problema ruoti intorno alle prestazioni anticipate dal datore per conto di Inps(malattie ,maternità, probabilmente anche cig, etc.).

Il problema è frequente, ma senza voler innescare una difesa "di categoria" (non ti picchio, non preoccuparti: come avrai visto, nell'esposizione delle mie idee non sono tenero con nessuno), vorrei subito dirti che

– il consulente che elabora stipendi e denunce non sempre ha chiaro se e come e quando saranno pagate(per cui non gli si può imputare alcuna responsabilità in merito);  
ma soprattutto ...

– il meccanismo delle prestazioni a conguaglio è obbligatorio per legge, quindi l'elaborazione è comunque formalmente "corretta": è una mera facoltà del lavoratore quella di chiedere a Inps (che non aderisce sempre "automaticamente", fra l'altro) una corresponsione diretta delle prestazioni in caso di palese insolvenza datorile.

Da qui si innesca un problema di scelta e di opportunità: il lavoratore (poniamo: una neo-mamma in astensione obbligatoria) potrebbe appunto tentare di chiedere ad Inps la corresponsione diretta delle prestazioni che non ha ricevuto dal datore di lavoro.

Se l'iniziativa ha successo, dovrà ricordarsi di non indicare nella insinuazione al passivo, le somme relative alle prestazioni(altrimenti dovute dal fallito). Viceversa, anche le somme delle prestazioni rientrano nella insinuazione allo stato passivo, godendo – ahimè – dei medesimi (ma non "superiori") privilegi riservati alle retribuzioni del personale.

Spero di aver risposto, Roberta, nel caso riscrivi.

---

111.  **fabrizio scrive:**

Scritto il 6-9-2011 alle ore 20:37

Ciao, scusa ho bisogno di una info. anche se ho avuto risposte positive ma volevo sapere anche la tua. la domanda è questa: sono in cassa integrazione straordinaria ma scadrà a dicembre 2011 con possibilità di proroga a febbraio 2012 in base alla finanziaria (dovrebbe essere quasi sicuro) comunque io ho avuto una proposta di questo genere ovvero dovrei fare l'impiegato addetto al post vendita di un'azienda di mobili, con un inquadramento di 5° livello anche se io sono un 4° ma vabbè inoltre prima di firmare il contratto per imparare il sistema informatico e capire come funziona mi farebbero un contratto in associazione in partecipazione per 1 mese/ 1 mese e 1/2 DOPO Di che se andrò bene mi faranno un contratto a tempo determinato. Io POSSO SOSPENDERE LA CASSA INTEGRAZIONE e riprenderla tra 2 mesi nel caso in cui dopo 1 mese e mezzo non supero la prova. Grazie per l'attenzione.

---

112.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 6-9-2011 alle ore 22:11

caro fabrizio,

aprofitto (ancora una volta !) della tua domanda per evidenziare un "malvezzo" (che come eufemismo non è male ...) della cultura lavoristica: tirar fuori dal cilindro contratti "incongrui" (esco dall'eufemismo: che non c'entrano un ciufolo) per sistemare approssimativamente un'esigenza momentanea.



Una associazione in partecipazione allo scopo di farti (ti cito testualmente) "imparare il sistema informatico e capire come funziona" è quasi una contraddizione.

Prima, comunque ti rispondo: sì, puoi sospendere la cigs per fare una a.i.p.

Ma subito dopo aggiungo: un bel contratto occasionale accessorio (voucher) per 'sto mese e mezzo non sarebbe meglio ?

L'ipotesi è:

– più sicura giuridicamente e amministrativamente (il contratto di associazione è incongruo, posticcio e per giunta più ONEROSO per l'esigenza che ci rappresenti );

– non ti fa perdere l'indennità cigs (e sospenderla) se resti entro i 3000 euro netti per anno solare (ti auguro di guadagnare 100.000 volte tanto, ma forse nei 3000 ci stai comodo ...);

– non ti fa cumulo fiscale (il reddito da voucher è esente fiscalmente).

Dì al consulente del tuo futuro datore (in bocca al lupo) di **INFORMARSI MEGLIO** (... e ... facci sapere).

---

113.  **fabrizio scrive:**

Scritto il 6-9-2011 alle ore 22:25

Grazie 1000. Purtroppo quando ti viene proposto dalla persona piu' alta in grado è difficile fare delle contro proposte, potrebbero girarsi male e magari perdere l'opportunità che di questi tempi.... grazie ancora e ti aggiornerò se ne hai piacere. Buona serata come al solito sempre molto disponibile.

---


114.  **fabrizio scrive:**

Scritto il 6-9-2011 alle ore 23:44

Anzi no! mando email e vediamo cosa accade.

Come si dice: chiedere è lecito, rispondere è cortesia. Ti aggiornerò!

---

115.  **salvatore scrive:**

Scritto il 26-9-2011 alle ore 15:03

salve Andrea,

sono un ex dirigente di una società di gestione marittima con meno di 15 dipendenti, collegata ad una società di armamento italiana, a sua volta facente parte di un gruppo multinazionale di armamento europeo.

Aggiungo che entrambe le società (gestione ed armamento)nella denominazione portano il cognome dell'armatore europeo,ed hanno lo stesso AD. La società di gestione è stata messa prima in liquidazione e successivamente in fallimento, al solo scopo di liberarsi di un socio di minoranza scomodo, creando, mi permetto di dire, ad arte, spese di gestione esorbitanti (e non giustificate)ivi incluso un maxi compenso per l'AD. L'amministratore , che è, come sopradetto, amministratore anche

della società di armamento, prima ancora che la società fosse messa in liquidazione, ha creato una società analoga, con praticamente la stessa denominazione (sempre indicante il suddetto armatore) la stessa sede e gli stessi telefoni, mettendo in ferie "forzate" i dipendenti "non graditi", mentre quelli più "disponibili", durante il periodo di ferie dei colleghi, davano volontariamente le dimissioni dalla società in liquidazione e venivano riassunti, ipso facto, parte dalla nuova società di gestione, e parte nella società di armamento. Situazione che vedeva gli esclusi, al rientro dalle ferie forzate, assegnati a scrivanie prive di telefono, collegamenti e mail e compiti, mentre i loro (ex)colleghi continuavano a svolgere le attività consuete, insieme a nuovi assunti. Il liquidatore, peraltro nominato dal tribunale, si schierava apertamente, chissà perchè, con la società, cedendone finanche le chiavi di accesso agli uffici ai dipendenti della nuova società, peraltro non aventi titoli per occupare i locali, essendo di fatto abusivi (in quanto il contratto in essere restava della società in liquidazione) non ponendo in atto alcun tentativo di conciliazione per i dipendenti esclusi da tale gioco perverso, ed infine, mentre la società nuova si appropriava dei contratti di gestione delle navi, depauperando la vecchia gestione dei fondi necessari per la sussistenza, licenziava per "giusta causa" i lavoratori esclusi dalla riassunzione.

Successivamente alla dichiarazione di fallimento generatasi dalla non volontà della società di ripianare i debiti, veniva nominato un curatore, il quale, inviate le lettere di prammatica per l'iscrizione al passivo, credo ad oggi non abbia neanche notato che il debito che ha determinato la liquidazione ed il fallimento della società è stato creato ad arte, atteso che nei sei mesi precedenti alla messa in liquidazione, la gestione era in attivo.

La mia domanda è: per quanto sappiamo bene che la legge non è uguale per tutti, è mai possibile che una società, il suo presidente ed il suo AD possano fare i loro comodi, senza preoccuparsi di mandare in mezzo alla strada i loro dipendenti ed essendo addirittura aiutati da quelli che dovrebbero garantire la legalità. Come ci si può difendere da questi soprusi senza dover sopportare anni di causa con avvocati ultracostosi, quindi accessibili solo a pochi, tenuto conto che anche i sindacati non hanno fornito alcun supporto ai lavoratori licenziati ?

Mi scuso per lo sproloquio e resto in attesa di un parere, spero, illuminante.



116. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 29-9-2011 alle ore 14:01

caro Salvatore, pareri ne ho tanti, illuminanti credo nessuno, se potessi più che idee ti fornirei una ... clava !

non si può fare di tutta l'erba un fascio: ci sono fallimenti e fallimenti.

Questo articolo nasceva dalla prospettiva (ahimè, poi peggiorata) di diversi fallimenti reali e della scarsa protezione riservata ad un danneggiato particolarmente debole: il lavoratore. (poi ci sono mille sfumature, compresa



117. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 29-9-2011 alle ore 14:12

- scusate è partito un "enter", riscrivo –

caro Salvatore, pareri ne ho tanti, illuminanti credo nessuno, se potessi più che idee ti fornirei una ... clava !

non si può fare di tuttata l'erba un fascio: ci sono fallimenti e fallimenti.

Questo articolo nasceva dalla prospettiva (ahimè, poi peggiorata)della considerazione relativa a diversi fallimenti reali ed alla scarsa protezione riservata ad un danneggiato particolarmente debole: il lavoratore.

(poi ci sono mille sfumature, compresa quella in cui il lavoratore ha contribuito, attivamente o passivamente, alla situazione di crisi...).

tu ci racconti di una realtà altrettanto diffusa e spiacevole quale quella dei fallimenti truffaldini, tramescati, da furbetti del quartierino etc etc

e ci racconti di una serie di soprusi e violazione di diritti relativamente a cui , di fronte alla sparizione (almeno civilistica) del responsabile, non si capisce ebne con chi prendersela

aggiungi qualche curatore un po' distratto o frettoloso, qualche sindacato un po' complice e il gioco è fatto

sì, schiodare una simile situazione è difficile e lo comprendo


più che l'avvocato di grido e costosissimo ci vuole l'avvocato serio ma di battaglia (che possa intervenire a 360 gradi, anche con denunce, ed anche mettendo un po' di pepe al ... "naso" al placido e distratto curatore: le violazioni, se vale il tuo racconto, sono tante e tutte molto "interessanti")

e magari mettersi insieme per un'azione comune, in modo da dividere i costi

ti auguro di riuscirci e mi auguro che tu ci riesca davvero

scusa se non riesco ad essere più "illuminante" di così

---

118.  **salvatore scrive:**

Scritto il 29-9-2011 alle ore 14:57

Grazie della risposta Andrea,

spero effettivamente di trovare l'avvocato di cui parli, anche se sono convinto che la clava, mezzo che peraltro aborrisco,in quanto sono contro la violenza, sarebbe l'unico argomento che, oggi, permetterebbe di avere un po' di giustizia.

Credo di averne viste tante, forse troppe, in cui i diritti vengono sistematicamente compressi e soppressi da una ragnatela burocratica che, come ben sai, fa comodo solo agli intrallazzatori.

Cari saluti

---

119.  **diego scrive:**

Scritto il 2-11-2011 alle ore 10:01

ciao

sono un dipendente coinvolto in un caso di fallimento. volevo sapere, in base alla sua esperienza, se mi conviene appoggiarmi agli avvocati della cgil, che chiedono il 10% della cifra ottenuta (dovrebbero essere circa 6000 euro) o mi conviene ricorrere a un avvocato privato. In quale caso spenderei di più? e può fare la differenza per una cifra così bassa un avvocato più o meno bravo?

grazie

---

120.  **GIUSEPPE** scrive:

Scritto il 8-11-2011 alle ore 09:13

salve dott. ANDREA, ho urgente bisogno di un parere di un esperto. A Luglio 2010 l'azienda dove lavoro è stata sottoposta a sequestro preventivo, per circa 8 mesi è rimasta a dirigere la titolare....noi da subito a Luglio vista la crisi lavorativa abbiamo chiesto tramite sindacato di comunicare all'azienda che in caso di crisi doveva adottare gli ammortizzatori sociali...nonostante questa crisi l'azienda a stenti è andata avanti..verso il mese di maggio c.a la titolare è stata allontanata ed è subentrato l'amministratore giudiziario...che ad agosto ho fatto chiedere l'incontro con il sindacato che lo ha sollecitato 2 volte senza rispondere, il motivo di questa richiesta era discutere sul futuro dei lavoratori. ma lui non ha risposto perché diceva che siccome non sapeva le sorti giudiziarie dell'azienda non poteva avere un incontro con il sindacato non sapendo cosa doveva rispondere, invece se l'azienda restava sotto la sua gestione aveva già clienti che ci davano lavoro. qualche giorno fa l'azienda è stata dissequestrata ed è ritornata in gestione della titolare, che non sappiamo ancora le sorti ma si dice che vorrebbe metterla in liquidazione..la domanda di tutti noi operai è: si può richiedere la cig in deroga (azienda commercio 13 dipendenti) nonostante l'azienda dovrebbe essere messa in liquidazione? e visto che abbiamo dei contenziosi aperti per dei diritti che non ci hanno riconosciuto in precedenza..udienze fissate per febbraio, giugno, agosto, settembre 2012 volevamo sapere se per caso chiude i battenti se qualcuno poi ci paga queste richieste? grazie dott. Andea

---

121.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 9-11-2011 alle ore 22:40

a diego: la tua è (credo ingenuamente ed a fronte, purtroppo, di una situazione drammatica) una domanda trabocchetto, che posso dirti ... qualsiasi risposta sarebbe teoricamente sbagliata (e farebbe arrabbiare qualcuno)

diciamo in maniera anonima (e forse un po' banale) che sarebbe meglio avere al proprio fianco una consulenza ed assistenza competente, agguerrita (decisa, almeno) e non esosa

non è facile ma si può fare, ed ogni territorio o ogni situazione fa caso a sé esistono ottimi (nelle tre qualità anzidette: competenza, decisione, economicità) uffici sindacali, consulenti ed avvocati e ne esistono anche "di meno ottimi" ...

un preventivo ed un passaparola potrebbero essere sufficienti

auguri

---

122.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 9-11-2011 alle ore 22:47

Giuseppe concorre al premio per la domanda più incasinata dell'anno ...

con ordine e telegraficamente:

1. la cig in deroga (CID) può essere richiesta tramite accordo sindacale e su iniziativa datoriale, che qui mi sembra ... un po' carente

2. anche se , a mio avviso, sarebbe improprio come strumento così utilizzato, la CID non è incompatibile con una messa in liquidazione

3. la messa in liquidazione, ed anche un eventuale fallimento, non determinano la decadenza delle domande dei lavoratori, sia già precedentemente esposte che ancora da farsi.

È solo la situazione patrimoniale che è da valutarsi bene, in quanto se l'azienda è particolarmente dissestata potrebbe essere poco probabile sortire effetti economici (anche dal dovuto certo, figuriamoci da vertenze sul pregresso ...)

---

123.  **Marco Dal Pra** scrive:

Scritto il 29-1-2012 alle ore 12:49

Carissimo Andrea,

sono stato toccato dalle tematiche di questo post, così eccomi qui a leggere le tue interessanti spiegazioni, naturalmente assieme a quelle dei tanti partecipanti).

Mi serviranno per la famigerata "insinuazione".

Comunque complimenti per il blog e grazie per i tanti consigli.

---

124.  **Cinzia** scrive:

Scritto il 9-2-2012 alle ore 13:21

SPETT.ANDREA

MI CHIAMO CINZIA ,DA TRIESTE,ATTUALMENTE IN CIGS A ZERO ORE CAUSA FALLIMENTO DELL'AZIENDA...DA OTTOBRE 2011 INSIEME AI MIEI COLLEGHI ,MI SONO TROVATA NEL CAOS PIU' COMPLETO SUL COSA FARE,DOVE ANDARE,QUALE STRADA INTRAPRENDERE PER

PRIMA CONSIDERANDO ANCHE LA POCA EFFICIENZA DEI SINDACATI E DI TUTTI GLI ALTRI MEZZI DI INFORMAZIONE,ORA SI PONE UN'ALTRO OSTACOLO : COME VERIFICARE LA CORRETTEZZA DELL'INSINUAZIONE AL PASSIVO PER POI EVENTUALMENTE PROCEDERE EL RICORSO?HO CHIESTO ALL'ISPettorato DEL LAVORO,MA MI DICONO CHE SONO PREPARATI SOLO SU CONTEGGI BASATI SU BREVI PERIODI.TRALASCIANDO PER IL MOMENTO LA SCELTA DI UN AVVOCATO PER OVVI MOTIVI,A QUALE ENTE POSSO RIVOLGERMI?MI DAI UN CONSIGLIO?  
TI RINGRAZIO



125. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 9-2-2012 alle ore 15:08

Cara Cinzia,

la cosa principale è recuperare tutte le buste-paga esistenti (e basarsi su quelle, se non contengono errori).

Per il calcolo delle somme con cui insinuarsi al passivo (sia nel caso di listini paga già elaborati che nel caso di calcoli da fare completamente) e anche per l'assistenza alla insinuazione puoi rivolgerti ad un consulente del lavoro della tua zona.

"Enti" non ne esistono, anche se la risposta della DTL a cui ti sei rivolta, per quanto comprensibile nel concreto (altrimenti in qs. periodo le DTL sarebbero bloccate dai conteggi ...), concorre per il premio "Ignavia 2012".

facci sapere e in bocca al lupo.



126. **paola** scrive:

Scritto il 10-2-2012 alle ore 10:15

caro Andrea,

l'azienda presso cui lavoravo è dal luglio u.s. ammessa al fallimento. In tale data presentata richiesta di CIGS per 12 mesi (dal 7/2011 al 7/2012); tutti i dipendenti però hanno continuato a lavorare e nel mese di agosto è stato pure elaborato un piano ferie dal curatore per smaltire le parecchie ferie arretrate. Ai dipendenti la comunicazione di attivazione della CIGS è avvenuta solo a settembre u.s.

Personalmente ho lavorato fino a settembre, dopo sono stata messa in cassa definitivamente.

L'ultimo stipendio percepito da tutti i dipendenti è quello di maggio 2011.

Con tutti i cedolini arretrati conteggio tfr e 13ma abbiamo, tramite i sindacati, fatto l'insinuazione al passivo.

Nella riunione (prima, unica e ultima in cui abbiamo visto in faccia il curatore)del curatore, dei sindacati e del consulente del lavoro, nel settembre 2011, viene confermato ufficialmente lo stato dei fatti a tutti i dipendenti, e viene detto che si apriranno le procedure di mobilità per facilitare la ricerca di un nuovo lavoro ai 19 dipendenti ancora in forze all'azienda.

Nel frattempo, credo da gennaio 2012 alcuni dipendenti trovano lavoro e si licenziano (?) e noi tramite "voci di corridoio" veniamo a sapere che essendo scesi sotto la soglia dei 15 dipendenti non abbiamo

più diritto alla mobilità che non era stata evidentemente richiesta perchè non si trovava accordo tra i sindacati ed il curatore (che ha sempre evitato ogni contatto telefonico).

Nel contempo personalmente non ho ancora ricevuto i cedolini da ottobre ad oggi. Dipendenti che lavorano in azienda non ce ne sono più (l'ultimo ha terminato credo a gennaio us), ho mandato mail in cui li richiedevo ma non mi sono stati ancora spediti e mi sembra di capire che non sono obbligati a consegnarmi in quanto in quei mesi ero in cassa.

Ora chiedo se possiamo obbligare le parti ad aprire le procedure di mobilità (cosa che ci era stata data per certa da tutte le parti in causa nella riunione di settembre). Come dobbiamo muoverci per essere meglio tutelati?

Fra poco dovremmo ricevere anche il CUD, anche qui mi sembra di capire non nessuno può obbligarli ad emetterli.

Insomma che fare?

---

127.  **matteo scrive:**

Scritto il 10-2-2012 alle ore 14:16

ciao mi chiamo matteo la mia azienda a appena consegnato i libri in tribunale volevo sapere un po com era la prassi noi siamo in quindici io potrei e avantifarmi licenziare per un altra occupazione creerei dei problemi a gli altri essendo il quindicesimo loro possono mettermi in mobilita per far si che chi mi assume goda dei benefici che prevee le legge non so cosa fare dato che aspetto tre mensilita non vorrei andare avanti per nulla grazie

---

128.  **matteo scrive:**

Scritto il 10-2-2012 alle ore 14:17

ciao mi chiamo matteo la mia azienda a appena consegnato i libri in tribunale volevo sapere un po com era la prassi noi siamo in quindici io potrei e farmi licenziare per un altra occupazione creerei dei problemi a gli altri essendo il quindicesimo loro possono mettermi in mobilita per far si che chi mi assume goda dei benefici che prevee le legge non so cosa fare dato che aspetto tre mensilita non vorrei andare avanti per nulla grazie

---

129.  **GUIDO scrive:**

Scritto il 10-2-2012 alle ore 18:08

Volevo avere un'informazione se il datore di lavoro no paga la cigs (che doveva anticipare) a chi ci si deve rivolgere ? Grazie

130.



[Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 12-2-2012 alle ore 17:06

Cara Paola (126),  
partiamo dal fondo.

1. cud e cedolini devono essere richiesti al curatore, che ha l'obbligo di emetterli.  
(per i cedolini da ottobre, in cigs, l'obbligo non è chiaro ed è spesso contestato; in senso favorevole è intervenuta ad oggi solo una faq del Ministero sul proprio sito, vedi la risposta n. 2 in [http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/vigilanza/LibroUnico/Faq\\_LuL\\_c.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/vigilanza/LibroUnico/Faq_LuL_c.htm))
2. per dare certezze, fossi stato nei sindacati avrei aperto la procedura di mobilità in parallelo alla cigs (le resistenze, spesso incomprensibili, dei sindacati in merito finiscono per danneggiare i lavoratori: w l'ideologia e l'incompetenza !).
3. da ciò che mi dici, siamo (siete) ancora in tempo, non essendo stata ancora (credo) persa al emdia dei 15 dip negli ultimi sei mesi.  
ma bisogna muoversi
4. tieni presente che mi muovo con le poche info che mi dai (visto il luogo di scambio) ; ti conviene rivolgerti ad un esperto della tua zona dandogli in mano tutte le carte e gli approfondimenti che necessiterà per darti la risposta ad hoc.

auguroni

131.



[Giuseppe](#) scrive:

Scritto il 12-2-2012 alle ore 17:09

Salve dott. Asnaghi...il mio datore di lavoro non mi paga lo stipendio da 2 mesi, gli ho fatto una richiesta di messa in mora tramite raccomandata ar nella quale mi risponde che essendo l'azienda in crisi mi avrebbe dato un acconto..il quale è stato di misera entità, solo per me però perchè gli altri operai hanno avuto un congruo acconto e successivamente il saldo...al ricevimento del acconto accreditato sul mio cc ho inviato una nuova lettera di messa in mora dando 3 gg di tempo al DI pe r farmi pagare i 2 stipendi...come devo comportarmi se non paga?e quali passaggi devo fare?grazie

132.



[Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 12-2-2012 alle ore 17:09

matteo (128) , la risposta precedente potrebbe servire anche a te.  
se riusciste a compattare (da SUBITO, ora) un accordo di cigs e mobilità, con l'assistenza delle OO SS, dovrebbe essere possibile per tutti godere di mobilità e cigs.



auguroni anche a te

---

133.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 12-2-2012 alle ore 17:11

Guido (129) ,  
in caso di insolvenza del datore è possibile richiedere l'erogazione diretta ad Inps, segnalando appunto la fattispecie.

piccolo consiglio: possibilmente, fatelo tutti insieme (tutti i lavoratori coinvolti).

---

134.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 12-2-2012 alle ore 17:18

Giuseppe (131)  
il caso che descrivi è un po' fuori tema.

In ogni caso, mi pare di capire che vi sarebbe una piccola "discriminazione " a tuo danno (tu no e gli altri sì).

Se hai i listini-paga dei mesi impagati, puoi porcedere con un decreto ingiuntivo.

Il tuo datore sarà costretto anche a pagare le relative spese legali.


hai anche la possibilità di dare le dimissioni per giusta causa, con diritto al pagamento a tuo favore della indennità sostitutiva del preavviso e possibilità di percezione della indennità di disoccupazione.

per il resto, hai fatto formalmente ciò ch edovevi

se non riesci a trovare un accordo con il tuo datore (di solito lo consiglio in caso di crisi di liquidità)  
oppure se hai fondata ragioen di credere che il suo comportamento penalizzi solo te ... passa all'azione

facci sapere !

---

135.  **fausto pasqualucci** scrive:  
Scritto il 13-2-2012 alle ore 12:46

Buongiorno Andrea,  
io lavoro nel trasporto aereo, anzi lavoravo.  
dal 2010 sono in CIGS con 2 quote: la CIGS anticipata dall'Azienda e il Fondo Volo pagato dall'INPS.  
l'Azienda è fallita il 3 febbraio.

ci sono idee discordanti tra i sindacati, chi dice che bisogna andare direttamtne in mobilità, chi dice che si può usufruire della CIGS come ha fatto l'Alitalia. ma c'è bisogno di un curatore fallimentare per richiedere la cassaintegrazione (o la continuazione nel mio caso) all ministero per una azienda fallita? grazie in anticipo.

cordiali saluti  
Fausto

---



136. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 13-2-2012 alle ore 13:58

Caro Fausto,

non so il motivo per cui eri in Cigs adesso.

Se la causale è già per "procedura concorsuale", la stessa è possibile per 12 mesi (eventualmente estendibili a 18 in alcuni casi), in tal caso il fallimento non cambia la causale ed i 12/18 mesi si cumulano, continuando a contarsi dopo il fallimento.

Se invece la Cigs aveva un'altra causale, con il fallimento il cambio di causale farebbe ripartire il conteggio dei mesi utili per Cigs.

Bisognerebbe poi esplorare la possibilità di accedere a trattamenti di cassa integrazione "in deroga".

In ogni caso, tutte queste eventualità necessitano di un accordo ex novo (di continuazione o di nuova cassa), che dovrà necessariamente essere sottoscritto dal curatore fallimentare (anche con effetto retroattivo).

spero di averti chiarito qualche dubbio, nel caso riscrivi. ciao

---



137. **fausto pasqualucci** scrive:

Scritto il 14-2-2012 alle ore 16:50

Caro Andrea,

non so cosa significhi concorsuale, so che

siamo stati posti in CIGS a 0 ore per crisi aziendale e chiusura di un comparto, secondo la L.223/91 e 291/04 per un anno nel 2010 e a dicembre 2010, per il perdurare della crisi, con DL 134/08 convertito in legge 166/08, per ulteriori 36 mesi concessi con DM dal Ministero del Lavoro e Politiche agricole.

Ora il problema è che:

- 1) a dicembre si è dimesso il legale rappresentante del vettore straniero in italia;
- 2) non è stato a tutt'oggi nominato il suo successore;
- 3) il 3 feb la Compagnia è fallita in Ungheria, ma non ha ufficializzato ancora il fallimento in italia;
- 4) ha nominato un curatore fallimentare in Ungheria ma non in Italia;
- 5) la Compagnia aveva scelto la richiesta di pagamento CIGS a conguaglio (tramite azienda);
- 6) ora l'azienda non ha + 1 soldo per pagare gli stipendi dei dipendenti rimasti (3) ne tantomeno della CIGS (e se ci fossero il Curatore f. li ha bloccati) e nessuno che abbia titolo per variare all'INPS il

pagamento della CIGS in essere per noi (3 unita) da "a conguaglio" a "diretta al lavoratore".

Mi dicono inoltre che il Curatore fallimentare non serve per la gestione dei lavoratori, serve un legale rappresentante che insieme alle OOSS fissi un incontro con il ministero per chiedere la possibilità di far accedere alla CIGS (già aperta per l'azienda dal 1 gennaio 2010) i 3 impiegati rimasti senza lavoro per il fallimento dell'azienda.

ma, mi dica se il ragionamento è corretto:

1) l'azienda deve fallire ufficialmente (devono arrivare le lettere di licenziamento ai lavoratori in forza, e a quelli in cassaintegrazione) prima di fare qualsiasi mossa anche se si interrompono i pagamenti purtroppo;

2) deve esserci un legale rapp. che si presenti al Ministero, chi si presenta per l'azienda?;

il curatore fallimentare in ungheria può delegare qualcuno a fare le sue veci in italia, o deve esserne eletto uno ex-novo?

inoltre, una volta dich.fallimento e nominato un legale rapp. possiamo chiedere gli incontri al ministero lo stesso?

grazie e scusi per esseremi un po dilungato.

---

138.  **Vincenzo** scrive:

Scritto il 24-2-2012 alle ore 09:06

Mi sono trovato per caso su questo sito e chiedevo cortesemente un parere sul mio caso.

L'azienda per cui ho lavorato per tre mesi fino a dicembre 2011, è stata sottoposta a sequestro giudiziario per problemi di mafia, quando ancora doveva retribuire la mensilità di dicembre e la 13<sup>a</sup>. Ho scritto alla ditta per avere una risposta in merito, ma sembra che gli amministratori giudiziari, forti di una legge che tuteli il loro interesse, non hanno intenzione di rispondere, anzi vengo a sapere che qualsiasi controversia giudiziaria sarebbe inutile perchè il tribunale in questi casi congela tutto. La mia domanda è: E' possibile che in questi casi i diritti dei lavoratori non hanno più valore, visto che mi dicono che è inutile anche una denuncia all'ispettorato del lavoro ? ed inoltre come mi devo comportare in fase di dichiarazione dei redditi se non mi consegnano il cud ?

Grazie di tutto e Saluti

---

139.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 28-2-2012 alle ore 11:40

Cari Fausto e Vincenzo, mi scuso se per disguidi vari non sono riuscito a vedere le vs. ed a rispondervi prima.

le vostre sono due situazioni ugualmente complesse

@ Fausto:

1. sì. l'azienda deve fallire "ufficialmente" perchè si liberi la possibilità di Cigs per procedura concorsuale.

- quindi ciò è indipendet dall'esserci o meno la disponibilità di un legale rappresentante
2. ricorda comunque che la cigs potrà essere retroattiva alla data del fallimento
  3. se si interrompono i pagamenti, si può fare istanza ingiuntiva (anche "provocare" il fallimento, se nessuno si muove)
  4. se l'azienda non corrisponde le indennità di cigs in conto Inps, anche se ciò era previsto nell'accordo iniziale si può fare motivata richiesta ad Inps per il pagamento diretto

@ Vincenzo

bruttissima situazione

fai comunque esposto alla Direzione Territoriale del Lavoro (ispettorato) cchgiendo il loro intervento (per le retribuzioni)

per il cud fai ugualmente esposto ad Ag. Entrate

Il tuo è un caso che conferma ancora una volta come vi siano buchi normativi enormi nella materia, esattamente ciò che questo articolo, du eanni or sono, segnalava

intanto si parla di riforma degli ammortizzatori, basata su concetti astratti e senza intercettare i tanti problemi concreti ...

---

140.



**fausto pasqualucci scrive:**

Scritto il 28-2-2012 alle ore 20:10

Grazie Dott. Andrea,

ho le idee un pò più chiare...aspettiamo che l'Azienda dichiari fallimento in Italia o che la Sede in Ungheria chieda il fallimento alla Sede periferica controllata in Italia, altrimenti in occasione del primo mancato stipendio (per i 4 milanesi che ancora sono in forza) o cigs agiremo come da lei descritto. nel frattempo l'azienda fà sapere che non intende pagare nulla (tfr, mancato preawiso,ecc) e quasi sicuramente non intende provare a richiedere cigs ma solo il passaggio alla mobilità! (meglio di niente) .comunque io intendo fami seguire da un avvocato specializzato nel ramo lavoro, ministero del lavoro e inps,perchè ho sentito che sarebbe meglio iscriversi al passivo ..prima si fà meglio è! grazie comunque tanto e La salute.

---

141.



**Vincenzo scrive:**

Scritto il 1-3-2012 alle ore 11:04

Grazie per la risposta.

Aspetto ancora qualche giorno per vedere se rispondono alla lettera inviata e successivamente farò un esposto all'Ispektorato.

Speriamo bene !!!

Grazie ancora e tanti saluti.

142.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 1-3-2012 alle ore 11:20

Grazie a Voi per l'attenzione e tanti cari auguri.


Comunque, approfitto di questi ultimi due interventi per chiedermi e chiederci: ma ci rendiamo conto ?

Possibile che per lavoratori come questi ultimi due casi (ultimi di una lunga pletora qui sviluppatasi nel corso di due anni) nessuno continui a pensare a norme (piccole, semplici...) che li salvaguardino rispetto ai "tritacame" in cui si sono improvvisamente trovati !?!?!

Aggiungo: possibile che esistano amministratori/curatori così bassamente insensibili a situazioni di così alta criticità ?

Provassero a stare LORO, per qualche giorno, dal "lato in cui piove" ...

---

143.  **GUIDO** scrive:  
Scritto il 1-3-2012 alle ore 19:48

Io sono un ex dipendente di un'azienda che da Luglio ad Novembre ( lettera di mobilità) percepisce stipendi Tfr e Buste paga la cigs doveva essere anticipata dal datore di lavoro. Questo e' quanto mi scrive L'Inps per il mio caso : "Si precisa che il rifiuto da parte del datore di lavoro di corrispondere le somme deve essere segnalato, per illecito amministrativo, alla Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezioni del Lavoro.

Cordiali saluti.  
" ciao da Guido

---

144.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 2-3-2012 alle ore 09:54

Concordo solo in parte con Inps, e solo in via teorica, perchè ho alcune perplessità.

1. pratica:

quando il soggetto datore è "scoppiato", la possibile eccezione di illecito amministrativo non sortisce alcun effetto pratico

2. pratico-teorica

ok la segnalazione, ma intanto uno come campa ? Inps deve anticipare

3. teorica

lo zelante funzionario Inps, oltre ad anticipare, può (deve?) autonomamente istruire una segnalazione alla DPL, senza far rimbalzare il cittadino/utente da una parte all'altra

sono sempre pareri personali, ovviamente

---

145.  **GUIDO** scrive:

Scritto il 3-3-2012 alle ore 14:11

Andrea

questo blog e' Molto utile poiche ogn'uno di noi si e' trovato dinanzi ad un Muro difficile da scavalcare .E' utile fare un bel riepilogo ,in modo tale che qualsiasi lavoratore va a cercare questo argomento in rete ,trova facilmente risposte ..... By Guido

---

146.  **marinella** scrive:

Scritto il 26-3-2012 alle ore 15:48

buon giorno, volevo chiedere un suo parere. lavoro presso una casa di riposo, ma assunta in una ditta appaltata, da due anni siamo stati posti a commanda dell'istituto visto che la nostra ditta era stata posta in liquidazione volontaria. a dicembre 2011 ci comunicano che per la ditta è stato richiesto il fallimento, confermato al momento della nascita di una fondazione amministrata dall'ente stesso. riunione sindacale nella quale ci comunicano che di fatto verremmo tutte riassunte ma dobbiamo rinunciare al preavviso di licenziamento. i sindacati ci dicono "non possiamo obbligarvi, ma nel vostro interesse ve lo consigliamo" la riassunzione doveva comportare il riconoscimento degli scatti di anzianità e il nuovo contratto doveva essere Uneba come il precedente. ci licenziano, ci fanno iscrivere alle liste di disoccupazione, e restiamo a casa, in gruppi perchè ovviamente i nonni devono essere accuditi, per 10 giorni. poi riassunte senza nessuna voce che contempra una qualsivoglia cosa al posto degli scatti, senza indennità notturne(riconosciute nel contratto precedente) e un periodo di prova di 60 giorni.molte di noi prestavano servizio da più di 10 anni così le buste paga si sono alleggerite anche di 400 euro e i sindacati ora ci dicono che dobbiamo ringraziare di avere un lavoro, che non potevano garantirci nulla perchè quando si è svolta la riunione precedente loro non avevano ancora avuto contatti con la fondazione. la mia domanda è questa era proprio necessario licenziarci visto che c'era già un'entità sostitutiva? dobbiamo rinunciare alle richieste e stare buone? siamo in 100 dipendenti e a fronte di tutti i soldi che hanno risparmiato tra mancato preavviso e sgravi per assunzione lavoratori in liste di mobilità e disoccupazione(non abbiamo percepito nessuna indennità di disoccupazione perchè non abbiamo raggiunto gli 8 giorni) possiamo agire nei confronti del nuovo datore? grazie, marinella

---

147.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 11-4-2012 alle ore 11:47

cara Marinella, scusa il ritardo ma non ho vista la tua richiesta.

così come descrivi la tua situazione, mi sembra che l'accordo sindacale abbia "scambiato" il preavviso con la garanzia del posto di lavoro.

il resto, ma ho pochi elementi per giudicare, mi sembra un classico caso di cambio appalto (o addirittura interalizzazione), fatto apposta per perdere alcuni diritti per strada  
il licenziamento era necessario per fruire della mobilità (sarebbe curioso esaminare se la mobilità spetti veramente in questo caso e anche se vi siano i requisiti per considerare genuino l'appalto che vi ha interessato – in caso contrario potreste richiedere l'assunzione presso la Fondazione dalla data originaria )

spero che il sindacato, che tu citi spesso, abbia agito per difendere al meglio i vostri interessi (a volte non succede proprio, altre volte si è davanti a situazioni intricatissime...).

---

148.  **antonella scrive:**

Scritto il 4-5-2012 alle ore 18:56

vedo che sono in buona compagnia in termini di situazioni lavorative piuttosto critiche.  
il mio caso: sono dipendente di una società partecipata interamente da enti pubblici attualmente in liquidazione; noi dipendenti siamo creditori di otto mensilità e attualmente in cigs; la società non ha beni patrimoniali con i quali poter pagare i debiti; solo nel caso in cui intervengano i soci con nuova finanza potremo sperare di vedere pagati i nostri crediti. e se questo non avvenisse che ti po di tutela avrei a mia disposizione per recuperare le mie spettanze? grazie

---

149.  **Franz scrive:**

Scritto il 7-5-2012 alle ore 10:19

Obbligo comunicazione ai dipendenti dell'impossibilità di versare le imposte

Salve!

Nel 2011 l'azienda comunica (tramite CUD 2011) al dipendente che nel 2011 l'azienda avrebbe provveduto a trattenere (in 11 rate) l'addizionale regionale 2010.

Inoltre nel 2011 il dipendente compila il modello 730 incaricando l'azienda di trattenere a Luglio 2011 ed a Novembre 2011 gli acconti IRPEF 2011.

A Luglio 2011 l'azienda correttamente trattiene il primo acconto IRPEF 2011.

A Settembre 2011 l'azienda fallisce.

LA MIA DOMANDA:

Il curatore fallimentare (in qualità di sostituto d'imposta) aveva l'OBBLIGO DI COMUNICARE al dipendente che, a causa dell'intervenuto fallimento dell'azienda, l'azienda non avrebbe trattenuto le rate di Settembre/Ottobre/Novembre 2011 dell'IRPEF regionale 2010 ed il secondo acconto IRPEF 2011?

Nel caso in cui il curatore fosse stato obbligato ad effettuare tale comunicazione (e non lo avesse fatto),

può il dipendente ritenere il curatore responsabile per gli eventuali danni (i.e. sanzioni per il ritardato pagamento delle imposte tramite F24 – rawedimento operoso)?

GRAZIE 1000 IN ANTICIPO!!!

Franz

---

150.  **Franz scrive:**

Scritto il 7-5-2012 alle ore 12:15

Il mio dubbio nasce da questo paragrafo contenuto qua:

<http://www.cassioi.it/contents/instance3/files/document/216Curatorifallimen.doc>

Con il fallimento dell'imprenditore e la successiva nomina di un curatore fallimentare si verifica, dal punto di vista della gestione degli adempimenti fiscali, un'operazione straordinaria; tale evento determina l'obbligo, per il soggetto subentrante, ossia per il curatore, di subentrare nell'effettuazione delle trattenute di addizionale all'Irpef.

In caso di incapienza delle retribuzioni a subire le trattenute (ad esempio, qualora il commissario non sia stato autorizzato dal giudice a liquidare le retribuzioni maturate), le trattenute di addizionale all'Irpef non vengono operate. Si ritiene, infatti, che la mancata corresponsione delle spettanze retributive possa configurarsi quale ipotesi d'incapienza della retribuzione rispetto all'ammontare della rata dovuta. In caso di una o più rate non prelevate, il sostituto deve operare la trattenuta all'atto della corresponsione degli emolumenti successivi. Entro il 16 dicembre, il sostituto che opera in tale mese, eventualmente il curatore fallimentare che è subentrato all'imprenditore, deve versare all'Erario l'importo delle addizionali all'Irpef, determinato all'atto delle operazioni di conguaglio di fine anno precedente, ancorché tale importo non sia stato integralmente trattenuto per incapienza delle retribuzioni (ag. Ent., circ. n. 98/00, punto 6.1).

Trattandosi di tributi dovuti dal contribuente, il sostituto d'imposta dovrà rivalersi di quanto versato per conto dello stesso.

---

151.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 8-5-2012 alle ore 06:56

per Antonella

la società partecipata non sembra pubblica a sua volta

in caso di fallimento, dopo aver esaurito tutte le eventuali possibilità di cigs, i lavoratori vengono posti in mobilità

i lavoratori si insinuano al passivo con privilegio (ma se non ci sono soldi ...)

Inps interviene sugli eventuali crediti residui dei lavoratori con il proprio fondo di garanzia, che copre però



solo fino alle ultime tre mensilità non percepite + il Tfr

---

152.  **fausto pasqualucci scrive:**  
Scritto il 8-5-2012 alle ore 23:12

buon giorno,  
volevo chiedere come fare per prendere il TFR da una società in liquidazione all'Estero.  
La Società è una Compagnia Aerea e lo Stato dove è in liquidazione è l'Ungheria.  
L'insinuazione al passivo si può fare fino al 120° giorno che scade il 17 maggio 2012, ma per fare ciò le leggi ungheresi prevedono un versamento del 1% dell'importo che si va a chiedere. Ma il problema è che la compagnia non ha alcuna intenzione di pagare i centinaia di dipendenti stranieri sparsi per il mondo nelle Società satelliti.  
Anche in Italia questa società ha una controllata ma risulta attiva.  
Siccome l'INPS non paga il TFR se non è tra-sicura che la società insolvente sia realmente fallita, come dobbiamo fare per uscirne da questo intrigo?

---

153.  **Ramina Turilli scrive:**  
Scritto il 11-5-2012 alle ore 08:01

Buona giornata!

Come ex-dipendente vorrei insinuare nel passivo del fallimento del mio ex-datore di lavoro l'ultima mensilità ed il TFR.

Avendo ricevuto i cedolini paga sia per l'ultima mensilità, sia per il TFR, sarei propensa ad insinuarmi col "fai-da-te" avendo in casa un esperto in paghe ed avendo cura di evitare alcuni errori comuni che ho trovato su internet (ho capito che devo insinuarmi al netto delle ritenute previdenziali ed al lordo delle ritenute fiscali).

Il problema è che il curatore (informalmente) insiste ad avere tutte le insinuazioni CERTIFICATE (!?!?!?) dal sindacato (in particolare da una specifica sede di uno specifico sindacato).

Non volendo pagare il "pizzo del 6%" cosa posso fare per evitare ritorsioni/rappresaglie dal curatore stesso?

La ringrazio in anticipo!

Ramina

---

154.  **Ramina Turilli scrive:**

Scritto il 11-5-2012 alle ore 08:40

Come faccio ad evitare contestazioni come (ad esempio) quella illustrata in questo post? Grazie mitico Andrea!

<http://forum.commercialistatelematico.com/fallimenti-e-procedure-concorsuali/51188-dipendenti-certezza-del-credito.html#post230343>

Dipendenti-certezza del credito

Buon giorno,

probabilmente la domanda è un po' banale, ma in seguito a insinuazioni dei dipendenti come faccio a essere sicuro che effettivamente il dipendente vanta il credito?

che documentazione potrei ritenere valida? cioè come faccio a essere sicuro che il dipendente in realtà è stato pagato e che...ci prova?

penso in particolare alle situazioni in cui il dipendente è stato pagato in contanti e non è possibile il riscontro con la contabilità...e che valenza può avere il CUD in questo discorso?

Inoltre penso che attualmente con un pc, uno scanner o magari un programma di paghe trovato su internet è fin troppo facile modificare un cedolino o un CUD magari per fare scomparire la firma...

in sintesi quale è la documentazione che mi fa capire che il dipendente non è stato pagato?



155. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 11-5-2012 alle ore 11:42

a Franz (149-150)

a mio avviso, il curatore avrebbe dovuto comunicare l'incapienza tuttavia l'incapienza sul ... nulla avrebbe potuto ben essere presumibile dal sostituto (il lavoratore)

insoomma, una richiesta di danni al curatore la vedo ARDUA



156. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 11-5-2012 alle ore 11:47

A Fausto

se il rapporto di dipendenza è in capo alla società controllata, bisogna eccepire con un'azione immediata l'insolvibilità (ergo, il fallimento) di quest'ultima

ignoro (è fuori della mia competenza professionale) come il fallimento della Compagnia principale riverberi sulle controllate

direi che un aiuto professionale (avvocato o commercialista competenti in materia?) dovrebbero essere ricercati al più presto, visto che la situazione si trascina da tempo (almeno da febbraio: mi ricordo di Te,

Fausto...)

---

157.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 11-5-2012 alle ore 12:06

Cara Romina,  
l'insinuazione ha forma e metodo libero, il curatore non può pretendere quanto Tu racconti !!!

come fare ?

(provocatorio) io mi rivolgerei (gratis...) per far proteggere i miei diritti segnalando la cosa proprio al sindacato "preferito"  
certo, sarebbe bello ( ma comprendo la riservatezza) sapere nomi e copnigomi (e sigle).

(pratico)  
vai avanti con la tua insinuazione, e che il curatore non provi ad eccepire alcunchè (in caso contrario e di malafede ? un piccola denuncia, anche pubblica – il curatore è, sotto certi aspetti, un pubblico ufficiale con preecisi obblighi di trasparenza e correttezza!!!

(teorico – argomentativo)  
non vi è alcun valido procedimento di certificazione del credito e comunque lo stesso non è necessario per l'insinuazione al passivo  
il problema di come fare a ricostruire certe situazioni è un problema che fa parte dei rischi, delle incombenze e degli oneri professionali del curatore (detto in termini da Bar Sport: sono rogne sue e se le gratta lui)  
inoltre, la situazione che tu descrivi mi sembra "tranquilla": i cedolini sono stati elaborati e consegnati fino all'ultimo e fanno prova confessoria (magari esiste pure una tracciatura in termini di contabilità interna, comunicazioni agli Enti, etc. ...); se non contengono marchingegni o "magheggi" strani, il caso dovrebbe essere semplice ...

finisco  
questa è una ennesima prova di quanto sostenuto in questo articolo (che ormai fra un po' compie tre anni e prutroppo è sempre attuale) : fra le tante leggi, una norma piccola piccola (vedi proposte molto più sopra) che insegue garanzie di certezza e trasparenza per TUTTI (Curatore, Creditori, Stato, Enti Previdenziali, lavoratori) in caso di fallimento .. costerebbe tanto ?

quali interessi si toccano ? (magari – ipotizzo – quelli di sindacati e curatori come quelli raccontati da Romina ...).

---

158.  **Ramina Turilli** scrive:  
Scritto il 11-5-2012 alle ore 15:47

Andrea,

Grazie per le tue preziose conferme.

Un ultimo dubbio... ovviamente i conteggi del mio "esperto paghe casalingo" differiscono (seppur lievemente) dai numeri riportati sui cedolini paga calcolati dall'azienda; una per tutti: il mio CCNL recita "l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento", mentre il cedolino dell'ultimo mese "taglia" la retribuzione ai giorni effettivamente lavorati nell'ultimo mese.

Ho (ingenuamente) chiesto al curatore se, a fronte dei miei motivati e scritti rilievi, provvederà a far ricalcolare i cedolini paga, ma (con mia grande sorpresa) ho ricevuto risposta negativa!?!?!

Mi potresti p.f. confermare che il curatore, a fronte di motivate argomentazioni, ha il potere/dovere di ricalcolare/far ricalcolare i cedolini paga?

Grazie ancora una volta mitico Andrea!



159. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 11-5-2012 alle ore 17:06

No Ramina, (erroneamente chiamata "Romina" prima, altro che mitico ... cieco !)

il curatore non ha alcun obbligo di far rifare il cedolino.

La richiesta di ammissione al passivo, peraltro, così come può basarsi non su documenti aziendali ma su conteggi propri, altrettanto può avanzare richieste integrative rispetto al "già definito".

Quindi nel caso che tu proponi, potrai anche avanzare le richieste ulteriori motivate che ipotizzi.

Il curatore può, ovviamente, non ammettere in tutto o in parte le richieste, che possono (al limite) essere avanzate anche per via giudiziale.



160. **Ramina Turilli** scrive:

Scritto il 11-5-2012 alle ore 17:25

Un ultimissimo chiarimento: assumiamo che il curatore ammetta in pieno le mie richieste per una somma pari ad X, mentre i cedolini mostrino una somma diversa pari ad Y. Secondo te l'INPS, in sede di intervento del fondo di garanzia, potrebbe creare problemi perché X è diverso da Y? Grazie ancora una volta!!!



161. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 11-5-2012 alle ore 19:48

L'Inps si basa, in prima istanza, sulle somme ammesse al passivo (ma rimaste scoperte), salvo proprie

verifiche sulla congruità dei dati ricevuti.

un'ennesima dimostrazione che tutti (Inps, Inail, Fisco, lavoratore ,Curatori, etc.) fanno conti e ragionamenti N volte, quando basterebbe farli BENE una volta sola ...

---

162.  **paolo scrive:**

Scritto il 14-5-2012 alle ore 06:10

Buongiorno!

A seguito di richiesta di concordato della mia ditta che magari passa a fallimento volevo chiedervi una cosa.

Premesso che come sempre accade in queste situazioni la ditta ha pendenze "di poco" conto con Inps e Inail e di molto per l'iva e ha beni vendibili senza ipoteche certi per circa alcuni milioni chi ha diritto ad essere liquidato per prima????

I dipendenti o erario/stato???

Grazie per le risposte.

---

163.  **Danilo Rossi scrive:**

Scritto il 14-5-2012 alle ore 13:28

BUONGIORNO!

LA DITTA PER CUI LAVORAVO E' FALLITA. HO RICEVUTO DAL CURATORE UNA LETTERA IN CUI MI SI INVITA AD INSINUARMI NEL PASSIVO DELLA DITTA FALLITA. HO INVIATO LA MIA INSINUAZIONE ALLA CANCELLERIA DEL TRIBUNALE CHE SI OCCUPA DEL FALLIMENTO, MA, LEGGENDO IL SUO BLOG, CREDO CHE IL MIO CONSULENTE ABBA COMMESSO UN (GROSSO) ERRORE FACENDOMI INSINUARE AL "NETTO" DEI CONTRIBUTI E DELLE TASSE. E' POSSIBILE INVIARE UNA NUOVA INSINUAZIONE (CHE SOSTITUISCA LA PRECEDENTE) CONSIDERANDO CHE MANCANO ANCORA DIVERSE SETTIMANE ALLA SCADENZA PER LA PRESENTAZIONE DELLE INSINUAZIONI?

LA RINGRAZIO PER LA SUA -> COMPETENTE <- RISPOSTA!

P.S. E' SUFFICIENTE INDICARE NELLA NUOVA INSINUAZIONE CHE "LA PRESENTE INSINUAZIONE SOSTITUISCE LA PRECEDENTE" OPPURE POSSONO NASCERE CONTROVERSIE IN CASO DI INSINUAZIONI "MULTIPLE" (PRESENTATE PRIMA DELLA SCADENZA)?

---

164.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 14-5-2012 alle ore 14:56

a Paolo (162)

I debiti(crediti) si dividono in tre sostanziali categorie:

- prededucibili (vengono pagati per primi, riguardano il compenso del Curatore e di tutti quelli che hanno lavorato per il fallimento);
- privilegiati (dipendenti, Enti, professionisti etc.)
- chirografari (gli altri).

La ripartizione dei beni per soddisfare i crediti (debiti) privilegiati e/o dei chirografari con equità (par condicio creditorum) non prevede particolari ordinidi precedenza fra gli appartenenti del medesimo gruppo, ma altresì una proporzione fra tutti.

a Danilo (163)

Sinteticissimamente: ritengo assolutamente possibile mandare una nuova ammissione specificando che sostituisce la precedente (tocco di classe: specificare anche brevemente perchè vale la seconda e non più la prima).

---

165.  **paolo** scrive:  
Scritto il 15-5-2012 alle ore 09:03

Grazie!

Lo so bene come son suddivisi i vari crediti privilegiati, ma il commercialista e altri consulenti mi han detto che per primi in assoluto vengono soddisfatti i dipendenti...!!!

Tipo mettiamo che dipendenti avanzino 400.000,00 euro istituti erariali 2.400.000,00 e professionisti 200.000,00 e di sicuro vendendo degli immobili e tolte delle ipoteche ne restino a disposizione to 2.000,000 a questi togliamo le spese di concordato,etcc.etccc.. per 350.000,00 ne restano 1.650.000,00 e questi andrebbero suddivisi tra tutti i privilegiati???

---

166.  **Ramina Turilli** scrive:  
Scritto il 15-5-2012 alle ore 15:56

Aiuto, mitico Andrea!

Dunque ho inviato la mia insinuazione alla cancelleria del tribunale aggiungendo la mia disponibilità a far parte del comitato dei creditori; nella mia ingenuità pensavo che "il comitato dei creditori è nominato dal giudice delegato entro trenta giorni dalla sentenza di fallimento sulla base delle risultanze documentali".

Al contrario il curatore mi ha fatto sapere che si procederà alla nomina del comitato solamente in sede

di udienza per l'esame dello stato passivo (quando, secondo me, "i giochi saranno già fatti"). Il curatore sta incontrando alcuni ex-dipendenti/creditori oviamente senza informazione/supervisione del comitato dei creditori (che non è stato ancora nominato).

Cosa mi suggerisci di fare?

Grazie ancora una volta!!!

Ramina

---

167.  **Ramina Turilli scrive:**  
Scritto il 15-5-2012 alle ore 19:08

Nuovo aggiornamento sulla saga "ti devi far certificare il credito dai sindacati".

Il curatore dice che sarà molto difficile – impossibile attivare i fondi di garanzia INPS (TFR, Previdenza Complementare e crediti degli ultimi 3 mesi) se i crediti non saranno "certificati dai sindacati".

Credo/spero che la sede INPS che tratterà le mie pratiche sarà quella dove risiedo (INPS Milano Fiori) e non quella cui dove opera l'azienda/il curatore. Qualcuno ha avuto esperienze di attivazione dei fondi di garanzia con l'INPS Milano Fiori? Avete avuto problemi in caso di mancanza della suddetta "certificazione"?

Grazie a tutti!!!

---

168.  **Ramina Turilli scrive:**  
Scritto il 15-5-2012 alle ore 19:23

Altra chicca: nell'invito ad insinuarmi nel passivo inviatomi dal curatore, nella sezione "DOCUMENTI DI CUI SI CONSIGLIA LA PRODUZIONE – PRESTATORI DI LAVORO SUBORDINATO", leggo questa frase standard (che ho trovato spesso su internet):

"quantificazione del credito per rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del medesimo (T.F.R.) fino alla data di verifica dei crediti fissata in sentenza e del credito per interessi legali sulla somma rivalutata, alla data del fallimento."

Al contrario, leggendo qua:

<http://forum.commercialistatelematico.com/fallimenti-e-procedure-concorsuali/11293-insinuazione-al-passivo-di-un-dipendente.html>

leggo:

La domanda andrà fatta senza calcolare interessi e rivalutazione ma semplicemente scrivendo "più interessi e rivalutazione".

Ciliegina sulla torta: in una domanda di insinuazione stilata dalla sede sindacale di riferimento del curatore (domanda considerata "buona" per definizione) leggo:

"Tizio chiede di essere ammesso al passivo per la somma di euro XYZ -> oltre interessi contrattuali e/o legali come da L.F. e rivalutazione monetaria dalla maturazione del credito alla chiusura dello stato passivo <-".

In soldoni il curatore è come se il curatore stesse "in qualche modo" contraddicendo le sue stesse istruzioni.

NON CI SI CAPISCE DAVVERO PIU' NIENTE!!!

MITICO ANDREA AIUTACI TU!!!

---

169.  **Ramina Turilli scrive:**  
Scritto il 16-5-2012 alle ore 20:47

Finalmente mi sono tranquillizzata un pò!

Nella lettera tipo "consigliata" ai curatori dall'ordine dei commercialisti di una certa provincia leggo:

DOCUMENTI DA ALLEGARE ALL'ISTANZA DI AMMISSIONE AL PASSIVO

Alla domanda devono essere allegati i seguenti documenti giustificativi del credito, pena l'ammissione della sola parte di credito effettivamente accertabile, specificando altresì se si richiede l'ammissione a titolo chirografario o privilegiato (indicando per quest'ultimo il riferimento di legge).

Avendo io allegato i cedolini paga ed avendo il curatore a disposizione tutti i cedolini paga e le comunicazioni fiscali/previdenziali, mal che vada il mio credito dovrebbe essere ridotto a quello "effettivamente accertabile" dal curatore e non ridotto a ZERO come qualche "gufaccio" della mia vicenda mi aveva prospettato!!!

---

170.  **Ramina Turilli scrive:**  
Scritto il 17-5-2012 alle ore 07:37

Un'altra curiosità.

Ero iscritta ad un fondo pensione che si insinuerà nel passivo per recuperare i contributi non versati dall'azienda ed - eventualmente - permettendomi di attivare il relativo fondo di garanzia dell'INPS.

Ora, sebbene manchino ancora diverse settimane alla deadline per inviare le insinuazioni in cancelleria, l'avvocato del fondo mi ha comunicato che si insinuerà solo TARDIVAMENTE!?!?!?

Immagino che un avvocato che lavora per un fondo pensione abbia una lettera di insinuazione "ben oliata" e debba semplicemente inserire i dati della procedura ed i crediti comunicatigli dal fondo stesso



(che immagino sappia benissimo determinare il quanto).

Da ingenua incompetente l'unica (debole) spiegazione che sono riuscita a darmi è questa: il comportamento dell'avvocato del fondo può essere interpretato come "gesto di cortesia" nei confronti dei creditori privilegiati... mi spiego meglio: il credito del fondo verrà sicuramente onorato (o dall'attivo o dal fondo di garanzia INPS), per un cui un'insinuazione tardiva permetterebbe forse agli altri creditori privilegiati (i dipendenti) di ricevere una quota maggiore in sede di primo riparto dell'attivo... se la torta si esaurisse al primo riparto, il fondo non sarebbe danneggiato in quanto interverrebbe in ogni caso mamma INPS. Oppure trattasi solamente di "inerzia italiota" del fondo pensione stesso?



171. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 17-5-2012 alle ore 12:04

Paolo (165), non volevo sottovalutare la tua conoscenza in materia !

In ogni caso, purtroppo per te ed i tuoi colleghi, i dipendenti non hanno nessuna particolare "precedenza" al di là del privilegio e quindi finiscono per suddividersi l'attivo pro-quotainsieme agli altri privilegiati.



172. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 17-5-2012 alle ore 12:19

Vulcanica Ramina, ti fai le domande e ti dai le risposte .... (va bene, basta che io non debba fare Marzullo ...).

ripeto: non vi è bisogno di alcuna "certificazione" (nè da sindacati nè da chicchessia) per insinuarsi al passivo

l'insinuazione deve essere il più possibile documentata e motivata  
sull'eventuale mancato riconoscimento di poste retributive da parte del curatore può anche svilupparsi un contenzioso (meglio però verificame l'opportunità: se vale la pena , se ci sono i soldi, cosa ci costa etc )

nell'insinuazione va fatta la richiesta anche per interessi e rivalutazione monetaria, senza quantificare (si calcoleranno dalla data di pagamento o, se successiva, di chiusura dello stato passivo)

l'insinuazione tardiva non toglie valore all'istanza, in genere  
(non intravedo altre "strategie2 o ragioni, se non quella della mancanza di tempo da parte dell'avvocato)

ciao (e auguri) !

---

173.  **Ramina Turilli** scrive:  
Scritto il 17-5-2012 alle ore 14:37

Andrea, scrivi p.f. un commento al volo sul discorso comitato dei creditori (166). Senti puzza di bruciato? Grazie! R

---

174.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 17-5-2012 alle ore 17:29

Ramina, hai raccontato alcune cose del curatore un po' "curiose" – e pertanto comprendo la tua diffidenza – ma mi pare che sul comitato creditori ci sia poco da dire, spesso ha potere formale (le poche volte che ne ho fatto parte ho avuto questa netta impressione) e comunque ogni azione o decisione deve essere a norma di legge e documentata/motivata.  
Anche il fatto che il curatore sia "incontrando" a destra e a manca non mi sembra particolarmente significativo.  
Tu "stai sul tuo" – semplicemente ma con decisione – e non mollare il pezzo.

---

175.  **GUIDO** scrive:  
Scritto il 17-5-2012 alle ore 20:00

Buona Sera la societa in cui lavoravo e' in concordato preventivo ,mi e' arrivata una raccomandata da parte del liquidatore che scrive questo "All'adunanza fissata ciascun creditore potra intervenire personalmente..... si rammenta che i creditori privilegiati non hanno diritto al voto a meno che non rinuocino (in tutto o in parte ) al privilegio ,in tale ipotesi per la parte del credito non coperta dalla garanzia ,essi sono equiparati ai creditori chirografari " Domanco cosa debbo fare non andare per niente il giorno dell'udienza (io sono un credito privilegiato) ??  
altra domanda il curatore mi ha scritto l'importo che debbo percepire ,mi puoi indicare come e se posso chiedere gli interessi .Praticamente da agosto a novembre non ho percepito stipendio e da novembre neppure il tfr Grazie Da guido

---

176.  **Ramina Turilli** scrive:  
Scritto il 20-5-2012 alle ore 09:32

Salve!

Un dubbio dell'ultimo minuto... quale documentazione allegare alla domanda di insinuazione?

a) cedolini paga (OK, ne è esplicitamente raccomandata l'inclusione alla domanda nell'invito inviati)

dal curatore)

b) modello CUD (devo allegarlo anche se il curatore ne ha già una copia?)

c) contratto individuale di lavoro (devo allegarlo anche se il curatore ne ha già una copia?)

d) contratto collettivo di lavoro (N.B. nel testo dalla domanda di insinuazione specifico già qual è il mio CCNL) – provocazione: se devo allegare il CCNL, perché non allegare anche l'intero codice civile, la costituzione italiana e lo statuto dell'ONU?

e) la lettera di licenziamento (devo allegarla anche se il curatore ne ha già una copia?)

f) estratto conto INPS

Oppure conviene allegare il minimo necessario (solo i cedolini paga) perché i curatori diffidano della documentazione prodotta dai dipendenti che è ritenuta autoprodotta a meno di prova contraria (vd. link sotto)?

<http://forum.commercialistatelematico.com/fallimenti-e-procedure-concorsuali/11293-insinuazione-al-passivo-di-un-dipendente.html>

Grazie ancora e buona Domenica!!!

Ramina

---

177.  **Ramina Turilli scrive:**

Scritto il 20-5-2012 alle ore 11:23

Ho sbagliato il link... quello giusto è:

<http://forum.commercialistatelematico.com/fallimenti-e-procedure-concorsuali/51188-dipendenti-certezza-del-credito.html>

---

178.  **Guido scrive:**

Scritto il 21-5-2012 alle ore 08:29

Buona Sera la società in cui lavoravo e' in concordato preventivo ,mi e' arrivata una raccomandata da parte del liquidatore che scrive questo "All'adunanza fissata ciascun creditore potrà intervenire personalmente..... si rammenta che i creditori privilegiati non hanno diritto al voto a meno che non rinuncino (in tutto o in parte ) al privilegio ,in tale ipotesi per la parte del credito non coperta dalla garanzia ,essi sono equiparati ai creditori chirografari " Domando cosa debbo fare non andare per niente il giorno dell'udienza (io sono un credito privilegiato) ??

altra domanda il curatore mi ha scritto l'importo che debbo percepire ,mi puoi indicare come e se posso chiedere gli interessi .Praticamente da agosto a novembre non ho percepito stipendio e da novembre neppure il tfr Grazie Da Guido



183.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 27-5-2012 alle ore 19:11

Guido,  
il concordato mira, in estremissima sintesi, ad accordarsi coi creditori per liquidare loro un credito minore, evitando il fallimento.  
Di solito i privilegiati non partecipano all'accordo, se lo fanno hanno una "certa" sicurezza di prendere il di-meno pattuito però rinunciando del tutto alla posizione di creditore privilegiato.  
Va valutato caso per caso, generalmente non conviene.

---

184.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 27-5-2012 alle ore 19:13

Stefano, se l'azienda chiude interviene il fondo di garanzia Inps per il Tfr e gli ultimi tre mesi non pagati.  
Detto, questo, puoi scegliere (sulla base di valutazioni che qui sarebbe lungo fare) se continuare così oppure dimetterti per giusta causa (in tal caso avresti diritto a preavviso ed alla indennità di disoccupazione).

---

185.  **Ramina** scrive:  
Scritto il 27-5-2012 alle ore 19:51

Grazie, mitico Andrea!!!  
Anzi, grazieeeeeeeeeeeeeeeeeeeee!

---

186.  **Ramina** scrive:  
Scritto il 28-5-2012 alle ore 14:47

Ciao Andrea!  
Dunque ho spedito in cancelleria la domanda di insinuazione "dichiarendo di voler ricevere comunicazioni e notifiche a mezzo posta elettronica"... incrociamo le dita!  
Una perplessità sul progetto di stato passivo: 15 giorni prima dell'udienza di verifica il curatore depositerà il progetto in cancelleria, ma me ne invierà una copia? (Abito a più di un'ora di macchina dal tribunale). Oggi ho telefonato alla cancelleria del tribunale, ma mi hanno detto che loro non sono obbligati ad inviarmi alcunché e che tutto sta "al buon cuore del curatore"...

...pensavo (da illusa) che qualcuno fosse legalmente obbligato ad inviarmi il progetto di stato passivo, ma sembra proprio che non sia così.

Tu, come ti comporti per l'invio del progetto dello stato passivo?

CIAO!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!



187. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 29-5-2012 alle ore 12:16

io NON mi comporto, nel senso che non sono un curatore ...

dalle mie parti, la Sezione fallimentare del tribunale ha un sito a cui si può accedere ed "isciversi" al fallimento X, in modo da ricevere a mezzo mail le relative segnalazioni di fatti significativi (che poi si vedono collegandosi al sito)

non mi risultano obblighi di invio dello stato passivo, che viene depositato ed è a disposizione dei creditori presso le cancellerie



188. **salvatore** scrive:

Scritto il 30-5-2012 alle ore 13:19

Ciao Andrea, ci eravamo già sentiti nell'estate 2011 a seguito fallimento della società marittima presso cui lavoravo. Nel dicembre dello stesso anno sembrava che tutto fosse stato risolto, ma quando ormai già pensavamo di poter ricevere il dovuto, vi è stata una ulteriore insinuazione al passivo da parte di una società di assistenza integrativa. Niente di che, in quanto il GF ne ha riconosciuto il credito in tempo brevissimo e, ad aprile 2012 ha dato mandato al curatore per il nuovo riparto (variato di poco rispetto al primo). Il curatore dapprima ci ha comunicato che entro giugno 2012 avrebbe risolto tutto provvedendo finalmente ai pagamenti, poi successivamente ci ha rimandati a settembre e proprio ieri, addirittura "infastidito" dalle nostre richieste di informazioni, ci ha comunicato che consegnerà il riparto in autunno (proprio così "autunno") e se siamo fortunati per fine anno avremo i nostri soldi. Domanda: ma il curatore, con tutto il rispetto per la sua funzione, può fare ciò che gli aggrada o ha dei tempi tecnici da rispettare, visto che altre insinuazioni da dicembre non ne ha avute ?? In attesa di una tua cortese risposta in merito da un sempre più inc...to salvatore . Saluti e grazie



189. **Ramina** scrive:

Scritto il 8-6-2012 alle ore 11:23

Ciao Andrea!

Il termine di 15 giorni per il deposito del PROGETTO DI STATO PASSIVO è "tassativo" oppure il curatore può "fare melina" in modo da dare pochissimo tempo ai creditori per inviare eventuali osservazioni/documenti integrativi prima dell'udienza per l'esame dello stato passivo?

GRAZIE MILLE ANCORA UNA VOLTA!!!!!!!!!

Ramina

---

190.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 8-6-2012 alle ore 14:25

@ Salvatore e Ramina

Il curatore ha dei tempi tecnici, che sono per lo più concordati con il Giudice incaricato del fallimento e da questi "controllati".

Data la sua funzione e compiti, il curatore ha diversa possibilità di manovra.

Mi risulta (ma potrei sbagliarmi) che il termine di 15 gg sia ordinatorio, in quanto rappresenta una garanzia per i creditori che però in caso di ritardo possono eccepire come tempestivo l'inoltro "tardivo" di memorie nel merito.

---

191.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 8-6-2012 alle ore 14:54

opps... termine ordinatorio significa che non è tassativo

ciao !

---

192.  **GUIDO** scrive:  
Scritto il 8-6-2012 alle ore 15:01

Ciao Andrea

QUESTO E' QUANTO SCRITTO AL CURATORE NOMINATO DA TRIBUNALE ENTRO QUANTO TEMPO MI DEVE DARE RISPOSTA ,poiche sul cud che mi ha spedito l'azienda in liquidazione ce' l 'importo totale ( ma debbo avere ancora dall'azienda 4 mensilita' + tfr " ? GRAZIE

""

la disturbo a seguito dei conteggi che mi sono stati fatti sul mio 730 .

Richiedo urgentemente, , il mio CUD rielaborato con i redditi realmente percepiti. "

---

193.  **Guido** scrive:

Scritto il 8-6-2012 alle ore 15:04

Caio andrea

mi e' arrivato il cud dell'azienda in liquidazione con gli importi interi (non ho percepito le ultime 4 mensilita' ,secondo te va bene quanto ho scritto al liquidatore e in quanto tempo mi deve dare una risposta

Grazie

da guido

""

la disturbo a seguito dei conteggi che mi sono stati fatti sul mio 730 .

Richiedo urgentemente, , il mio CUD rielaborato con i redditi realmente percepiti. """"

---

194.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 8-6-2012 alle ore 16:38

Caro Guido,

la richiesta che fai al curatore è corretta e lui avrebbe dovuto provvedere (compatibilmente con la situazione che ha trovato, ognuno è un caso a sè) già ad emetter esattamente il primo Cud.

diciamo che, essendo già in fallo ed in ritardo, dovrebbe provvedervi ora con la massima urgenza.

---

195.  **Ramina** scrive:

Scritto il 11-6-2012 alle ore 09:15

Ciao Mitico Andrea!

In base alla tua esperienza, in assenza di problemi/magagne, qual è il tempo "medio" che intercorre tra l'adunanza per l'esame dello stato passivo ed il pagamento da parte dell'INPS di TFR/ultime 3 mensilità?

Grazie 1000!!!

Ramina

P.S. essendo coinvolta nel mio primo (e speriamo ultimo) fallimento non ho la minima idea dei tempi che mi aspettano e quindi anche una risposta mooolto approssimativa risulterebbe utilissima.

---



196.  **GUIDO**. scrive:

Scritto il 14-6-2012 alle ore 19:02

ciao Andrea ho seguito il tuo consiglio per la nuova emissione CUD rielaborato con i redditi realmente percepiti

questo e' quanto mi risponde per mail il commissario giudiziale

“Devo rammentarLe che il Commissario Giudiziale non ha il compito di “rielaborare” il CUD dei dipendenti; per tale incombenza si dovrà rivolgere direttamente alla società.”

Chiedo a chi mi devo rivolgere ??? grazie Andrea

---

197.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 14-6-2012 alle ore 19:26

Caro Guido,

se parliamo di fallimento sono incombenze che spettano al Curatore, se parliamo di Commissario Giudiziale stiamo parlando non di fallimento ma di amministrazione controllata o casi simili.

In tal caso il commissario non è il “gestore” dell’azienda (compito che rimane all’amministratore o al liquidatore) ma solo un controllore.

Quindi la risposta che hai ricevuto è esatta e dovrai rivolgerti alle figure anzidette e non al Commissario.

---

198.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 14-6-2012 alle ore 19:30

Ramina ti avevo risposto ma la risposta è misteriosamente sparita... una valutazione sul tempo medio come quella che tu richiedi è quasi impossibile e dipende dall’evolversi di ogni caso ( in queste situazioni ogni caso è davvero a sè).

Se non ti do una risposta e ti faccio solo mille sinceri auguri, va bene lo stesso ?

Ps guarda che ti rispondo anche se non mi appelli come “mitico” tutte le volte 😊

---

199.  **Ramina** scrive:

Scritto il 18-6-2012 alle ore 14:49

Ciao Mitico Andrea!

Incominciamo maluccio... mancano meno di quindici giorni all’udienza per l’esame dello stato passivo e

(secondo la cancelleria) non è stato ancora depositato il progetto di stato passivo.

Devo attendermi qualche comunicazione dal giudice e/o dal curatore che motivi il ritardo? Cosa mi consigli di fare? Chiudere uno (o forse entrambi) gli occhi nella speranza che la mia insinuazione sia andata a buon fine? (In questo caso non sarei poi così penalizzata dal ritardo descritto sopra)

IN BASE ALLA TUA ESPERIENZA IL PROGETTO DI STATO PASSIVO VIENE GENERALMENTE DEPOSITATO RISPETTANDO IL TERMINE DEI 15 GIORNI?

Ciao!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Ramina

---

200.  **Ramina scrive:**

Scritto il 19-6-2012 alle ore 21:56

Qua ho trovato alcune indicazioni in merito al ritardato/omesso deposito del progetto di stato passivo:

[http://books.google.it/books?id=s9Yy8I3W7IcC&pg=PA538&lpg=PA538&dq=omesso+deposito+progetto+stato+passivo&source=bl&ots=1fO21KCeF9&sig=0UJbrMXTA7PvZGcoTgl4SDHytlc&redir\\_esc=y#v=onepage&q=omesso%20deposito%20progetto%20stato%20passivo&f=false](http://books.google.it/books?id=s9Yy8I3W7IcC&pg=PA538&lpg=PA538&dq=omesso+deposito+progetto+stato+passivo&source=bl&ots=1fO21KCeF9&sig=0UJbrMXTA7PvZGcoTgl4SDHytlc&redir_esc=y#v=onepage&q=omesso%20deposito%20progetto%20stato%20passivo&f=false)

---

201.  **Ramina scrive:**

Scritto il 20-6-2012 alle ore 12:04

Ciao Andrea!

Hanno finalmente depositato il progetto di stato passivo! Il curatore ha accolto il 95% di quanto richiesto da me SENZA LA STRAMALEDETTA CERTIFICAZIONE DEI SINDACATI... l'unica cosa che mi lascia un pò (ma davvero poco) la bocca amara e la stringatissima motivazione fornita per l'esclusione del 5% di quanto richiesto: "errato conteggio rispetto alla busta paga" (senza fornire alcun dettaglio).

UN'ULTIMA DOMANDA (FORSE PLEONASTICA): a questo punto vedi problemi nel caso in cui io NON mi presentassi all'adunanza per l'esame dello stato passivo?

CIAO!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Ramina

---

202.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 20-6-2012 alle ore 12:22

non andare all'adunanza.

il 5 % escluso ? sarà stata la "tassa" da pagare al sindacato per il suo "coinvolgimento" 😞 (battuta cattiva, lo so...)

---

203.  **Ramina scrive:**

Scritto il 20-6-2012 alle ore 12:58

...sì ma il 5% richiesto, ma non riconosciuto dal curatore non dovrebbe andare in panza al sindacato!  
(almeno così voglio sperare)

---

204.  **Ramina scrive:**

Scritto il 20-6-2012 alle ore 14:24

Ho fatto i conti "a ritroso" per capire la differenza del 5%... ora i conti mi tornano al centesimo: sostanzialmente il curatore è partito dai dati esposti nei cedolini paga ("dandoli per scontati"), mentre io ero partita dai dati che avevo ottenuto applicando il mio CCNL (e.g. il mese in cui sono stata licenziata andava retribuito in pieno etc.). In soldoni il curatore si è limitato a "sommare alcune voci presenti sui cedolini" senza entrare nel merito della congruità di dette somme. Non so cosa avrei dovuto fare per far mettere i puntini sulle i... forse una causa, ma visti i numeri in campo non ne sarebbe valsa sicuramente la pena.

---

205.  **Fabrizio scrive:**

Scritto il 20-6-2012 alle ore 16:21

Buona sera mitico Andrea :-), sono Fabrizio ed è tanto che non ti scrivo.  
Per ricordarti sono un ex venditore del negozio di mobili "provare per credere".  
Volevo chiederti gentilmente cosa ne pensavi dei contratti in associazione in partecipazione retribuiti (1000 euro lordi al mese + 100 euro lordi la domenica) escluso provvigioni. Io avevo capito "dalla Ministra Fornero" che veniva eliminato questo tipo di contratto. Beh cmq. io sono in mobilità retribuita ed ho paura che non si possa sospendere. Ti chiedo quindi secondo te si sospende la mobilità con un contratto in associazione in partecipazione? Grazie e come sempre grazie in anticipo.

---

206.  **Dr. Jack scrive:**

Scritto il 22-6-2012 alle ore 15:39

Gent.mo Andrea,

Lavoravo (con contratto CCNL commercio) per una sede secondaria italiana di una società Ltd con sede principale in UK.

Ha esperienza di fallimenti ex regolamento CE 1346/2000?

La ringrazio anticipatamente nel caso potesse darmi consigli specifici.

Grazie!

Dr. Jack

---

207.  **Ramina scrive:**

Scritto il 25-6-2012 alle ore 07:40

Ciao Andrea!

Leggendo la notizia sotto mi pare di capire che i cedolini paga prodotti dall'azienda non sono per definizione "oro colato":

[http://www.acliroma.it/news\\_interna.php?notizia=1619](http://www.acliroma.it/news_interna.php?notizia=1619)

A fronte di discrepanze tra i cedolini paga dell'azienda ed i conteggi proposti dal dipendente nell'insinuazione al passivo (tra l'altro i conteggi sono motivati da precisi riferimenti ad articoli del CCNL applicabile) SU QUALI BASI IL CURATORE NOMINA UN CONSULENTE TECNICO ESTERNO (PER VERIFICARE I CONTEGGI) E SU QUALI BASI IL CURATORE CONTESTA "A PRIORI" I CONTEGGI DEI DIPENDENTI CON LA MOTIVAZIONE "ERRATI CONTEGGI RISPETTO AI NUMERI ESPOSTI NEI CEDOLINI PAGA"? In questo modo si afferma che i numeri esposti nei cedolini sono corretti "a prescindere"!

Ciao!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

---

208.  **Ramina scrive:**

Scritto il 26-6-2012 alle ore 17:41

Ciao Mitico Andrea!

Una domanda in materia di reati fallimentari.

Esistono delle soglie, ad esempio in termini di rapporto tra passivo ed attivo (eventualmente tenuto conto del periodo di esistenza dell'azienda), che "innescano" automaticamente reati fallimentari? Ad

esempio, un'azienda, dopo pochissimi mesi di attività, si ritrova con passività pari a dieci volte le attività; gli amministratori (diamo per scontato la correttezza del loro operato) se la potrebbero cavare con un semplice fallimento anche in presenza di numeri così abnormi?

Ciao!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Ramina

---

209.  **Ramina scrive:**

Scritto il 5-7-2012 alle ore 10:16

Ciao Andrea!

Ho letto questo messaggio e sono piuttosto allarmata!!!

<http://forum.commercialistatelematico.com/fallimenti-e-procedure-concorsuali/53084-inps-e-fondo-garanzia-per-tfr.html>

Ti risulta che casi come questo siano piuttosto frequenti?

Ciao!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Ramina

---

210.  **Ramina scrive:**

Scritto il 9-7-2012 alle ore 09:14

Ciao Andrea!

Ti segnalo un'altra perla: nei moduli per recuperare il TFR e le ultime tre mensilità dall'INPS c'è scritto:

“Questa dichiarazione, COMPILATA e firmata dal responsabile della procedura...”

Il curatore sostiene che devo compilare la dichiarazione io stessa perché... solitamente i dipendenti (generalmente assistiti dai sindacati) presentano la dichiarazione già compilata!!!

Ciao!

Ramina

DEFAULT, UNICA SALVEZZA DELL'ITAgLIA!

---

211.  **Ramina scrive:**  
Scritto il 9-7-2012 alle ore 11:51

Ciao Andrea!

AIUTOOOOOOOOOOOOOOOOOO!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Secondo alcuni miei colleghi il comportamento di cui sopra è motivato dal mancato obbligo del curatore a compilare gratuitamente i moduli INPS per il recupero del TFR.

DOMANDA: il curatore può esigere un corrispettivo per la compilazione del modulo INPS TFR CL bis intitolato "DICHIARAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PROCEDURA CONCORSUALE"? Se sì, quale potrebbe essere un corrispettivo adeguato? La ricevuta FISCALE che il curatore rilascerà dovrà riportare il nome del curatore oppure il nome della azienda fallita?

Grazie in anticipo per i tuoi consigli!!!

Ramina

---

212.  **Andrea Asnaghi scrive:**  
Scritto il 10-7-2012 alle ore 05:54

mi scuso nuovamente con tutti per la latenza, ma per un disguido non mi arrivavano gli aggiornamenti di questo blog

rispondo a partire da 206 (Dr jack) : no mi spiace, nessuna competenza in merito

---

213.  **Andrea Asnaghi scrive:**  
Scritto il 10-7-2012 alle ore 06:02

ciao anche a Fabrizio (205)

l'associazioen in partecipazione è un contratto molto bello ed utile se è usato in modo appropriato (e non per gabbare le norme).

La riforma del lavoro (recente) l'ha un po' toccato (a mio modo di vedere in modo non tanto illuminato) tentando di prevenire gli abusi.

Come ogni attività di lavoro autonomo, la considererei poco compatibile con la mobilità (più che sospenderla, secondo me la fa perdere, occhio!).

Peraltro, caro Faber, i pochi elementi che dai porterebbero ad intendere che trattasi di non di un'autentica a.i.p. ma un "contratto-schifezza", proprio quel tipo di contratti che la riforma vorrebbe (giustamente) cassare, riuscendoci con scarso e contraddittorio risultato.

---

214.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:  
Scritto il 10-7-2012 alle ore 06:13

e arrivo (dulcis in fundo...) infine a Ramina, ormai ciclonica co-autrice del blog 😊

207

nel fallimento avviene ciò che accade in qualsiasi rapporto (più) normale: la ditta elabora cedolini (e nel fallimento già va bene se ci sono) e il lavoratore – che li fa controllare – può avere delle discrepanze. ed anche il caso contrario: il dipendente si annette al pasivo per importi calcolati dal proprio consulente di fiducia e il consulente della curatela (che è tenuta a nominarlo se non ha esperienza in merito per farsi assistere su questo tipo di conteggi) può esprimere il proprio diverso parere.

chi vince ? chi ha ragione, come sempre (ironico...).  
insomma, in caso di divergenze uno dei due ha sbagliato

nelle mie risposte precedenti cercavo di sottoporre il problema da un punto di vista prettamente pratico, ovvero se sia il caso di imbastire un'azione verso un fallimento se le discrepanze sono poche ( e, soprattutto, i soldi in cassa ancora meno...)

208

non mi risultano "soglie" in cui scatti automaticamente una responsabilità dell'amministratore nel fallimento, il quale risponde penalmente se ha effettuato "magheggi" oppure se ha coscientemenet depauperato l'azienda non amministrandola con il criterio del buon padre di famiglia anche se, lo dico con misericordia, vedo che i curatori non si infilano volentieri nella ricerca di risvolti penali

---

215.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:  
Scritto il 10-7-2012 alle ore 06:17

riprendo fiato e rispondo ancora ramina  
209

è corretto

Inps fa un'azione di controllo, non limitandosi a "bere" acriticamente tutto quanto esposto da curatore e giudice fallimentare  
(peraltro, il rimborso delle ultime tre mensilità è sottoposto a massimali, quindi non è al 100 %)

---

216.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:  
Scritto il 10-7-2012 alle ore 06:26

e chiudo ancora con Ramina (210 e 211)

E' l'Italia dalle cento differenti idee – che proliferano perchè, non so se si è avvertito dopo oltre 200 passaggi di blog (nda: grazie a tutti i partecipanti), in Italia una legge seria che prenda in considerazione i diritti dei lavoratori nel fallimento non esiste.

in ogni caso:

- il modulo Inps (attestante i crediti emersi dalla procedura) per l'intervento di garanzia deve essere fatto dal curatore;
- talvolta, il curatore si accorda con i sindacati o con terzi per firmare moduli che gli arrivino già sostanzialmente precompilati;
- non c'è nulla di male se in modo trasparente e senza costringere nessuno un curatore metta in atto queste "sinergie" per spendere meno ed arrivare più in fretta alla quadra;
- però non sono sinergie obbligatorie !
- tantomeno, un curatore può pretendere "la paghetta" dal lavoratore per compilare (suo preciso onere e dovere) il modulo Inps.

ciao ramina !

(ma ... non è che stai scrivendo una tesi sul fallimento ?)

---

217.  **stefano scrive:**

Scritto il 10-7-2012 alle ore 09:04

Vi chiedo ancora aiuto

la situazione aziendale è di assoluta crisi, amministratore in malattia , 7 colleghi in cig e altri 10 colleghi appesi ad un filo da ormai 4 mesi senza stipendio.... cosa fare? che ammortizzatore abbiamo? tenendo presente che l'azienda è di tipo commerciale,

GHrazie

Stefano

---

218.  **Fabrizio scrive:**

Scritto il 10-7-2012 alle ore 09:14

Grazie per la risposta 205.

Faber

---

219.  **Ramina scrive:**

Scritto il 10-7-2012 alle ore 10:39



Ciao Andrea!

Grazie 1000 ancora una volta per i tuoi consigli!

Non è che stai scrivendo una tesi sul fallimento?

Sarebbe inutile... nell'Italia2, il paese che emergerà dal default dell'Italia1, si applicherà il diritto fallimentare tedesco.

---

220.  **andrea** scrive:

Scritto il 11-7-2012 alle ore 12:07

Gent.mo Dr. Asnaghi,

Lavoro in uno Studio di consulenza e abbiamo un dubbio in merito agli straordinari dei Quadri nel settore dell'industria metalmeccanica: possono essere forfettizzati attraverso la maggiorazione dell'indennità di funzione?

Se no, sa illuminarci in merito?

La ringrazio sin d'ora per la disponibilità.

Buon Lavoro  
andrea

---

221.  **simona** scrive:

Scritto il 29-7-2012 alle ore 11:25

salve dr Asnaghi, complimenti x il suo blog e' molto interessante, vorrei porle una domanda se me lo concede. Se la ditta fallisce mentre un dipendente e' in malattia che succede al dipendente? poi un'altro quesito, sempre in caso di fallimento, c'e' la possibilita' di recuperare tutto il tfr e quanto tempo ci vuole? grazie in anticipo delle sue risposte!

---

222.  **Ramina** scrive:

Scritto il 30-7-2012 alle ore 16:07

Ciao Andrea!

Ultimo (gustoso) aggiornamento: il curatore si rifiuta di compilare il modulo TFR/CL-SR50 per i fondi di garanzia dell'INPS nonostante sul modulo ci sia scritto "questa dichiarazione, compilata e firmata dal responsabile della procedura, deve essere consegnata dal lavoratore in allegato alla domanda di intervento del Fondo di Garanzia (modulo TFR/CL - SR50) di cui alla Legge 297/1982, per la

liquidazione del TFR e/o dei crediti di lavoro". La motivazione: generalmente i sindacati forniscono al curatore il suddetto modulo già compilato.

Non vedo l'ora che questa Italia fallisca... nell'Italia2, il paese che emergerà dal default dell'Italia1, si applicherà il diritto fallimentare tedesco e cesseranno tutti questi stramaledetti bizantinismi.

Ciao!!!

Ramina

---

223.  **Ramina scrive:**

Scritto il 2-8-2012 alle ore 10:01

Sull'obbligo/non-obbligo dei curatori fallimentari di compilare i moduli INPS per richiedere TFR ed ultime tre mensilità segnalo questa interessante istruttiva e a tratti allucinante discussione

[http://www.fallcoweb.it/forum/discussione.php?argomento\\_id=9&discussione\\_id=2180](http://www.fallcoweb.it/forum/discussione.php?argomento_id=9&discussione_id=2180)

e questa sentenza del Tribunale di Roma

<http://istitutocuratorifallimentari.it/imagebank//Sulla%20domanda%20di%20intervento%20del%20Fondo%20di%20garanzia.pdf>

SANTA ANGELA (MERKEL) AIUTACI TU!

FAI FALLIRE QUESTA ITALIETTA IN MODO DA FARE PIAZZA PULITA DI QUESTO GINEPRAIO DI LEGGI, NORME E CIRCOLARI FRA LORO CONTRASTANTI.

---

224.  **Ramina scrive:**

Scritto il 2-8-2012 alle ore 15:58

Ciao Mitico Andrea!

AIUTOOO!!!

Dunque... alcuni curatori si rifiutano di fornire i moduli per richiedere all'INPS l'attivazione dei fondi di garanzia, MA ALMENO METTONO PER ISCRITTO TALE RIFIUTO in modo da permettere ai dipendenti di attivare la procedura alternativa (i.e. autocertificazione) descritta nella circolare 74 del 15/7/2008 al paragrafo 3.3.4 ("Tuttavia, nel caso eccezionale di COMPROVATO RIFIUTO da parte del responsabile della procedura concorsuale...").

Questa è una lettera tipo di rifiuto che ho trovato con Google:

<http://www.cit-in-as.it/PDF/dichiarazioneinps230609.pdf>

COME COMPORTARSI CON QUEI CURATORI CHE SI RIFIUTANO DI FORNIRE TALI MODULI ED INOLTRE SI RIFIUTANO DI METTERE PER ISCRITTO IL LORO RIFIUTO (IMPEDENDO QUINDI AI

DIPENDENTI DI RICORRERE ALL'AUTOCERTIFICAZIONE PER ASSENZA DI UN COMPROVATO RIFIUTO)?

Grazie mille in anticipo!

Ramina

---

225.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 3-8-2012 alle ore 12:07

Cara Ramina, grazie dei tuoi numerosi contributi sull'argomento, che DIMOSTRANO UNA SOLA COSA: il titolo del Blog (ormai di tre anni or sono) è azzeccatissimo: l'azienda fallisce ? e i lavoratori SI ARRANGINO !

Le leggi sono ocmplesse ed ognuno le tira dalla sua parte (o, in aptre, ha le sue ragioni) ? Tu lavoratore che sei in mezzo al circolo vizioso BALLA !

Insomma una grande confusione indegna del Paese in cui viviamo e poco consona alla delicatezza del tema e delle situazioni umane ed esso sottese.

Permettini solo due battute, Ramina:

– a volte non si sa più a che santi votarsi' è vero ... ciò finisce per ingenerare l'errore di santificare quelli sbagliati ... “Santa Angela merkel” ? Ma mi faccia il piacere (Totò)!

– spero vivamente che l'Italia, il nostro bel Paese, non fallisca, anch eperchè cio verrebbe dire entrare in gineprai maggiori dei presenti; in una più puntuale serietà ci credo ancora !

---

226.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 3-8-2012 alle ore 12:13

@ Simona (221)

>Il fallimento non è causa automatica di risoluzioen dle rapporto, chepertanto seguirà le strade normali decise ed intraprese dal Curatore (mobilità compresa)

> Supponendo una cessazione della attività aziendale, (fallimento o no) la tutela giuridico-retributiva del lavoratore in malattia ... cessa insieme all'azienda (in altre parole, il lavoratore in malattia è licenziabile con la cessazione dell'attività aziendale).

Sulle garanzie in caso di fallimento, (se scorri gli interventi precedenti troverai ampie info) il tfr è coperto da Inps, i tempi sono ababstanza lunghi.

un caro saluto.

NE APPROFITTO PER AUGURARE BUONE FERIE A TUTTI

CI RIVEDIAMO A SETTEMBRE !

andrea

---

227.  **Gianvito scrive:**

Scritto il 10-9-2012 alle ore 08:59

Salve!

Sono un ex-dipendente di un'azienda fallita; mi sono insinuato nel passivo, lo stato passivo è stato dichiarato esecutivo ed ho già fatto domanda all'INPS per l'attivazione dei fondi di garanzia.

Nell'estratto conto contributivo dell'INPS ho riscontrato degli errori: non è stata registrata l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'INPS mi dice di rivolgermi al curatore.

Il curatore mi dice di rivolgermi al consulente del lavoro che si occupava dei cedolini paga dell'azienda fallita.

Il consulente di cui sopra si rifiuta di parlare con me.

Domanda: a chi mi devo rivolgere (curatore/ex-amministratore/ex-consulente) per far correggere l'estratto conto previdenziale (eventualmente agendo in giudizio)?

La ringrazio anticipatamente per la sua risposta.

Gianvito

---

228.  **chiara scrive:**

Scritto il 19-9-2012 alle ore 18:22

Salve, la mia azienda è fallita. con il mio av.to abbiamo fatto insinuazione al passivo. vorrei sapere se è giusto che devo aspettare l'udienza di verifica(se ho ben capito) per poi fare richiesta all'inps x il t.f.r. inoltre ho il problema nella dichiarazione dei redditi. ho le buste paghe ricevute via mail e non firmate da me, ma nemmeno 1 euro percepito. ho chiesto anche il cud al curatore fallimentare con a/r ma non mi ha mai risposto. che faccio? di quelle buste paghe (che effettivamente non ho mai preso 1 euro) le devo dichiarare?

---

229.  **Ramina scrive:**

Scritto il 1-10-2012 alle ore 07:55

Grüß Gott!

Sono in dirittura d'arrivo... ho fatto domanda all'INPS per l'attivazione dei fondi di garanzia; per ora non ho ricevuto alcuna risposta e sono vicina alla scadenza dei 60 giorni che l'INPS ha (o meglio avrebbe)

per la liquidazione del TFR.

Circolare 74 del 15-07-2008

### 3.5. Tempi di definizione

L'Istituto è tenuto a liquidare il TFR a carico del Fondo di garanzia nel termine di 60 gg. decorrenti dalla data di presentazione della domanda completa di tutta la documentazione (art. 2, comma 7 della L. 297/82).

Cosa mi consigli di fare se non ricevo niente alla scadenza del sessantesimo giorno? Ho provato a chiamare l'INPS, ma mi hanno dato una risposta da "repubblica delle banane"... generalmente pagano dopo circa 90 giorni!?!?!?

Hai esperienze in merito? Consigli?

Ciao!!!

Ramina

---

230.  **Ramina** scrive:

Scritto il 6-10-2012 alle ore 08:44

Andrea, non sarai mica scappato in Germania? Ciao! Ramina

---

231.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 6-10-2012 alle ore 09:44

No Ramina, (poi, se proprio la Germania NO, meglio le Maldive) è solo che per un disguido non mi arrivavano le segnalazioni di nuovi interventi, a cui rispondo adesso, cominciando da te che sei ormai una "aficionada".

Inps in ritardo sui tempi che essa stessa si da ? strano ... non succede mai ... (spero si colga l'ironia).

Attendi (s)fiduciosa...



---

232.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 6-10-2012 alle ore 09:50

@ Gianvito (227)

la risposta meno esatta è quella del curatore: il consulente del lavoro della ditta fallita giustamente non

c'entra nulla (nel senso che ORA non è più il consulente incaricato, quindi non ha alcun titolo)  
il consulente della curatela dovrebbe farsi carico della cosa ed eventualmente procedere a rettifica.  
in caso di documenti probanti, la richiesta di intervento può essere anche fatta ad Inps, al limite sotto  
forma di denuncia ... Inps tendenzialmente scantona, ma legalmente su segnalazione NON può non  
intervenire !!!

---

233.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 6-10-2012 alle ore 09:54

@ Chiara (228)  
argomento già trattato: i CUD vanno rifatti a cura del curatore, a cui si può chiedere anche decisamente  
in caso di latenza persistente del curatore, si procede a dichiarare solo il percepito (se ZERO, zero ...)  
con una lettera di segnalazione ad Ag. Entrate del proprio territorio NB La segnalazione serve non tanto  
a far sanzionare l'inadempienza del curatore (per quanto ..) ma soprattutto per ripararsi le spalle rispetto  
a future contestazioni

---

234.  **Giuseppe** scrive:  
Scritto il 6-10-2012 alle ore 20:20

Buonasera Andrea, come sempre ti faccio i complimenti per questo Blog... arrivo subito alla domanda, in  
data 1 febbraio abbiamo sottoscritto la cassa in deroga fino al 31 dicembre 2012 (parliamo di un  
azienda settore commercio con 11 dipendenti) l'altro giorno ci siamo recati all'Inps di Caserta per alcuni  
chiarimenti e ci hanno detto che siccome la regione Campania non aveva più fondi disponibili ci  
pagavano la cassa integrazione fino a settembre 2012 - è possibile che possono fare questo nonostante  
abbiamo firmato fino al 31 dicembre 2012? Consigliami cosa dobbiamo fare. A noi ci paga l'Inps e non  
l'azienda. Grazie di cuore Andrea

---

235.  **Albè** scrive:  
Scritto il 25-10-2012 alle ore 10:21

Complimenti per il Blog.  
A dicembre 2011 mi sono dimesso da una azienda che pochi giorni fa è fallita.  
Ho ricevuto tutte le competenze, anche il CUD, tranne il TFR che mi verrà pagato dal fondo di garanzia  
dell'INPS.  
La mia domanda è: nella domanda di ammissione al passivo basta allegare solo il CUD o devo far rifare  
tutti i conteggi del TFR?  
Grazie

---

236.  **Ramina scrive:**

Scritto il 1-11-2012 alle ore 10:15

Ciao mitico Andrea!

P.f. mi potresti chiarire un dettaglio sul meccanismo della surroga attraverso il quale (mi pare di aver capito) l'INPS "subentra" a me nei crediti "protetti" dal fondo di garanzia?

Dunque, per semplicità, supponiamo un fallimento di un'azienda con un solo creditore che si insinua nel passivo per 100 (a titolo di TFR) più 100 (a titolo di indennità sostitutiva del preavviso); totale dell'insinuazione 200.

Il creditore chiede ed ottiene l'intervento del fondo di garanzia dell'INPS per 100; lo stato passivo è ora 100 per l'INPS (subentrata al dipendente) e 100 per il dipendente (per l'indennità sostitutiva).

Se alla fine del fallimento rimangono 10 euro da spartire, questi 10 euro vanno tutti all'INPS o sono divisi (in questo caso al 50%) tra dipendente ed INPS?

In altri termini, quando l'INPS subentra al dipendente, può beneficiare di un privilegio "maggiore" rispetto agli altri crediti dei dipendenti (e.g. indennità sostitutive del preavviso)?

Grazie mille in anticipo!

Ramina

---

237.  **Ramina scrive:**

Scritto il 1-11-2012 alle ore 14:26

@ myself (236)

semberebbe che l'INPS conti né più, né meno del credito a cui è subentrato

[http://www.fallcoweb.it/forum/discussione.php?argomento\\_id=7&discussione\\_id=306](http://www.fallcoweb.it/forum/discussione.php?argomento_id=7&discussione_id=306)

[http://www.fallcoweb.it/forum/discussione.php?argomento\\_id=1&discussione\\_id=1725](http://www.fallcoweb.it/forum/discussione.php?argomento_id=1&discussione_id=1725)

---

238.  **Ramina scrive:**

Scritto il 10-11-2012 alle ore 09:14

Arrivata dall'INPS la lettera di accoglimento della domanda al fondo di garanzia!!!

Certo che la procedura per avere i soldi (i.e. andare di persona alla "banca dell'INPS" per comunicare il

proprio IBAN) "fa molto medioevo"!!!

CIAO!!!!!!!!!!!!

Ramina

---

239.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:  
Scritto il 17-11-2012 alle ore 17:55

A Giuseppe (234)  
purtroppo la cassa in deroga si basa su disponibilità territoriali (Regione).  
La risposta ch ehai ricevuto potrebeb esseer drammaticamte vera ...  
Raccontatelo al Ministro Fornero, che nella Riforma prevede di destinare addiritta parte degli  
ammortizzatori sociali ai fondi bilaterali, che si prosciugano in un attimo ...

---

240.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:  
Scritto il 17-11-2012 alle ore 18:01

A Albè (235)  
Non ho capito quale esattamente sia la tua esigenza, ti do due risposte.  
La domanda di intervento ad Inps pr il Tfr deve essere accompagnata da un modulo compilato dal  
curatore (atetstante l'importo del Tfr, importo ch ecorrisponderà a quello ammesso al passivo.  
La domanda per l'ammissione può essere supportata (meglio) da qualsiasi documento aziendale. Il Cud  
non è sempre compilato con chiarezza e correttezza. E' possibile che avendo date le dimissioni ante  
fallimento, l'importo del tuo Tfr sia stato elaborato (magari anche con una busta-paga).  
In caso contrario, meglio fare e allegare i conteggi (anch eperchè, appunto, non mi fiderei al 100 % del  
Cud)

---

241.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:  
Scritto il 17-11-2012 alle ore 18:06

Carissima Ramina  
parente di Marzullo (fai le domande e ti dai le risposte ... 😊 )  
sono ocntento che la tua odissea personale sia arrivata al capolinea (spero anche che nel frattempo  
siano sorte nuove opportunità occupazionali).

Il meccanismo della surroga, come hai correttamente compreso, fa subentrare l'Inps nel limite  
dell'importo rionosciuto al lavoratore.



Sulla medioevalità dell'Inps ... no comment (= meglio che io non dica tutto quello che penso, su molti fenomeni gestionali dell'Inps, dovendoci lavorare giornalmente ...)

---

242.  **Fausto scrive:**

Scritto il 18-11-2012 alle ore 11:06

Gentile Dot.Asnaghi,  
seguo i suoi interventi ed in una delle mie prime esperienze con problemi di cassaintegrazione mi diete un buon consiglio. Ora però la cosa si complica e le devo chiedere il suo aiuto ancora...

una breve cronostoria è d'obbligo:

lavoravo per una Compagnia aerea estera, sono stato posto in cassaintegrazione nel 2010 (cassa straordinaria in deroga con DM); a febbraio 2012 la Compagnia sospende tutte le attività, ed inizia a non pagare più nulla compresi ratei di CIGS di marzo ed aprile che aveva sottoscritto davanti al Ministero di anticiparci a conguaglio tramite F24. ad aprile attraverso il consulente del lavoro provvisto di procura andiamo al Ministero dove firmiamo i licenziamenti e andiamo in mobilità.

ora percepisco la mobilità e a breve dovrebbe essere integrata dal FSTA. abbiamo presentato un istanza di fallimento al tribunale di milano che dapprima un giudice ha accettato poi con esame congiunto di altri 2 giudici ci è stata rifiutata motivo difetto di giurisdizione poichè la sede dell'azienda era in Ungheria. una persona incaricata della compagnia in Ungheria ha scritto a tutti per avere la lista delle spettanze in tutti gli scali nel mondo, ma già ci ha detto che è prassi e che i soldi non ci sono, io spero che ci iscrivi al passivo e ci fornisca quel modulo da allegare alla domanda al fondo di garanzia INPS (dove si trova questo modulo?). inoltre il consulente dei lavoro dice di aver incluso la CIGS di marzo ed aprile nelle spettanze, ma non sono soldi che ci deve INPS indipendentemente dal fallimento dell'azienda ??( che tra l'altro è in liquidazione non in fallimento).

---

243.  **Fausto scrive:**

Scritto il 18-11-2012 alle ore 11:09

ah..Dott. Asnaghi,  
dimenticavo... oviamente la Compagnia non ha pagato nulla ne mancato preavviso, ne TFR..  
attendo una sua consulenza e grazie in anticipo come sempre..  
cordiali saluti

---

244.  **beatrice scrive:**

Scritto il 22-11-2012 alle ore 19:36

Salve chiedo qualche chiarimento in merito ad una condizione che condivido con altri miei colleghi di lavoro.Abbiamo, casualmente, scoperto che non siamo stati inseriti nello stato passivo di una

cooperativa in liquidazione coatta. lo stato passivo è ormai chiuso. Il liquidatore riferisce che nè il presidente della cooperativa nè il consulente del lavoro hanno trasmesso la documentazione. Cosa possiamo fare? abbiamo perso tutto?

---

245.  **beatrice scrive:**

Scritto il 22-11-2012 alle ore 19:38

Dimenticavo la cosa più importante, ringraziarla per l'attenzione prestatami.

Beatrice

---

246.  **Michele scrive:**

Scritto il 5-12-2012 alle ore 00:18

Gentile Dottor Asnaghi

mai pensavo che succedesse a me , invece....lavoro dal 1990 in una ditta di trasporti s.p.a., da un paio di anni piange dice che c'è la crisi e noi (150 autisti circa) per aiutarla abbiamo dato 1 giorno al mese come solidarietà ,ma non è bastato ,comincia pian piano a ritardare il versamento delle mensilità e si arriva a 2/3 mesi in ritardo,a settembre ci comunica che la 14°ci verrà data a marzo 2015 più un 3% di interessi, invece al 21 novembre mi viene comunicato che siccome la ditta si trova a fronteggiare crisi finanziaria e di liquidità nel confronto del ceto bancario per cui è quasi bloccata l'operatività e sono impediti i pagamenti degli stipendi, la stessa intende presentare istanza di concordato preventivo e una volta ottenuta l'autorizzazione del giudice dare continuità all'attività ricorrendo a un imprenditore che affitti il ramo aziendale costituito da autisti e mezzi. (terminologie che celano finezze) a noi autisti è stato detto che dovevamo licenziarci altrimenti se rimanevamo con la s.p.a. la stessa non avendo più mezzi perchè li affitta a un operatore del settore poteva licenziarci per giusta causa. (anche se sono sempre loro) tale società s.r.l. (come presidente il fratello della s.p.a. prec. elencata e soci facoltosi sempre della s. p. a.) invece i ragionieri e meccanici sono rimasti nella s.p.a. .mi han dato qualche foglio ma niente dei conteggi spettanti, dopo dieci giorni ordinatori di stare a casa vengo assunto dalla s.r.l. , dicono che bisogna aspettare il giudice fallimentare che definisca se e come verremo pagati.MA IO DEVO AVERE; trasferte ago sett ott nov, mensilità sett ott nov e 13°e 14°(circa 12mila euro)più Tfr dal ottob. 1990 fino a oggi che mi consiglia di fare ?

a chi chiedere ? (secondo me c'è crisi ma un paio di azionisti di questa società essendo straricchi a noi ci fanno fallire ma dalla loro tasca non esce nulla )la ringrazio in anticipo della risposta

---

247.  **Fabrizio scrive:**

Scritto il 7-12-2012 alle ore 13:39

Titolo: riconoscimento contributi INPS per periodo di preavviso non pagato

Salve!

Riassumo brevemente la mia situazione:

i) lavoravo come quadro presso una Srl

ii) la Srl fallisce e sono stato licenziato

iii) mi insinuo nel passivo, attivo i fondi di garanzia INPS (TFR + crediti di lavoro) e dopo qualche mese ricevo il dovuto dall'INPS

iv) l'azienda mi consegna l'estratto INPS EMENS in cui compare il periodo di preavviso non retribuito; l'azienda non ha soldi in cassa per pagare i contributi dovuti, ma non si esime dal dichiararli nell'EMENS

v) nel mio estratto conto previdenziale non compare il periodo di preavviso (dichiarato, ma non pagato dall'azienda)

vi) mi reco all'INPS e dopo un'attenta analisi mi viene confermato che l'EMENS dell'azienda (che riporta il periodo di preavviso) è corretto e che il mio estratto conto previdenziale (che NON riporta il periodo di preavviso) è altrettanto corretto

vii) faccio presente l'incongruenza tra i due documenti, ma mi viene detto il disallineamento è colpa di un centro servizi INPS in Veneto (io lavoro e risiedo in Lombardia e l'azienda in questione aveva sede in Lombardia!!!)

Dott. Asnaghi, leggo sopra la Sua lunga esperienza in fallimenti e rompicapi INPS; ha mai visto una cosa simile???

L'unica motivazione a cui riesco a pensare (con mooooooolta fantasia) è la seguente: l'INPS ha "preso atto" della dichiarazione EMENS dell'azienda fallita, ma non si è ancora mossa (insinuazione nel passivo) per recuperare i contributi dovuti. Solo quando l'INPS avrà notizie sul pagamento o sull'impossibilità di pagare i contributi dovuti dall'azienda azienda "sbloccherà" tali contributi che "magicamente" potrebbero comparire nel mio estratto conto previdenziale.

La ringrazio in anticipo per i Suoi consigli.

Fabrizio



248. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 27-12-2012 alle ore 13:46

SCisandomi ancora per il ritardo nelle risposte, approfitto per un saluto ed un augurio e telegraficamente rispondo

Fabrizio (247): la penso come te. Mi piacerebbe che ci ( e ti) leggessero tutti coloro che ipotizzano "riforme del lavoro" epocali (con risultati tutt'altro che epocali, peraltro) e poi si perdono nel NON fare una legislazione efficace che salvaguardi quelli che sempre di più vengono colpiti da un fallimento. Ehilà che grandi "tecnici" !!!

Michele (246), certo il fallimento non fa alcuna "giustizia", tu e i tuoi colleghi fat eesaminare bene al situazione da un tecnico, che accerti che i vari giri che tu descrivi siano stati fatti in modo regolare e non nascondano pasticci e magheggi vari.

A Beatrice (244-5): se la liquidazioen coatta si è chiuva, avete perso tutto, se no valutate se sia possibile uan insinuazione tardiva,

Infine Fausto (242-3) la situazione è così complessa che Ti consiglio di fartis eguire da unlegale o da un tecnico per dipanare i tanti bandoli della matassa. Comincei con una segnalazioen a DTI e Inps per la cigs non pagata e pe rle mancate procedure consequenti alla morosità fallimtare dell'azienda. QYALCUNo dovrà risponderne (e risponderti) !!!

chiudo con un augurio infinito e un abbraccio ideale; quando scrissi questo post pensavo che qualcuno stesse passando un brutto Natale; oggi constato che i "brutti Natali" non sono finiti ed anzi sono in continuo aumento.

continuamo a sperare – forza ragazzi (e ragazze) tenete duro

---

249.  **Debora scrive:**

Scritto il 27-12-2012 alle ore 21:26

Buonasera sig Andrea, sono in malattia dal 17 Settembre 2012 in seguito ad un grave episodio di mobbing che mi ha causato una forte depressione.

Il mio datore di lavoro non mi sta versando lo stipendio neanche la parte che gli corrisponde L'inps. Ho chiesto all'Inps stessa la quale mi ha detto che è illecito amministrativo da denunciare all'Ispektorato del lavoro. Si tratta di illecito civile o penale? A cosa va in contro il mio datore nel caso sporgessi denuncia?Come mi consiglia di procedere per poter avere quanto mi spetta? Distinti saluti, Debora

---

250.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 8-1-2013 alle ore 16:55

Cara Debora,

ti rispondo anche se fuori tema, vista la situazione.

Consiglio (derivante da precedenti esperienze simili, più di una): la denuncia a DTL di solito non sortisce (purtroppo e per inefficenza/insipienza degli organi preposti) effetti.

(per inciso: data la nozione di reato, forse una mossa potrebbe darsela anche l'Inps, che – invece – come vedi RIMPALLA alla grande).

Quindi, rivolgiti ad un avvocato e procedi con la richiesta di q

---

251.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 8-1-2013 alle ore 16:56

Quindi, rivolgiti ad un avvocato e procedi con la richiesta di quanto ti è dovuto.

(ho terminato la frase di prima ... )

---

252.  **Fabrizio** scrive:  
Scritto il 22-1-2013 alle ore 23:25

dear Andrea,

volevo evitare di chiedertelo ma dato che sono un pò dubbioso ed ho paura di perdere l'ammortizzatore ti chiedo questo:

SONO IN MOBILITÀ L.223/91 DAL 23/03/2012 HO 42 ANNI DOVREI FIRMARE UN CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO PER UN MESE (dovrebbe essere equiparato a un contratto a tempo determinato penso), PENSO PROROGABILE MENSILMENTE. VORREI SAPERE COME COMPORTARMI CON LA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE DALLE LISTE DI MOBILITÀ E NEL CASO TERMINO IL CONTRATTO COME COMPORTARMI CON LA COMUNICAZIONE DI CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO E RICHIESTA DI RIPRISTINO INDENNITÀ DI MOBILITÀ. QUANTI GIORNI HO PER COMUNICARE SIA L'ASSUNZIONE DALLE LISTE CHE LA CESSAZIONE DI RAPPORTO?

insomma sono coperto con l'indennità di mobilità che sto percependo, se per caso mi ritrovo senza lavoro.

domani faccio un salto anche all'inps per essere sicuro!!!!

Cmq. sono sempre quel Fabrizio di 1 anno o 2 fà non ricordo e sembra che si comincia ad intravedere un lucettina!!!!

---

253.  **malena** scrive:  
Scritto il 29-1-2013 alle ore 11:08

salve.

lo ho un po'di cosine da chiedere...

Lavoro in un'azienda dove le mensilita' sn indietro di 4 mesi piu' tredicesima e tfr( causa scad contratto)

volevo sapere nel caso in cui la mia azienda decide di fare fallimento cosa succede ai miei soldi???

questa e' una delle mie prime domande ke mi assilla da tempo....

e ke differenza c'e' nel licenziarsi o aspettare ke l'azienda kiude??? ke fine fanno cmq le mensilita' vi ringrazio in anticipo

254.  **fulvio** scrive:

Scritto il 1-2-2013 alle ore 22:18

mi e' stata consegnata la busta paga ma non mi e' stato versato l'importo premetto la ditta e' in pre concordato fallimentare , posso impugnarla con una ingiunzione per poter ottenere l'erogazione dell'importo in tempi brevi ( la paga e' riferita a dicembre 2012 piu' tredicesima)  
resto in attesa di un riscontro in merito.  
Distinti saluti.

---

255.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 1-2-2013 alle ore 22:26

a Fabrizio (252):

sono contento per la tua "lucettina" (mi ricordo ...), spero diventi un cono di luce avvolgente

l'assunzione a t.d. dalla mobilità prevede la comunicazione ad Inps, sia in assunzione che in cessazione, onde non perdere indennità di alcun tipo  
la comunicazione della ditta (diretta o come agenzia di somministrazione) , invece, già è sufficiente al C. Impiego

le assunzioni a tempo determinato, in ogni caso, non fanno perdere la mobilità, nè come indennità nè come iscrizione, ma le sospendono per tutto il periodo di assunzione a termine

---

256.  **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 1-2-2013 alle ore 22:32

a malena (253)

sinteticamente:

1. il fondo di garanzia Inps interviene nei casi di insolvenza certificata del datore di lavoro, assicurando al lavoratore l'erogazione:

- del tfr (iscritto a fondo dell'azienda)
- delle ultime tre mensilità (con il massimale cigs, però: quindi meno di 1000 euro al mese)

2. in caso di prolungato mancato pagamento degli stipendi, il lavoratore può dimettersi per giusta causa, avendo il diritto al preavviso e alla disoccupazione  
inoltre, diverse commissioni provinciali e/o regionali ritengono in tali casi di poter iscrivere il lavoratore in lista di mobilità, anche se tale indirizzo - per quanto comprensibile - non appare suffragato da alcun supporto legislativo (infatti ho correttamente specificato che si tratta un indirizzo autonomamente assunto da diversi - parecchi - uffici del lavoro, non di un vero e proprio diritto)

---

257.  **fabrizio scrive:**  
Scritto il 1-2-2013 alle ore 22:35

Grazie!!!!!!

---

258.  **Andrea Asnaghi scrive:**  
Scritto il 1-2-2013 alle ore 22:37

a fulvio (254):

la busta paga consegnata dall'azienda ha valore confessorio e può essere utilizzata per una ingiunzione di pagamento o azione coattiva.

ricordati che l'ingiunzione va fatta al lordo e che tali importi vanno nel cud dell'anno in cui sono stati percepiti, non in quello di riferimento (ad es. NON vanno nel cud del 2012 in quanto tu non li hai ancora percepiti)

per l'ingiunzione, valuta se è opportuna, in quanto se l'azienda è davvero sull'orlo del fallimento (come si dice a Milano, "più di là che di qua"), potresti spendere soldi (per l'azione legale) a vuoto

in bocca al lupo (crepi !)

---

259.  **Fulvio scrive:**  
Scritto il 2-2-2013 alle ore 15:19

Buon giorno x cortesia vorrei un'informazione nell'azienda in cui lavoravo e' in corso un concordato preventivo fallimentare non contento della trattativa del mio sindacato ( U.I.L ) con l'azienda l'ho cambiato con uno autonomo chiedo cosa rischio con questa decisione? In attesa di un suo riscontro in merito porgo distinti saluti

---

260.  **Mauro scrive:**  
Scritto il 5-2-2013 alle ore 00:25

lo lavoro per una azzienza che dall'ultima riunione con il titolare a due stade il fallimento concordato o il fallimento.

E da 6 mesi che percepisco solo il60% dello stipendio e da quato posso capire il concordato sarà pressoche impossibile visto che il patrimonio e poco rispetto ai debiti che ammontano verso lo stato e noi dipendenti.

La mia domanda è: in questo frangente di fallimento (non importa quale dei due) mi conviene affidarmi a

un sindacato spendendo 90 euro di tessera? se no cosa mi conviene fare per tutelare i miei interessi in tribunale?

---

261.  **RAFFAELE** scrive:  
Scritto il 18-2-2013 alle ore 17:40

Sono d'accordo, i lavoratori debbono essere pagati sempre. Però permettemi di portare all'attenzione su un caso particolare dove il Curatore Fallimentare ha avviato un procedimento nei confronti degli amministratori perchè rei di aver messo in mobilità i lavoratori pagando tutte le loro spettanze più una congrua buona uscita i lavoratori in questione operavano in un ambiente ove poteva essere presente l'amianto.

---

262.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 18-2-2013 alle ore 19:31

@ Fulvio (259) non credo cambi molto, i sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale sono i più titolati a rappresentare ufficialmente i lavoratori nel corso delle procedure di mobilità etc, se ritieni di essere più tutelato da un altro sindacato non vi può essere per te nessuna differenza di trattamento o di posizione (in caso contrario, sarebbe discriminazione)

---

263.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 18-2-2013 alle ore 19:36

a Mauro (260)  
in caso di fallimento, dovrai annetterti al passivo con relativa richiesta/procedura/calcoli (ciò che in questo articolo ho criticato in quanto rappresenta un passaggio oneroso per il lavoratore) sulla tessera (nb non so se basti per avere piena assistenza...) o fare tutto da solo o con un amico o con un legale, non posso dirti nulla di significativo

fai come di solito, preventiva, confronta, scegli

---

264.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 18-2-2013 alle ore 19:45

a Raffaele (261)



eh sì ci sono anche queste sorprese, l'amministratore nelle fasi finali deve essere molto oculato, sbilanciarsi a pagare qualcuno in maniera troppo privilegiata riospetta d altre poste può essere controproducente

un fallimento non è mai una cosa "facile", certo è che vi sono regole trasversali molto complesse... alla fine sbaglia di meno chi vuole sbagliare apposta, insomma chi si fa aiutare dagli "scienziati" della "ristrutturazione del credito" (eufemismo ...)

---

265.  **Angelo scrive:**

Scritto il 6-3-2013 alle ore 19:01

Dott. Asnaghi,

il mio datore di lavoro a causa di una prima crisi lavorativa ha messo tutti i dipendenti in Cigo a zero ore da dicembre 2011 ad aprile 2012. Poi è sparito.. e nel febbraio 2013 fallisce.

Non ha mai consegnato cedolini dopo la Cigo, nessun Cud 2013, mai partecipato a riunioni sindacali, finora non ha consegnato libri contabili al curatore. Cosa mi suggerisce di fare? Secondo Lei è possibile ricucire con il curatore una CIGS pre-fallimento? E per la parte dei conteggi economici per lo stato passivo cosa ritiene giusto calcolare?

cordiali saluti.

---

266.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 7-3-2013 alle ore 08:57

Caro Angelo, mi mancano diversi dati per poterti rispondere, in particolare cosa è successo da aprile 2012 ad oggi. Ok la scomparsa del datore, ma voi lavoratori avete offerto la prestazione lavorativa, fatto cause, vi siete dimessi per giusta causa o .... ?

temo estremamente improbabile ottenere ora una Cigs retrodatata, forse ci si doveva muovere un po' prima ...

anche per la parte dei conteggi, in teoria, ad offerta della prestazione lavorativa accertabile, tu e i tuoi colleghi avreste diritto alle retribuzioni fino al fallimento, credo però sia una situazione limite (e soprattutto da ciò che descrivi credo che non sia rimasto il becco di un quattrino...).

se vuoi, riscrivi precisando meglio il contesto.

ciao

---

267.  **Luca S. scrive:**

Scritto il 7-3-2013 alle ore 12:28

Dott.Asnaghi dopo un fallimento senza nessuna richiesta di varie cig o mobilità quali e quanti

ammortizzatori sociali spettano ai lavoratori?

Cordiali saluti e grazie.

---

268.



**mara t. scrive:**

Scritto il 9-4-2013 alle ore 13:53

Salve,

ho bisogno urgente di un chiarimento.

La situazione è questa: l'azienda a Gennaio non riapre i cancelli, i 30 dipendenti sono tutti in cigs. La cigs richiesta in agosto è stata decretata solo a fine marzo, il risultato quindi: dipendenti senza stipendio da novembre 13<sup>a</sup> e dic.

la cigs che inizialmente doveva essere anticipata dall'azienda mai anticipata...Nel frattempo il proprietario del capannone che non ha mai percepito l'affitto ha proseguito giuridicamente e a metà aprile ci sarà l'asta giudiziaria dei macchinari. Ed ecco la domanda: se si arrivasse un domani al fallimento (e non alla chiusura dell'azienda)che diritti avranno i lavoratori? Entreranno nel fallimento? E se i beni saranno nel frattempo tutti venduti dove sta la precedenza per i lavoratori? Il sindacato risponde che per i lavoratori esiste il fondo di garanzia e che non dobbiamo illuderci di avere di più se il datore di lavoro non paga. Si può fare qualcosa? Avrei bisogno di una risposta alla velocità della luce visti i tempi ristretti.

Grasie

---

269.



**salvo scrive:**

Scritto il 3-5-2013 alle ore 12:22

Buon giorno,

Considerato che nessuno a tutt'oggi non riesce a dare una linea guida, a quanto sottoporro, avrei bisogno della sua consulenza.

La situazione è la seguente:

L'Azienda viene sequestrata (misura preventiva DDA) ad aprile 2011, a dicembre 2012 viene dichiarata fallita, i lavoratori continuano l'attività fino a marzo 2013 (senza essere retribuiti e senza esercizio provvisorio).

Appresa la notizia del licenziamento e del fallimento tramite racc. del curatore fallimentare.

Di conseguenza si attivano per l'insinuazione al passivo, per poter accedere al fondo di garanzia dell'INPS.

Ma succede qualcosa, a fine aprile 2013 la Corte di Appello, annulla il fallimento....!!

Ho provato a chiedere delucidazioni all'INPS, ma con molta perplessità mi riferiscono che è una situazione senza precedenti.!!

Anche perché non si trova nessun riscontro con le casuali del mod. SR50.

Grazie

270.  **Claudio** scrive:

Scritto il 3-5-2013 alle ore 12:52

Interessante Salvo, e interessante sarebbe vedere tutta la documentazione per capirla appieno. Faccio solo un appunto, per il periodo dicembre 2012 data fallimento a marzo 2013, vi è stata ultrattività aziendale, in tale situazione il curatore fallimentare è a tutti gli effetti legale rappresentante del fallimento e quindi risponde anche in proprio così come rispondeva il vecchio legale rappresentante quando l'azienda era in bonis.

Quindi mi lascia molto ma molto perplesso se come tu affermi il curatore abbia fatto lavorare i dipendenti ma non si sia preoccupato della loro remunerazione.

Se il fallimento è stato annullato (e a prescindere dalla situazione inedita) allora secondo me i dipendenti possono procedere contro l'azienda a richiedere le retribuzioni dovute come con qualsiasi altro datore, eventualmente chiedendo il fallimento (ri-fallimento ???) dell'azienda.

---

271.  **salvo** scrive:

Scritto il 3-5-2013 alle ore 16:29

Salve Claudio,

Si in effetti, ad oggi è l'unica strada percorribile.

Il "signor" Curatore fallimentare, non si è preoccupato dei dipendenti, diciamo che ha avuto un comportamento "superficiale" per non dire squallido e poco professionale.

I dipendenti apprendevano del fallimento fine febbraio 2013, ed approntavano tutta la documentazione fiscale e contabile per il commercialista del fallimento.

Anche se il fallimento è stato annullato, non è proprio così facile recuperare le somme, considerato che l'azienda è ancora sotto sequestro penale, per cui ogni azione (decreto ingiuntivo e successivo pignoramento) non è applicabile.

Sicuramente si dovrà chiedere il "ri-fallimento", ma quanto tempo passerà?

Cordialità

---

272.  **sergio** scrive:

Scritto il 6-5-2013 alle ore 19:34

Salve,

vorrei sottoporvi anche questo quesito anche se inusuale.

Nella ditta in cui lavoravo non so perché, ma anziché liquidarci le 14<sup>^</sup> le stesse comparivano in busta paga sotto la voce ratei. ( quindi nelle buste anno dopo anno ci siamo ritrovati x ratei di 14<sup>^</sup>)

Al che è avvenuto un affitto di ramo d'azienda e qualche mese fa la ditta vecchia che nel mentre aveva presentato domanda di concordato è stata dichiarata fallita.

La mia domanda è : le 14<sup>^</sup> vecchie di 6-7-10 anni possono venire considerate prescritte dal fallimento/curatore ?? Cosa che vorrebbe fare .... O come avanzato dal mio avvocato e al quale sembra dargli ragione anche il giudice ( "ragione per cui ha rinviato il giudizio ) le stesse si considerano dovute

perché si ritiene come data certa quella in cui sono state rilevate??

---

273.  **Giuseppe scrive:**

Scritto il 29-5-2013 alle ore 08:18

buongiorno dott. Asnaghi, ho bisogno dei suoi consigli professionali. Siamo dei dipendenti che lavorano in un'azienda commercio di circa 12 operai e siamo collocati a cassa integrazione a zero ore e come tutti non percepiamo lo stipendio da 5 mesi (INPs), ma non è questo il vero problema, l'azienda ha un trascorso di sequestri e dissequestri e oggi ancora si trova sotto amministrazione controllata alcuni dipendenti si sono licenziati da circa 3 mesi e hanno chiesto la liquidazione agli amministratori telefonicamente, si perché nonostante vari solleciti che gli abbiamo inviato per un incontro in azienda non se ne sono fregati per niente dicendo che la 'azienda è piena di debiti, tra l'altro ogni dipendente deve avere dai 1000 ai 2000 euro per parti di assegni familiari e giornate di festività che abbiamo accumulato in circa 7-8 mesi. non sappiamo più cosa fare e come comportarci per avere ciò che ci spetta... a dicembre finisce la cassa integrazione e quindi possono procedere al licenziamento ma il problema è la liquidazione visto che tutti i dipendenti l'hanno lasciata nel fondo dell'azienda che è piena di debiti e non ha nulla... ma se per caso vendono qualche macchinario per sopperire ad una parte di debiti l'operaio ha la priorità per i pagamenti? e se l'azienda non chiede fallimento non si può fare la richiesta al fondo di garanzia dell'inps per la liquidazione, e come e quali sono i metodi e le azioni giuste per fare questa richiesta... la ringraziamo

---

274.  **Giovanna scrive:**

Scritto il 5-8-2013 alle ore 10:42

l'azienda dove lavoro io ha chiesto fallimento.. ma è stata assorbita da un'altra.. Mi tocca il TFR? Avrei anche sulla busta paga cessione del quinto e altre trattenute, devo continuare a pagare?

Grz per la cortese risposta

Saluti

---

275.  **marco scrive:**

Scritto il 8-9-2013 alle ore 07:25

gentile dottore,

pochi mesi fa ci hanno fatto dare le dimissioni e poi siamo stati assunti con una nuova società ( fitto d'azienda . ora il mio datore di lavoro mi vuole liquidare a rate. nel momento che accetto di rateizzare, se la vecchia azienda dovesse poi dichiarare fallimento, la parte restante del tfr andrebbe persa ? oppure è sempre garantita dal fondo di garanzia dell'inps? un esempio per chiarire: il vecchio datore di lavoro mi paga le prime 5 rate del tfr su 20 rate complessive... poi un giorno decide di chiudere le

restanti 15 rate che fine fanno andranno perse??  
Resto in attesa di una sua gentile risposta grazie

---

276.  **Graziano scrive:**

Scritto il 19-9-2013 alle ore 17:03

Buongiorno Dott. Asnaghi, vorrei porre alla sua attenzione la mia situazione personale per capire se posso uscire in tempi brevi.

L'azienda presso la quale lavoravo è stata dichiarata fallita il 6 agosto 2013, tornato dalle ferie il 26 agosto trovo i sigilli e mi reco alla camera del lavoro di Milano presso la Filcam (dove siamo iscritti dall'inizio del 2013 ) per compilare un modulo in cui dichiaro di essere rientrato ma di non poter continuare l'attività lavorativa.

Non riceviamo lo stipendio di agosto, non ho ancora ricevuto gli ANF da febbraio 2013 a oggi ( mi è nata una bimba l'11 febbraio ) e a tutt'oggi non ho ricevuto nessuna lettera di licenziamento.

Il consulente del lavoro nominato dal fallimento, mi ha riferito che allo stato non è possibile procedere in tal senso, perché prima bisogna stipulare l'accordo di messa in mobilità.

Vorrei capire come avere il più presto possibile una lettera di licenziamento per poter cominciare l'iter della richiesta di ASPI anticipata ( secondo art. 2, comma 19, della legge n. 92/2012 che consente la liquidazione in un'unica soluzione delle mensilità di ASpl o mini ASpl (non riscosse) al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo.

Inoltre si può percepire questa indennità anticipata legata all'apertura di un'attività autonoma ,presentando una lettera di sospensione?

Se invece dovessi dare le dimissioni perderei tutte le mie indennità come mi è stato detto e quindi non potrei usufruire dell'aspi?

Dal 6 agosto data del fallimento dichiarato ancora il curatore non ha inviato nessun tipo di comunicazione..non siamo né carne né pesce....sta di fatto che non percepisco stipendio, ci sono arretrati della cig in deroga di 7 mesi e non ho ancora avuto gli ANF da Febbraio!

Come posso fare per avere questa benedetta lettera di licenziamento senza dover aspettare tempi lunghissimi?

Grazie in anticipo per una tua eventuale risposta  
Graziano

---

277.  **Graziano scrive:**

Scritto il 19-9-2013 alle ore 22:37

Buongiorno Dott. Asnaghi, vorrei porre alla sua attenzione la mia situazione personale per capire se posso uscire

in tempi brevi.

L'azienda presso la quale lavoravo è stata dichiarata fallita il 6 agosto 2013, tornato dalle ferie il 26 agosto

trovo i sigilli e mi reco alla camera del lavoro di Milano presso la Filcam (dove siamo iscritti dall'inizio del

2013 ) per compilare un modulo in cui dichiaro di essere rientrato ma di non poter continuare l'attività lavorativa.

Non riceviamo lo stipendio di agosto, non ho ancora ricevuto gli ANF da febbraio 2013 a oggi ( mi è nata una bimba

l'11 febbraio ) e a tutt'oggi non ho ricevuto nessuna lettera di licenziamento.

Il consulente del lavoro nominato dal fallimento, mi ha riferito che allo stato non è possibile procedere in tal senso, perché prima bisogna stipulare l'accordo di messa in mobilità.

Vorrei capire come avere il più presto possibile una lettera di licenziamento/sospensione per poter cominciare

l'iter della richiesta di ASPI anticipata ( secondo art. 2, comma 19, della legge n. 92/2012 che consente la

liquidazione in un'unica soluzione delle mensilità di ASpl o mini ASpl (non riscosse) al fine di intraprendere un'

attività di lavoro autonomo.

Sono inoltre venuto al corrente che alcuni dirigenti aziendali hanno già ricevuto la lettera di licenziamento.

Il consulente del curatore fallimentare sostiene che per legge loro possono riceverla prima degli altri dipendenti.

Consideri che noi semplici impiegati abbiamo firmato il 5 febbraio la cassa integrazione in deroga ma dal 5 febbraio

l'azienda non ha anticipato la cassa , sostenendo che l'avrebbe anticipata l'inps ( cosa non veritiera!). Quindi ingannandoci ora ci troviamo con 7 mesi di CIG in deroga arretrata e non pagata ne dalla società fallita ne

dall'INPS che sostiene di aver già versato gli anticipi alla stessa società.

Grazie in anticipo della tua risposta!

---

278.



**Maria Giovanna scrive:**

Scritto il 29-9-2013 alle ore 14:43

ho fatto insinuazione nel passivo del fallimento della ditta per la quale lavoravo, che mi ha licenziato prima dell'inizio della procedura concorsuale. dalla ditta avevo ricevuto solamente i CUD e gli ultimi 4 cedolini quando li ho chiesti per richiedere la disoccupazione. il mio credito ammonta a quasi tutto l'ultimo cud e ora il curatore dopo aver ammesso al passivo solo il tfr mi chiede i cedolini... che non ho mai avuto. ho provato a chiederli al consulente del lavoro che ovviamente a me non risponde e gli ex titolari sono irreperibili. ho veramente perso il diritto al mio credito pur avendo il cud che lo certifica? grazie in anticipo per le indicazioni che vorrete fornirmi. MG

---

279.  **Lorenzo scrive:**

Scritto il 21-11-2013 alle ore 12:45

Buongiorno a tutti, vorrei porre una questione.

Quali strade potrebbe percorrere un lavoratore in nero per essere ammesso al passivo di un fallimento?

Suppongo che fare una semplice istanza di annessione non vada bene perché anche fornendo delle prove, non credo che sia competenza del curatore stabilire se il rapporto di lavoro ci fosse o no.

Allora a questo punto mi veniva un'idea: potrebbe il lavoratore in nero produrre una ricevuta per prestazione occasionale, assieme alla domanda di ammissione al passivo?

E se sì, nel caso l'imposto dovesse superare i 5.000 €, questo potrebbe comportargli dei problemi di natura fiscale e/o burocratica?

---

280.  **alex scrive:**

Scritto il 5-12-2013 alle ore 21:00

Ciao

io dovrei fare la verifica per l'insinuazione (amministrativa straordinaria).

ho i cedolini. 2 mesi non pagati di cigs. uno dei 2 di cigs doveva essere a stipendio pieno perché mancava l'autorizzazione di cigs da parte dell'inps. vale il cedolino dell'azienda per il giudice? posso far rifare i calcoli a un consulente del lavoro anche in presenza del cedolino? in ogni caso dall'estratto conto contributivo dell'inps non risulta in cigs. Devo far rifare tutti i cedolini chiedendo all'ammissione al passivo tutte le differenze comprese quelle contributive?

grazie ma nessuno sa darmi una risposta in merito

ciao

---

281.  **alessandro scrive:**

Scritto il 10-12-2013 alle ore 20:31

mi chiamo alessandro sono attualmente assunto a tempo indeterminato presso la europool trasporti di pordenone....però la ditta è fallita il 06/10/13....ma io assieme ai miei colleghi dei piazzali di marghera, vicenza, la spezia, Arquata Scrivia (al), Genova .....siamo ancora in forze nonostante la ditta sia già fallita....e già arrivata la lettera del curatore fallimentare x missione in passivo....sono 3 mesi che non prendo soldi!!!! non ho ammortizzatori sociali....se mi licenzio x giustificativo motivo perdo il diritto alla mobilità....ma con l'ex art 72 l.f. io non posso richiedere la mobilità???? no!! x che mi deve licenziare....che schifo di leggi....

---

282.  **andretta laura scrive:**  
Scritto il 13-12-2013 alle ore 09:39

buongiorno! Dopo anni mi trovo in un vortice .l'ente INPS ultimo fanalino di coda che dovrebbe rifondere almeno i crediti delle ultime tre mensilità ai sensi del DL 80/92 dopo un fallimento risponde che non sono dovuti perchè richiesti oltre all'anno . Da subito ci siamo rivolti hai sindacati di categoria e esplicato ahimè tutti i passaggi per legge in tempistiche allucinanti. In tutta risposta i sindacati si tolgono i dente dolente a mio avviso .Se la legge stava così mi chiedo perchè non hanno inoltrato la domanda subito visto che sono a conoscenza anzi mi viene da"dire dovrebbero".!!! Sono sempre i lavoratori che se la prendono in quel posto o possono rispondere di reali errori anche i sindacati .Rimango in attesa di risposta .

---

283.  **marco scrive:**  
Scritto il 11-1-2014 alle ore 10:55

Buongiorno, la ditta dove lavoravo è fallita il 15 dicembre 2013. Devo prendere sei mensilità + il tfr mi sto insinuando nel fallimento come privilegiato ma mi hanno detto che prima di tutti il curatore deve pagare l'affitto dei locali del negozio dal giorno del fallimento in avanti. E' vero?

---

284.  **Mauro scrive:**  
Scritto il 28-1-2014 alle ore 19:14

Buongiorno dott. Asnaghi e complimenti davvero!  
Mi accodo alle tematiche sollevate dalla mitica RAMINA (238 e precedenti) riguardo all'ottenimento del TFR dall'INPS in un concordato preventivo.  
Il Liquidatore giudiziale non vuole sottoscrivere il mod. SR52 dicendo addirittura di non ritenersi lui il Responsabile della procedura, ecc. ecc. Sostiene inoltre che l'INPS, trascorsi 90 gg dalla surroga, pretenderebbe il rimborso di quanto anticipato e che, in caso di insolvenza della procedura, scatterebbe l'istanza di fallimento.  
Le risulta corrispondente al vero tale ipotesi? E su quali basi normative?  
Potrei sapere come ha risolto infine Ramina il problema della mancata firma del Liquidatore/Curatore?  
C'è un modello di autocertificazione che ha usato?(il mod. TFR3/bis SOST non esiste più).  
Grazie in anticipo!  
Mauro



285.  **mauri scrive:**

Scritto il 19-2-2014 alle ore 09:41

E devo purtroppo dire che piu o meno è così! Io sono in cgs da cinque mesi e a parte la presa per il culo di darti 630 euro al posto di 750 (già con la cresta delle banche) dal fantomatico 80% che ti dicono i sindacati, la ciliegina sulla torta sta nel fatto che il tuo datore o impiegata già in crisi deve ogni mese farti il cedolino paga che deve essere pagato, e quindi il risultato che questo mese (soltanto il 5) non ho il cedolino e quindi la banca non mi anticipa i soldi che mi dovrebbe dare l'imps! !! bello e dopo aver lavorato quasi dieci anni nello stesso posto e quindi pagato contributi. i sindacalisti si limitano a spiegarti e giustificare quasi tutto come se non potessero fare nulla, cavolo servono allora? insomma = 0 euro! tutta una presa per i fondelli, e poi ti scrivono che la cassa integrazione non può continuare (ma se malapena era iniziata) causa quella che vogliono e il curatore provvederà ai licenziamenti e poi a mobilità. Chissà come sarà questa mobilità e se veramente si hanno sti ammortizzatori sociali se verrà pagata davvero o vi saranno dieci scappatoie per il datore di lavoro anche qui. Per me se è così allora sarebbe molto più giusto che venisse chiesto se si vuole o no questo traballante aiuto e così almeno ci lasciano qualche euro in più nella busta paga.

---

286.  **agnese scrive:**

Scritto il 8-3-2014 alle ore 14:48

A causa della crisi che ha colpito il mio studio professionale sono stata costretta a licenziare la mia segretaria, unica dipendente, che lavorava con me da 18 anni con regolare contratto. La signora mi ha denunciata asserendo di aver lavorato 5 anni a nero e ha portato dei testimoni (segretarie di altri studi sue amiche) assolutamente falsi. Sembrerebbe che io non abbia scampo, ma come difendersi da queste situazioni?

---

287.  **silvio scrive:**

Scritto il 19-3-2014 alle ore 10:38

Chiedo conferma se il dott. Asnagli o chi x lui, è disponibile nel blog, considerando che è "in arretrato" di 12 mesi o magari ha cambiato politica e risponde privatamente? Un saluto a tutti (compagni di sventura compresi).

---

288.  **Marino scrive:**

Scritto il 24-3-2014 alle ore 19:25

Buonasera mi trovo in una situazione credo anomala, ex impiegato in una srl dopo 12 mesi di cigs sono stato licenziato e posto in mobilità. Solo che non la riscuoto, perché il datore non ha versato i contributi

di ingresso, quindi la mia domanda non è mai stata approvata. Entro pochi giorni scadono i tempi di attivazione della mobilità, se il datore non paga – e non paga, lo so con certezza – l'avrò persa definitivamente. C'è qualcosa che posso fare? Sono disperato. Grazie di cuore a chiunque voglia rispondermi.

---

289.  **Francesco** scrive:  
Scritto il 18-7-2014 alle ore 16:54

SCUSA ANDREA.. potrei chiamarti per telefono / skype / altro che non sia email ?

Solo per chiederti un info xche' e' complicato da scrivere...

Grazie 1000...

---

290.  **guido** scrive:  
Scritto il 20-9-2014 alle ore 14:13

Buon pomeriggio

Volevo chiederle se nel fallimento di una s.p.a. i soci si possono rifare sui dipendenti

---

291.  **Andrea Asnaghi** scrive:  
Scritto il 14-10-2014 alle ore 08:29

Preciso per Silvio e altri (salutando e più ringraziando degli interventi) : non rispondo su richieste iperpersonalizzate non per dispregio o (peggio) per richiamare consulenze private, ma solo perché mi sono accorto (e l'ho detto più volte anche qui) che cercare risposte frettolose o comunque poco analitiche è fuorviante e poco utile.

Rispetto comunque le situazioni di tutti, se ho qualche commento che ritengo utile lo faccio ma non sono (e soprattutto non mi ritengo) il "salvatore della patria".

Sul tema, come Consulenti del lavoro lombardi abbiamo inserito, fra numerosissime proposte di riforma della legislazione del mercato del lavoro (vedile qui: <http://www.bollettinoadapt.it/consulenti-lombardi-e-il-mercato-del-lavoro-proposte-di-riforma-3/>), anche una proposta che va nel senso di questo blog, ovvero di una attenzione (amministrativa) ai lavoratori di aziende fallite.


Detto questo, la domanda di Guido non l'ho capita.

---

292.  **Mr Mohammed Saheed** scrive:  
Scritto il 8-11-2014 alle ore 22:31

Economici e prestito conveniente per pagare le bollette, di lavoro o qualsiasi altro scopo con basso tasso di interesse del 2% .se interessato a questa offerta, invia NOME: Importo necessario: DURATA: TELEFONO NO: Tutto risposta dovrebbe essere copiato e inviato a [m.saheed59@hotmail.com](mailto:m.saheed59@hotmail.com)

---

293.  **fabio** scrive:  
Scritto il 13-11-2014 alle ore 19:42

Buonasera avrei bisogno di un aiuto se era possibile io lavoravo in una ditta spa da 25 anni. Da 8 mesi che mi sono licenziato ancora oggi ho preso solo 2000 euro di trattamento fine rapporto se qualcuno di voi mi potrebbe dare qualche consiglio vi sarei grato grazie .

---

294.  **yudith viltres** scrive:  
Scritto il 6-10-2015 alle ore 13:40

Buongiorno sono a chiedere un parere, la mia ditta è fallita il 9 luglio 2015, il curatore non si è sostituito al mio datore di lavoro, quindi non ha provveduto ai licenziamenti collettivi, e non ha aperto nessun tipo di mobilità, ci ha licenziato con data del fallimento dandoci pochi giorni per richiedere la naspi, adesso gli avvocati dicono che possiamo solo impugnare i licenziamenti, è possibile che non possiamo fare niente, anche se mi è dovuta la indennità soldi non c'è ne sono, quindi per insinuarmi al passivo devo fami fare i conteggi a mie spese, e chiedere poi al fondo di garanzia quello che non mi sarà corrisposto, non posso nemmeno chiedere gli assegni familiari al inps perche ad oggi non risulta che la ditta è fallita, cosa posso fare? grazie per le vostre risposte

---

295.  **Commercialista** scrive:  
Scritto il 31-3-2017 alle ore 14:31

La missione di ogni consulente/commercialista dovrebbe essere proprio quella di evitare il fallimento delle aziende assistite, purtroppo non sempre ci si riesce. Complimenti per l'articolo

---

296.  **Paola** scrive:  
Scritto il 29-7-2017 alle ore 10:36

Buongiorno, ho una domanda da porre, il curatore fallimentare evade là domande al fondo di garanzia INPS di un azienda fallita, e quindi per gli operai , in un unica volta , oppure in base al gruppo sindacale a cui fanno parte?

## Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**  
Gruppo Wolters Kluwer

 **il fisco**  
Gruppo Wolters Kluwer

**CEDAM**

**UTET**  
GRUPPO

 **INDICIALIA**  
Gruppo Wolters Kluwer