L’accertamento di crediti di lavoro nelle procedure concorsuali

scritto da goal | 31 Marzo 2016

di Davide Manzelli*

In base all’esperienza maturata “sul campo”, si propongono al lettore alcuni spunti di riflessione sulla questione della verifica dei crediti di lavoro nelle due principali procedure concorsuali (*fallimento e concordato preventivo*), avendo riguardo alle difficoltà che sovente caratterizzano l’attività del Curatore ed il Commissario Giudiziale e con la consapevolezza che la scarsità di approfondimenti della dottrina, come di orientamenti consolidati della giurisprudenza, soprattutto su questioni meno significative in termini economici, lascia spazio a molte incertezze, che il più delle volte devono essere superate con la ragionevolezza ed il buon senso pratico.

Il ruolo del Curatore e del Commissario Giudiziale.

Un compito comune a Curatore e Commissario Giudiziale, a prescindere dalla continuazione o meno dell’attività d’impresa in corso di procedura, è quello di procedere all’accertamento e alla corretta valorizzazione dei debiti contratti dal soggetto “entrato” in procedura concorsuale; in tal senso la Legge Fallimentare prevede, tra le altre norme, che:

- ogni credito, anche se munito di diritto di prelazione, debba essere accertato secondo le norme stabilite dal Capo V (articolo 52);
- il Curatore ed il Commissario Giudiziale debbano rispettivamente ricostruire e verificare la posizione debitoria sulla scorta delle scritture dell’imprenditore e tutte le altre fonti di informazione disponibili

(articoli 92 e 171);

- in sede fallimentare la domanda di ammissione al passivo di un credito si pro- pone con ricorso, il quale deve contenere la determinazione della somma che si intende insinuare al passivo, l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto che costituiscono la ragione della domanda e al quale devono essere allegati i documenti dimostrativi del diritto del creditore (arti- colo 93);
- il Curatore esamina le domande di cui all'articolo 93 e predispone elenchi separati dei creditori, rassegnando per ciascuno le sue motivate conclusioni; il Curatore può eccepire fatti estintivi, modificativi o impeditivi del diritto fatto valere, nonché l'inefficacia del titolo su cui sono fondati il credito o la prelazione (articolo 95).

Da ciò ne consegue, come logico che sia, che il Curatore non possa accontentarsi di prendere atto del contenuto delle do- mande di ammissione al passivo avanzate dai lavoratori (seppur ben formulate, documentate, dettagliate nelle motivazioni e nei conteggi e predisposte con l'assistenza del sindacato o di un professionista), dagli Enti previdenziali e assistenziali, dall'Era- rio o dagli Enti di riscossione, e il Commissario Giudiziale non possa non procedere ad un'attenta e scrupolosa verifica della correttezza dei debiti evidenziati nei documenti allegati al Ricorso per l'ammissione al Concordato Preventivo e del- le successive richieste di riconoscimento avanzate dai creditori.

La documentazione di supporto e l'ampiezza delle verifiche

Per quanto detto diventa fondamentale acquisire, per tutti i periodi per i quali risultano posizioni debitorie aperte e crediti "rivendicati", tutta la documentazione utile alle verifiche dirette ed "incrociate" del- la loro esistenza e qualificazione, e quindi: contratti di lavoro, cedolini paga mensili (possibilmente con i relativi documenti riepilogativi, conteggi contributivi, prospetti contabili e ricevute

uniemens), prospetti analitici dei rimborsi spese a piè di lista e giustificativi delle trasferte, schede contabili e mastrini, modelli 770, modelli F24 quietanzati (o estratti derivati dal "cassetto fiscale"), estratti conto bancari e postali, lettere di dimissioni e licenziamento, documentazione inerente cause di lavoro in corso o passate in giudicato, estratti con- to contributivi dagli Enti previdenziali e assistenziali (preferendo, se possibile, un accesso diretto agli Uffici piuttosto che l'eventuale verifica del solo "cassetto previdenziale"), estratti di ruolo dagli Enti di riscossione, copia degli avvisi bonari, ruoli ed eventuali atti di accertamento prodotti dall'Agenzia delle Entrate, etc. L'accerta- mento dei crediti collegati all'area lavoro non si ferma quindi, evidentemente, alla verifica delle sole posizioni dei lavoratori dipendenti e collaboratori, ma coinvolge la verifica delle posizioni previdenziali, assistenziali, fiscali, verso gli Enti di riscossione per contributi e ritenute iscritti a ruolo, Fondi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativi, Casse Edili, verso i sindacati (per le trattenute operate ai lavoratori iscritti), verso soggetti terzi in presenza di "cessioni del quinto" o pignoramento degli stipendi, ecc. Alcune di queste verifiche comportano, a carico dei soggetti coinvolti, la necessità di prestare particolari attenzioni, che di seguito si cercherà di mettere in evidenza.

L'accertamento della subordinazione e della reale sussistenza dei rapporti di lavoro

La corretta qualificazione dei rapporti di lavoro intercorrenti o intercorsi con il soggetto in procedura può sembrare una questione di poco conto, soprattutto in assenza di contenzioso o rivendicazioni avanzate dai lavoratori; tuttavia, nel corso dell'accertamento del passivo la valutazione degli effetti di potenziali future cause di lavoro, in un contesto economico dove è spesso ampio il ricorso a collaborazioni autonome (collaborazioni occasionali,

co.co.co., co.co.pro. e associazioni in partecipazione comprese) non sempre *"genuine"*, la verifica dei contratti di lavoro auto- nomo in essere o recentemente interrotti può mettere al riparo da possibili inattesi imprevisti; pur tenendo conto delle oggettive difficoltà, occorrerà recuperare i contratti di lavoro, dati, documenti ed in- formazioni utili (anche testimoniali) per valutare le modalità di svolgimento delle prestazioni collegate, quantomeno, a quei contratti di lavoro che appaiono sulla carta più "sospetti" (per oggetto della prestazione, vincoli contrattuali posti al lavoratore,…). Una verifica meritano anche i rapporti di lavoro subordinato al fine di escludere la fittizia costituzione di rapporti di lavoro (es. con parenti o affini) o l'erogazione di compensi, indennità o rimborsi "anomali" che potrebbero avere o aver avuto il solo scopo di distrarre patrimonio aziendale.

La natura privilegiata o prededucibile dei crediti di lavoro

Un'importante valutazione che gli organi della procedura sono chiamati ad effettuare è quella che porta a distinguere i crediti maturati prima dell'apertura della procedura concorsuale da quelli maturati in corso di procedura. La distinzione ha una rilevanza fondamentalein quanto, se è vero che i "crediti di lavoro" sono caratterizzati generalmente da un elevato grado di privilegio (in tal senso gli articoli 2751-bis e 2777 del codice civile), quelli sorti in occasione (senza cioè specifica volontà degli organi della procedura) o in funzione (perché frutto dell'operato consapevole degli organi della procedura) delle procedure concorsuali (nonché quelli così qualificati da specifica disposizione di legge) vengono considerati crediti prededucibili, cioè da soddisfare con preferenza rispetto anche ai crediti privilegiati (artico- lo 111 L.F.). Ciò ha, ovviamente, una for- te rilevanza non solo in ragione dei tempi di soddisfacimento del credito (visto che i crediti prededucibili possono essere pagati prima e al di fuori del procedimento di riparto), ma anche e

soprattutto per la possibilità che il patrimonio della procedura non sia capiente, soddisfatti i crediti prededucibili e quelli garantiti da pegno, ipoteca e privilegio speciale (articoli 53 e 111-quarter L.F.), per garantire il paga- mento integrale dei crediti privilegiati.

In presenza di un Concordato Preventivo in continuità, di un esercizio provvisorio disposto in corso di Fallimento, nonché allorquando l'imprenditore o gli organi della procedura, anche senza continua- zione dell'attività d'impresa, decidano di proseguire il rapporto di lavoro con taluni lavoratori in funzione delle esigenze della procedura, sorgerà quindi la necessità di identificare e quantificare con precisione l'ammontare dei crediti maturati "ante ed in corso di procedura" e, più precisamente, rispetto al giorno di iscrizione nel Registro delle Imprese della sentenza dichiarativa di Fallimento o del Ricorso per l'ammissione alla procedura di Concordato Preventivo.
Da un punto di vista operativo occorrerà quindi intervenire sugli archivi del programma software di gestione delle paghe e/o agire extra-contabilmente, allo scopo di "cristallizzare" il credito vantato dai lavoratori dipendenti e collaboratori alla data di apertura della procedura stessa, includendo non solo le retribuzioni e i compensi correnti del mese ma anche i crediti per retribuzioni arretrate non corrisposte e procedendo alla valorizzazione (per i rapporti di lavoro ancora in corso) dei residui maturati per ferie, permessi, permessi per riduzione d'orario (Rol) e dei ratei di mensilità aggiuntive (tenendo conto anche della quota di TFR maturata sui ratei), del Trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 del codice civile, del Trattamento di fine mandato, ove ricorrano le condizioni, e di altre eventuali indennità e premi aventi maturazione legata al tempo e quindi già potenzialmente maturati in quota parte. Senza dimenticare che, oltre alla valorizzazione dei crediti vantati da lavoratori di- pendenti e collaboratori, occorrerà quantificare il relativo debito contributivo nei confronti di Inps, Inail,

Fondi pensione integrativi, Casse Edili, ecc.

L’accertamento dei crediti retributivi

Nonostante parte della dottrina e giurisprudenza non sia concorde, è ormai prassi comune l’ammissione al passivo dei crediti retributivi al netto delle trattenute contributive a carico dei lavoratori ed al lordo delle ritenute fiscali (e non al lordo previdenziale). Pur non volendo in questa sede entrare nel merito delle ragioni proprie delle due “correnti di pensiero”, dal punto di vista meramente operativo la prassi di cui sopra ha una certa logica e coerenza: il datore di lavoro, pur non corrispondendo la retribuzione netta al lavoratore, “trattiene” il contributo previdenziale a carico dello stesso (comma 2 articolo 19 Legge 218/1952), lo aggiunge alla quota contributiva a proprio carico, e comunica all’Inps il suo debito complessivo mensile tramite i flussi *uniemens*; in- dipendentemente, quindi, dal pagamento delle retribuzioni, in virtù della maturazione del debito contributivo secondo il principio di competenza temporale. In caso di omesso pagamento dei contributi da parte del datore di lavoro, tale credito contributivo verrà “rivendicato” dall’Ente previdenziale, che ne chiederà il riconoscimento per l’intera somma, compresa quindi la quota a carico dei lavoratori (il comma 1 dell’articolo 19 Legge 218/1952 stabilisce peraltro che *“Il datore di lavoro è responsabile del pagamento dei contributi anche per la par- te a carico del lavoratore e qualunque patto in contrario è nullo”*). Nessun dubbio, invece, sul fatto che l’ammissione del credito retributivo debba essere effettuata al lordo delle ritenute fiscali in quanto da un lato la norma prevede che le stesse debbano es- sere effettuate al momento del pagamento delle retribuzioni o compensi (articolo 23 comma 1 DPR 600/1973) e dall’altro riconosce al Curatore ed all’impresa in concordato il ruolo di sostituto d’imposta (articolo 37 comma 1 DL 223/2006), garantendo quindi l’assolvimento dell’onere di calcolo, trattenuta e versamento delle ritenute fiscali (TFR e TFM compresi). Rappresenta

un’eccezione l’accertamento del credito per i compensi e gli utili soggetti a contribuzione in gestione separata Inps (collegati a contratti di co.co.co., co.co.pro., associazioni in partecipazione e collaborazioni occasionali per la quota di compenso eccedente i 5.000 euro annui); in questo caso, infatti, i compensi e gli utili percepiti concorrono a formare il reddito imponibile a fini previdenziali solo nel momento dell’effettiva riscossione, venendo quindi a maturare il debito contributivo non secondo il “principio di competenza” ma “di cassa”; l’accertamento del credito dovrà quindi avvenire al lordo previdenziale; al pari quindi delle ritenute fiscali, le ritenute previdenziali verranno determinate al momento del pagamento del credito e verrà in quel momento invia- to il flusso *uniemens* all’Inps (andrà quindi annullato il flusso *uniemens* eventualmente inviato per segnalare compensi o utili non effettivamente corrisposti).

L’accertamento dei crediti retributivi potrà riguardare:

- crediti per retribuzioni, compensi e utili maturati nel periodo antecedente l’apertura della procedura concorsuale, per i quali è già presente una valorizzazione nell’elaborazione del cedolino paga o che, se non ancora cessato il rapporto di lavoro, necessitano di apposita valorizzazione (ratei di mensilità aggiuntive, residui ferie e per- messi, quote di premi/incentivi annuali maturati, TFR, TFM, …);
- crediti maturati in corso di procedura, in caso di proseguo dell’attività lavorativa;
- rivendicazioni avanzate dai lavoratori per differenze retributive, lavoro straordinario non retribuito, mansioni superiori, illegittimità del licenziamento, qualificazione del rapporto di lavoro, ecc.

Posto che i crediti da lavoro maturati in corso di procedura, assumendo il grado di crediti prededucibili, devono essere pagati integralmente, ove possibile nei termini ordinari (come se l’azienda fosse “*in bonis*”), e che in caso di contenzioso

in materia di lavoro occorrerà procedere a valutazioni caso per caso con l'appoggio del legale della procedura, l'attenzione dovrà inizialmente essere posta soprattutto alla verifica dei crediti maturati alla data di ingresso in procedura. Nessun problema particolare sorge in riferimento a quei rap- porti di lavoro già risolti al momento di ingresso nella procedura; per quelli invece ancora in corso occorrerà distinguere il caso di mancato subentro della procedura, con conseguente risoluzione del rapporto, da quelli invece che proseguiranno. Nel primo caso, oltre alla retribuzione ma- turata nel mese o nella frazione di mese occorrerà tener conto della maturazione o meno dei ratei (ferie, permessi,Rol, mensilità aggiuntive e TFR) che, in ragione della soglia dei 15 giorni prevista dal CCNL applicato, non matureranno o matureranno per intero con competenza da attribuire al periodo ante procedura; nel secondo caso, se il rapporto di lavoro prosegue, più che "attribuire" l'intero rateo alla competenza di periodo ante o post procedura in ragione del giorno di ingresso nella medesima, sarebbe a mio avviso più corretto (anche se più articolato da un punto di vista pratico) operare una riproporzione della maturazione dei singoli ratei su base temporale per computarne parte al periodo ante e parte al periodo post procedura. Sulla qualificazione privilegiata o prededucibile dei crediti di lavoro è opportuno segnalare una criticità che forse non a pochi parrà probabilmente non facilmente comprensibile: parte maggioritaria della dottrina e giurisprudenza ha infatti nel tempo sostenuto che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro in corso di procedura, l'intero credito per TFR maturato dal la- voratore (anche quindi nel periodo prece- dente l'ingresso in procedura) andasse riconosciuto in prededuzione, in virtù della sostenuta maturazione del diritto solo alla cessazione del rapporto di lavoro; negli ultimi anni la giurisprudenza si è tuttavia orientata nel considerare la maturazione del diritto al TFR non esclusivamente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ma progressivamente in ragione del periodico accantonamento, limitando al momento di interruzione del

rapporto di lavoro la sua sola esigibilità.

Tornando ad aspetti meramente pratici, occorre tener conto che nella normalità dei casi, anche in presenza di retribuzioni, compensi e utili non corrisposti, si assiste ad una "ordinaria" compilazione del cedolino paga con tanto di applicazione delle trattenute fiscali e si riscontrano facilmente insinuazioni al passivo o richieste di riconoscimento di credito effettuate al lordo previdenziale o addirittura al netto. Per l'accertamento del credito la documentazione prodotta dai creditori è un mero indizio, infatti è necessario verificare non solo l'effettività nominale della somma richiesta dal creditore, esaminando, ad esempio, i libri e documenti obbligatori in materia di lavoro (*libro unico del lavoro, ecc.*), ma anche i pagamenti totali o parziali già effettuati, con un riscontro incrociato tra libri e documenti obbligatori in materia di lavoro, libro giornale, mastrini contabili e rendiconti bancari. Particolare attenzione nell'accertamento dei crediti dovrà essere posta, tra l'altro:

- alla verifica dei crediti non ancora transi- tati a cedolino paga (ratei, premi, …), per i quali occorre altresì determinare l'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore e la maturazione del TFR;
- alla presenza di somme già inserite in cedolino paga ma di valore "anomalo" o non opportunamente documentate (ad rimborsi spese a piè di lista, rimborsi km o indennità forfetarie di trasferta);
- all'avvenuta erogazione di acconti sui netti (che devono essere opportunamente "*lordizzati*" per rendere il valore omogeno rispetto alla valorizzazione del credito), spesso non evidenziati in sede di insinua- zione dal lavoratore o scomputati diretta- mente dal credito lordo;
- alla presenza di cessione di crediti (es. a società

finanziarie con trattenuta del quinto) e pignoramenti, con eventuale garanzia del TFR, a carico dei lavoratori (in questo caso per le somme che il datore di lavoro avrebbe dovuto trattenere o ha trattenuto ma non versato, il cessionario o pignorante hanno diritto di insinuarsi in sostituzione del lavoratore);

- alla presenza di prestiti erogati dal datore di lavoro a favore del lavoratore e non an- cora interamente recuperati;
- alla mancata corresponsione di indennità a carico dell'Inps (es. malattia, maternità, permessi legge 104/1992, ANF, dona- zione sangue), nel qual caso il lavoratore potrebbe insinuarsi o presentare istanza di pagamento diretto all'Inps (messaggio Inps n. 28997 del 18/11/2010); nel primo caso le somme dovranno essere riconosciute a favore del lavoratore (con conferma del diritto, probabilmente già esercitato nei flussi *uniemens* mensili di periodo, al conguaglio nei confronti dell'Inps), nel secondo sarà invece l'Istituto che procederà alla rivalsa nei confronti della procedura nel caso in cui tali somme fossero state indebitamente conguagliate nelle denunce mensili (si segnala che parte della dottrina sostiene invece che, non essendo debiti di- retti del datore di lavoro, ma solo somme anticipate per conto terzi, non sia possi- bile il riconoscimento del credito a favore del lavoratore, che potrà quindi solo richiedere il pagamento delle indennità di- rettamente all'Inps);
- in presenza di lavoratori iscritti a Fondi pensione e di previdenza complementare il mancato pagamento ai Fondi dei contri- buti trattenuti ai lavoratori, di quelli eventualmente a carico del datore di lavoro e delle quote di TFR, deve costituire oggetto di insinuazione diretta da parte del lavoratore, non essendo legittimato il Fondo ad intervenire; il credito andrà quindi accertato unicamente in favore del lavoratore, il quale potrà richiedere l'intervento del Fondo di Garanzia

istituito presso l'Inps dall'articolo 5 del Lgs. 80/1992 (circolare Inps n. 23 del 22/02/2008);

- all'eventuale riconoscimento (se non lavorato o decorso in periodo di CIGS) dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso, spettante non solo in caso di interruzione del rapporto di lavoro avvenuta ante procedura, ma anche se cessato *ex lege* a seguito della dichiarazione di fallimento (avrà in questo caso natura di credito privilegiato e non prededucibile) o, proseguendo il rapporto di lavoro, in corso di procedura (in questo caso, per evitare l'insorgere di oneri "inutili" in capo alla procedura (peraltro prededucibili) e quindi a danno dei creditori, gli organi della stessa dovranno cercare di evitare l'insorgere di tale diritto comunicando con il giusto preavviso l'interruzione del rapporto di lavoro).

Il Trattamento di Fine Rapporto

Se il TFR maturato è rimasto accantonato presso il datore di lavoro o è stato destinato ad una forma pensionistica complementare il lavoratore dovrà chiederne il riconoscimento alla procedura al pari degli altri crediti retributivi. Diversa è invece la situazione se il datore di lavoro, in ragione delle proprie dimensioni, era tenuto al versamento mensile del TFR al Fondo di Tesoreria Inps; in questo caso il TFR assume infatti natura contributiva (articolo 1 comma 756 della Legge 296/2006 e articolo 1 del DM 30/01/2007) e il lavoratore, cessato il rapporto di lavoro, dovrà chiedere agli organi della procedura la trasmissione telematica all'Inps della domanda di liquidazione diretta delle quote di TFR accantonate sul suo conto individuale, ciò indipendentemente dagli effettivi versamenti effettuati dal datore di lavoro (per il principio di automaticità delle prestazioni); l'Inps provvederà quindi a liquidare direttamente al lavoratore il TFR accantonato al Fondo Tesoreria ma, a differenza di quanto accade in caso di attivazione del Fondo di Garanzia, non

opererà alcuna surroga, rimanendo creditrice verso la procedura per le eventuali quote di TFR mensilmente non versate al pari di ogni altro contributo previdenziale.

Attivazione del Fondo di Garanzia Inps da parte dei lavoratori

Il Fondo di Garanzia per il trattamento di fine rapporto (istituito inizialmente presso l'Inps con la Legge 297/1982 a copertura del solo TFR e poi esteso dal DL 80/1992 a copertura delle ultime retribuzioni ma- turate e dei contributi e TFR versati alla previdenza complementare) ha lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro, in caso di insolvenza, nel pagamento del TFR, delle ultime tre mensilità maturate e dei contri- buti versati alla previdenza complementare. L'interesse del lavoratore all'attivazione del Fondo di Garanzia nel corso delle procedure concorsuali è evidentemente collegato alla possibilità di anticipare i tempi di riscossione di parte dei crediti maturati; a tal fine dovrà compilare l'apposita documentazione, presentarla alla firma agli organi della procedura (che dovranno verificare la correttezza delle somme indicate) e quindi presso la sede Inps competente. Pagato il lavoratore l'Inps si andrà a surrogare nei suoi diritti nei confronti del datore di lavoro inadempiente, insinuandosi nel passivo della procedura con il medesimo grado di privilegio.

L'accertamento dei crediti previdenziali e assistenziali

L'accertamento dei crediti previdenziali e assistenziali, una volta verificati e confrontati i dati contabili e i versamenti in F24 con gli estratti contributivi e i flussi *uniemens* (recuperati possibilmente direttamente dalla sede Inps o tramite il cassetto previdenziale) e le autoliquidazioni Inail, tenendo conto delle eventuali dilazioni in corso, parrebbe non presentare particolari difficoltà. Occorre tuttavia prestare attenzione a quei valori "latenti" che, se non già contabilizzati dal datore di lavoro, potrebbero emergere solo in un secondo momento in quanto legati a

procedure o verifiche non immediate da parte dell'Istituto: si pensi ad esempio al recupero dei benefici normativi e contributivi per mancanza della regolarità contributiva (articolo 1 comma 1175 Legge 296/2006), al recupero di somme indebitamente compensate (anche per mancata corresponsione ai lavoratori delle indennità c/Inps o del TFR versato al Fondo di Garanzia), al contributo addizionale dovuto per CIG fruita nei periodi ante- cedenti l'apertura della procedura, ecc. In caso di prosecuzione dei rapporti di lavo- ro dopo l'apertura della procedura concorsuale (sia nel caso di prestazione di attività lavorativa che in quello di fruizione di ammortizzatori sociali) diventa inoltre particolarmente importante distinguere i debiti contributivi sorti ante procedura da quelli sorti nel corso della medesima in quanto, per il corretto pagamento di questi ultimi (aventi natura di crediti prededucibili), possono essere chiamati a rispondere direttamente anche gli organi della procedura.

Un problema può sorgere in particolare in relazione ai valori retributivi e contributivi collegati ai ratei delle mensilità aggiuntive ed ai residui ferie e permessi maturati ante procedura, ma che verranno valorizzati a cedolino paga, e quindi comunicati all'Inps a mezzo flussi *uniemens*, solo al termine della loro maturazione o a cessazione del rapporto di lavoro (ovviamente in riferimento a quei lavoratori nei confronti dei quali il rapporto di la- voro prosegue nel corso della procedura, anche fruendo di ammortizzatori sociali); avvenendo ciò in una mensilità successiva rispetto a quella di apertura della procedura, l'Inps considera tale debito contributivo prededucibile e, in mancanza di pagamento, notifica atto di diffida agli organi della procedura; riguardando tuttavia crediti da lavoro maturati ante procedura, anche il credito contributivo collegato assume natura privilegiata e non prededucibile e di conseguenza gli organi della procedura non potranno metterlo in pagamento al di fuori del piano di riparto; occorrerà quindi intervenire per documentare l'effettiva competenza temporale di tali

contributi. Tale problema potrebbe essere evitato valorizzando nel cedolino del mese di ingresso in procedura tutti i crediti maturati a quella data, anche nei confronti di quei lavoratori che proseguiranno il rapporto di lavoro in procedura; altra soluzione potrebbe esse- re quella di avere la possibilità di aprire una posizione previdenziale e assistenziale *ad hoc* per il periodo di durata della procedura concorsuale.

L'accertamento dei crediti erariali, modelli CU e 770

L'aspetto più delicato nel corretto accertamento dei crediti erariali è spesso collegato ad una errata contabilizzazione delle ritenute da parte del datore di lavoro e dall'errata compilazione della Dichiarazione annuale del sostituto d'imposta (modello 770). Questo accade perché molte volte, per prassi, abitudine o per semplicità, la contabilizzazione del debito verso l'erario per ritenute sui redditi da lavoro viene effettuata all'atto della registrazione delle scritture contabili trasmesse dall'ufficio paghe, senza attendere e a prescindere dall'effettivo avvenuto pagamento a favore dei lavoratori; ciò comporta, pur in mancanza del pagamento delle retribuzioni, la valorizzazione di un debito verso l'erario per ritenute di fatto non operate e la riduzione del debito verso i lavoratori, che risulteranno creditori per il solo netto non corrisposto. Di questo eventuale possibile errore dovranno tener conto advisor, attestatore e Commissario Giudiziale nel- la predisposizione e verifica del piano di concordato nonché il Curatore fallimentare nella verifica del passivo; tenuto altresì conto che, in caso di ingresso in procedura, l'ufficio territoriale dell'Agenzia delle Entrate si attiva ormai spesso rapidamente per chiedere la produzione dei dati contabili, sarebbe utile intervenire tempestivamente per correggere gli eventuali errori contabili o, in caso di impedimento, segnalarlo ai funzionari dell'Agenzia per evitare l'emissione di avvisi e ruoli non corretti. Altra fonte di informazioni per l'Agenzia delle Entrate è costituita dall'invio annuale del modello 770, nella cui compilazione, a

volte per scarsa comunicazione tra l’azienda e i consulenti, vengono erroneamente compilati i campi relativi alle ritenute operate del quadro ST, generando l’emissione di avvisi di irregolarità per ritenute effettivamente non operate. Come già detto, i crediti retributivi maturati a favore dei lavoratori devono essere accertati al lor- do delle ritenute fiscali, in quanto le stesse verranno effettuate a cura degli organi del- la procedura, in qualità di sostituti d’imposta, solo contestualmente al pagamento dei crediti in sede di riparto. Le certificazioni fiscali e il modello 770 dovranno quindi essere compilati tenendo conto delle sole retribuzioni effettivamente corrisposte e delle ritenute operate, a nulla rilevando l’eventuale diversa elaborazione dei cedolini paga (*libro unico del lavoro*); dovranno altresì essere evidenziati i soli importi delle addizionali trattenute (sia per l’anno in corso sia in riferimento alle rate dell’anno precedente), del bonus (DL 66/2014), anche non erogato, e l’effettuazione o meno dei conguagli da 730, con indicazione degli importi eventualmente non trattenuti o non rimborsati.

* *Odcec Parma*