

**GUIDA BREVE
AL RECUPERO CREDITI
DI LAVORO
PER I DIPENDENTI
PRIVATI**

**8 COSE
CHE IL DIPENDENTE
DEVE SAPERE**



UNIONE ITALIANA LAVORATORI
METALMECCANICI



Stipendi non pagati: tutele e diritti dei lavoratori

Ecco le 3 cose da NON FARE MAI:

1. MAI quietanzare la busta paga

Per rinunciare ai propri diritti senza saperlo è importante che il lavoratore non firmi “per quietanza” il cedolino paga se, nello stesso momento, non riceve il saldo della retribuzione.

Pertanto, qualora la busta venga pagata solo in acconto o venga detto che seguirà bonifico o pagamento in un secondo momento, è necessario non sottoscrivere il cedolino sotto alla dicitura “per ricevuta e quietanza”.

Se invece bel cedolino è presente solo la dicitura “per ricevuta” si può apporre la propria firma.

Qualora il datore di lavoro, o i suoi incaricati, insistano per far apporre una firma, negando altrimenti la consegna della busta paga, è sempre opportuno aggiungere di proprio pugno, in calce allo stesso, la dicitura “per ricevuta del solo cedolino”.

Se invece si firmasse per quietanza pur non avendo ricevuto i soldi, si avrebbe lo spiacevole effetto di rinunciare ai propri diritti: la sottoscrizione varrebbe come riconoscimento di aver ricevuto il pagamento e per dimostrare il contrario servirebbe una causa ordinaria dall’esito pur incerto.

2. MAI far decorrere la prescrizione

Il diritto alla retribuzione si prescrive nel termine di 5 anni dalla fine del rapporto di lavoro; durante il rapporto, la prescrizione resta sospesa: si vuole evitare che il lavoratore, generalmente in una condizione di inferiorità rispetto al suo datore di lavoro, possa essere psicologicamente pressato dal timore di subire ritorsioni quando agisce per tutelare i propri interessi.

Per questa ragione, salvo che per il caso del lavoratore dirigente, che ha una prescrizione più breve, non vi è motivo di angustiarsi per la possibile estinzione dei propri crediti. Se però non si è intenzionati ad avviare immediatamente un’azione per il recupero delle proprie spettanze, è opportuno inviare una lettera di messa in mora (anche a mezzo PEC), come quella spiegata qui sopra, precisando che viene spedita anche al fine di interrompere la decorrente prescrizione.

3. MAI rinviare la messa in mora pensando che serva un aiuto esterno

Non serve aspettare l’aiuto di sindacati, commercialisti o avvocati per sollecitare il datore di lavoro in ritardo con il pagamento del cedolino.

Basta farlo SUBITO da soli usando, con tono cortese, la PEC aziendale (che tutti hanno per legge: vedi qui <http://www.inipecc.gov.it/>). E’ sufficiente invitare il datore a versare il dovuto magari indicandogli le proprie coordinate bancarie.

Il sollecito potrà essere spedito anche a partire dal quindicesimo giorno dopo la scadenza del consueto termine di pagamento (ad es. il 25 del mese se il versamento avviene di solito il 10) e varrà per documentare la mora del debitore. L’invio del sollecito non è però necessario se vi si intende partire a breve con iniziative giudiziali e se è già decorso un periodo di tempo superiore al mese.



Stipendi non pagati: tutele e diritti dei lavoratori

Ecco le 5 cose da NON RINVIARE:

1. Valutare l'avvio del tentativo di conciliazione

In caso di insoluti della retribuzione è opportuno chiedere quanto prima l'intervento della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).

La scelta non è obbligatoria ma è comunque gratuita e consente di ottenere l'esperimento di un tentativo di conciliazione presso la relativa commissione.

Lo può attivare il medesimo lavoratore senza l'aiuto di soggetti esterni (non serve il sindacato) inviando all'ufficio della DTL una istanza (anche a mezzo PEC) di convocazione della Commissione di conciliazione: si può trovare on line alcuni esempi di lettera di convocazione da utilizzare per la richiesta.

La DTL comunica poi al dipendente ed al datore di lavoro la data dell'incontro ove, se entrambe le parti si presentano (è facoltativo), viene cercato un accordo con l'aiuto della commissione.

Se la situazione datoriale è critica il percorso può essere inefficace perchè non è obbligatorio presentarsi o raggiungere un punto di incontro fra le diverse posizioni.

Qualora si pervenga ad una conciliazione, il verbale della commissione che ne dà atto vale quale titolo esecutivo contro il datore di lavoro: se non venisse rispettato quanto ivi pattuito (ad esempio i termini della rateazione delle retribuzioni) potrà avvalersene per usarlo in sede esecutiva con la stessa efficacia di una sentenza definitiva.

2. Valutare la richiesta di intervento degli ispettori

Qualora si intenda avviare un percorso più aggressivo verso il datore si può chiedere l'intervento della conciliazione monocratica: una specie di conciliazione come quella precedente che ha come alternativa al mancato adempimento datoriale l'intervento degli ispettori del lavoro in verifica presso la ditta. L'eventuale ispezione vedrà accertare le contestate violazioni delle prescrizioni giuslavoristiche e previdenziali da parte del datore di lavoro, con ogni conseguenza di legge.

L'utilità di tale strumento è pari a quello dell'interesse del datore a non farsi sottoporre ad ispezione. I tempi di intervento si aggirano sulle 3 / 5 settimane per la convocazione della commissione ai 6/12 mesi per l'eventuale ispezione. Gli effetti possono essere quindi ben poco immediati e comunque controproducenti: il datore di lavoro che, non volendo o non potendo conciliare con il lavoratore, subisse l'ispezione potrebbe essere travolto dagli esiti sanzionatori della stessa, con pregiudizio per le stesse sorti economiche del dipendente.

3. Far depositare quanto prima il ricorso per decreto ingiuntivo

Nei casi in cui le attività descritti sopra non abbiano dato risultati, o qualora non ci siano i tempi minimi necessari per provarle, si può e si deve avviare il percorso giudiziale. Ovvero fare causa al datore di lavoro.

Innanzitutto si deve sempre ricordare che attendere di decidere di darsi tutela è decidere di NON tutelarsi: ciò equivale ad accettare che si possa chiedere giustizia quando ogni attività sarà ormai tardiva. Chi chiede tardi non otterrà MAI.

Per questo è importante poter usare lo strumento più accelerato che è stato messo a disposizione del dipendente dal legislatore, ovvero il decreto ingiuntivo provvisoriamente esecutivo. Infatti, lavoratore che abbia una prova scritta del proprio credito (ad esempio il cedolino paga) e non

abbia fornito al datore una prova opposta (ad esempio la quietanza delle somme indicate nel medesimo cedolino) può ottenere l'emissione di un decreto ingiuntivo immediatamente esecutivo depositando apposito ricorso per il tramite di un avvocato.

Si tratta di un procedimento speciale che entro una ventina di giorni dal deposito del ricorso, saltando la convocazione del datore di lavoro avanti il giudice, consente di ottenere un ordine di pagamento immediato nei confronti del datore di lavoro.

L'ingiunzione di pagamento emessa dal giudice darà poi al datore un termine, usualmente di 40 giorni dalla notifica del decreto, per decidere se fare opposizione avanti il medesimo giudice o lasciare divenire definitivo l'ordine medesimo. In ogni caso l'obbligo di pagare quanto ordinato dal Giudice è esecutivo da subito e non può essere dilazionato, pena l'avvio di un pignoramento che può avvenire sui beni del datore o persino sui suoi conti correnti presso le banche con le quali opera. Per saperne di più vedi qui: <http://www.slideshare.net/Shapur/manuale-guida-breve-recupero-crediti-con-decreto-ingiuntivo>

Nel caso in cui parte datoriale volesse opporsi, dovrà iniziare un giudizio ordinario che non prevede l'automatica sospensione del dovere di pagare, al quale si potrà sottrarre solo se porterà avanti il Giudice dei gravi motivi fondati su prova scritta che giustifichino tale scelta. Qualora il dipendente abbia però già provveduto ad ipotecare beni datoriali, l'eventuale sospensione non farà meno il diritto alla garanzia ipotecaria.

4. Quando non ti pagano puoi avere l'indennità di disoccupazione con le dimissioni per giusta causa

Qualora il lavoratore non venga pagato ha diritto di dimettersi per giusta causa in qualsiasi momento, senza dare il preavviso. Le dimissioni causate dall'insoluto retributivo danno accesso al trattamento di disoccupazione con il versamento della correlata indennità da parte dell'INPS.

Il dipendente deve però specificare nella lettera di dimissioni la "giusta causa" precisando il mancato pagamento della busta paga.

Per evitare contestazioni, l'insoluto deve ammontare a più di 2 mensilità di retribuzione (o equivalenti omissioni contributive).

5. Se comunque non si ottiene il pagamento si può chiedere il fallimento del datore di lavoro

Sempre più spesso accade che il datore di lavoro, nonostante abbia ricevuto il decreto ingiuntivo o la visita degli ispettori che gli hanno contestato le violazioni riscontrate in sede di verifica, non sia in grado o non abbia alcuna volontà di pagare le retribuzioni insolute.

In questi frangenti, ed anche quando non pare che vi siano i tempi utili ad avviare una procedura conciliativa o depositare un decreto ingiuntivo prima che il datore di lavoro diventi completamente insolvente, il dipendente può depositare apposita istanza di fallimento chiedendo che il Tribunale dichiari lo stato di insolvenza ed avvii una procedura fallimentare a carico della parte datoriale. Tale richiesta resta nella disponibilità del dipendente e può essere ritirata se il datore provvede a saldare quanto a debito.

In ogni caso, questo è però un percorso molto aggressivo che può uscire dal controllo del dipendente se altri creditori si accodano e non consentono più di ritirare l'istanza di fallimento.

Qualora il tribunale dichiarasse il fallimento per il datore le cose tuttavia non migliorano immediatamente perchè dovrà aspettare la liquidazione del passivo fallimentare, dopo esserne stato ammesso a seguito di apposita domanda, e potrà chiedere il sostegno del Fondo di Garanzia dell'INPS solo per gli ultimi tre stipendi e il TFR (ma anche per tale pagamento sarà necessario attendere diversi mesi); .

Il residuo credito dovrà comunque vedersi soddisfatto anni dopo la dichiarazione di fallimento nei limiti delle disponibilità della procedura fallimentare.

