

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

in persona della Giudice dott.ssa Silvana Cirvilleri

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al RGL n. 2792/2019 promossa da:

SA.WA. srl, rappresentata e difesa dall'avv. Massimo Pozza

PARTE RICORRENTE

contro

INPS - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, in proprio e quale mandatario di SCCI spa, rappresentato e difeso dall'avv. Emilia Conrotto

PARTE CONVENUTA

Oggetto: ricorso ex art. 442 e segg. c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La società ricorrente chiedeva accertare e dichiarare la legittimità dell'accordo di distacco in quanto effettuato ai sensi dell'art. 30 d.lgs. n. 276/2003, in via subordinata accertare e dichiarare che la certificazione del contratto di rete AK NET - PRO LAV - SA.WA. - TIPI TOSTI, la certificazione della scrittura privata di mandato senza rappresentanza e dell'accordo di distacco prodotti precludevano agli ispettori, privati dalla legge del potere di disconoscimento della legittimità del distacco, di effettuare una autonoma diversa valutazione di contratti ed accordi rispetto a quella certificata dalla commissione di certificazione e pertanto di negare validità ed efficacia all'accordo di distacco mutandone la qualificazione; in ogni caso dichiarare nullo, annullare o comunque dichiarare privo di efficacia il verbale unico di accertamento n. 2017007509/DDL del 17 luglio 2018 in quanto gli ispettori, visto il disposto dell'art. 80 del d.lgs. n. 276/2003 non avevano autonoma facoltà di valutare se il distacco rientrasse o meno nella sfera di applicazione del comma 4 ter dell'art. 30 d.lgs. n. 276/2003, dichiarare nullo, annullare o dichiarare privo di efficacia l'avviso di addebito n. 410 2019 00007041 26 000 dichiarando



che nulla era dovuto dalla ricorrente a titolo di contributi e sanzioni e comunque per i titoli e le causali di cui al verbale anche in relazione alle contestate trasferte e rimborsi spese stante le genericità ed indeterminatezza dell'atto;

l'INPS eccepiva la carenza di legittimazione passiva di SCCI spa, nel merito chiedeva la reiezione del ricorso avverso l'avviso di addebito e la conferma dello stesso, in subordine, in caso di revoca, chiedeva la condanna di parte ricorrente al pagamento delle somme dovute per contributi, sanzioni e somme aggiuntive;

deve essere accolta l'eccezione di carenza di legittimazione passiva di SCCI spa. Il credito azionato con l'avviso di addebito opposto non era stato oggetto di cessione alla società di cartolarizzazione dei crediti contributivi dell'INPS, in quanto l'ultima operazione di cessione interessava i crediti maturati entro il 31 dicembre 2005;

nel merito l'opposizione non è fondata;

è pacifico in causa che la società ricorrente svolgeva attività di ristorazione con somministrazione di alimenti e bevande. Il 1° settembre 2017 aderiva al contratto di rete denominato KONNETTICA NETWORK stipulato il 26 giugno 2017 dalle società AK NET società consortile a r.l., CR & Associati srls, PROLAV COOP. DI LAVORO srl, GEST CON società cooperativa - alcune rettifiche, compresa la denominazione del contratto, venivano apportate con atto del 18 luglio 2017 -;

nel verbale impugnato (avente ad oggetto il periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 marzo 2018) gli ispettori dell'ITL di Torino sostenevano che " Dagli accertamenti svolti e dalle dichiarazioni acquisite è emerso quanto di seguito esposto. La srl SA.WA., a partire dal mese di settembre 2017, ha utilizzato, per lo svolgimento di parte della propria attività, personale distaccato in forza alla PRO LAV Cooperativa A.R.L.. In data 1/10/2017, è stata sottoscritta una scrittura privata, tra PRO LAV Cooperativa A.R.L. e la AK NET scarl, che interviene nel contratto non in proprio ma nell'interesse dell'impresa consorziata PRO LAV Cooperativa di Lavoro. (...). In data 1/10/2017, inoltre, veniva sottoscritta, tra la AK NET e la SA.WA. una scrittura privata di distacco, (...), nella quale si indica in premessa che la ditta ingaggiante richiede la disponibilità di personale della ditta distaccante per il periodo 1/10/2017 - 31/12/2018 e la ditta distaccante si è resa disponibile alla fornitura del personale in distacco. (...) - L'attività svolta dai lavoratori distaccati consiste nella gestione delle unità operative della SA.WA, sia presso la sede legale, sia presso i bar collocati prevalentemente all'interno di strutture scolastiche. - Parte dei lavoratori in distacco da PROLAV srl a srl SAWA erano in



precedenza dipendenti di quest'ultima; di fatto i lavoratori SAWA sono stati assunti da PRO LAV per essere somministrati a SAWA in virtù della costituzione di un contratto di rete: dei venti lavoratori riportati nell'elenco, dodici risultano essere stati in precedenza in forza alla SA.WA.. - I referenti dai quali ricevono le direttive, per l'organizzazione del lavoro, la fornitura delle materie prime e la gestione del servizio, sono i titolari della SA.WA. (Giordano Walter e Barbarotto Salvatore). - I lavoratori, al corrente di essere passati alle dipendenze di una cooperativa, di cui spesso non hanno saputo indicare il nome, non sono al corrente delle ragioni che hanno causato il cambio di intestazione della busta paga. - L'attività svolta dai lavoratori in distacco coincide con l'attività principale dell'azienda, somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, presso le sedi operative SA.WA. - Nessun lavoratore è impegnato in attività inerenti il perseguimento degli obiettivi riportati nel contratto di rete. - I lavoratori, precedentemente in forza alla SA.WA. srl, non hanno mutato le loro mansioni o le modalità di svolgimento dell'attività con il passaggio alla cooperativa. L'esame del Libro Unico del lavoro della PRO LAV, fornito in copia dalla cooperativa nell'ambito dell'accertamento ispettivo in corso nei suoi confronti, ha, inoltre, posto in evidenza quanto di seguito riportato. Sulla prima parte del Libro Unico viene indicato il committente presso il quale il lavoratore è utilizzato, sono stati quindi esaminati tutti i cedolini il cui committente indicato risulta essere SA.WA. Dall'esame dei LUL, risultano corrisposti importi a titolo di trasferta e rimborsi spese per i quali non è stata fornita la documentazione giustificativa, benché richiesta. Nei LUL risultano indicati periodi di assenza non retribuita. Dalle dichiarazioni acquisite nel corso dell'accertamento, non risultano effettuate le assenze indicate sul LUL e non risultano effettuate le trasferte e le attività che hanno dato titolo ai rimborsi. La corresponsione degli importi a titolo di tredicesima sono stati erogati mensilmente in ratei, tuttavia, non risultano corrisposti in tutte le mensilità e per tutti i lavoratori che ne avevano maturato il diritto. CONCLUSIONI I lavoratori in forza alla PRO LAV e distaccati presso la SA. WA srl, operano in forza di un distacco che non rientra nella sfera di applicazione del Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (convertito nella Legge n. 99/2013), che ha introdotto il comma 4 ter nell'articolo 30 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in quanto l'attività svolta non rientra nel programma e negli obiettivi delineati nel contratto di rete, tale distacco, pertanto, in assenza dei requisiti essenziali, si configura come una somministrazione illecita, trattandosi di una somministrazione agita da soggetto non autorizzato. Non si è in presenza di un provvedimento di distacco, sebbene tale sia stato il nomen iuris di stipula, ma di una somministrazione agita da un soggetto a ciò non autorizzato ed in assenza di forma scritta. Ed essendo illecita la causa del contratto lo stesso è nullo in radice. La nullità del contratto restituisce alla fattispecie giuridica le vesti della sua effettività, nella quale, dietro la simulazione, il rapporto di fatto si è svolto tra il



lavoratore interposto e l'utilizzatore della sua prestazione, cioè in un contratto effettivo di lavoro dipendente in cui datore è il soggetto utilizzatore. Ne deriva che il debito previdenziale è in capo a quest'ultimo. L'utilizzo dei lavoratori in forza alla PRO LAV, da parte della SA.WA srl, pertanto, si configura come una somministrazione di personale effettuata da soggetto non autorizzato quindi in applicazione, dell'art. 38 comma 1 del Decreto Legislativo 81/2015, da considerarsi alle dirette dipendenze dell'utilizzatore. (...). Con separato verbale si provvede all'annullamento dei rapporti di lavoro intercorsi tra la PRO LAV e i lavoratori indicati in allegato .";

con l'ava impugnato in causa l'INPS chiedeva il pagamento di contributi e sanzioni civili dovuti alla gestione aziende con lavoratori dipendenti per il periodo da settembre 2017 a marzo 2018;

parte ricorrente sosteneva che il contratto di rete stipulato obbligava le aziende a "condividere e scambiare informazioni, processi, requisiti, infrastrutture e prestazioni di qualsiasi natura (industriale, commerciale, tecnica e tecnologica), nell'ambito delle rispettive attività, fornendo servizi ispirati ai più alti standard qualitativi, ad un costo che sia in linea con i valori di mercato, fornendo, inoltre, servizi strategici integrati, con cui organizzare i processi di lavoro e mettere a disposizione di tutti i retisti le rispettive conoscenza, il know-how, le skills tecnico-operative". A tal fine ciascuna società si obbligava "a condividere le proprie risorse, asset, competenze e conoscenze, nonché a concedere informazioni, ad integrare l'attività delle altre imprese retiste in maniera sinergica, nonché ad erogare i propri servizi in favore degli altri retisti entro e non oltre 48 ore dalla richiesta, impiegando in ogni caso personale qualificato e competente ed utilizzando risorse, umane e strumentali, proporzionali alle esigenze dell'impresa richiedente.". Parte ricorrente affermava che l'obiettivo perseguito dal contratto di rete era accrescere la capacità di penetrazione nel mercato nazionale ed internazionale delle imprese aderenti, "mediante l'offerta di servizi capaci di produrre valore per i propri clienti, con un approccio integrato, fuori dagli schemi, finalizzato alla competitività"; PRO LAV aveva quale oggetto sociale varie attività, fra cui la fornitura di pasti preconfezionati per mense aziendali e per la ristorazione, nel contratto di rete era inoltre prevista la possibilità di assumere appalti per la somministrazione di bevande, nell'atto di rettifica del 18 luglio 2017 si aggiungeva la possibilità per ciascuna impresa di utilizzare in distacco i dipendenti della altre imprese aderenti: doveva quindi



ritenersi la legittimità del distacco in quanto la somministrazione di bevande ed alimenti rientrava fra le attività della cooperativa e si presumeva ex lege lo specifico interesse del datore di lavoro distaccante;

nel corso dell'interrogatorio libero uno degli amministratori della ricorrente dichiarava che la società gestiva un ristorante, oltre ad alcuni bar siti all'interno degli istituti scolastici; entrambi i soci erano operativi nel ristorante, la gestione del personale operante da settembre a giugno nei bar delle scuole era troppo impegnativa in termini di tempo, perciò i soci decidevano di affidarla alla PRO LAV, società di cui ignoravano l'attività; alcuni ex dipendenti di SA.WA., già impiegati nei bar delle scuole, venivano assunti da PRO LAV e distaccati presso gli stessi appalti; mensilmente AK NET emetteva fattura per le ore lavorate dai dipendenti distaccati dalla consorziata PROV LAV;

l'art. 3, co. 4-ter. del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con legge 9 aprile 2009 n. 33, e s.m., prevede che " *Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.* ". Il contratto deve contenere fra l'altro "b) l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e le modalità concordate con gli stessi per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi; c) la definizione di un programma di rete, che contenga l'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante; le modalità di realizzazione dello scopo comune";

il contratto di rete è quindi finalizzato a condividere uno o più obiettivi ed un programma comune. Le parti contraenti devono predisporre un programma diretto ad accrescere la capacità innovativa e la competitività: le attività previste nel programma possono essere di collaborazione in ambiti attinenti l'esercizio delle proprie imprese, di scambio di informazioni o di prestazioni di qualsiasi natura (commerciale, industriale, tecnica e tecnologica), o di esercizio in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto delle rispettive imprese. La collaborazione tra le imprese retiste comporta numerosi vantaggi quali diventare un soggetto



di dimensioni tali da poter affrontare meglio il mercato, anche estero, ampliare la propria offerta di beni o servizi, beneficiare di agevolazioni fiscali, dividere i costi, nonché assumere in regime di codatorialità il personale dipendente secondo le regole di ingaggio stabilite nel contratto di rete ed utilizzare agevolmente l'istituto del distacco del personale tra le imprese, in quanto l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete ex art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003 - *Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (...), l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.*";

nel caso di specie il contenuto del programma era estremamente generico, parafrasava le norme di legge senza specificare in quale modo la rete avrebbe potuto accrescere le potenzialità di ciascuna impresa aderente, di fatto le parti non esercitavano in comune alcuna attività di impresa, non scambiavano prestazioni di natura commerciale, industriale, tecnica o tecnologica. Per ciò che concerne la società ricorrente, l'unica forma di collaborazione riguardava il distacco di personale, in gran parte costituito da ex dipendenti (inizialmente 18 su 20), che venivano assunti da PRO LAV ed immediatamente distaccati in SA.WA.. L'operazione fraudolenta veniva realizzata attraverso una richiesta di incremento temporaneo del proprio organico, formulata ad AK NET, che otteneva la disponibilità di PROV LAV e con scrittura privata di mandato senza rappresentanza del 1° ottobre 2017 quest'ultima autorizzava il Consorzio a concludere un accordo di distacco. L'adesione della ricorrente al contratto di rete in concreto non serviva per realizzare le sinergie previste dalla legge, ma per utilizzare nei bar siti all'interno degli istituti scolastici del personale che formalmente non lavorava alle proprie dipendenze, consentendole una flessibilità estranea all'ordinario rapporto di lavoro subordinato. L'accordo di distacco sottoscritto il 1° ottobre 2017 da AK NET e SA.W.A. prevedeva la possibilità di variare in aumento o in diminuzione il personale distaccato, rispetto alle 20 unità indicate nell'elenco allegato; gli ispettori accertavano che venivano distaccati presso la ricorrente altri 23 lavoratori, oltre ai 20 iniziali. L'attività svolta dai lavoratori distaccati non rientrava nel programma e negli



obiettivi delineati dal legislatore, né in quelli genericamente indicati nel contratto di rete oggetto di causa, e si risolveva in una somministrazione illecita di manodopera, in quanto fornita da un soggetto non abilitato;

sotto ulteriore profilo la società ricorrente sosteneva che sia la scrittura privata di mandato senza rappresentanza sia l'accordo di distacco erano stati oggetto di certificazione da parte dell'Ente Bilaterale Italiano, pertanto il contratto certificato si riteneva conforme alla legge e il suo contenuto poteva essere contestato soltanto dall'autorità giudiziaria, con il ricorso previsto dall'art. 80 del d.lgs. n. 276/2003;

la certificazione dei contratti di lavoro è disciplinata dagli artt. 75 e segg. del d.lgs. n. 276/2003 - art. 75 *"Finalità 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo. "*; art. 76 *Organi di certificazione "1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso: a) gli enti bilaterali; b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province (...); c) le università pubbliche e private (...); c- bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro (...); c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro (...). 1-bis. (...).; art. 77. Competenza " (...); art. 78. Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche "1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro. 2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi: (...) d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione. 3. (...). 4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. (...). 5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro. "*; art. 79 *Efficacia*



giuridica della certificazione "Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari. (...)"; art. 80. Rimedi esperibili nei confronti della certificazione"1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso. (...)";

nel caso di specie la commissione istituita presso ENBITAL certificava che il contenuto della scrittura privata di mandato senza rappresentanza stipulato tra AK NET e PRO LAV, in base alla documentazione prodotta e conservata agli atti era conforme alla disciplina di cui agli artt. 1705 e seg. cc; che " il contenuto dell'accordo di distacco tra gli stessi stipulato e la documentazione prodotta e conservata agli atti è conforme alla disciplina di cui all'art. 30 d.lgs 276/2003 così come modificato dal dl 76/2013 e alla circolare del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali n 35/2013", e che "il certificato accordo non è riconducibile ai tipi contrattuali della somministrazione di lavoro e dell'appalto". Non si trattava quindi della certificazione dei contratti di lavoro dei singoli lavoratori da distaccare o distaccati, per realizzare la finalità di riduzione del contenzioso in materia di lavoro, come previsto dall'art. 75; l'esame della commissione certificatrice si limitava alla regolarità formale dei contratti e alla loro ritenuta conformità al modello legale, e non poteva estendersi alle concrete modalità di esecuzione del distacco, che per le sue caratteristiche complessive dava luogo ad un contratto in frode alla legge. In ogni caso la procedura ex art. 80 costituiva una facoltà ma non l'unico strumento per contestare quanto certificato dall'ente bilaterale, al più vincolante fra le parti stipulanti, che in caso di ricorso giurisdizionale contro la certificazione dovevano previamente espletare il tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che aveva adottato l'atto impugnato;



la ricorrente chiedeva dichiarare che nulla era dovuto anche in relazione alle trasferte ed ai rimborsi spese oggetto dell'accertamento ispettivo, senza svolgere in proposito alcuna contestazione specifica. Dall'esame del LUL della cooperativa formale datrice di lavoro dei lavoratori distaccati, emergeva che la stessa corrispondeva ad alcuni di essi importi a titolo di trasferta e rimborsi spese per i quali non forniva alcuna documentazione giustificativa. Dalle dichiarazioni rese dai lavoratori emergeva che gli stessi non effettuavano trasferte e neppure sostenevano spese in favore del datore di lavoro, per cui gli importi erogati a titolo di indennità di trasferta e rimborso spese costituivano retribuzione da sottoporre a contribuzione;

l'opposizione deve pertanto essere respinta;

le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza;

P.Q.M.

dichiara il difetto di legittimazione passiva di SCCI spa;

respinge il ricorso;

condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 8.000,00, oltre rimb. 15%;

fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Così deciso in Torino, il 20 ottobre 2020.

LA GIUDICE

dott.ssa Silvana CIRVILLERI

