



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Tribunale di Santa Maria Capua Vetere
Sezione Lavoro e Previdenza**

Il Tribunale, nella persona del giudice designato dott.ssa Federica Ronsini, all'esito della trattazione scritta del 25.10.2021, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di previdenza iscritta al **N. 8363/2013 R.G.** promossa da:

M.G.M. S.R.L., con sede legale in Caianello, in persona del legale rappresentante rappresentata e difesa dall'Avv. Steve FUCCI, presso il quale elettivamente domicilia in C.so Garibaldi n. 8, Santa Maria Capua Vetere, come da procura in atti,

RICORRENTE IN OPPOSIZIONE

CONTRO

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS), in persona del Presidente/legale rappresentante *p.t.*, domiciliato per la carica in Roma, alla via Ciro il Grande n. 21 e, agli effetti della presente procedura, per elezione in Caserta, alla via Arena, loc. San Benedetto,

SOCIETA' DI CARTOLARIZZAZIONE DEI CREDITI INPS S.p.A. (SCCI), in persona del legale rappresentante *p.t.*, domiciliato per la carica presso la sede, sita in Roma, al Largo Chigi n.5,

RESISTENTI

Entrambi rappresentati e difesi dall'Avv. Luca CUZZUPOLI, come da procure in atti

Oggetto: Opposizione ad avviso di addebito – Recupero agevolazioni contributive per contratto d'inserimento.

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti introduttivi e da verbali d'udienza

IN FATTO

Con ricorso del 30 luglio 2013 l'odierna società ricorrente M.G.M s.r.l. in persona del legale rapp.te *p.t.* proponeva opposizione avverso l'avviso di addebito n. 328 2013 000

2565 500 000 intimante il pagamento della somma di € 53.644,87 relativo a mancata retribuzione previdenziale/assistenziale obbligatoria e collegate sanzioni civili per il periodo da gennaio 2009 a marzo 2012, notificata in data 8 luglio 2013.

Ha esposto che con verbale unico di accertamento n. 000257522/DDL del 14.5.2012 era stata contestata all'opponente l'indebita fruizione delle agevolazioni contributive per quattro dipendenti (*Valeria Laurenza, Fabiola Di Sano, Stefania Cioffi, Pina Valentino*) assunti con contratto di inserimento, che, a parere degli ispettori verbalizzanti, non potevano essere riconosciute per mancanza dei requisiti.

Ha eccepito una serie di vizi formali-contenutistici del verbale ex Legge n.183/10 e co. 4 dell'art.13 del D. Lgs. n.124/04 e, nel merito, l'esistenza del rivendicato diritto agli sgravi contributivi di cui all'art. 54 co. 1 lett. e) D. lgs. 276/2003, anche alla luce del Regolamento CE 2008/800, l'inapplicabilità al caso di specie del d.l. 70/2011 (entrato in vigore successivamente alle assunzioni) – che prescrive l'ulteriore requisito della mancanza di retribuzione da sei mesi -, la regolare trasmissione mensile degli Uniemens relativi allo sgravio, mai oggetto di rettifica da parte dell'Istituto.

A fondamento della domanda la società ha contestato la pretesa contributiva e sanzionatoria dell'ente previdenziale, sostenendone l'infondatezza, stante il diritto dell'opponente di fruire degli sgravi per i lavoratori assunti con contratto d'inserimento a prescindere dalla mancata emanazione per il predetto periodo di un decreto ministeriale che andasse a determinare il tasso di occupazione femminile, sulla base del quale applicare le percentuali individuate dalla legge per i contratti di inserimento e le relative agevolazioni.

Ha concluso, pertanto, per l'annullamento dell'avviso di addebito – previa sospensione della esecutività -, con vittoria di spese di lite e attribuzione per anticipo fattone.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, si è costituito l'INPS, anche per la società di cartolarizzazione, resistendo alla prospettazione attorea e chiedendo il rigetto del ricorso, con vittoria di spese di lite. In particolare, ha contestato il fondamento della domanda, rilevando la non spettanza del diritto all'applicazione dei benefici contributivi, trattandosi di lavoratori assunti già in passato con contratto d'inserimento dalla medesima azienda e senza il rispetto del limite temporale ex art. 57 D. lgs. 276/2003, nonché evidenziando la omessa corresponsione della quattordicesima mensilità (contrattualmente dovuta) e della relativa contribuzione per il periodo 6/2010-6/2011.

Autorizzate le note illustrative, concesso il termine per il deposito in telematico di note scritte contenenti in sintesi le sole istanze e conclusioni, ai sensi dell'art. 83, comma 7, lett. h) del D.L. del 17 marzo 2020, n. 18, adottato per fronteggiare l'emergenza Covid-19, la causa – che ha subito un iter travagliato, a causa del plurimo mutamento del Giudice istruttore e dei molteplici rinvii -istruita in via documentale, viene decisa all'esito della trattazione scritta, in considerazione della situazione di emergenza sanitaria

che sta interessando il Paese, mediante pubblicazione della sentenza completa delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.

IN DIRITTO

Preliminarmente è doveroso operare una premessa di carattere procedurale. L'art. 83 comma 7 lett. h) D.L. n. 18/2020 ha, infatti, introdotto in relazione al presente periodo la possibilità di celebrare le *“udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni, e la successiva adozione fuori udienza del provvedimento del giudice”*.

La norma risulta applicabile al caso di specie, considerato anche che il procedimento era in fase di discussione finale e non richiedeva, pertanto, la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti.

La discussione è avvenuta mediante lo scambio e il deposito di note scritte, in conformità al dettato normativo, consultabili dal fascicolo telematico ed in relazione alle quali nessuna parte ha sollevato questioni.

Del resto, il verbo *“scambiare”*, in senso transitivo pronominale, significa *“indirizzarsi reciprocamente”*, operazione che, nella fattispecie, è avvenuta proprio attraverso il deposito nel fascicolo telematico, fruibile da tutte le parti del procedimento, delle note di trattazione scritta.

Nel caso in esame si verte in ipotesi di opposizione ad avviso di addebito che dal 1°/1/2012 ha sostituito la cartella esattoriale, per effetto del dl 78/2010 convertito nella legge 122/2010.

L'opposizione, riguardando pretese di natura contributiva relative ai datori di lavoro, è proponibile dinanzi al giudice del lavoro, competente per territorio, ai sensi dell'art. 444, ultimo comma c.p.c.

L'opposizione in quanto proposta nel termine dei 40 giorni dalla notifica dell'avviso di addebito (*cf.* 8.7.2013) è tempestiva quanto ai vizi attinenti al merito della pretesa ex **art. 24 d.lgs. 46/99**. Nell'ambito di tali vizi è annoverabile l'unica doglianza formulata dall'opponente incentrata sul regolare pagamento della contribuzione.

L'opposizione va proposta nei confronti dell'INPS in quanto titolare della pretesa contributiva mentre è carente di legittimazione passiva la soc. SCCI S.p.A., la quale è cessionaria dei crediti INPS maturati fino al 31/12/2008, ex art. 13 della legge 448/98 come modificato dall'art.3, comma 42 *quinquies* del dl 30/9/2005 n. 203 convertito nella legge 2/12/2005 n. 248, mentre quelli in esame riguardano un periodo successivo.

Quanto al merito, l'oggetto del contendere verte intorno alla verifica circa la sussistenza o meno dei presupposti per usufruire degli sgravi contributivi previsti dall'**art. 54 D.lgs. 276/2003**.

Il caso in esame concernente la contribuzione pretesa dall'INPS con l'avviso di addebito impugnato scaturisce da note di rettifica dei modelli DM 10 elaborati dall'opponente in relazione alle quattro lavoratrici indicate in epigrafe, per le quali l'assunzione avvenuta con contratto d'inserimento ha dato luogo al beneficio degli sgravi contributivi. Tale circostanza costituisce un dato pacifico tra le parti, peraltro documentato anche dal carteggio intercorso tra le stesse prima dell'instaurazione della lite.

Non è, quindi, in discussione la debenza della contribuzione, peraltro scaturente da documenti, i DM 10 (*cf.* alleg. prod. parte ricorrente), di pacifica provenienza del contribuente-datore di lavoro, bensì la rideterminazione della contribuzione dovuta, conseguente ad una rettifica dei dati trasmessi dal contribuente, operata dall'INPS a seguito di verbale ispettivo e per effetto dell'applicazione della sanzione della perdita del beneficio degli sgravi contributivi.

Con il **DM**, (che dal 01/2004 va presentato in via telematica all'Inps ex art. 44 comma 9 L. 326/2003) – si rammenta - il datore di lavoro non solo nella parte a debito denuncia le retribuzioni mensili corrisposte ai dipendenti e la relativa contribuzione dovuta all'Inps, ma nella parte a credito si applica autonomamente (nel riquadro B/C) le somme che ritiene spettantigli a titolo di agevolazioni contributive e di sgravi, nonché le somme poste a conguaglio per le prestazioni anticipate dal datore per conto dell'Inps (maternità e disoccupazione). Il DM in questa maniera porta alla fine un saldo che può essere positivo e negativo e l'esposizione nel riquadro B/C di tali somme a credito costituisce manifestazione chiara della volontà del datore di richiedere gli sgravi contributivi previsti dalle varie normative.

L'Istituto, dopo avere verificato l'effettiva regolarità contributiva del datore di lavoro, riconosce o nega lo sgravio contributivo che l'azienda si è autonomamente applicata nel DM (v. D.M. 24/10/2007, circolare Inps 51/2008 e circolare Ministero Lavoro 5/2008): nel caso in cui il datore di lavoro sia in regola con tutti gli adempimenti e versamenti, allora l'Inps riconosce lo sgravio, l'agevolazione contributiva e i benefici normativi e contributivi che l'azienda si è posta a conguaglio ed il DM resta corretto; viceversa, qualora vi siano delle irregolarità negli adempimenti a carico del datore o nei versamenti, allora scattano le note di rettifica.

Quanto al **riparto dell'onere probatorio**, è, quindi, a carico dell'Istituto l'onere di allegazione del fondamento della rideterminazione degli importi dovuti, che il resistente ha soddisfatto deducendo la contribuzione portata dall'avviso di addebito opposto non è stata pagata.

È, invece, a carico dell'opponente la prova della correttezza dell'adempimento, ossia dell'esatto adempimento – nel caso di specie - per effetto del godimento del beneficio degli sgravi contributivi. In altri termini, incombe sull'opponente, quale debitore, l'onere di provare che l'importo versato è soddisfacente avendo egli pieno diritto al versamento

ridotto per effetto del beneficio degli sgravi, o - nel caso in cui tale diritto agli sgravi sia controverso - provare di poterne beneficiare.

Costituisce un principio consolidato in giurisprudenza quello secondo cui in tema di sgravi contributivi e di fiscalizzazione degli oneri sociali, grava sull'impresa che vanti il diritto al beneficio *l'onere di provare la sussistenza dei necessari requisiti, in relazione alla fattispecie normativa di volta in volta invocata* (tra tutte, *cfr.* Cass. 18 gennaio 2018 n. 1157).

Poiché lo sgravio contributivo integra di fatto un mancato versamento dei contributi, non è l'Istituto previdenziale che deve provare la carenza dei requisiti per fruire dello sgravio, ma è il datore di lavoro che deve provare la sussistenza di tutti gli elementi che giustificano l'esonero dal versamento dei contributi, altrimenti dovuti.

Giova a questo punto ripercorrere i tratti salienti della disciplina del **contratto d'inserimento**, invocato quale presupposto per la fruizione delle agevolazioni *sub judice*.

Parte ricorrente ha dedotto di aver sottoscritto con le lavoratrici un contratto di inserimento ed ha prodotto copia dei contratti di assunzione (*cfr.* alleg. di parte), in cui si legge che la tipologia del contratto stipulato con la società è il contratto di inserimento.

Non è dubitabile, invero, che nella disciplina del contratto di inserimento, regolata dal **D. Lgs. n. 276 del 2003, artt. 54-59** (applicabili *ratione temporis*, essendo la relativa disciplina stata abrogata dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 14), siano rifluiti elementi qualificativi del contratto di formazione e lavoro.

Come noto, il vecchio contratto di formazione e lavoro era un contratto, ontologicamente a termine, c.d. a "causa mista", dal momento che, da un lato, il prestatore di lavoro si obbligava all'espletamento di una attività lavorativa in favore del datore di lavoro, il quale, dall'altro lato, era tenuto ad una doppia prestazione in favore della controparte: la corresponsione della retribuzione e la formazione professionale del dipendente. Le modifiche introdotte dalla **L. 30/2003** hanno notevolmente ridimensionato nel nostro ordinamento la portata del contratto di formazione e lavoro, introducendo il c.d. contratto di inserimento.

L'**art. 54** sopracitato, dopo aver dato la definizione "*Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro*" prevede che esso può essere stipulato per le seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;*
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;*
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;*
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;*

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico”

e che può essere stipulato dai seguenti soggetti:

“a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;

b) gruppi di imprese;

c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

d) fondazioni;

e) enti di ricerca, pubblici e privati;

f) organizzazioni e associazioni di categoria”.

Come opportunamente evidenziato dal ricorrente, il contratto di inserimento ha come obiettivo quello di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati, tassativamente, dal legislatore (art. 54, comma 1) 182, tra cui rientra esplicitamente il target “donne”.

Il successivo **art. 59** prevede che “1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti” e che, inoltre, “in attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002”.

Si tratta in questo caso di una forma indiretta di “incentivazione” alle imprese, che incide sul versante del costo del lavoro, applicabile stavolta in tutte le Regioni a tutti i target previsti dall'art. 54 e quindi anche alle “donne di qualsiasi età”, che, pertanto, potranno essere inquadrate fino a due livelli al di sotto della categoria che spetta alle mansioni corrispondenti a quelle cui è finalizzato il progetto di inserimento.

Tali benefici – nel caso in esame – consistono in una riduzione percentuale dei contributi a carico dei datori di lavoro; va anche aggiunto, come dimostra la documentazione allegata nella produzione che la società ha regolarmente esposto sui modelli DM 10 le

somme corrisposte alle lavoratrici, indicando con esattezza il codice contributivo E140, pedissequamente accettato dall'Istituto e lavorato come tale. La verifica in ordine alla possibilità per la società di fare ricorso al contratto di inserimento per le lavoratrici donne, residenti in Campania, va risolta in senso positivo, atteso il chiaro tenore della disposizione normativa di cui alle lett. a) ed e) del primo comma del citato art. 54.

Analizzando i dati normativi, si evidenzia che l'art. 54 del d.lgs 276/2003 indica in maniera precisa le categorie di lavoratori che possono stipulare il contratto di inserimento o di reinserimento nel mercato del lavoro.

Tra le varie categorie di soggetti che possono stipulare contratto di inserimento rientrano le donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e della finanza entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 15% quello maschile.

Non coglie nel segno la doglianza dell'INPS che vorrebbe dedurre l'assenza del presupposto per la sottoscrizione del contratto d'inserimento nella mancata emanazione per il periodo in oggetto (2009-2012) dei DM attuativi: applicando il principio, difatti, della gerarchia delle fonti, non può la mancata predisposizione della normativa secondaria – circoscritta, peraltro, ad un lasso di tempo determinato (essendoci DM attuativi sia prima che dopo il periodo in questione) – determinare la disapplicazione della normazione di rango primario costituita dal D. lgs. 276/2003.

Il **DM 21.10.2004 all'art. 2** aveva proceduto a individuare le cd. **“aree svantaggiate”** cui riservare il beneficio nelle Regioni del Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Questo dato di partenza ha ricevuto conferma nei D.M. intervenuti sulla disciplina e pubblicati rispettivamente in G.U. del 17.11.2005 e del 31.01.2006.

Successivamente, il **D.M. del 31.07.2007**, pubblicato in G.U. 25.10.2007 n. 250, all'art. 3 stabiliva *“gli incentivi economici di cui all'art. 59 comma 3 del d.lgs. 2 del 2003, si applicano ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 54 comma 1 lett. e) del medesimo decreto legislativo, solo ove le lavoratrici siano residenti nei territori di cui all'art. 2 del presente decreto”*; l'**art. 2** a sua volta prevedeva *“le aree territoriali di cui all'art. 2 lett f) del regolamento CE n. 2204/2002 della Commissione sono identificate nelle Regioni Lazio, Molise, Campania, Puglia, Calabria, Basilicata, Sicilia e Sardegna.”*

Da ultimo, per l'anno 2008, il **Decreto Ministeriale del 13.11.2008** ha, però, escluso dall'ambito di applicazione del contratto di inserimento per le donne la Regione Calabria, confermando le agevolazioni per tutte le altre Regioni.

È stato lo stesso Ente Previdenziale a fornire delucidazioni applicative sul punto.

Nella **circolare INPS n. 166 del 5 dicembre 2013** – intitolata “*Contratto di inserimento lavorativo*” – il Sommario recita: “*Individuazione delle aree geografiche di cui all’art. 54, c. 1, lett. e) del Decreto Legislativo. n. 276/2003, relativamente agli anni 2009 – 2012. Benefici contributivi per i contratti di assunzione stipulati in tale quadriennio: disposizioni normative e operative” è chiaro il richiamo al DM con cui il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, il 10 aprile 2013, aveva individuato le aree geografiche interessate dalle agevolazioni contributive, in cui rientravano - per gli anni 2009 e 2010 - Veneto, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, con esclusione - per gli anni 2011 e 2012 - della Sardegna e - per il 2012 - del Lazio.*

Pare potersi condividere la considerazione svolta dall’opponente in base alla quale la mancanza dei DM non deve essere “identificata” con una *vacatio legis* che osti all’applicazione della normativa primaria non permettendo l’identificazione delle aree in cui applicare la disciplina del contratto di inserimento, bensì come una non necessità di provvedere a ri-individuare quali siano le Regioni destinatarie dell’applicabilità della suddetta disciplina, dato che nessun aggiornamento né nessuna variazione si è verificata in concreto, nemmeno a distanza di tempo.

Parimenti priva di pregio appare la censura sollevata dall’INPS in ordine al mancato rispetto dell’ulteriore requisito introdotto dal **d.l. 70/2011**, a tenore del quale: “*Ai fini dell’ammissibilità all’agevolazione in commento vale, per le assunzioni di donne in inserimento effettuate a partire dal 14 maggio 2011:*

- *che la donna sia priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- *che residenza e luogo di lavoro coincidano con una delle regioni individuate dal DM 10 aprile 2013”.*

Obietta bene il ricorrente che trattasi nel caso di specie di assunzioni effettuate in epoca antecedente a quella di entrata in vigore della normativa invocata, che – quindi – non può trovare applicazione retroattiva ex art. 11 prel. c.c.

Conclusivamente, preme esaminare il rispetto da parte dell’azienda dei limiti temporali fissati dall’**art. 57 D. lgs. 276/2003**.

Dall’esame del citato referente normativo, in ordine alla durata del contratto di inserimento, si rileva che, in base alla tipologia del progetto stabilito per la formazione, la durata può essere modulata tra i 9 e i 18 mesi, (fino a 36 mesi per gli assunti con grave *handicap* fisico, mentale o psichico). Nel calcolo del periodo massimo non si tiene conto dei periodi di servizio civile o militare e di assenza per maternità.

La norma inoltre prevede che il contratto d’inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali proroghe, se il limite fissato inizialmente dalle parti era inferiore, devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi in caso di *handicap*).

Orbene, l'INPS obietta che la società abbia provveduto a rinnovare il contratto d'inserimento con le lavoratrici già assunte con medesimo contratto per periodi precedenti.

Dalla documentazione versata in atti (*cfr.* alleg. n. 3 produzione resistente) e, in particolare, dalle Comunicazioni Obbligatorie UNILAV, dalle liste aziendali e dagli estratti conto previdenziale individuali si evince che:

- *Pina Valentino* è stata assunta con un primo contratto a tempo indeterminato e cessato per motivi non meglio precisati dal 4.9.2007 al 31.7.2009; assunta poi con un primo contratto d'inserimento il 4.9.2009 fino al 31.3.2010 e poi con un secondo il 21.1.2011 fino al 20.7.2012;
- *Stefania Cioffi* è stata assunta con un primo contratto d'inserimento dal 1.8.2009 al 31.1.2011 e poi con un secondo dal 8.3.2011 al 7.9.2012;
- *Valeria Laurenza* dal 14.1.2008 fino al 13.7.2009; poi dal 21.7.2009 al 20.1.2011 e infine dal 2.3.2011 al 1.9.2012;
- *Fabiola Di Sano* dal 20.2.2008 al 6.12.2008 con un primo contratto d'inserimento; dal 1.6.2009 al 30.11.2010 con contratto di lavoro a tempo determinato; con altro contratto d'inserimento dal 4.1.2011 al 3.7.2012.

Orbene, è evidente che - computando singolarmente i periodi per i quali ha avuto vigenza il contratto di inserimento per le singole lavoratrici - l'azienda oggi opponente non ha violato l'articolo 57 in ordine ai **limiti di durata del contratto**.

Tuttavia, è chiaro dai dati appena esplicitati che piuttosto che realizzare delle proroghe all'originario contratto di inserimento stipulato con ciascuna delle lavoratrici, ha provveduto ad un vero e proprio rinnovo del contratto, vietato dalla normativa.

Infatti, Pina Valentino è stata assunta con un primo contratto d'inserimento per la durata di 6 mesi, fino a marzo 2010, poi riassunta a gennaio 2011 per ulteriori 6, per un totale di 12 mesi; Stefania Cioffi ha ricevuto un primo contratto di inserimento sino a gennaio 2011 e poi un secondo a far data dal marzo 2011, della durata di 6 mesi ciascuno; Valeria Laurenza ha avuto un primo contratto di inserimento fino al 13 luglio 2009 della durata di 6 mesi, un secondo contratto dal 21 luglio dello stesso anno e fino al gennaio 2011, per pari durata, per un totale di 18 mesi; Fabiola Di Sano, infine, ha avuto un primo contratto di inserimento della durata di 10 mesi, addirittura intervallato da un contratto di lavoro a tempo determinato, e poi una proroga di ulteriori 6 mesi, per un totale di 16 mesi.

Ebbene, elemento dirimente ai fini della presente controversia è dato dalla cesura temporale tra un contratto d'inserimento e l'altro, che non sono stati tra di loro consecutivi.

La soluzione di continuità tra di essi consente di considerare i contratti stipulati successivamente al primo non già come mere proroghe, bensì come dei nuovi contratti rinnovati.

Difatti, l'**art. 1535 del codice civile**, in generale, consente alle parti, secondo la loro libera volontà, di prolungare l'esecuzione del contratto. A tale regola non si sottrae il contratto di lavoro - rispetto al quale vanno però rispettate le peculiarità dell'istituto in questione che limitano (con riguardo al numero di proroghe che è possibile convenire e alla durata massima del contratto) la concorde volontà del datore di lavoro e del dipendente -. Venendo alla nozione di **“proroga”** del contratto di durata, essa consiste in un differimento della data di scadenza di tale contratto, che era stata in origine pattuita tra le parti.

Il **“rinnovo”** del contratto, invece, non è altro che la successiva assunzione con la medesima figura contrattuale del medesimo lavoratore, da parte dello stesso datore di lavoro, dopo che il precedente rapporto lavorativo tra le medesime parti è giunto a scadenza.

A titolo esemplificativo, nel caso della sig.ra *Pina Valentino*, assunta con contratto d'inserimento il 4.9.2009 e con durata fino al 31.3.2010, datore e lavoratrice avrebbero potuto decidere di prorogare la data di scadenza di tale rapporto, per esempio, di altri 3 mesi, e quindi di farlo cessare definitivamente il 30 giugno (salva la possibilità di concordare ulteriori proroghe); ma di proroga non si tratta se vi è stato un nuovo contratto d'inserimento a far data dal 21.1.2011 (cioè a distanza di circa 10 mesi dalla cessazione del primo).

Dunque, è evidente che mentre la proroga, come sopra evidenziato, riguarda lo “slittamento” del termine di scadenza di un contratto che è regolarmente in corso di svolgimento, non essendo ancora cessato, il cosiddetto rinnovo non è altro che un nuovo (secondo, terzo, quarto, e così via) contratto tra le medesime parti, autonomo e distinto rispetto a quello stipulato in origine. Ne deriva che, perché sia configurabile il rinnovo, vi deve essere, dopo l'avvenuta cessazione del precedente rapporto, la “riassunzione” del medesimo dipendente da parte dello stesso datore di lavoro.

Incondivisibile sul punto risulta la pretesa estensione della disciplina dettata in materia di contratti a tempo determinato da parte della Difesa del ricorrente: sebbene, difatti, l'art. 58, co. 1, D. lgs. 276/2003 statuisca espressamente: “[...] ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 la clausola di salvaguardia testualmente prevista non determina alcun automatismo nell'estensione delle disposizioni dettate per il contratto a termine al contratto d'inserimento.

V'è da realizzare il raccordo ermeneutico, difatti, tra quanto disposto dall'art. 57 cit. in ordine ai limiti di durata, alle eventuali proroghe e al perentorio divieto di rinnovo, e quanto statuito al co. 3 dell'art. 5 del D. lgs. 368/2001 *ratione temporis* vigente, in base a cui "Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato". Ebbene, è chiaro che la disposizione in esame è volta a sanzionare con la conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato tutte quelle ipotesi in cui la riassunzione a termine dello stesso lavoratore da parte dello stesso datore sia avvenuta senza il rispetto di un fisiologico intervallo (10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto precedente), all'evidente fine di non eludere la disciplina dettata in ordine al numero massimo di proroghe consentite. Di tal che il riferimento a tale disposizione, peraltro nemmeno facilmente intellegibile, si appalesa non pertinente e fuorviante.

Parte ricorrente sembrerebbe voler accreditare la teoria in base a cui le lavoratrici *de quibus* dovevano essere "prorogate" nel rispetto dell'intervallo di 10 giorni, ma – per quanto poc'anzi esplicato – in realtà l'intervallo in parola è previsto soltanto in caso di rinnovo del contratto, con una e propria riassunzione *ex novo*, ed esclusivamente per il contratto a tempo determinato, per il quale – differentemente da quanto accade per il contratto d'inserimento di cui all'art. 57 D.lgs. 276/2003 – non è previsto alcun divieto di rinnovo.

Quanto alle doglianze di carattere formale, parte ricorrente lamenta la **violazione dell'art. 33 della Legge 183/2010**, che ha riscritto l'**art. 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124**, rubricato *"Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica"*, alla stregua del quale:

"1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:

- a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;*
- b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;*
- c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;*
- d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628 [...]"*.

La società lamenta il mancato rispetto dei requisiti contenutistici del verbale di primo accesso e della diffida alla regolarizzazione, con conseguente invalidazione della procedura sanzionatoria; in particolare, rileva la mancata indicazione degli esiti dettagliati

dell'accertamento con l'indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati, ovvero della ricostruzione dell'*iter* operativo, logico e giuridico che il personale ispettivo ha svolto nel corso dell'accertamento cui il verbale si riferisce, non mettendo il trasgressore in condizione di comprendere in maniera chiara e precisa quali sono le condotte illecite da lui commesse e quali sono le fonti, raccolte nel corso dell'accertamento, che le provano; la diffida a regolarizzare le violazioni sanabili (entro 30 gg. dalla notifica), l'ammissione al pagamento della sanzione minima (o un quarto della sanzione prevista in misura fissa) per le violazioni già sanate (entro 15 gg., come da Circolare di Lavoro e Previdenza, pag. 27 n.1 del 3 gennaio 2011), l'ammissione al pagamento della sanzione ridotta ex art.16 della Legge n.689/81 (o un terzo della sanzione prevista in misura fissa) per le violazioni non sanate o comunque non sanabili (nel termine di 60 gg. dalla notifica), l'indicazione dei ricorsi esperibili e dei relativi termini per la proposizione ovvero gli scritti difensivi da inviare al Direttore della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai sensi dell'art.18, della Legge n.689/81 e, qualora il verbale faccia riferimento alla sussistenza o alla qualificazione dei rapporti di lavoro, il ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro ex art.17 del D. Lgs. n.124/04.

Ora, non è revocabile in dubbio che a seguito delle modifiche apportate all'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004 per effetto dell'art. 33 della Legge n. 183/2010, con il verbale conclusivo dell'accertamento ispettivo si procede alla constatazione e alla notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza. (*cfr.* circolare INPS n. 76 del 9.5.2016).

In tale provvedimento, che in ogni caso deve contenere il richiamo al verbale di primo accesso, gli ispettori devono provvedere a contestare tutte le violazioni di propria competenza rilevate nel corso dell'accertamento, unitamente ai relativi importi per contributi, sanzioni civili e/o amministrative, corredando il tutto con la specifica illustrazione di ogni elemento utile a garantire una cognizione precisa e circostanziata dei fatti accertati e ad assicurare il diritto di difesa del destinatario.

In particolare, il comma 4 dell'art. 13 sopra citato stabilisce, alla lett. a, che il verbale unico di accertamento e notificazione deve contenere gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati.

Siffatto profilo attiene propriamente a quello della motivazione del provvedimento, che rileva in ossequio al generale principio di cui all'art. 3 della Legge n. 241/1990, secondo cui ogni provvedimento amministrativo deve essere motivato, individuando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione in relazione alle risultanze dell'istruttoria.

Ebbene, trattandosi di censura formale, va osservato *in primis* che una doglianza di tal guisa andava proposta ai sensi dell'art. 617 c.p.c. come opposizione al *quomodo executionis*, nel breve termine di 20 giorni dalla notifica dell'avviso di addebito (notifica dell'8.7.2013

e ricorso del 30.7.2013): il ricorrente, difatti, non ha impugnato direttamente il verbale, ma ha proposto direttamente opposizione avverso l'avviso di addebito censurandone l'atto-presupposto (il verbale, per l'appunto).

Ad ogni buon conto, è agevole rilevare che il verbale ispettivo (*cf.* doc. n. 2 Inps) contiene, a pag. 2, la descrizione dell'attività svolta alla presenza degli accertatori: due sopralluoghi effettuati in data 22.3.2012 presso i punti vendita della ditta in Caianello e Ailano, acquisizione delle dichiarazioni del personale presente (nominativi e generalità specificamente indicati), esame dei documenti contabili (elenco dettagliato a pag. 1). La formula utilizzata, sebbene sintetica, ha piena portata descrittiva delle mansioni cui i lavoratori erano addetti al momento dell'ispezione, ed è quindi certamente rispettosa della disposizione che si assume violata, secondo cui il verbale deve contenere la descrizione delle modalità dell'impiego dei lavoratori trovati intenti al lavoro (art. 13, comma 1, lettera a) del d. lgs. n. 124/2004).

È evidente che dal provvedimento in questione emergono puntuali riferimenti alle violazioni accertate (descrizione dei comportamenti trasgressivi e norme di riferimento, con riguardo alle lavoratrici assunte con contratto d'inserimento).

A ciò si aggiunga la considerazione generale che la giurisdizione ordinaria concerne il rapporto e non l'atto, come accade, invece, in quella amministrativa, e va rammentato come, l'emissione di provvedimenti di "disconoscimento" del diritto agli sgravi contributivi costituisca una facoltà riconosciuta dall'ordinamento all'Istituto e che, in tal caso, è la parte tenuta a dimostrare la sussistenza dei requisiti di legge per poterne beneficiare, come ampiamente esplicitato.

Inoltre, si evidenzia che nessun legittimo e particolare affidamento può fondarsi sulla circostanza che il datore ha sempre inviato i modelli Uniemens senza ricevere mai rettifiche; la revoca degli sgravi contributivi resta legittima, e difatti il fatto che l'Inps inviti o meno l'opponente a regolarizzare la propria posizione *"refluisce soltanto sulla legittimità del procedimento amministrativo, mentre l'accertamento del giudice ordinario verte sul diritto dell'opponente a fruire degli sgravi in presenza di tutti i requisiti previsti e, quindi, anche di quello della regolarità contributiva"* (v. Corte d'Appello di Palermo sent. n. 58/2015 e Trib. Catania sent. 2595/2017).

Ciò è confermato anche dalla pronuncia di legittimità che all'eventuale violazione degli obblighi procedurali da parte dell'ente previdenziale oggi lamentata, inferisce unicamente una potenziale responsabilità risarcitoria, *"per l'impedimento creato al realizzarsi della fattispecie sanante e perdita della chance di fruire degli sgravi"* (*cf.* Cass. n. 27107/2018).

Nel caso di specie, l'Ente previdenziale, dopo aver accertato una situazione di irregolarità in capo alla società opponente, ha provveduto alla notifica dell'avviso di addebito, al fine di recuperare le agevolazioni contributive che, erroneamente la stessa aveva autonomamente applicato (*cf.* doc. in atti prod.ne Inps).

A fronte delle contestazioni sollevate dall'Istituto previdenziale e della documentazione dallo stesso prodotta, l'opponente avrebbe dovuto, d'altra parte, comprovare la sussistenza del proprio diritto a beneficiare delle agevolazioni invocate, provando, ma, prima ancora, allegando l'insussistenza della irregolarità contributiva contestata dall'Inps anche con riguardo all'omessa corresponsione della quattordicesima mensilità (contrattualmente dovuta) e della relativa contribuzione per il periodo 6/2010-6/2011; ma non v'è traccia di tutto ciò nella produzione di parte.

Del resto, la giurisprudenza della Suprema Corte, con orientamento consolidato e non disatteso da questo Giudice, ha più volte ribadito che, *“in tema di sgravi contributivi, grava sull'impresa che vanta il relativo diritto, l'onere di provare la sussistenza dei necessari requisiti in relazione alla fattispecie normativa di volta in volta invocata”* (cfr., in tal senso, tra le tante, Cass., sez. lav., 26 ottobre 2010, n. 21898).

La pretesa dell'Inps risulta, in definitiva, fondata.

Alla luce di tutte le suesposte considerazioni, in assenza di ulteriori contestazioni, l'opposizione va, pertanto, rigettata, non avendo parte opponente correttamente e compiutamente provato in giudizio il possesso dei requisiti per fruire degli sgravi contributivi oggetto di rettifica.

Poiché nell'economia della causa la questione della legittimità dei contratti d'inserimento è stata del tutto preponderante ed ha natura squisitamente interpretativa, data anche la complessità della controversia, le spese vengono compensate per la metà, mentre per la restante parte sono poste a carico di parte ricorrente soccombente ex art. 91 c.p.c. e liquidate secondo i valori medi del DM 55/2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, deduzione, eccezione, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Previa compensazione per 1/2, condanna la M.G.M. srl, in persona del legale rapp.te, a rifondere le spese di lite, che liquida in € 4.000,00, oltre spese generali al 15%, IVA e CPA, se dovute.

Così deciso in Santa Maria Capua Vetere, lì 25.10.2021.

Si comunichi.

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dott.ssa *Federica Ronsini*

