



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai
Sigg.:

Dott.	Antonio	MATANO	Presidente
Dott.ssa	Lucia	CANNELLA	Consigliere
Dott.ssa	Giuseppina	FINAZZI	Consigliere rel.

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato
in Cancelleria il giorno 25/02/21, iscritta al **n. 64/21 R.G.** Sezione
Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del
09/12/2021

d a

INPS, in persona del legale rappresentante pro-tempore rappresentato
e difeso dall'Avv.to Roberto MAIO giusta procura generale alle liti,
elette dom.to c/o Avv.ra Distrettuale INPS.

RICORRENTE APPELLANTE

c o n t r o

VALTCOOP SOC. COOP. IN LIQ., in persona del liquidatore e
legale rappresentante pro-tempore rappresentata e difesa dall'Avv.to
Federico HERNANDEZ di Roma e dall'Avv.to Giampiero MAFFI di
Brescia, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in atti.

RESISTENTE APPELLATA

SPA IPERAL CON SOCIO UNICO, in persona del Procuratore

OGGETTO:

Altre controversie in
materia di previdenza
obbligatoria

speciale rappresentata e difesa dall'Avv.to Claudio MORPURGO e Anna MENICATTI di Milano e dall'Avv.to Danilo TANZARELLA di Brescia, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in atti.

RESISTENTE APPELLATA

In punto: appello a sentenza n. 372/20 dell' 01/10/20 del Tribunale di Brescia.

Conclusioni:

Del ricorrente appellante:

Come da ricorso

Dei resistenti appellati:

Come da memoria

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con la sentenza appellata n.372/2020, pubblicata in data 1° ottobre 2020, il Tribunale di Brescia, in funzione di giudice del lavoro, ha accolto la domanda di accertamento negativo proposta dalla società Valtcoop società cooperativa, ed ha dichiarato l'insussistenza dell'obbligo di quest'ultima società di pagare i contributi pretesi dall'Inps nel verbale unico di accertamento del 2-6 agosto 2018, condannando l'ente previdenziale al pagamento delle spese di lite.

Il giudice, in via preliminare, ha dichiarato la sussistenza dell'interesse ad agire sia della cooperativa opponente, sia della società Iperal s.p.a., intervenuta volontariamente in giudizio ai sensi dell'art.105 c.p.c., in quanto entrambe le società erano destinatarie del verbale di accertamento ispettivo del 2-6 agosto

2018, impugnato in giudizio dalla Valtcoop, quest'ultima quale principale debitrice dei contributi rivendicati dall'Inps e la Iperal s.p.a. quale committente responsabile in solido ai sensi dell'art.29 del d.lgs.276/2003.

In ordine al merito, dopo aver premesso essere onere dell'Inps provare i fatti costitutivi della pretesa contributiva, ha rilevato essere incontestato in giudizio che la cooperativa avesse inserito i ratei di 13a e 14a nelle retribuzioni mensili dei soci lavoratori, addetti all'appalto intercorrente tra la cooperativa e la Iperal s.p.s, parametrando sulle ore effettive di lavoro prestato ed avesse altresì versato i contributi previdenziali sulla retribuzione proporzionale alle ore effettivamente lavorate, risultate inferiori rispetto all'orario contrattuale di 39 ore settimanali, con conseguente riduzione dell'imponibile contributivo.

Pur nella pacificità di questi dati, ha ritenuto che gli stessi non fossero sufficienti ad integrare la prova del credito contributivo azionato dall'Inps (sostanzialmente fondato sul minimale contributivo, pari a 39 ore di lavoro settimanali), avendo l'ente previdenziale omissso di provare le ragioni giuridiche poste a fondamento della propria pretesa ed avendo la cooperativa spiegato che la possibilità di erogare ai soci lavoratori un retribuzione parametrata alle ore di effettivo lavoro di volta in volta prestate, anche inferiori alle 39 ore settimanali previste quali normali dalla contrattazione collettiva, era

espressamente prevista dal CCNL applicato dalla cooperativa ed in particolare dagli artt.61 della parte speciale, dall'art.9 e dall'art.23.

Inoltre, l'Inps non aveva neppure spiegato come avesse determinato il proprio credito, non avendo distinto i contributi versati dalla cooperativa, quelli asseritamente dovuti con riferimento alle posizioni contributive, ed i mesi e gli orari di riferimento per ogni lavoratore, e non essendo di agevole comprensione la descrizione contenuta nel verbale ispettivo del calcolo del credito, oltre che priva di riscontri.

Contro la sentenza l'Inps ha proposto appello, impugnando i capi sia in materia di minimali contributivi, sia in materia di calcolo del debito contributivo contestato alla cooperativa.

Ha chiesto pertanto la riforma della sentenza, con integrale rigetto delle domande proposte dalla cooperativa.

La Valtcoop Società Cooperativa in liquidazione si è costituita tempestivamente in giudizio ed ha resistito all'appello, chiedendone il rigetto ed eccependone l'inammissibilità ai sensi dell'art.434 c.p.c..

Anche la Iperal s.p.a. con socio unico si è costituita tempestivamente in giudizio e dopo aver chiesto l'integrale conferma della sentenza appellata, ha eccepito a sua volta l'inammissibilità dell'appello ai sensi degli artt.434 e 436 bis c.p.c., e, in ogni caso, ha ribadito le proprie difese in materia di

assenza della propria responsabilità solidale, di sussistenza del proprio diritto ad essere manlevata dalla cooperativa appaltatrice e di non debenza delle sanzioni civili comminate alla società cooperativa.

L'udienza di discussione si è svolta con collegamento da remoto, ai sensi dell'art.221, comma 7, d.l.34/2020, conv. nella l.77/2020, e successive modificazioni, e la causa è stata decisa con sentenza, il cui dispositivo è stato letto in udienza e poi comunicato alle parti, avendo queste rinunciato a presenziare alla lettura del dispositivo (mediante un nuovo collegamento telematico).

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello merita accoglimento.

Per quanto attiene all'ammissibilità del gravame sotto il profilo della violazione dell'art.342 c.p.c., cui corrisponde per rito del lavoro l'art.434 c.p.c., se è vero che l'atto non espone nel dettaglio le parti di sentenza criticate e la proposta modificativa e ricostruttiva di ognuna, lo stesso indica comunque i motivi di ogni censura e di asserita erroneità delle statuizioni impugnate, nonché la soluzione che il giudice avrebbe dovuto adottare.

Soddisfa dunque le condizioni indicate dalla giurisprudenza per il rispetto dell'art.434 c.p.c., risultando definito il quantum appellatum e anche quali parti della motivazione l'impugnazione intendesse censurare, così "circoscrivendo il giudizio di gravame con riferimento agli

specifici capi della sentenza impugnata nonchè ai passaggi argomentativi che la sorreggono" ed illustrando "le ragioni di dissenso rispetto al percorso adottato dal primo giudice, sì da esplicitare l'idoneità di tali ragioni a determinare le modifiche della decisione censurata"(da ultimo, sul punto, Cass.7332/2018).

L'eccezione sollevata dalla società appellata non ha pertanto ragion d'essere.

Allo stesso modo, è priva di fondamento l'altra eccezione di inammissibilità sollevata dalla Iperal ai sensi dell'art.436 bis c.p.c., atteso l'accoglimento dell'appello.

.....

Passando al merito, la Valtcoop ha contestato, con azione di accertamento negativo, il verbale unico di accertamento del 2-6 agosto 2018, e gli atti conseguenti.

In data 11 ottobre 2017, i funzionari dell'Ispettorato del lavoro di Brescia e dell'Inps hanno iniziato un accertamento nei confronti della Valtcoop, presso la sede operativa nel centro commerciale Iper Adamello di Darfo Boario Terme, ove la cooperativa aveva in corso un appalto con la Iperal s.p.a. (accertamento originato da una segnalazione delle organizzazioni sindacali).

L'accertamento ispettivo si è chiuso con il verbale unico del 6 agosto 2018, dopo una serie di incombenti volti ad acquisire tutti i dati necessari, gli ultimi dei quali sono pervenuti

agli ispettori tra il giugno e il luglio 2018, quando la cooperativa, a ciò sollecitata, ha consegnato la documentazione riguardante la quota integrativa della retribuzione (in data 13 giugno 2018), una relazione sull'orario di lavoro del CCNL logistica e trasporto merci, sezione cooperative (in data 9 luglio 2018) e il LUL da gennaio a giugno 2018 (in data 20 luglio 2018).

Con questo verbale l'Inps ha contestato alla Valtcoop, quale debitore principale, e alla Iperal, quale debitore solidale ai sensi dell'art.29 del d.lgs.276/2003, in quanto committente di Valtcoop, due addebiti riguardanti esclusivamente i lavoratori impiegati nell'appalto concluso dalle due società e il periodo compreso tra l'1 agosto 2015 ed il 31 maggio 2018.

Entrambi gli addebiti hanno quale comune presupposto di fatto, pacifico in causa, la circostanza che la cooperativa abbia retribuito detti lavoratori sulla base delle ore effettivamente lavorate, inferiori a quelle contrattualmente previste (sia in sede di assunzione, sia ai sensi del CCNL) di 39 ore settimanali.

Da questo presupposto è scaturito, sotto un primo profilo, l'addebito che attiene al fatto che la cooperativa abbia in tal modo versato contributi su di un imponibile inferiore a quello di legge, da calcolarsi quest'ultimo sull'orario ordinario previsto dal CCNL di 39 ore settimanali: in sostanza, la cooperativa facendo osservare ai soci dipendenti un orario inferiore a quello contrattuale di 39 ore settimanali e così riducendo unilateralmente l'orario di lavoro a tempo pieno pattuito nel

contratto di assunzione, in assenza di contrattazione collettiva che autorizzasse questa riduzione dell'orario di lavoro, e retribuendo i lavoratori in funzione dell'orario effettivamente prestato, avrebbe non soltanto violato l'obbligazione contrattuale riguardante la retribuzione da corrispondere ai lavoratori assunti a tempo pieno, ma anche le norme in materia di imponibile contributivo, versando meno contributi di quelli dovuti.

Sotto diverso profilo, avendo calcolato la 13a e 14a mensilità (mensilizzate, ossia erogate in frazioni mensili e non in un unico rateo a luglio e a dicembre) sulle ore effettive di lavoro e non sulla retribuzione spettante per l'orario normale, avrebbe corrisposto ai lavoratori somme inferiori rispetto quelle spettanti per le suddette mensilità aggiuntive e, parallelamente, avrebbe versato contributi inferiori di quelli dovuti (dovendo assoggettarsi a contribuzione la 13a e la 14a mensilità, correttamente calcolate, facendo riferimento all'orario di lavoro contrattuale e non a quello effettivo, unilateralmente ridotto dalla cooperativa).

Per l'effetto, gli ispettori hanno richiesto alla cooperativa i contributi omessi con riferimento ai 25 lavoratori dipendenti indicati nominativamente nel verbale ispettivo, che avevano operato in esecuzione dell'appalto intercorrente tra la cooperativa e la Iperal nel periodo dal 1° agosto 2015 al 31 maggio 2018, per l'importo totale di € 42.038,12, oltre alle sanzioni civili per l'importo di € 15.604,14.

Hanno avanzato analoga pretesa, ai sensi dell'art.29 del d.lgs.273/2003, nei confronti della Iperal, cui hanno notificato il verbale ispettivo, escludendo tuttavia le sanzioni civili.

.....

Ciò premesso in fatto, l'Inps, con il gravame, impugna le statuizioni del Tribunale che hanno ritenuto infondata la propria pretesa.

Deduce che il CCNL Trasporto merci e logistica, sezione speciale cooperative, applicato dal Valtcoop, se correttamente interpretato, anche nella sua parte speciale, non consentirebbe affatto, a differenza di quanto ritenuto dal Tribunale, di parametrare la retribuzione dei soci lavoratori alle ore di lavoro effettivo, piuttosto che a quelle contrattualmente previste.

Rileva che anche ove il CCNL prevedesse quanto esposto dal giudice di 1° grado, la disciplina del Regolamento interno della cooperativa, cui espressamente rimanda il CCNL, e la disciplina dei singoli contratti di lavoro stipulati dalla cooperativa con i soci dipendenti (assunti a tempo pieno ed espressamente con orario di lavoro di 39 ore settimanali), non consentirebbe comunque di parametrare la retribuzione alle ore di lavoro effettivo, piuttosto che a quelle contrattualmente previste.

Deduce che anche ove tutte le fonti negoziali, collettive e individuali, nonché la stessa disciplina regolamentare della cooperativa, consentissero di parametrare la retribuzione alle ore

di effettivo lavoro, piuttosto che a quelle contrattualmente previste, nell'ambito del diverso rapporto giuridico previdenziale, la cooperativa resterebbe comunque obbligata al versamento contributivo parametrato sulla base dell'orario di lavoro normale contrattualmente previsto (il c.d. minimale contributivo).

Il motivo è fondato.

Occorre premettere alcune considerazioni di diritto.

Dopo la pronuncia delle Sezioni Unite n.11199 del 2002, la giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare che l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali, ai sensi dell'art.1 del D.L. n.338 del 1989 (conv. con L. n. 389 del 1989), non può essere inferiore all'importo del c.d. "minimale contributivo", ossia all'importo di quella retribuzione che ai lavoratori di un determinato settore dovrebbe essere corrisposta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale.

Tale regola è espressione del principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto all'obbligazione retributiva, in virtù del quale l'obbligo contributivo ben può essere parametrato ad un importo superiore rispetto a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro, e - com'è stato recentemente chiarito da Cass.n.15120 del 2019 - la sua operatività concerne non soltanto l'ammontare della retribuzione c.d. contributiva, ma

altresì l'orario di lavoro da prendere a parametro, che dev'essere l'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva (o dal contratto individuale, se superiore): è infatti evidente che, se ai lavoratori venissero retribuite meno ore di quelle previste dal normale orario di lavoro e la contribuzione dovuta venisse modulata su tale minore retribuzione, non vi potrebbe essere rispetto del minimale contributivo nei termini dianzi ricordati e ne verrebbe vulnerata la stessa idoneità del prelievo a soddisfare le esigenze previdenziali e assistenziali per le quali è stato istituito (v. in tal senso già Corte Cost. n. 342 del 1992).

Ed invero, anche con riferimento all'orario di lavoro vale il principio stabilito dalla Corte Costituzionale nella sentenza ora citata, secondo cui “... una retribuzione imponibile ... non inferiore a quella minima (è) necessaria per l'assolvimento degli oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e previdenziali, (perché) se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non poter in alcun modo soddisfare le suddette esigenze”.

Ciò equivale a dire che non sussiste alcuna possibilità per i datori di lavoro di modulare l'obbligazione contributiva in funzione dell'orario o della stessa presenza al lavoro che abbiano concordato con i loro dipendenti: l'obbligazione relativa ai contributi deve piuttosto ritenersi svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta e semmai connotata da caratteri di

predeterminabilità e oggettività, anche in funzione della possibilità di un controllo da parte dell'ente previdenziale, così che rimane dovuta nell'intero ammontare previsto dal contratto collettivo anche nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione della prestazione lavorativa che costituiscano il risultato di un accordo tra le parti derivante da una libera scelta del datore di lavoro e non da ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo medesimo, quali malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione (così, espressamente, Cass.15120 del 2019 cit.).

La giurisprudenza di legittimità ha addirittura negato che il caso dell'impossibilità oggettiva totale o parziale della prestazione ex artt. 1463 e 1464 c.c., possa comportare il venir meno dell'obbligazione contributiva, indipendentemente dal fatto che tale ipotesi non sia tipizzata dalla legge o dal contratto collettivo quale causa di legittima sospensione del rapporto di lavoro.

Come chiarito dalle citate Sezioni Unite n. 11199 del 2002, l'art. 1 del D.L. n. 338 del 1989, nel prevedere che la retribuzione da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali non possa essere "inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo

superiore a quella prevista dal contratto collettivo", non si limita a ribadire quanto già desumibile dall'art.12 della L. n. 153 del 1969, ossia che l'imponibile contributivo si determina sul "dovuto" e non su quanto "di fatto erogato", ma pone il diverso e ulteriore principio per cui la retribuzione "dovuta" in relazione al sinallagma del rapporto di lavoro risulta rilevante solo se è superiore ai minimi previsti dal contratto collettivo, mentre in caso contrario non rileva e vale la misura minima determinata dal contratto collettivo.

In altri termini, non ogni alterazione del sinallagma funzionale del rapporto di lavoro, per quanto possa incidere sull'an e sul quantum dell'obbligazione retributiva, è rilevante ai fini della commisurazione dell'obbligazione contributiva: quest'ultima segue infatti proprie regole, potendo risultare dovuta perfino in assenza di alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro (cfr. in tal senso Cass. n. 4899 del 2017).

Sotto diverso profilo, va pure ricordato che il logico corollario dei principi che precedono è che quando l'ente previdenziale pretenda dall'impresa differenze contributive sulla retribuzione virtuale determinata ai sensi del cit.art.1, comma 1, del d.l. 338/1989, anche con riferimento all'orario di lavoro, come nella specie, incombe al datore di lavoro allegare e provare la ricorrenza di un'ipotesi eccezzuativa dell'obbligo (e non all'Inps provare il contrario, come affermato dal giudice di primo grado).

In punto la giurisprudenza di legittimità è univoca (basti citare per tutte Cass.23360/2021 e Cass.22986/2020).

Ciò premesso in diritto, si è detto che è incontestato in giudizio che i lavoratori occupati nell'appalto concluso dalla Valtcoop con la Iperal (e riguardante la movimentazione merci e il posizionamento ed il riordino dei prodotti negli scaffali dell'ipermercato), siano stati assunti con orario di lavoro a tempo pieno ed espressamente indicato in quello di 39 ore settimanali (di questo contenuto è il contratto di assunzione di ognuno).

E' pure pacifico che la cooperativa, come accertato dai funzionari ispettivi consultando il LUL, abbia retribuito i lavoratori facendo riferimento ad un orario di lavoro inferiore, unilateralmente ridotto dalla società, rispetto alla media di 39 ore settimanali per ogni settimana del mese, e che sulla retribuzione parametrata a questo orario inferiore la cooperativa abbia pagato i contributi e calcolato le mensilità aggiuntive della 13a e 14a.

La Valtcoop ha spiegato di non essere in grado di prevedere in modo esatto nei singoli giorni la quantità di lavoro da svolgere in esecuzione dell'appalto intercorrente con Iperal, dipendendo le ore di lavoro dai quantitativi e dalla tipologia della merce che arriva presso l'ipermercato e che occorre movimentare, per cui l'articolazione dell'orario contrattuale dei soci lavoratori era variabile, pur rimanendo contenuta nell'orario massimo stabilito dal CCNL e pari a 39 ore settimanali medie, e quando le attività richieste erano di minor consistenza ed erano

esaurite in un arco di tempo inferiore rispetto a quello preventivato, le attività lavorative erano interrotte anticipatamente per cui i soci lavoratori cessavano la prestazione lavorativa in anticipo.

I lavoratori erano dunque retribuiti sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate, perché diversamente, non essendovi attività da svolgere, sarebbero stati “pagati a vuoto” (e di conseguenza anche le mensilità aggiuntive ed i contributi erano stati versati sulle retribuzioni effettivamente corrisposte).

Pacifici i fatti ora riepilogati, si tratta di stabilire se l’operato della cooperativa sia legittimo, dal punto di vista dell’assolvimento dell’obbligo contributivo, o, se, al contrario, come sostenuto dall’Inps, lo stesso violi i principi sopra richiamati in materia di c.d. minimale contributivo.

In primo luogo, deve convenirsi con l’ente previdenziale quando rileva che nessuna norma della contrattazione collettiva e nessuna norma del regolamento della cooperativa autorizza, per i lavoratori assunti a tempo pieno, l’unilaterale riduzione dell’orario di lavoro ad opera del datore di lavoro, rispetto a quello normale previsto dal CCNL di settore e pari a 39 ore settimanali medie nel mese di riferimento.

L’art.9, comma 1, del CCNL Trasporto merci e Logistica, Disposizioni Generali, dispone che “la durata dell’orario di lavoro è di **39 ore settimanali** con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite tra il lunedì ed il venerdì” e aggiunge

al comma 3, che l'orario potrà essere distribuito, per le imprese legate alla logistica, anche tra il lunedì ed il sabato.

Prevede nello specifico che l'esistenza di esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e per distribuire lo stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, devono essere oggetto di accordo tra l'azienda e le RSU/RSA e le OO.SS..

L'art.9 della parte speciale del CCNL, sezione cooperazione, dispone che “fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168), nonché dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale, e la disciplina degli altri aspetti definiti dai presenti articoli sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, adottati ai sensi e per gli effetti della legge 142/2001 e successive modifiche, **fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale**. Pertanto qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi”.

Dal combinato disposto di queste previsioni contrattuali, il cui contenuto è alquanto chiaro, si ricava che l'orario contrattuale medio settimanale, per tutti i lavoratori a tempo pieno del settore, ivi compresi quelli dipendenti dalla società

cooperative, è di **39 ore settimanali** (su base mensile o comunque annuale).

Questo orario in particolari settori può essere distribuito diversamente nell'arco della settimana, ad esempio su sei giorni anziché cinque, per effetto di specifici accordi collettivi (anche aziendali) e, nel settore del lavoro delle cooperative, può essere distribuito non soltanto su sei giorni alla settimana, ma può essere articolato in maniera ancora diversa tra una settimana e l'altra (nel senso che in una settimana l'orario può essere inferiore alle normali 39 ore settimanali e in un'altra settimana può essere superiore), in virtù delle previsioni dei regolamenti interni delle cooperative, ma il risultato finale di tutte queste diverse distribuzioni ed articolazioni dell'orario di lavoro, è che nel mese (o nell'anno) le ore lavorate devono essere sempre pari alle **39 ore medie settimanali** per il numero di settimane del mese, perché questo è l'orario contrattuale normale previsto dal CCNL per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli dipendenti dalle cooperative.

Le diversità consentite dal CCNL riguardano dunque l'articolazione di questo orario nella settimana o nel mese, ma non possono derogare l'orario normale fissato dal CCNL e pari, appunto a 39 ore medie settimanali su base mensile, ossia 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese.

Ne discende che i regolamenti interni delle cooperative non possono discostarsi da questo orario e prevedere, come pare

sostenere la Valtcoop, che la società cooperativa possa unilateralmente ridurre l'orario normale di 39 ore medie settimanali per il numero di settimane del mese, previsto dal CCNL, in modo che i soci lavoratori assunti a tempo pieno prestino un numero medio di ore settimanali inferiore alle 39 medie settimanali su base mensile.

Pertanto, deve rilevarsi che il regolamento interno della Valtcoop non contiene nessuna disposizione di questo contenuto: l'art.4 prevede in generale che il rapporto di lavoro del socio può essere stipulato a tempo indeterminato ovvero determinato e per un orario pieno ovvero ridotto, nei limiti delle tipologie e condizioni di legge; l'art.5 dispone che il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, ma non deroga certo all'orario normale di lavoro previsto dal CCNL di settore, CCNL che anzi richiama nello stesso articolo proprio per la disciplina dei rapporti subordinati dei soci lavoratori; lo stesso art.5 al penultimo comma, nel rispetto delle previsioni del CCNL di cui all'art.9 della parte speciale, sezione cooperazione, sancisce che la settimana lavorativa standard è organizzata su 6 giornate lavorative da lunedì a domenica compresa e che, in caso di necessità, l'organizzazione dei turni potrà essere variata giornalmente con decorrenza dal giorno successivo, ma significa unicamente che l'orario di lavoro settimanale è caratterizzato da una certa flessibilità (comportando una possibile variazione del

turno di lavoro già assegnato, praticamente senza preavviso), ma non può certo significare che l'orario contrattuale normale del tempo pieno possa essere unilateralmente ridotto dalla società cooperativa.

Non depone a favore della tesi della cooperativa, secondo cui sarebbe nella propria facoltà modulare l'orario contrattuale normale dei lavoratori a tempo indeterminato, anche riducendolo in funzione delle proprie esigenze organizzative, neppure l'art.23 del CCNL.

Tale disposizione prevede:

«1. In caso di **interruzione** della prestazione **normale**, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati anche tramite sms, e-mail, comunicazione scritta non sarà dovuta alcuna retribuzione».

La disposizione si riferisce chiaramente, anzitutto, alla fattispecie delle “interruzioni” della prestazione che è del tutto diversa da quella della unilaterale riduzione dell'orario di lavoro,

in funzione delle esigenze aziendali.

Tanto è vero che parla di interruzione della “prestazione normale”, ossia della prestazione articolare sul normale orario di lavoro contrattuale.

In secondo luogo, è evidente che le “interruzioni” della prestazione lavorativa cui si riferisce la norma sono quelle che non dipendono dalla volontà unilaterale del datore di lavoro e che, più in generale, sono estranee alla sfera di azione e alle scelte organizzative della società datrice di lavoro (meritevoli o meno), essendo dovute a eventi non prevedibili (come si desume dalla stessa locuzione «ore perdute» e dal testo del punto 2 della disposizione che parla di «prevedibilità dell'*evento*»).

Ed invero, rispetto a interruzioni della prestazione lavorativa unilateralmente volute dal datore di lavoro (che appunto riduce l'orario settimanale contrattuale), non vi è dubbio che spetta ai lavoratori, ancorché soci di cooperativa, in modo incondizionato la retribuzione piena. In tal senso, occorre sottolineare che la possibilità del socio lavoratore di aderire a clausole del regolamento della cooperativa che prevedono una riduzione (temporanea) delle retribuzioni è limitata ai casi di crisi aziendale (art.6, comma 1, lett. d, della L. 142/2001), ipotesi da considerarsi eccezionali rispetto al principio generale della inderogabilità in pejus del trattamento economico minimo di cui all'art. 3, co. 1, L. 142/2001.

La disposizione dell'art. 23 CCNL si riferisce invece alle

ipotesi in cui la prestazione normalmente eseguita, secondo il normale orario di lavoro, debba essere interrotta per cause imprevedibili o di forza maggiore, e comunque oggettive, diverse dalla volontà del datore di lavoro e dalle scelte organizzative dallo stesso adottate (va da sé che l'andamento altalenante delle attività oggetto del servizio fornito in appalto dalla Valtcoop, più intense in alcuni giorni e meno intense in altri giorni, palesemente non è una causa imprevedibile o di forza maggiore, ma è una situazione di cui il datore di lavoro deve tener conto preventivamente nella gestione del servizio da lui fornito, adottando appropriate misure organizzative che ovviamente non possono andare ad incidere sui diritti intangibili dei lavoratori, quali la prestazione dell'orario contrattuale normale, per come previsto in sede di assunzione, con correlato diritto alla retribuzione corrispondente, senza alcuna riduzione della stessa).

Soltanto nei casi di interruzione della prestazione "normale" per cause imprevedibili o di forza maggiore, estranee alla volontà e alla sfera di azione del datore di lavoro, ecco che l'art.23 prevede tre situazioni:

1. se il datore di lavoro decide di tenere comunque a disposizione i lavoratori, eventualmente anche per adibirli ad altre lavorazioni, logicamente spetta ai lavoratori la retribuzione piena per le ore perdute;
2. se il datore di lavoro libera i lavoratori, spetta agli

stessi (a meno che non siano stati tempestivamente avvertiti e non si siano quindi recati al lavoro) la retribuzione per le ore perdute solo nella prima giornata (il caso di riferisce evidentemente a interruzioni oggettive che il datore di lavoro ha motivo di ritenere “lunghe”, tanto da liberare i lavoratori, i quali non avranno diritto alla retribuzione dopo la prima giornata);

3. se i lavoratori stati tempestivamente avvisati, e non si sono quindi recati al lavoro mettendosi a disposizione del datore di lavoro, non spetta alcuna retribuzione.

La fattispecie di causa è, di contro, totalmente diversa: qui abbiamo un datore di lavoro che preso atto che in alcune giornate il servizio di movimentazione merci, oggetto di appalto, si riduce, limita unilateralmente l'orario di lavoro dei dipendenti assegnati all'appalto, facendoli lavorare per meno ore e non consentendo alcun recupero delle ore perdute magari nella settimana successiva (alla luce della flessibilità di orario che è permessa per i lavoratori delle cooperative), e facendo in tal modo prestare ai dipendenti un orario medio settimanale per il numero di settimane del mese, inferiore a quello contrattuale, con correlata riduzione della retribuzione.

A prescindere dalla legittimità di una simile condotta all'interno del rapporto di lavoro e dal fatto che i singoli lavoratori interessati possano o no aver contestato l'unilaterale riduzione dell'orario, è evidente che si tratta di una condotta irrilevante ai fini dell'obbligazione contributiva, integrando una

fattispecie di illegittima riduzione dell'orario contrattuale di lavoro, del tutto diversa dai casi di interruzione della prestazione disciplinati dall'art.23 del CCNL in esame.

Giova ripetere che questa disposizione, come anche correttamente dedotto dall'Inps, si riferisce ad interruzioni dell'attività lavorativa non solo di natura contingente, ma anche dovute a cause estranee al datore di lavoro, e non può essere interpretata, come propone la Valtcoop, nel senso di consentire al datore di lavoro una riduzione unilaterale dell'orario di lavoro contrattuale semplicemente correlata all'andamento aziendale ed alle necessità economiche dell'azienda, perché una simile interpretazione realizzerebbe non soltanto un meccanismo arbitrario ed abusivo a scapito di diritti fondamentali dei lavoratori quale quello alla retribuzione, ma realizzerebbe una traslazione del rischio d'impresa, rischio che pacificamente grava sul datore di lavoro e al quale i singoli lavoratori sono estranei.

In punto risultano pertanto del tutto irrilevanti le argomentazioni della società cooperativa che vorrebbe dare un fondamento alla propria condotta con il richiamo della suddetta norma.

Infine, non legittimano l'operato della Valtcoop neppure l'art.9, comma 3, del CCNL e l'art.61 del CCNL, sezione speciale del settore cooperative, dalla stessa invocati.

L'art.61, nel prevedere che “gli istituti differiti relativi a

permessi, rol, ex festività retribuite, 13a mensilità, 14a mensilità, potranno essere erogati attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria ...”, consente alle società cooperative di corrispondere detti istituti indiretti e aggiuntivi, mese per mese (e non alle usuali cadenze di dicembre e luglio), attraverso la maggiorazione della retribuzione corrispondente al rateo mensile dell’emolumento di riferimento, indiretto o aggiuntivo.

Il presupposto di questo meccanismo è che venga utilizzata quale modalità di pagamento della retribuzione, il sistema della retribuzione ad ore e non quello della retribuzione mensilizzata.

Si tratta di due sistemi alternativi che di fatto comportano, su base annua, la corresponsione della medesima retribuzione.

Il sistema della retribuzione mensilizzata (che normalmente riguarda la categoria impiegatizia) comporta la corresponsione di una retribuzione mensile fissa, indipendentemente dal numero dei giorni del mese di riferimento, la quale viene aumentata o diminuita soltanto nel caso di ore di lavoro eccedenti quelle ordinarie o di ore di assenza non retribuite.

Il sistema della retribuzione oraria comporta invece che la retribuzione mensile venga determinata moltiplicando la paga oraria prevista, per il numero delle ore di lavoro prestate nel mese (ordinarie, straordinarie, ore di assenza, ecc...),

aggiungendo ovviamente le maggiorazioni quando dovute, per cui l'importo della retribuzione può variare di mese in mese (potendo essere maggiore in alcuni mesi - quelli con più giorni - e minore in altri mesi - quelli con meno giorni -), anche se alla fine dell'anno le variazioni mensili si compensano e la retribuzione annua finisce per essere analoga a quella annua mensilizzata.

Il CCNL nella specie permette alle società cooperative l'adozione, a scelta, di uno dei due sistemi (l'art.9, comma 3, del CCNL, autorizza le cooperative ad utilizzare il sistema della retribuzione mensilizzata, prevedendo quale sia in questo caso l'orario normale, ossia quello riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore a 3 mesi).

La Valtcoop ha adottato il sistema della retribuzione oraria e ha pure sfruttato la possibilità di cui al cit.art.61, erogando ai soci dipendenti gli istituti indiretti e aggiuntivi, e in particolare la 13a e 14a mensilità, mese per mese (anche se li ha determinati erroneamente, facendo riferimento all'effettivo orario di lavoro prestato, inferiore a quello medio contrattuale di 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese di riferimento, per via delle riduzioni unilaterali dell'orario di lavoro imposte ai lavoratori dalla società medesima).

L'adozione di questo sistema non comporta, all'evidenza, per il solo fatto che la retribuzione venga calcolata ad ore, che la retribuzione corrisponda alle ore di effettivo

lavoro, anche quando queste ore, come nella specie, per decisione unilaterale del datore di lavoro, siano inferiori a quelle che costituiscono l'orario normale previsto dal CCNL o dal contratto individuale di lavoro, come pare sostenere la cooperativa.

L'orario normale settimanale per il numero di settimane del mese di riferimento, per come previsto dal CCNL o dal contratto individuale, e dunque anche la relativa retribuzione, deve essere sempre garantito (seppure possa essere diversamente articolato nelle singole settimane che compongono il mese di riferimento), anche quando la retribuzione è pagata ad ore, e soltanto gli eventi esterni ed accidentali (quali la malattia, l'infortunio, ecc...), possono comportare una modifica di detto orario, riducendolo.

La norma in esame e più in generale il sistema del pagamento della retribuzione ad ore, sono dunque del tutto indifferenti sotto il profilo del rispetto dell'orario di lavoro normale (per come previsto dal CCNL o dal contratto individuale di lavoro) e di conseguenza del rispetto del minimale contributivo.

In definitiva, concludendo in punto, l'orario contrattuale normale nella specie è quello di 39 ore settimanali (moltiplicato per il numero di settimane del mese di riferimento) e nessuna norma del CCNL o del regolamento interno della Valtcoop consente la sua unilaterale riduzione da parte del datore di

lavoro.

Oltretutto, deve rilevarsi che se anche una simile previsione fosse rintracciabile nel CCNL o nel regolamento societario, la stessa sarebbe comunque superata dal contenuto dei singoli contratti individuali di lavoro dei lavoratori della cooperativa, posto che questi contratti prevedono tutti quanti espressamente quale orario di lavoro, quello di “39 ore settimanali”.

Fondatamente l’Inps ha addebitato alla società cooperativa per ogni socio lavoratore assunto a tempo pieno, i contributi non versati sulle ore mancanti per raggiungere l’orario medio settimanale di 39 ore; e altrettanto fondatamente ha addebitato alla società i contributi non pagati sulla differenza di importo delle mensilità aggiuntive spettanti ai dipendenti, da calcolarsi non sull’orario mensile effettivamente prestato da ogni lavoratore e inferiore a quello contrattuale, bensì su quest’ultimo.

In materia la sentenza di primo grado va riformata e va affermato l’obbligo contributivo della società appellante, per come ricostruito dall’Inps sul minimale contributivo (giòva ripetere che la regola del minimale contributivo deriva dal principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell’obbligazione retributiva, ben potendo l’obbligo contributivo essere parametrato ad importo superiore rispetto a quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di

lavoro).

.....

Per quanto attiene alla quantificazione delle somme dovute dalla società appellante a titolo di contributi omessi, l'Inps, con il secondo motivo di gravame, impugna le statuizioni del Tribunale che hanno affermato che la determinazione del credito contributivo da parte dei funzionari ispettivi sarebbe stata generica, priva di riscontri e di non agevole comprensione.

L'ente previdenziale, sotto un primo profilo, espone che il Tribunale ben avrebbe potuto integrare le acquisizioni istruttorie per ottenere chiarimenti al riguardo, sia attraverso l'audizione testimoniale dei verbalizzanti, ritualmente e tempestivamente richiesta nella memoria di costituzione in primo grado, sia attraverso la richiesta di produzione degli allegati del verbale ispettivo in atti.

Sotto diverso profilo, deduce che la contribuzione dovuta sarebbe stata calcolata in maniera chiara e comprensibile, sulla differenza tra le ore di lavoro contrattualmente previste nel singolo mese e quelle effettivamente lavorate, tenendo conto, a vantaggio della Valtcoop, delle ore di lavoro esposte in busta paga come ore di straordinario e di quelle indicate come ore arretrate, lavorate nei mesi precedenti, nonché dell'adeguamento al minimale contributivo quando effettuato.

La contribuzione dovuta sarebbe stata altresì calcolata sulla differenza dei ratei di 13a e 14a, quantificate queste

mensilità non sulla base dell'orario effettivo di lavoro (inferiore a quello normale), come aveva fatto la cooperativa, ma sulle ore lavorabili in quanto orario normale.

Infine, ha chiesto di produrre le tabelle riepilogative dei conteggi effettuati dai funzionari ispettivi ed allegate al verbale ispettivo.

Anche questo motivo deve ritenersi fondato.

In primo luogo, nonostante l'opposizione della cooperativa appellata, la documentazione di cui l'Inps chiede l'acquisizione è senz'altro ammissibile.

Al riguardo deve rilevarsi che la produzione nuova riguarda unicamente gli allegati B dell'atto di appello, ossia i singoli prospetti della contribuzione dovuta, elaborati per ogni lavoratore, debitamente individuato.

Ed invero, il "prospetto di regolarizzazione contributiva" prodotto dall'Inps in questa sede e allegato al doc.A del fascicolo d'appello, era già stato prodotto dalla Iperal in primo grado (cfr.doc.3 fasc.1° di quest'ultima società).

Del pari il CCNL cui si riferisce lo schema riepilogativo allegato dall'Inps al doc.C, era stato già prodotto in primo grado dalla cooperativa appellata.

Quanto alla nuova produzione, la Corte di Cassazione, in conformità ad un orientamento ormai consolidato, ha stabilito che «nel rito del lavoro occorre temperare il principio dispositivo con quello di verità, pertanto, ai sensi dell'art. 437,

comma 2, c.p.c., il deposito in appello di documenti non prodotti in prime cure non è oggetto di preclusione assoluta ed il giudice può ammettere, anche d'ufficio, detti documenti ove li ritenga indispensabili ai fini della decisione, in quanto idonei a superare l'incertezza dei fatti costitutivi dei diritti in contestazione, purché allegati nell'atto introduttivo, seppure implicitamente, e sempre che sussistano significative "piste probatorie" emergenti dai mezzi istruttori, intese come complessivo materiale probatorio, anche documentale, correttamente acquisito agli atti del giudizio di primo grado» (Cass. 11845/18; nello stesso senso, Cass. 7694/18; Cass. 7883/19).

Non si tratta di vanificare o alterare il regime delle preclusioni istruttorie del primo grado, ma di contemperarlo con il principio della ricerca della verità materiale, che notoriamente corrobora di sé il rito del lavoro.

Ciò sia perché il regime delle preclusioni istruttorie non è un carattere tanto coessenziale al sistema da non ammettere alternative, essendo soltanto una tecnica elaborata per assicurare il rispetto del contraddittorio, della parità delle parti nel processo e della sua ragionevole durata, tecnica che ben può essere contemperata con il principio della ricerca della verità materiale (sotteso questo principio alla possibilità per il giudice del lavoro di ammettere nuove prove anche d'ufficio).

Nella specie ricorrono i presupposti per ritenere l'ammissibilità del nuovo documento prodotto dall'Inps: lo

stesso consiste negli schemi esplicativi dei contributi omessi dalla cooperativa per i titoli per cui è causa (minimale contributivo calcolato sulla base del normale orario contrattuale e imponibile corretto per quanto riguarda le mensilità aggiuntive), con riferimento alla posizione di ogni singolo lavoratore (indicato nominativamente), e la somma di questi contributi corrisponde all'importo totale indicato nel verbale ispettivo; si tratta all'evidenza di documentazione che verte sui fatti fatti posti a fondamento delle difese dell'ente previdenziale, tempestivamente allegati dall'Inps sin dal primo grado, nella memoria di costituzione.

Ne deriva che la documentazione di cui l'ente previdenziale chiede la produzione in questo grado di giudizio è integrativa di quella già versata in atti e costituente una «pista probatoria» che andava, e va, certamente indagata, anche attraverso l'esercizio dei poteri ufficiosi.

In altri termini, è indubbio che nella specie i nuovi documenti vertano su fatti puntualmente allegati dall'Inps e rispetto ai quali sussistono già elementi, ritualmente e tempestivamente acquisiti nel giudizio di primo grado, meritevoli di approfondimento.

Per quanto attiene poi all'idoneità dei documenti di nuova produzione a superare l'incertezza dei fatti posti a fondamento delle difese dell'Inps, e quindi all'indispensabilità della prova di cui al cit.art.437 c.p.c., si tratta di documenti che

chiariscono definitivamente le modalità di calcolo del debito contributivo per cui è causa, modalità che il Tribunale ha ritenuto di difficile comprensione, così giustificando la nuova produzione dell'ente previdenziale.

La documentazione in questione va dunque ammessa.

Ciò statuito, sulla quantificazione del credito contributivo azionato dall'ente previdenziale non resta molto da dire: per ogni singolo socio lavoratore della Valtcoop impiegato nell'esecuzione dell'appalto in corso con Iperal, gli ispettori, da un lato, hanno calcolato i contributi dovuti sul minimale di legge, corrispondente alla retribuzione dovuta per il normale orario di lavoro contrattuale, individuando, per ogni anno, dal 2015 al 2018, le ore mancanti al raggiungimento di quest'ultimo orario e quindi il relativo imponibile contributivo; dall'altro lato, hanno calcolato correttamente le mensilità aggiuntive sul normale orario contrattuale, e non su quello effettivo inferiore, come aveva fatto la cooperativa, e sulla differenza tra quanto dovuto e quanto percepito dal singolo lavoratore, hanno conteggiato i contributi dovuti dalla cooperativa.

La determinazione del credito contributivo è dunque non soltanto assolutamente chiara, ma anche del tutto corretta, considerato che i dati presi in considerazione dai funzionari ispettivi sono stati estratti dal LUL e dalle buste paga dei lavoratori e la Valtcoop nulla ha contestato circa l'esattezza di questi dati.

Anche in punto la sentenza di primo grado va riformata e il credito contributivo dell'Inps nei confronti della Valtcoop, va quantificato nella somma complessiva esposta nel verbale di accertamento per cui è causa, e pari ad € 42.038,12.

.....

La Valtcoop, costituendosi nel presente grado di giudizio ha riproposto le difese, rimaste assorbite dall'accoglimento nel merito della sua domanda, circa la nullità dei verbali di accertamento per carenza di motivazione ex art. 3 L. 241/90 e per violazione del principio di ragionevolezza della durata dell'accertamento ispettivo.

Le difese sono infondate.

Sotto il profilo della carente motivazione, è sufficiente osservare che oggetto di causa non è la legittimità dell'atto amministrativo "verbale di accertamento", bensì la sussistenza del credito che con esso l'INPS vanta nei confronti della società.

In ogni caso, va osservato che il verbale riporta in modo dettagliato l'esito degli accertamenti e l'indicazione delle fonti di prova; descrive analiticamente il contenuto delle irregolarità accertate, distinte per le posizioni contributive; riporta in modo analitico (v. allegati al verbale) il conteggio della differenza di imponibile accertato, lavoratore per lavoratore e per ciascun periodo di paga, la corrispondente aliquota contributiva applicata e il conseguente addebito contributivo.

Considerazioni analoghe valgono con riferimento alla

durata del procedimento.

Nella fattispecie non si discute della legittimità di sanzioni amministrative applicate in esito all'accertamento ispettivo, ma solo della fondatezza o meno del credito INPS.

In ogni caso, la durata dell'accertamento, iniziato l'11 ottobre 2017, con il primo accesso ispettivo, e terminato il 2 agosto 2018, con la redazione dei verbali (tempestivamente notificati) è congrua, tenuto conto della complessità degli accertamenti, i quali hanno interessato un gran numero di lavoratori, hanno avuto ad oggetto numerose irregolarità e hanno richiesto vari verbali interlocutori prima della redazione dei verbali finali.

Inoltre, è pure vero che le ultime acquisizioni di documenti indispensabili per gli accertamenti finali (ad esempio il LUL dal gennaio al giugno 2018), sono avvenute, come esposto in premessa, tra il giugno ed il luglio 2018, e dunque a ridosso del verbale conclusivo.

Le doglianze della Valtcoop sono pertanto prive di fondamento.

.....

La cooperativa reitera in questa sede anche le difese di primo grado in materia di sanzioni civili e loro regime, difese pure rimaste assorbite nella pronuncia di accoglimento nel merito della domanda della Valtcoop.

Insiste nel sostenere che nel suo caso non sarebbe

applicabile il regime dell'evasione contributiva, ma, al più, dovrebbe operare quello della mera omissione, non essendo configurabile alcun intento doloso.

Anche questa difesa va disattesa.

L'art. 116, comma 8, della legge n.388/2000 così prevede: “i soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento di contributi o premi dovuti per prestazioni previdenziali ed assistenziali ovvero vi provvedano in misura inferiore a quella dovuta sono tenuti:
a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, *il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie*, al pagamento di una sanzione civile ...;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, *con l'intenzione* specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento ... ”

I contrasti interpretativi della disposizione che in origine erano sorti all'interno della Sezione lavoro della Corte Suprema, sono stati risolti dalla sent.28966/2011, che ha affermato principi poi recepiti dalla giurisprudenza successiva (cfr. ex plurimis Cass.10509/2012, 4188/2013, 28845/2015 e 8745/2016).

In particolare, nella sentenza 28966/2011 la Corte ha affermato che: la meno grave ipotesi della omissione sussiste

solo quando tutti gli adempimenti risultano effettuati, mancando solo il pagamento; l'”occultamento” non comporta necessariamente l'assoluta mancanza di qualsiasi elemento documentale che renda possibile l'eventuale accertamento della posizione lavorativa o delle retribuzioni, posto che anche soltanto attraverso la mancata o incompleta o non conforme al vero denuncia obbligatoria viene celato all'ente previdenziale (e quindi occultata) l'effettiva sussistenza dei presupposti fattuali dell'imposizione; un'interpretazione meno rigorosa del concetto di omissione, esteso a tutte le ipotesi che in qualunque modo abbiano reso possibile all'Ente previdenziale l'accertamento degli inadempimenti contributivi, anche a distanza di tempo, o in ritardo rispetto alle scadenze informative periodiche previste dalla legge, aggraverebbe la posizione dell'Istituto, imponendogli una incessante attività ispettiva, laddove il sistema postula, anche nel suo aspetto contributivo, per la sua funzionalità, una collaborazione spontanea tra i soggetti interessati; in relazione all'elemento soggettivo richiesto dalla lettera b dell'art. 8, l'omissione o anche soltanto l'infedeltà della denuncia è di per sé sintomatica (ove non meramente accidentale, episodica, strettamente marginale) della volontà di occultare i rapporti o le retribuzioni al fine di evitare, nella auspicata e non implausibile possibilità che la mancanza di successivi accertamenti o riscontri (da attuarsi per lo più nell'ambito temporale dei termini prescrizionali) consentano de facto di sottrarsi all'adempimento

contributivo ovvero di effettuare il versamento della contribuzione in misura inferiore al dovuto. Il giudice di legittimità ha tratto da questi principi il corollario che, in linea generale, l'inoltro di denunce infedeli o la loro omissione, da un lato, configura "occultamento" dei rapporti di lavoro e delle retribuzioni erogate, e dall'altro e al contempo, fa presumere la esistenza di una specifica volontà datoriale di sottrarsi al versamento dei contributi dovuti, senza che questa interpretazione conduca all'inutilità della modifica normativa introdotta dalla legge 388/2000, posto che, al contrario, proprio il rilievo dato all'elemento intenzionale consente di escludere l'ipotesi della evasione anche in ipotesi di denunce omesse o non veritiere, così che la suddetta presunzione (proprio perché non assoluta) può essere vinta, con onere probatorio al carico del datore di lavoro inadempiente, attraverso la allegazione e prova di circostanze dimostrative dell'assenza del fine fraudolento (perché, ad es., gli inadempimenti sono derivati da una negligenza o da altre circostanze).

Tali essendo i principi, nella fattispecie non risultano, ad avviso di questa Corte territoriale, elementi decisivi per superare la suddetta presunzione.

In considerazione del tipo di inadempimenti posti in essere dalla società appellante come sopra descritti (violazione del minimale contributivo), è evidente l'intento della società di sottrarsi al pagamento dell'integralità dei contributi dovuti per

legge, versando soltanto quelli derivanti dalla retribuzione corrisposta concretamente ai dipendenti e risultante dal LUL (inferiore a quella dovuta in virtù del normale orario di lavoro previsto contrattualmente), e rendendo assai difficoltoso all'Inps accertare, sulla base di detta documentazione, la parziale evasione dei contributi realmente dovuti.

Tanto è vero che l'omissione contributiva posta in essere dalla società è stata riscontrata solo attraverso il necessario accertamento ispettivo e non si sarebbe potuta riscontrare unicamente sulla base delle denunce contributive presentate dalla società.

Il regime sanzionatorio applicabile nella specie è pertanto quello dell'evasione contributiva, correttamente applicato dall'ente previdenziale, con conseguente sussistenza di un debito della società cooperativa nei confronti dell'Inps di € 15.604,14.

In conclusione, in riforma della sentenza di primo grado, tutte le domane proposte dalla Valtcoop nei confronti dell'Inps vanno respinte.

.....

Venendo alla posizione della Iperal s.p.a., intervenuta volontariamente nel giudizio di primo grado ai sensi dell'art.105 c.p.c., è pacifico che tra la società e la Valtcoop sia stato concluso un contratto di appalto avente ad oggetto il servizio di logistica e movimentazione merce presso alcuni punti vendita facenti capo alla committente Iperal, tra cui quello sito in Boario

Terme, Iper Adamello.

Deve ritenersi pure provato in giudizio che, diversamente da quanto opposto dalla Iperal, tutti i lavoratori individuati nominativamente nel verbale ispettivo del 2-6 agosto 2018, e con riferimento alle cui posizioni previdenziali è stato ricostruito il debito contributivo della Valtcoop di cui ai precedenti punti di motivazione, sono stati impiegati presso l'appalto in questione.

Al riguardo è sufficiente rilevare che nelle buste paga dei lavoratori e nel LUL (cfr. i relativi documenti prodotti dalla cooperativa) la sede di lavoro è indicata presso la Iperal (Iper Adamello), e i funzionari ispettivi, nella premessa del verbale, hanno dato atto di aver unicamente esaminato il LUL dei dipendenti della cooperativa presso Iper Adamello negli anni 2015-2017, nonché i contratti di lavoro dei dipendenti in forza alla cooperativa, presso Iper Adamello: è dunque certo che i lavoratori individuati dall'Inps abbiano sempre lavorato in esecuzione dell'appalto concluso da Iperal con la Valtcoop, essendo stati assunti proprio per svolgere in relativo servizio, presso l'ipermercato di Iperal.

A fronte di questi fatti, non vi possono essere dubbi sulla responsabilità solidale di Iperal, ai sensi dell'art.29, comma 2, del d.lgs.276/2003, per quanto attiene ai contributi omessi dalla Valtcoop, essendo la Iperal committente di quest'ultima.

Per quanto attiene invece alle sanzioni, è indubbio che la responsabilità solidale in questione non si estenda alle stesse,

come espressamente previsto dal citato art.29, comma 2, ultima parte del primo periodo (nella versione applicabile nella specie), secondo cui il committente risponde anche dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, “restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. ... ”.

D'altro canto, risulta in atti che il verbale ispettivo notificato ad Iperal, rivendica soltanto i contributi e non espone alcuna somma con riferimento alle sanzioni, riportando in corrispondenza di questa voce la dizione “non dovute” (cfr.doc.3 fasc.1° grado Iperal).

Va dunque affermata la responsabilità solidale di Iperal per quanto attiene al debito contributivo di Valtcoop, con esclusione delle sanzioni civili e somme aggiuntive.

La Iperal, a norma di legge (cfr. il cit.art.29, comma 2), gode del beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore, ma questa è questione che qui non rileva, attenendo alla fase esecutiva, nel senso che l'azione esecutiva potrà essere intentata dall'Inps nei confronti della Iperal solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore Valtcoop.

Per quanto riguarda infine l'azione di manleva e di regresso che la Iperal ha spiegato nei confronti della Valtcoop, deve osservarsi, quanto alla prima, che l'art.6.3 del contratto di

appalto prevede l'obbligo della cooperativa appaltatrice di manlevare la committente Iperal "per qualsivoglia pretesa di cui al presente articolo, ivi compreso quanto previsto in materia di responsabilità solidale della committente ai sensi dell'art.1676 c.c. e dell'art.29 d.lgs.276/2003".

La cooperativa in punto non ha replicato nulla, per cui va certamente affermata la sussistenza del suo obbligo di garanzia nei confronti della Iperal, con riferimento alle somme che quest'ultima società corrisponderà all'Inps, quale responsabile in solido della cooperativa medesima.

Quanto all'azione di regresso, la stessa è espressamente prevista a favore del committente dal cit.art.29, comma 2, ultimo periodo, che in materia rinvia alla disciplina del regresso nelle obbligazioni solidali.

Anche in questo caso la cooperativa nulla ha opposto, per cui alla Iperal va riconosciuta anche l'azione di regresso nei confronti del debitore principale Valtcoop, per il totale delle somme che sborserà a saldo del debito contributivo della cooperativa.

Entrambe le domande spiegate dalla Iperal nei confronti della Valtcoop meritano pertanto accoglimento e per il resto le difese della Iperal vanno dichiarate infondate.

.....

Per quanto attiene alle spese di lite, la riforma della sentenza di primo grado travolge di per sé la statuizione in

materia di spese, posto che la liquidazione delle spese processuali (del primo e del secondo grado) deve effettuarsi sulla base dell'esito finale della controversia, in sede di decisione di secondo grado.

E' noto il principio, costantemente affermato dalla Suprema Corte, secondo cui il giudice di appello, allorché riformi in tutto o in parte la sentenza impugnata, deve procedere d'ufficio, quale conseguenza della pronuncia di merito adottata, ad un nuovo regolamento delle spese processuali, il cui onere va attribuito e ripartito tenendo presente l'esito complessivo della lite, poiché la valutazione della soccombenza opera, ai fini della liquidazione delle spese, in base ad un criterio unitario e globale, con la conseguenza che si ha violazione del principio di cui all'art. 91 c.p.c., quando la parte soccombente venga ritenuta soccombente in un grado di giudizio e, invece, vincitrice in un altro grado.

Nella specie, alla luce dell'esito finale del presente giudizio, la Valtcoop è risultata totalmente soccombente nei confronti dell'Inps, con la conseguenza che la stessa va condannata al pagamento delle spese di entrambi i gradi di giudizio.

Per la loro liquidazione, per ogni grado di giudizio, si rinvia al dispositivo.

Per quanto riguarda le spese tra Inps e Iperal e tra Iperal e Valtcoop, ricorrono motivi per dichiararle interamente

compensate tra tutte le parti, visto che la Iperal è intervenuta volontariamente in giudizio e la stessa, pur risultando vincitrice per quanto attiene all'azione di manleva e di regresso nei confronti della cooperativa, è risultata soccombente sulle questioni di merito.

PQM

Riforma la sentenza n.372/2020 del Tribunale di Brescia e respinge il ricorso di 1° grado proposto dalla società Valtcoop Società cooperativa in liquidazione;

accerta il diritto di Iperal s.p.a. ad essere manlevata dalla Valtcoop società cooperativa in liquidazione di tutte le somme pretese dall'Inps e respinge per il resto il ricorso proposto da Iperal s.p.a.;

condanna Valtcoop società cooperativa in liquidazione, al pagamento in favore dell'Inps delle spese di entrambi i gradi di giudizio, liquidandole, per il primo grado, in complessivi € 2.500,00, e per il presente grado, in complessivi € 2.000,00, oltre accessori di legge;

dichiara interamente compensate tra le altre parti le spese di lite.

Brescia, 9 dicembre 2021

Il Consigliere Estensore

(Dott.ssa Giuseppina Finazzi)

Il Presidente

(Dott.Antonio Matano)