



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione controversie del lavoro

SENTENZA N. 443/2022
Depositata il 14 GIU. 2022
R.G. n. 833/21
Cron. n. 1598/2022

La Corte d'Appello, in composizione collegiale nelle persone dei seguenti magistrati:

dott.ssa Elena Vezzosi
dott.ssa Marcella Angelini
dott. Roberto Pascarelli
ha pronunciato la seguente

Presidente
Consigliere
Consigliere relatore

SENTENZA

nella causa civile di II grado iscritta al n. **833/2021** RGA
avverso la sentenza n. 59/2021 R.S. del Tribunale di Parma, Sezione Lavoro,
emessa in data 22/04/2021 e pubblicata in data 22/06/2021, non notificata;
avente ad oggetto: assegni per il nucleo familiare (A.N.F.);
posta in discussione all'udienza collegiale tenutasi in data 09/06/2022;
promossa da:

UMARU YA'SA BAKI (C.F.: BKAMYS58S13Z335Y) in proprio e quale
legale rappresentante *pro tempore* di **PROVA SOCIETA COOPERATIVA A**
R.L. (C.F.: 02678910346), rappresentati e difesi dall'Avv. Paolo Banzola ed
elettivamente domiciliati nel suo studio in Parma;

appellanti;

contro

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE – (C.F.
80078750587), in persona del l. r. p. t., rappresentato e difeso dagli Avv.ti
Valeria Giroldi ed Oreste Manzi, elettivamente domiciliato a Bologna presso la
sede provinciale dell'Istituto;

appellato;

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO
GLIINFORTUNI SUL LAVORO – INAIL (C.F.: 01165400589), in persona

del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dagli Avv.ti Salvatore Catamo e Giuseppe Carlà ed elettivamente domiciliato negli uffici dell'Avvocatura Regionale per l'Emilia Romagna dell'Inail, in Bologna;

appellato;

udita la relazione della causa fatta dal Consigliere Roberto Pascarelli;

esaminati gli atti e i documenti di causa;

udita la lettura delle conclusioni assunte dai procuratori delle parti costituite, come in atti trascritte;

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

La vicenda processuale per cui è causa è descritta in maniera puntuale e dettagliata nella gravata sentenza, ove si ha modo di leggere: << [...] *Con ricorso depositato in data 01.06.2016 e ritualmente notificato assieme al pedissequo decreto di fissazione di udienza, Umaru Ya'sa Baki, in proprio e quale legale rappresentante di Prova società cooperativa a r.l., conveniva in giudizio Inps e Inail innanzi all'intestato Tribunale, sezione lavoro, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "Voglia l'ill.mo Tribunale adito, contrariis reiectis e previa ogni declaratoria del caso e di legge: 1) accertare e dichiarare nullo, illegittimo, invalido o come meglio, il verbale di accertamento e notificazione n. PR00000/2016-175-01 del 21/03/2015, redatto da Inps, Inail e Direzione territoriale del Lavoro di Parma, qui impugnato, per tutti i motivi indicati nel presente atto; 2) nel merito, accertare e dichiarare che nessuna somma è dovuta dalla Prova soc. coop. a r.l. per il titolo recato nel verbale n. PR00000/2016-175-01 del 21/03/2015 in ragione – per i motivi esposti in questo atto – della nullità, invalidità o come meglio del citato verbale e degli atti conseguenti. Con vittoria delle spese di lite, oltre rimborso forf. 15% spese generali, iva e cpa come per legge, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore antistatario".*

Provvedeva a costituirsi in giudizio l'Inps al fine di chiedere l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "In via preliminare, vista la domanda riconvenzionale in atti, disporre ai sensi dell'art. 418 c.p.c. nuova udienza di comparizione parti. Quindi voglia l'Ill.mo sig. Giudice adito, respinta ogni diversa istanza eccezione e deduzione: in via principale: nel merito, respingere la domanda di controparte siccome infondata in fatto e diritto per i motivi di cui in narrativa. In via riconvenzionale, accertata l'applicabilità e la mancata

applicazione da parte della ricorrente, a fini contributivi e di identificazione della retribuzione minimale, dei CCNL Autotrasporti – Facchinaggio Logistica sottoscritto, in data 25/01/2005, per la parte datoriale, ex pluribus, da Assologica, Federtrasporti, Federlogistica, Fiap/l, Unitai, Confrtrasporto, Agci, Agci – Servizi, Ancst – Legacoop – Anita – Claaconfartigianato Trasporti, Acotras, Federlavoro e Servizi – Concoperative, Legacoopservizi oltre altre sigle e per la parte lavoratrice da e Filt-Cgil, Fit – Sici, Uiltrasporti e successivi rinnovi (doc. 18) ed integrazioni con violazione dell'art. 1 L. 389/1989 come interpretato dall'art. 2 co 25 L. 549/1995 e dell'art. 7 co 4 L. 248/2007, nonché l'indebita sottrazione all'imponibile contributivo della cd indennità di trasferta Italia nonché l'indebita sottrazione all'imponibile contributivo di ore o giornate di assenza imponibile qualificate assenze giustificate, con conseguente obbligo, in capo alla cooperativa Prova scarl, di versamento della contribuzione come richiesta nel verbale per cui è causa, e relative sanzioni ed accessori, sugli imponibili contributivi effettivi per i periodi ed in relazione ai lavoratori di cui è causa, l'Ill.mo Tribunale adito voglia condannare parte ricorrente al pagamento dei contributi previdenziali, relativi accessori di legge, per una somma di € 387.916,00 di cui € 274.126,00 a titolo di contributi ed € 113.790,00 a titolo di sanzioni e accessori sui contributi dovuti (art. 116 co. 8 L. 338/2000 lett. b) nonché al pagamento delle somme successive maturate e maturande ai suddetti titoli fino al pagamento effettivo, ovvero a quelle somme, maggiori o minori, che dovessero essere ritenute giuste e/o eque all'esito del presente giudizio, anche a mezzo di CTU tecnico-contabile che si d'ora si richiedere. Con vittoria di spese e competenze di giudizio oltre ad accessori come per legge". Si costituiva in giudizio altresì l'Inail, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "Voglia l'illustrissimo Sig. Giudice del lavoro di Parma rigettare il ricorso poiché infondato sia in fatto che in diritto e per l'effetto dichiarare corretti validi e legittimi i verbali impugnati; il tutto con condanna alle spese, della ricorrente, come per legge".

Con separato ricorso depositato in data 16.01.2017, Umaru Ya'sa Baki e Prova società cooperativa a r.l. convenivano in giudizio l'Inail innanzi al Tribunale di Parma in funzione di Giudice del lavoro al fine di chiedere l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "Voglia l'ill.mo Tribunale adito, contrariis reiectis e previa ogni declaratoria del caso e di legge e, in particolare, previo



accertamento della nullità, invalidità, infondatezza o come meglio del verbale di accertamento e notificazione n. PR00000/2016-175-01 del 21/03/2015, redatto da Inps, Inail e Direzione Territoriale del Lavoro di Parma, accertare e dichiarare la nullità, illegittimità infondatezza o come meglio del provvedimento Inail di variazione del rapporto assicurativo di cui al presente ricorso e, per l'effetto, dichiarare che nulla è dovuto da Prova. soc. coop. a Inail per i titoli e le ragioni ivi indicate, con conseguente annullamento dei provvedimenti impugnati; Con vittoria delle spese di lite, oltre rimborso forf. 15% spese generali, iva e cpa come per legge, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore antistatario". Provvedeva a costituirsi anche nel suddetto giudizio l'Inail, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "Voglia l'illustrissimo Sig. Giudice del lavoro di Parma rigettare il ricorso poiché infondato sia in fatto che in diritto e per l'effetto dichiarare corretti validi e legittimi i verbali impugnati; il tutto con condanna alle spese, della ricorrente, come per legge".

Stante la ravvisata sussistenza di ragioni di connessione oggettiva e soggettiva tra le due cause, il Giudice precedentemente assegnatario di entrambi i procedimenti disponeva che le stesse venissero riunite ai sensi dell'art. 274, primo comma, c.p.c..

Le cause riunite venivano quindi istruite tramite prove documentali e testimoniali. All'esito dell'istruttoria orale, il Giudice ammetteva consulenza tecnica d'ufficio al fine di accertare la correttezza degli importi calcolati negli allegati del verbale unico di accertamento n. PR00000/2016 - 175 - 01 del 21.03.2016 a titolo di contributi e somme aggiuntive.

All'udienza di discussione del 22.04.2021, parte ricorrente insisteva nell'eccezione di nullità della CTU già precedentemente formulata e argomentata nelle note depositate in data 04.11.2019, si riportava ai ricorsi ed insisteva per l'accoglimento delle conclusioni ivi rassegnate mentre le parti convenute si riportavano alle rispettive memorie difensive, insistendo per l'accoglimento delle conclusioni ivi formulate (...)

Tanto premesso in relazione allo svolgimento del processo, le parti ricorrenti hanno proposto un primo ricorso di accertamento negativo delle contestazioni contenute nel verbale unico di accertamento n. PR00000/2016 - 175 - 01 del 21.03.2016 ed un successivo ricorso di impugnazione della variazione del tasso di premio assicurativo applicabile a partire dallo 02.05.2013, comunicata con

missiva del 15.06.2016, con richiesta di pagamento di un importo a tale titolo pari ad euro 89.928,84, da maggiorare con interessi e sanzioni civili.

Per quanto riguarda dapprima il verbale unico di accertamento e notificazione, lo stesso è stato emesso all'esito di un complesso accertamento ispettivo congiunto operato da funzionari Inps, Inail e della Direzione territoriale del lavoro di Parma, che ha riguardato la cooperativa a responsabilità limitata Prova, esercente, sulla base di quanto da essa stessa dichiarato all'Inps e alla CCIA di Parma e di quanto risultante dal regolamento da essa adottato, attività di facchinaggio, confezionamento, pulizia, igiene ambientale e servizi accessori.

Nel corso dell'accertamento, sono stati effettuati dei sopralluoghi presso alcune delle società committenti con cui la cooperativa aveva stipulato contratti di appalto, ove i soci risultavano impiegati, ovvero presso le sedi di Giovanni Ferrari s.r.l., Terre Verdiane s.r.l. e Gualerzi S.p.A., e ivi venivano sentiti a sommarie informazioni i dipendenti impiegati nell'appalto. Nel sopralluogo presso lo stabilimento della Giovanni Ferrari s.r.l., società con cui la Prova aveva stipulato un contratto di appalto per servizi di movimentazione e confezionamento a far data dallo 01.05.2013, gli organi di vigilanza accertavano che i soci della cooperativa ricorrente erano stati suddivisi in due gruppi, un primo gruppo, composto prevalentemente da donne, che svolgeva attività nel reparto c.d. "degli affettati", occupandosi del confezionamento nelle vaschette di plastica del prosciutto affettato, il secondo gruppo costituito da operai addetti ad attività di movimentazione, quali il carico e scarico dei prosciutti freschi, dei prosciutti stagionati e dei prosciutti semi-lavorati e del loro relativo stoccaggio nelle sale di lavorazione. In particolare, durante l'accesso ispettivo venivano rivenuti i lavoratori Emma Abu, Chibuike Adacke, Alessandra Di Pretoro, Veronica Pinzari, Jennifer John e Juliet Apata.

Nel corso invece dell'accesso ispettivo effettuato in data 07.05.2015 presso il prosciuttificio Gualerzi S.p.A., con cui la cooperativa ricorrente aveva sottoscritto un contratto d'appalto per lo svolgimento dei servizi di movimentazione dei prodotti e delle attività preliminari e complementari con decorrenza dallo 01.07.2013, gli ispettori accertavano l'impiego presso l'appalto dei tre lavoratori della cooperativa David Okechukwu Nwaokolo, Ibraim Diakite e Gennaro Di Napoli mentre, durante l'ulteriore sopralluogo ispettivo effettuato presso la sede di Le Terre Verdiane s.r.l., con cui la società



ricorrente aveva sottoscritto un analogo contratto per la movimentazione dei prodotti a far data dallo 01.10.2014, veniva verificata la presenza dei due lavoratori James Joseph e Charles Osei.

Sulla base della documentazione acquisita e delle dichiarazioni dei lavoratori assunte, gli organi di vigilanza accertavano che la cooperativa Prova applicava ai propri dipendenti il contratto collettivo Unci - Confsal che prevede retribuzioni complessivamente inferiori a quelle stabilite dal contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore di riferimento. In particolare, il contratto collettivo applicato dalla cooperativa prevede la corresponsione della remunerazione nei primi tre giorni di malattia solo quando la medesima si protragga per un periodo superiore ai 10 giorni e, comunque, in misura ridotta, e non contempla la corresponsione della quattordicesima mensilità.

Nel verbale unico di accertamento e notificazione, si provvedeva pertanto alla determinazione delle differenze di imponibile omesse dalla cooperativa ricorrente sulla base dell'applicazione del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore di riferimento e a calcolare, conseguentemente, il differenziale contributivo dovuto dalla stessa per il periodo oggetto di accertamento.

Gli organi di vigilanza constatavano altresì che, a far tempo dal giugno 2013, alla quasi totalità dei soci lavoratori era stato talvolta registrato un orario di lavoro inferiore a quello stabilito con il contratto individuale di lavoro e, in particolare, che erano state registrate ore e/o giornate non lavorate e non retribuite qualificate sul foglio paga con la voce "AG", ossia assenza giustificata. Sulla base delle dichiarazioni dei lavoratori in base alle quali era la cooperativa datrice di lavoro a far pervenire a ciascun lavoratore indicazioni precise sui giorni e gli orari di lavoro, gli ispettori procedevano alla determinazione dell'imponibile omesso in relazione alle giornate e/o ore registrate sul LUL come assenze giustificate e, in assenza di registrazioni sul LUL, sulla base dell'imponibile mensile spettante. Dal conteggio, venivano esclusi i periodi di aspettativa dei lavoratori Ojo e Samugana.

Gli organi ispettivi provvedevano altresì a verificare la corretta applicazione dell'istituto d'RellGa trnas.fe4rt8a 1/2016 e verificavano che, sul libro unico del lavoro, a partire sempre dal mese di giugno 2013, risultavano registrate somme

corrisposte a titolo di indennità di trasferta, in quanto tali esenti da contribuzione. Nel corso dell'accertamento, veniva appurato che nelle comunicazioni di assunzione dei dipendenti della cooperativa trasmesse al Centro per l'Impiego di Parma veniva indicato quale luogo di lavoro la sede legale della società, sita a Parma, via Liani n. 13, ma che, presso la medesima, lavorava solo un'impiegata assunta con contratto di lavoro a tempo parziale mentre i soci lavoratori prestavano la loro attività lavorativa sempre in luoghi diversi, ovvero presso gli stabilimenti delle società committenti, e dovevano, pertanto, essere qualificati come trasfertisti. Sulla base di detta qualificazione, gli ispettori provvedevano quindi al recupero dei contributi omessi sul 50 % dell'imponibile relativo alle suddette somme registrate a titolo di trasferta. In relazione, poi, ai lavoratori elencati in un'apposita tabella all'interno del verbale unico di accertamento e notificazione, veniva accertato che era stato indicato sul LUL un numero di indennità di trasferta effettuate superiore al numero di giornate lavorate. L'imponibile omesso veniva ricavato dal confronto tra i dati emergenti dal libro unico del lavoro esibito dalla società cooperativa con quelli risultanti dagli archivi automatizzati, dalle dichiarazioni rese dai lavoratori e dai committenti e facendo applicazione correttamente delle previsioni del contratto collettivo.

Infine, nel verbale unico di accertamento e notificazione si procedeva a disconoscere il rapporto di lavoro a tempo parziale tra la cooperativa e il lavoratore Charles Osei nel periodo dallo 09.06.2015 al 23.07.2015 in quanto veniva accertato che lo stesso aveva lavorato a tempo pieno. Gli ispettori procedevano pertanto a determinare l'imponibile non denunciato relativamente anche alle ore di lavoro supplementare svolte dal lavoratore in tale lasso temporale.

Complessivamente, gli ispettori accertavano che, nel periodo oggetto di accertamento dal maggio 2013 al settembre 2015, era stato omesso da parte della cooperativa Prova il versamento di contributi per un importo complessivo di euro 274.126,00 e che risultavano dovute somme aggiuntive pari ad euro 113.790,00 in applicazione dell'art. 116, ottavo comma, lett. b), l. n. 388/2000.

Sulla base delle conclusioni raggiunte nel verbale unico di accertamento e notificazione n. PR00000/2016 - 175 - 01 del 21.03.2016 e degli esiti ispettivi del verbale Inail n. 201600064 del 27.05.2016, l'ente assicuratore provvedeva a



comunicare alla società ricorrente la debenza di un importo a titolo di premi e sanzioni pari ad euro 89.928,84.

Nel verbale Inail del 27.05.2016, il funzionario di vigilanza, preso atto degli esiti dell'accertamento congiunto cristallizzati nel verbale unico di accertamento e notificazione e, in particolare, dello svolgimento da parte dei lavoratori della cooperativa non solo di attività di confezionamento ma anche di attività di movimentazione, provvedeva ad aggiungere alla voce tariffaria originaria 9311, caratterizzante la prima attività svolta, la voce tariffaria 9232, relativa al lavoro di carico e scarico merci, nella misura del 50 % e con decorrenza dallo 02.05.2013.

Ebbene, in entrambi i ricorsi, Umaru Ya'sa Baki e Prova società cooperativa a r.l. hanno contestato le conclusioni dell'accertamento ispettivo congiunto. In particolare, per quanto riguarda la questione relativa al contratto collettivo applicabile, i ricorrenti hanno dedotto che, nel verbale unico di accertamento e notificazione, i funzionari ispettivi hanno omesso di indicare il contratto collettivo applicato per il calcolo degli imponibili omessi e, conseguentemente, non hanno dimostrato la maggior rappresentatività dei sindacati stipulanti lo stesso; hanno altresì evidenziato come il contratto collettivo Unci/Confsal soddisfi tutti i criteri giurisprudenziali su cui si basa il concetto di maggior rappresentatività dell'organizzazione sindacale stipulante, quali il numero degli iscritti, la presenza significativa sul territorio nazionale, la pluricategorialità ed intercategorialità nonché l'effettività dell'attività di tutela condotta con continuità e sistematicità.

In relazione alla contestazione relativa all'omessa contribuzione delle giornate indicate come assenze giustificate, i ricorrenti hanno eccepito la non applicabilità al caso di specie della disciplina della mora credendi ex art. 1217 c.c. in quanto i soci lavoratori non avrebbero mai intimato alla società di ricevere la prestazione lavorativa e hanno rilevato come tali assenze fossero riconducibili non RallGa vnol.o4nt8à 1/2016

datoriale bensì a precise richieste degli stessi lavoratori.

Quanto al regime delle trasferte, Umaru Ya'sa Baki e la cooperativa Prova hanno in particolare evidenziato come la sede legale della società fosse anche sede operativa in quanto, differentemente da quanto rilevato dagli ispettori, ivi si trovavano gli uffici e operavano i suoi organi amministrativi e di direzione.

In relazione infine alla prestazione lavorativa resa da Charles Osei, i ricorrenti hanno contestato che lo stesso abbia svolto ore di lavoro supplementare rispetto alle 24 ore previste nel contratto di apprendistato.

Nessuna specifica contestazione è invece stata mossa in relazione al contenuto del verbale Inail n. 201600064 del 27.05.2016.

Inps e Inail, nelle rispettive memorie difensive, hanno rimarcato la correttezza dell'accertamento ispettivo e delle conclusioni raggiunte all'esito dello stesso. [...] >>.

Il Tribunale di Parma, in funzione di Giudice del lavoro, all'esito dell'udienza del 22.04.2021, ha pronunciato la sentenza n. 59/2021 R.S., pubblicata in data 22/06/2021, così statuendo: “ - *rigetta le domande proposte da Baki Umaru Ya'sa e Prova società cooperativa a r.l. nei confronti di Inps e Inail;*

- in accoglimento della domanda riconvenzionale proposta dall'Inps, condanna Prova società cooperativa a r.l. a corrispondere all'Inps la somma di euro 387.916,00 a titolo di contributi e somme aggiuntive, oltre ad accessori di legge;

- compensa le spese di lite tra le parti;

- pone le spese delle consulenze tecniche d'ufficio, come separatamente liquidate, definitivamente a carico di Baki Umaru Ya'sa e Prova società cooperativa a r.l.;

- riserva in sessanta giorni il deposito della motivazione della sentenza”.

Il Giudice di prime cure, in estrema sintesi, all'esito della complessa attività istruttoria svolta, ha ritenuto fondati gli accertamenti mossi nei confronti degli allora ricorrenti, respingendo integralmente le loro richieste ed eccezioni, innanzi riepilogate.

Con ricorso depositato in data 03/12/2021, PROVA società cooperativa a r.l., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore* sig. BAKI UMARU YA'SA, anche in proprio, hanno proposto appello nei confronti della predetta sentenza, rassegnando le seguenti conclusioni: “*Voglia l'Ill.ma Corte adita, rigettata ogni diversa e contraria istanza e previa ogni declaratoria del caso e di legge, riformare integralmente la sentenza impugnata n. 59/2021 resa dal Tribunale di Parma inter partes, con ogni conseguenza di legge, per tutti i motivi sopra esposti.*

Con vittoria delle spese di entrambi i gradi, oltre rimborso forf. 15% spese generali, iva e cpa come per legge”.

A fondamento delle suesposte conclusioni, gli appellanti, reiterando in concreto



solo alcune delle eccezioni già sollevate in primo grado, hanno articolato tre motivi di gravame, così rubricati: *“1) Sul CCNL applicabile e minimi retributivi;” “2) Secondo motivo di censura - Sul computo delle assenze giustificate”, “3) Terzo motivo di censura – sulla qualificazione delle trasferte”*.

Con il primo motivo di gravame, gli appellanti censurano le conclusioni raggiunte dal Giudice di prime cure in punto all'applicabilità, ai fini dell'individuazione della c.d. retribuzione minimale contributiva di cui all'art. 1, primo comma, d.l. n. 338/1989, come convertito dalla l. n. 389/1989, del CCNL Autotrasporto, Merci e Logistica, sottoscritto, da parte datoriale, *ex pluribus*, da Assologistica, Federtrasporti, Federlogistica, Fiap/l, Unitai, Confrtrasporto, Agci, Agci-Servizi, Ancst – Legacoop, Acotras, Federlavoro e servizi – Confcooperative e Legacoopservizi e, sul versante dei lavoratori, da Filt – Cgil, Fit – Sici e Uiltrasporti in data 29.01.2005, rinnovato in data 01.08.2013 e successivamente in data 08.05.2015, in luogo del CCNL sottoscritto da UNCI-CONFSAL applicato dall'azienda, evidenziando, innanzitutto, che “nel verbale ispettivo redatto dagli organi di vigilanza non vi è alcuna traccia dell'indicazione di un qualsiasi CCNL”, con conseguente nullità di tale atto e che, comunque, “(...) spettava ai convenuti INPS ed INAIL fornire la dimostrazione della maggiore rappresentatività (o la maggiore rappresentatività comparativa) dei sindacati stipulanti il CCNL ritenuto applicabile”; onere probatorio, a dire degli odierni appellanti, rimasto inadempito.

Con il secondo motivo di gravame, gli appellanti censurano le conclusioni raggiunte dal Giudice di prime cure “sul computo delle assenze giustificate”, rimarcando esclusivamente che “(...) *la mancata indicazione nel verbale ispettivo del CCNL di riferimento impedisce chiaramente di poter svolgere una qualsiasi comparazione tra CCNL diversi e, soprattutto, di individuare quale sia la retribuzione minima da prendere come base di calcolo dei contributi, e sulla quale l'INPS ha fondato le sue pretese*”.

Con il terzo motivo di gravame, infine, gli appellanti censurano la sentenza gravata nella parte in cui ha ritenuto corretta la qualificazione, operata dagli organi di vigilanza, dei propri soci lavoratori come “trasfertisti” con conseguente “recupero dei contributi omessi sul 50% dell'imponibile relativo alle somme registrate a titolo di trasferta esente per ciascun lavoratore”, denunciando come il Giudice a *quo* non avrebbe correttamente interpretato la normativa di

settore.

L'INAIL, ritualmente costituitosi in giudizio, ha contestato in fatto ed in diritto la fondatezza del gravame *ex adverso* proposto, chiedendo di "(...) di confermare integralmente la sentenza appellata", il tutto con vittoria delle spese del grado.

L'INPS, ritualmente costituitosi in giudizio, ha contestato la fondatezza del gravame *ex adverso* proposto, chiedendone la reiezione, con conseguente integrale conferma della sentenza impugnata, vinte le spese del grado.

Tanto premesso circa lo svolgimento del giudizio, rileva preliminarmente la Corte che la sentenza gravata risulta essere passata in giudicato sia nella parte in cui ha ritenuto legittima la contestazione afferente alla prestazione lavorativa resa da Charles Osei nel periodo dallo 09.06.2015 al 23.07.2015; sia nella parte in cui ha implicitamente ritenuto la legittimità e la correttezza del verbale Inail del 27.05.2016 (con cui il funzionario di vigilanza, preso atto degli esiti dell'accertamento congiunto cristallizzati nel verbale unico di accertamento e notificazione e, in particolare, dello svolgimento da parte dei lavoratori della cooperativa non solo di attività di confezionamento ma anche di attività di movimentazione, provvedeva ad aggiungere alla voce tariffaria originaria 9311, caratterizzante la prima attività svolta, la voce tariffaria 9232, relativa al lavoro di carico e scarico merci, nella misura del 50 % e con decorrenza dallo 02.05.2013) ed, infine, nella parte in cui ha disatteso le eccezioni di nullità sollevate dall'allora parte ricorrente nei confronti della CTU contabile svolta in primo grado; trattandosi di autonomi capi della pronuncia appellata non oggetto di specifica censura.

Ciò posto, per ragioni di chiarezza espositiva, appare opportuno analizzare distintamente i tre motivi di gravame proposti dagli odierni appellanti.

Per quanto attiene, il CCNL applicabile e i minimi retributivi, l'art 1 L. 389/1989 statuisce che la contribuzione è dovuta sulla base della retribuzione spettante al lavoratore subordinato, purchè non inferiore alle remunerazioni minimali previste *ex lege* o dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, stipulata a cura delle sigle sindacali più rappresentative a livello nazionale.

Successivamente, con l'art. 2 comma 25, della legge n. 549 del 1995, il legislatore ha introdotto una norma interpretativa, precisando che: "*l'art. 1 del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che,*



in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative della categoria".

Nell'ambito delle cooperative tale disposizione è stata ribadita dall'art. 7, comma 4, del D.L. 31 dicembre 2007 n°248, convertito con Legge 28 febbraio 2008, n° 31 disponendo che: *"Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria".*

Pertanto il principio generale vigente in materia contributiva comporta il sorgere dell'obbligo in relazione alla retribuzione dovuta sulla scorta della contrattazione nazionale di settore, come testè descritta, non già in relazione alla retribuzione effettivamente corrisposta.

Attraverso la normativa citata, che ha trovato conferma nel successivo art. 6 co 8 D.lgs. 314/1997 il legislatore, ispirandosi ad un orientamento che si era già consolidato in giurisprudenza, in relazione alla determinazione della base retributiva imponibile ex art. 12 della legge n. 153 del 30 aprile 1969, ha inteso garantire livelli di prestazioni previdenziali commisurate alle retribuzioni adeguate e sufficienti, stabilendo, in particolare, quanto all'ipotesi più frequente di retribuzione non stabilita da legge o regolamento, che la contribuzione previdenziale fosse determinata con riguardo alle retribuzioni che, sebbene non erogate e non percepite, fossero però previste dalla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa su scala nazionale, come tali da reputarsi adeguate e proporzionali.

Pertanto eventuali contratti, anche collettivi, non rientranti in quelli aventi le descritte stimate, possono trovare applicazione solo se idonei ad assicurare trattamenti peggiori rispetto a quelli previsti dai CCNL maggiormente rappresentativi.



In giurisprudenza, è stato affermato in materia che: *ex pluribus* " Ne consegue che l'art. 1 del d.l. n. 338 del 1989, conv. in legge n. 389 del 1989, sancendo che la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non può essere inferiore all'importo della retribuzione stabilito da leggi, regolamenti e contratti collettivi, non solo rende insensibile l'obbligo contributivo rispetto all'eventuale inadempimento retributivo del datore di lavoro, ma impone altresì di prendere a base di calcolo dei contributi previdenziali la retribuzione dovuta, e non quella corrisposta, di fatto, in misura inferiore. (*ex pluribus* Cassazione civile sez. lav. 17 aprile 2012 n. 6001, Cassazione civile sez. lav. 05/01/2012 n. 16; Cassazione civile, sez. lav. 07/01/2009 n. 46; Cassazione civile, sez. lav. :08/02/2006:2758)

Nonché "Anche con riguardo alla determinazione dei contributi dovuti dalle imprese cooperative per il lavoro prestato dai soci, i quali, ai fini della tutela previdenziale, sono equiparati ai lavoratori subordinati, l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (cosiddetto *minimale contributivo*), secondo il riferimento a essi fatto - con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale - dal comma 1 dell'art. 1 d.l. 338/1989, e ciò senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 cost. (cosiddetto *minimale retributivo costituzionale*), che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre - con incidenza sul distinto rapporto di lavoro - ai fini della determinazione della giusta retribuzione." (Cassazione civile sez. lav. 28 ottobre 2008: n. 25882; conf. Cassazione civile, sez. lav., 26 aprile 2007, n. 9967; Cassazione civile, sez. lav., 27 settembre 2005, n. 18835; Cassazione civile, sez. lav., 26 settembre 2005, n. 18761, Cassazione civile, sez. lav., 25 settembre 2004 n. 19308; Cassazione civile, sez. lav., 24 febbraio 2004, n. 3675; Cassazione civile, sez. lav., 07 novembre 2003 n. 16762; Cassazione civile, sez. lav., 04 aprile 2003 n. 5351; Cassazione civile, sez. lav., 07 marzo 2003 n. 3491; Cassazione civile, sez. un., 29 luglio 2002 n. 11199; Cassazione civile, sez. lav., 02 maggio 2001, n. 6157; Cassazione civile, sez. lav., 27 luglio 2000 n. 9852).

In proposito appare del tutto inconferente l'eventuale affiliazione della società



odierna appellante all'una piuttosto che all'altra associazione sindacale.

La Giurisprudenza di legittimità è chiara in proposito. *"L'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (cosiddetto minimale contributivo), secondo il riferimento ad essi fatto — con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale — dall'art. 1 del d.l. n. 338 del 1989, convertito nella legge n. 389 del 1989, senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 cost. (cosiddetto minimo retributivo costituzionale), che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre — con conseguente influenza sul distinto rapporto di lavoro — ai fini della determinazione della giusta retribuzione; né è configurabile la violazione dell'art. 39 cost., alla stregua dei principi espressi con la sentenza della Corte cost. n. 342 del 1992, per via dell'assunzione di efficacia "erga omnes" dei contratti collettivi nazionali, essendo l'estensione limitata — secondo la previsione della legge — alla parte economica dei contratti soltanto in funzione di parametro contributivo minimale comune, idoneo a realizzare le finalità del sistema previdenziale e a garantire una sostanziale parità dei datori di lavoro nel finanziamento del sistema stesso"* (Cassazione civile, sez. lav., 05/01/2012 n 16 — in senso conforme Cassazione civile, sez. lav., 08/02/2006 n 2758 nonché *"L'art. 1 l. n. 389 del 1989 agisce solo sul piano del rapporto previdenziale, stabilendo un parametro comune, al fine di garantire una sostanziale parità dei datori di lavoro nel finanziamento del sistema previdenziale. Per tale motivo, non sussiste alcun dubbio di legittimità costituzionale in relazione agli art. 18 e 39 cost., non implicando tale norma una estensione autoritativa, vietata dall'art. 39 cost., della contrattazione collettiva nel rapporto sostanziale di lavoro stipulato dai datori che non aderiscono alle associazioni stipulanti e che restano liberi, nei limiti di cui all'art. 36 cost., di non attenersi ai minimi contrattuali."* Cassazione civile, sez. lav., 26/09/2005, n. 18761).

Pertanto, come sottolineato dalla Suprema Corte di Cassazione, pur essendo libere le parti di disciplinare i propri rapporti personali anche in maniera divergente da quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, rimane fermo l'obbligo previdenziale, statuito da norma imperativa, di porre a base



dell'imponibile contributivo le retribuzioni minimali previste *ex lege* o dalla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dell'art 1 L. 389/1989.

La *ratio* della normativa di cui all'art 1 L. 389/89 è stata esplicitata dal Supremo Collegio in una serie successiva di pronunce: *Sentenza C Cassazione n 3906/2003*. "la legge determina quindi un imponibile "minimo" da sottoporre a contribuzione, al di sotto del quale non è possibile scendere, ancorché la retribuzione dovuta ed erogata al lavoratore sia inferiore.

E' pertanto la fonte collettiva che funge da parametro per la determinazione dell'obbligo contributivo minimo e per scelta legislativa questo parametro viene ritenuto il più idoneo ad adempiere alla funzione di tutela assicurativa, nonché a garantire l'equilibrio finanziario della gestione.

La retribuzione contributiva è stata quindi ancorata ad una nozione di retribuzione "virtuale", poiché la retribuzione stabilita dal contratto collettivo, non è sempre e necessariamente quella dovuta al dipendente, la quale può essere legittimamente inferiore nel caso in cui non sia obbligatoria l'applicazione di contrattazione collettiva di diritto comune".

Con la legge del 1989 si è dunque posto un limite minimo "incomprimibile" di retribuzione valevole esclusivamente ai fini previdenziali, al di sotto del quale non si può scendere, con la precisazione che resta ferma la piena operatività degli accordi collettivi diversi da quelli stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (ad es. gli accordi aziendali), ovvero gli accordi individuali, quando determinino una retribuzione superiore al minimale.

In altri termini, con la normativa del 1989 il legislatore ha determinato convenzionalmente la retribuzione contributiva, indicando come riferimento il contratto collettivo leader, pur senza rendere obbligatorio il rispetto della parte normativa.

Secondo la decisione 19308/2004, riecheggiata dalla sentenza 9967/2007: "la *ratio* dell'art. 1 del d.l. 9 ottobre 1989 conv. in legge 7 dicembre 1989 n. 389, riposa sulla necessità di assicurare a tutti i lavoratori di un determinato



settore trattamenti pensionistici adeguati e perequati attraverso la parità di contribuzione, che rimane, in tal guisa, insensibile alla retribuzione effettivamente corrisposta, atteso che viene ragguagliata a quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, se superiore quella prevista dalla contrattazione nella specie applicata.

A questo proposito non rappresenta ostacolo idoneo a frustrare le finalità del legislatore nemmeno la mancanza di una contrattazione collettiva su base nazionale di un determinato settore.

Anche in tal caso infatti il richiamo normativo impone comunque di assumere una contrattazione collettiva quale parametro per il calcolo dei contributi".

Con riferimento alle imprese cooperative, quale quella per cui è causa, la Suprema Corte, con la sentenza n. 3491/2003, ha puntualizzato: "la efficacia dell'autonomia collettiva nei confronti dei datori di lavoro non aderenti, se pure limitatamente agli indicati fini di una più efficace tutela previdenziale dei lavoratori, opera ovviamente anche con riguardo alla determinazione dei contributi dovuti dalle imprese cooperative per il lavoro prestato dai soci, i quali sono equiparati ai lavoratori subordinati, ai fini della tutela previdenziale, per l'attività prestata in funzione degli scopi istituzionali della società cooperativa, secondo la ricordata *fictio iuris*, che risale all'art. 2 del R.D. 28 agosto 1924 n.1422".

"Anche per tali lavoratori, dunque, può e deve farsi riferimento al contratto collettivo nazionale del corrispondente settore industriale, senza che possa assumere alcun rilievo in contrario un eventuale accordo stipulato dalle rappresentanze sindacali delle imprese del settore e dei relativi lavoratori, che abbia previsto, per la determinazione dell'imponibile contributivo, una retribuzione di importo inferiore rispetto a quella prevista dalla predetta contrattazione nazionale" (in tali termini cfr. Cass n 140 del 1999) . "

Tale decisione appare altresì in armonia con l'art 3 co 1 L 142/2001, ai sensi del quale: "fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del



settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo".

Il legislatore con il citato art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, conv. in legge n. 31 del 2008, ha ribadito che: *"fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria".*

Il panorama normativo e giurisprudenziale testè citato acclara come appaia insuscettibile di censura la pretesa degli istituti odierni di applicare, a fini contributivi, i minimali retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore sottoscritta dalle associazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Tutto ciò doverosamente premesso, ritiene la Corte, che il Giudice di prime cure nella sentenza gravata abbia fatto corretta e puntuale applicazione al caso di specie delle norme di legge citate, così come interpretate da una consolidata giurisprudenza di legittimità, osservando in relazione alla questione in esame che: << [...] Orbene, dalla disamina normativa sopra effettuata, risulta chiaro come la società ricorrente avesse l'obbligo giuridico di applicare il contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella propria categoria merceologica.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i soci e i dipendenti delle cooperative esercenti servizi di pulizia ed ausiliari nonché servizi integrativi e multiservizi ai vari settori merceologici Unci – Confsal scelto dalla società ricorrente non ha, sul piano sindacale, la rappresentatività necessaria affinché la sua applicazione possa essere ritenuta legittima.

Dalla lettura della circolare n. 10310/2012 prodotta dall'Inail come documento



E, si rileva come il Ministero del lavoro abbia fornito dei criteri per l'individuazione dei CCNL comparativamente più rappresentativi per quanto attiene al settore delle cooperative, indicando, in termini generali, gli indici costituiti dal numero complessivo delle imprese associate e dei lavoratori occupati, dalla diffusione territoriale e dal numero dei contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti, concludendo che "l'unico contratto da prendere come riferimento ai fini dell'individuazione della base imponibile contributiva ai sensi dell'art. 1 l. n. 389/1989, come interpretato in via autentica ex art. 2, comma 25, l. n. 549/1995, è il contratto collettivo nazionale sottoscritto da CGIL, CISL e UIL/AGCI, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE".

L'impugnazione proposta dall'Unci e dalla Confsal avverso la detta circolare innanzi alla giurisdizione amministrativa è stata rigettata. In particolare, il Tar Lazio ha rilevato che "la disposizione impugnata ancorché riferita alla categoria dei lavoratori delle Cooperative ha riguardo proprio al contratto collettivo nazionale che è stato sottoscritto da una associazione sindacale o da più associazioni sindacali rispondenti in maniera "comparativamente" superiore alle altre, secondo i parametri del maggior numero di lavoratori occupati, delle imprese associate, della diffusione territoriale, pure dalla stessa circolare indicati, circolare che pur facendo riferimento alla detta categoria dei lavoratori delle cooperative, non può per questo fare riferimento ad un gruppo particolare di essi all'interno della categoria, come dalle stesse preteso" e ha concluso affermando che "(i)n sostanza, nessuno toglie alla Unci e alla Confsal di essere Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ma quanto a "preferire" il contratto collettivo dalle stesse stipulato ai fini della individuazione della base imponibile contributiva di cui all'art. 1 della legge n. 389/1989 o viene supportato da una idonea prova che esse sono anche "comparativamente più rappresentative della categoria", secondo l'interpretazione data alla ridetta norma dall'art. 2, comma 25 della legge n. 549 del 1995 o altrimenti la pretesa resta affidata ad una mera petizione di principio" (sez. III, 07.08.2014, n. 8865).

Ebbene, la società ricorrente si è limitata ad allegare genericamente che le organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo da essa applicato possiedono i requisiti delineati dalla giurisprudenza per essere incluse nella categoria dei sindacati maggiormente rappresentativi, senza invero dare alcuna



prova di tale assunto.

Deve a tal proposito rilevarsi come, ai sensi della normativa di legge, la nozione di rappresentatività che rileva ai fini della determinazione del contratto collettivo applicabile ai fini contributivi non sia quella di maggiore rappresentatività bensì quella di rappresentatività su un piano comparativo a livello nazionale.

Come statuito chiaramente dal Tar Lazio, "il concetto di rappresentatività non si presta ad una interpretazione univoca ma va modellato in relazione alle finalità perseguite dalle norme che lo richiamano. In particolare, nell'ipotesi di utilizzazione da parte del legislatore della locuzione "sindacato maggiormente rappresentativo", si è solitamente al cospetto di una previsione volta ad attribuire specifiche prerogative e diritti alle associazioni sindacali operanti in determinati contesti lavorativi, rispetto alle quali l'analisi sulla rappresentatività deve tenere adeguatamente conto della necessità di tutelare il principio del pluralismo, onde evitare che un deficit in termini astratti di rappresentatività si traduca in una sostanziale compromissione dell'esercizio delle libertà di azione sindacale costituzionalmente garantite (cfr. Corte costituzionale, 23 luglio 2013, n. 231). Dunque, la nozione di "maggiore rappresentatività" va solitamente declinata secondo una accezione inclusiva, in quanto "tale criterio non si riferisce ad una comparazione fra le varie confederazioni nazionali, sibbene ad una "effettività" – che può essere sempre conseguita da ogni confederazione - della loro forza rappresentativa" (così Corte costituzionale, 6 marzo 1974, n. 54). Osserva il Collegio che la diversa definizione, qui utilizzata dal legislatore, di associazioni "comparativamente più rappresentative" presuppone, diversamente dal concetto di "maggiore rappresentatività", una selezione delle associazioni sindacali, sulla base di una valutazione comparativa della effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna di esse. E ciò al fine di commisurare il godimento di determinate prerogative alla effettiva capacità rappresentativa delle organizzazioni soggette al giudizio comparativo" (sentenza sez. I, 08.02.2018, n. 1522).

Il sindacato (il contratto n.d.r.) stipulato dalle associazioni comparativamente rappresentative sul piano nazionale nel settore merceologico di riferimento è stato individuato dagli organi di vigilanza nel CCNL Autotrasporto, Merci e Logistica, sottoscritto, da parte datoriale, ex pluribus, da Assologistica,



Federtrasporti, Federlogistica, Fiap/I, Unitai, Confrtrasporto, Agci, Agci-Servizi, Ancst – Legacoop, Acotras, Federlavoro e servizi – Confcooperative e Legacoopservizi e, sul versante dei lavoratori, da Filt – Cgil, Fit – Sicl e Uiltrasporti in data 29.01.2005, rinnovato in data 01.08.2013 e successivamente in data 08.05.2015.

La presenza, dal lato della rappresentanza sindacale dei lavoratori, delle organizzazioni Cgil, Cisl e Uil, che sono quelle maggiormente diffuse e radicate nel territorio nazionale, e, dal lato della rappresentanza datoriale, di Legacoop e Confcooperative, come esplicitato dalla circolare ministeriale del 2012, rende evidente che il suddetto contratto collettivo è quello sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

I ricorrenti sostengono che il suddetto contratto collettivo non sarebbe applicabile in quanto non è stato espressamente menzionato nel verbale unico di accertamento e notificazione. L'effettiva mancata menzione del CCNL applicato, frutto verosimilmente di un errore materiale, non può però determinare la nullità del verbale ispettivo. Posto che l'obbligo di applicazione del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative è, come già rilevato, posto dalla legge, il difetto di motivazione non può determinare l'illegittimità delle pretese contributive e assistenziali rivendicate dagli enti convenuti in giudizio. Al fine di conoscere il contratto collettivo sulla cui base gli ispettori hanno calcolato gli imponibili omessi, stante la mancata efficacia esecutiva del verbale unico di accertamento e notificazione, ben avrebbero potuto d'altronde i ricorrenti chiedere specificatamente agli organi di vigilanza di indicare loro il termine di raffronto utilizzato per il calcolo delle spettanze contributive e assistenziali.

Il CCNL Autotrasporto, Merci e Logistica assicura, inoltre, rispetto al CCNL Unci – Confsal, un trattamento retributivo e contributivo indubbiamente più favorevole ai soci lavoratori, come emerge, prima facie, dal riconoscimento della quattordicesima mensilità e di un maggiormente tutelante trattamento di malattia.

La prima contestazione sollevata dai ricorrenti è, dunque, infondata. [...]”.

Queste esaustive e convincenti considerazioni, immuni da vizi logico-giuridici, vengono qui ribadite e richiamate, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., a confutazione delle ragioni degli odierni appellanti esplicitate nel primo motivo di



appello (con riguardo a questa tecnica motivazionale v., *inter plures*, Cass. S.U. sent. N. 642/2015).

A conforto delle valutazioni espresse dal Tribunale di Parma nella gravata sentenza, condivise da questa Corte, può richiamarsi anche la sentenza n. 228/2012 del Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, relatore dott. Benassi, in cui il Giudice decidente sottolinea come sia altresì onere di parte datoriale offrire prova di avere rigorosamente rispettato l'obbligo previsto dall'art 1 L. 389/89 e succ. normativa di settore, nell'applicazione dell'imponibile contributivo su cui calcolare la contribuzione dovuta.

Nella citata sentenza del Tribunale di Bologna, Sezione Lavoro, si legge: *"In tale quadro normativo e giurisprudenziale, non è irragionevole la pretesa dell'INPS di ragguagliare la contribuzione dovuta alla retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva stipulata tra i sindacati confederali ed alcune importanti centrali della cooperazione, quali la Legacoop, la Federlavoro e Servizi Confcooperative, e altre importanti associazioni di imprese, tra cui Confindustria e Confapi, non solo perché presenta dei minimi tabellari più elevati rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo applicato in azienda ed un trattamento retributivo complessivamente più favorevole, quanto perché trattasi del c.d. contratto collettivo leader, nel senso che è il più idoneo, per l'ampia rappresentatività che va riconosciuta alle parti sindacali contraenti (sia per le parti datoriali sia per i lavoratori), ad assicurare ai destinatari della tutela previdenziale di un unico settore economico una pensione di pari ammontare attraverso la parità della contribuzione.*

Era, dunque, onere della cooperativa opponente dedurre l'esistenza di altro contratto collettivo e dimostrare che questo strumento collettivo, pur prevedendo retribuzioni tabellari inferiori rispetto a quello invocato dall'INPS, presenta caratteristiche tali per essere qualificato come il più importante e rappresentativo della categoria.

Prova questa che, nella specie, non solo non è stata offerta, ma neppure allegata, posto che le circostanze di fatto dedotte dalla cooperativa opponente in ordine alla rappresentatività dell'UNCI/CONFALS appaiono del tutto irrilevanti, non potendo sussistere alcun dubbio che il contratto collettivo UNCI/CONFALS interessi soltanto una parte della categoria di



riferimento ed una quota minoritaria di lavoratori, non risultando, da alcuno degli elementi istruttori allegati, che, nell'ambito del settore multiservizi, le organizzazioni firmatarie, pur essendo state riconosciute anche in sede amministrativa, come maggiormente rappresentative, possano esprimere strumenti contrattuali collettivi rilevanti ai fini previdenziali nel senso sopra specificato.

In altri termini, poiché la finalità della legge è quella di assicurare che lavoratori del medesimo settore economico e produttivo non subiscano disparità di trattamento ai fini previdenziali, la retribuzione contributiva va determinata sulla base della maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali che hanno stipulato i contratti collettivi del settore in considerazione e, con la conseguenza che la circostanza che l'UNCI disponga di una rappresentatività all'interno del movimento cooperativistico non può essere considerato un indice di maggiore rappresentatività nell'ambito del settore economico e produttivo nel quale viene svolta l'attività produttiva del datore di lavoro.

Dunque, considerando che il contratto collettivo cui ha fatto riferimento l'INPS interessa un maggior numero di sigle sindacali tutte qualificabili come maggiormente rappresentative, al pari dell'UNCI e della CONFASL, non vi è dubbio che la contribuzione previdenziale deve essere calcolata avendo come parametro di riferimento il trattamento retributivo previsto dal c.c.n.l. multiservizi stipulato il 19 dicembre 2007, restando a fine irrilevante che la cooperativa opponente fosse tenuta a retribuire i propri soci dipendenti con lo stipendio previsto dal diverso contratto collettivo applicato in azienda.”

Un conforme precedente sempre del Tribunale di Bologna, sentenza 29/2011, ha trovato l'autorevole avvallo di questa Corte di Appello, sent. 26/2015, la quale ha confermato l'applicabilità della diversa contrattazione indicata dall'INPS in quanto il contratto applicato dalla cooperativa, che vedeva come sigla firmataria proprio UNCI, interessava solo una parte della categoria ed una quota minoritaria di lavoratori del settore *de quo*.

A parere di questa Corte di Appello, l'organizzazione firmataria, pur essendo riconosciuta anche in sede amministrativa, non era in grado di esprimere strumenti contrattuali collettivi rilevanti ai sensi di legge.



Infatti non era conferente la tipologia societaria del datore di lavoro, nella specie cooperativa, con la conseguenza che la rappresentatività nella misura del 20% nel settore cooperativo, non era tale da qualificare UNCI come associazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale in un particolare settore imprenditoriale ed industriale.

Nella fattispecie disaminata da questa Corte, come in quella odierna, l'INPS aveva applicato il CCNL leader nel settore idoneo ad assicurare minimali retributivi ed un trattamento complessivo migliore rispetto a quello previsto dal contratto applicato dalla cooperativa accertata.

A tanto consegue la reiezione del primo motivo di appello.

In relazione al secondo motivo di appello, va osservato che gli odierni appellanti non hanno contestato il ragionamento logico-giuridico seguito dal Giudice di prime cure "sul computo delle assenze giustificate", rimarcando esclusivamente che "(...) la mancata indicazione nel verbale ispettivo del CCNL di riferimento impedisce chiaramente di poter svolgere una qualsiasi comparazione tra CCNL diversi e, soprattutto, di individuare quale sia la retribuzione minima da prendere come base di calcolo dei contributi, e sulla quale l'INPS ha fondato le sue pretese".

Ciò puntualizzato, evidenzia, innanzitutto, la Corte la correttezza delle considerazioni espresse al riguardo nella gravata sentenza, ove si ha modo di leggere: "[...] *La seconda contestazione riguarda il computo delle assenze giustificate dei lavoratori, che non sono state calcolate nell'imponibile contributivo.*

In applicazione dell'art. 1, primo comma, d.l. n. 338/1989, come convertito dalla l. n. 389/1989, la giurisprudenza di legittimità ha recentemente ribadito, confermando un consolidato orientamento che si è assestato con la sentenza a sezioni unite 29.07.2002, n. 11199, che "l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (c.d. "minimale contributivo"), secondo il riferimento ad essi fatto – con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale

– dal d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, art. 1 (convertito in l. 7 dicembre 1989, n. 389),



senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 Cost. (c.d. "minimo retributivo costituzionale") che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre – con incidenza sul distinto rapporto di lavoro ai fini della determinazione della giusta retribuzione (v. ex aliis Cass. n. 801 del 20/01/2012).

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 a importo superiore a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro"; ha altresì affermato chiaramente, per quel che qui rileva, che la contribuzione è in ogni modo dovuta "nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata della prestazione stessa 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 (quali malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione)" (Cass. civ., sez. lav., 03.06.2019, n. 15120).

Ebbene, dalle risultanze istruttorie, è possibile evincere come la stessa società ricorrente avesse concepito e congegnato un'organizzazione del lavoro in base alla quale, su richiesta del datore di lavoro, i soci lavoratori non dovevano recarsi al lavoro.

Appare utile riportare le più significative dichiarazioni rilasciate, in sede ispettiva o testimoniale, dai lavoratori sentiti durante l'accertamento ispettivo e dagli altri soggetti informati su tali circostanze, tenendo conto che tutti i testi escussi hanno pressoché integralmente confermato le dichiarazioni rilasciate agli organi di vigilanza.

In merito, la teste Apata Juliet Oluwatoyin ha rilasciato in data 15.10.2015 agli organi di vigilanza le seguenti dichiarazioni: "Il responsabile dell'affettato della Ferrari sig. Davide o la responsabile della cooperativa sig.ra Axenia mi dicono quando non devo lavorare. Non devo giustificare la mia assenza e non sono retribuita quando resto a casa. A volte quando sono a casa mi mettono in ferie e sono pagata per quelle ore".

Il socio lavoratore Benjamine Adaeke Chibuike ha dichiarato agli ispettori del lavoro in data 15.10.2015 di non essersi recato al lavoro quando il sig. Baki gli diceva di restare a casa e di non essere stato retribuito durante le giornate di assenza. In sede di escussione testimoniale il 14.11.2017, il lavoratore ha



dichiarato più specificatamente quanto segue: "Preciso che le assenze dal lavoro erano prevalentemente determinate dalle determinazioni del mio datore di lavoro che mi riferiva che non c'era da lavorare; poteva capitare, all'incirca, in maniera approssimativa, due o tre volte al mese, che mi assentassi dal lavoro per motivi personali; in questi casi contattavo il sig. Baki e gli comunicavo che non potevo andare a lavorare. Posso dire che, quasi sempre, il mercoledì non andavamo a lavorare nei salumifici perché non c'era bisogno perché il lavoro veniva fatto direttamente dai dipendenti del salumificio mentre gli altri giorni della settimana, tendenzialmente, andavamo a lavorare. Io venivo pagato solo per le ore che avevo lavorato, quindi, le assenze per qualunque motivo, non mi venivano retribuite".

La socia lavoratrice Jennifer John ha in merito dichiarato agli ispettori del lavoro, in data 15.10.2015, quanto segue: "Se c'è lavoro sono occupata dal lunedì al venerdì, ma se c'è poco lavoro resto a casa. Senza lavoro resto a casa senza essere pagata e non devo giustificarmi perché mi viene detto dal mio responsabile della cooperativa di non presentarmi al lavoro".

Il lavoratore Abu Emma ha riferito agli ispettori in data 15.10.2015 di essere stata retribuito dalla cooperativa solo quando lavorava e, durante l'escussione testimoniale in data 17.05.2018, ha riferito che poteva capitare che non ci fosse lavoro e non prendesse conseguentemente la retribuzione e che erano i referenti dello stabilimento Ferrari che gli comunicavano quando non c'era da lavorare.

Queste invece le dichiarazioni rilasciate agli organi di vigilanza in data 15.10.2015 sulle circostanze relative alle assenze giustificate dalla lavoratrice Alessandra Di Pretoro: "Quando non lavoro sono a casa in ferie se ho dei giorni, altrimenti non devo giustificare l'assenza e non vengo pagata. Succede circa 2 o 3 volte al mese, io non sono disponibile a spostarmi presso altri salumifici o altri luoghi di lavoro". In sede di assunzione della prova testimoniale in data 09.01.2019, la lavoratrice ha poi specificato quanto segue: "Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, era la cooperativa che mi chiamava dicendomi se avrei lavorato; è capitato diverse volte che io non sia andato a lavorare per problemi personali, tipo la bambina malata o una visita medica; poteva succedere che mi chiamassero all'ultimo momento dicendomi che il giorno dopo dovevo lavorare ed io non riuscivo ad organizzarmi. Venivo pagata per i giorni lavorati".



Di contenuto analogo alle precedenti ma più dettagliate circa l'organizzazione della forza lavoro da parte della cooperativa ricorrente appaiono le dichiarazioni testimoniali rese, in data 14.11.2017, dal socio lavoratore David Nwaokolo Okechukwu. Il teste ha riferito specificatamente quanto segue: "Nel salumificio Gualerzi posso dire che in linea di massima eravamo mediamente 5 lavoratori che facevano carico e scarico e circa cinque lavoratori che confezionavano il prosciutto. Era prassi che il sig. Baki, dopo aver sentito il responsabile del salumificio che riferiva di quanti lavoratori aveva bisogno, ci comunicasse chi di noi lavoratori della cooperativa Prova doveva stare a casa. Il Sig. Baki non sceglieva discrezionalmente chi doveva stare a casa dal lavoro ma utilizzava un criterio di rotazione. Le assenze per mancanza di lavoro erano all'incirca per ciascun lavoratore due o tre volte al mese. Mi è capitato di assentarmi dal lavoro per motivi personali; in questi casi lo comunicavo al sig. Baki. Negli anni 2014-2015, penso di essermi assentato per motivi personali mediamente 4-5 volte al mese, anche perché mia figlia era nata da poco, precisamente nell'ottobre 2013".

Axenia Lapteacru, socia lavoratrice della cooperativa Prova dal 2008 al 2015, ha riferito in relazione a tali circostanze, in sede di assunzione testimoniale il 14.11.2017, quanto segue: "Mi recavo a lavorare non proprio tutti i giorni, non sono in grado di quantificare il numero di assenze dal lavoro in considerazione dell'ampio lasso temporale in cui ho lavorato per la cooperativa Prova. Poteva capitare che in alcune settimane io andassi a lavorare tutti i giorni mentre in altre settimane mi recavo al lavoro solo alcuni giorni. I giorni di assenza alcune volte erano determinati da mie esigenze personali; in questi casi mi rivolgevo al mio datore di lavoro e gli comunicavo che non potevo recarmi a lavorare. Altre volte invece, era il mio datore di lavoro che mi comunicava che non c'era da lavorare, dopo aver parlato con il capo del salumificio. Da un punto di vista quantitativo, per quel che mi ricordo, le mie assenze sono state dovute più alla carenza di lavoro che ai miei motivi personali".

Le dichiarazioni rese dai soci-lavoratori sono state sostanzialmente confermate da Davide Grassi, responsabile dell'affettato presso il salumificio Ferrari che, escusso come teste in data 17.05.2018, ha riferito che i lavoratori della cooperativa Prova non erano presenti tutti i giorni e che la loro presenza, per quanto riguarda l'attività di confezionamento, dipendeva dalle esigenze



produttive del salumificio. Conferma ulteriore della veridicità delle dichiarazioni sopra riportate, dalle quali emerge come l'organizzazione del lavoro implicasse che non tutti i lavoratori della Prova fossero impiegati e retribuiti regolarmente presso le società committenti, è quanto dichiarato, con valenza sostanzialmente confessoria, dallo stesso Umaru Ya'sa Baki. Il ricorrente ha riferito agli ispettori di vigilanza, in data 14.01.2016, quanto segue: "Circa le ore di assenza giustificata dei soci registrate sul lul delle quali mi viene richiesto preciso che si tratta di ore non lavorate su mia richiesta per mancanza di lavoro o riduzione dello stesso. Mi riservo di fornire documentazione per alcun casi in cui si trattava di assenze di fatto non giustificate (...)".

Complessivamente, dall'istruttoria svolta, emerge palesemente come, stante l'organizzazione produttiva messa in atto dalla cooperativa, le assenze dei lavoratori fossero imputabili in massima parte alla scelta datoriale. Le eventuali assenze dei lavoratori derivanti da motivi personali non sono state separatamente conteggiate e classificate dalla cooperativa, con la conseguenza che è impossibile valutare se tali assenze fossero riconducibili ad ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro previste dalla legge o dal contratto collettivo. Alcun rilievo ha la circostanza che i lavoratori non abbiano intimato al datore di lavoro ai sensi dell'art. 1217 c.c. di ricevere la prestazione lavorativa, in quanto la controversia in esame non ha ad oggetto il rapporto sinallagmatico tra datore di lavoro e lavoratore bensì la debenza della contribuzione ai sensi di quanto previsto dalla normativa di legge.

Anche la seconda contestazione avverso le conclusioni del verbale unico di accertamento e notificazione n. PR00000/2016 - 175 - 01 del 21.03.2016 risulta, dunque, infondata. [...] >>.

Anche queste esaustive e convincenti considerazioni, immuni da vizi logico-giuridici, nella condivisione della Corte, vengono qui ribadite e richiamate anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. (con riguardo a questa tecnica motivazionale v., inter plures, Cass. S.U. sent. N. 642/2015).

Rispetto all'unico specifico profilo di censura avanzato dagli odierni appellanti rispetto a tale argomentato ragionamento, non può che ribadirsi che l'effettiva mancata menzione del CCNL applicato, frutto verosimilmente di un errore materiale, non può però determinare la nullità del verbale ispettivo. Posto che l'obbligo di applicazione del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni



comparativamente più rappresentative è, come già rilevato, posto dalla legge, il difetto di motivazione non può determinare l'illegittimità delle pretese contributive e assistenziali rivendicate dagli enti odierni appellati.

Per di più è lo stesso CTU, nell'ambito delle operazioni peritali, ad aver verificato che "[...] l'INPS per la determinazione degli imponibili mensili ha utilizzato il CCNL TRASPORTI MERCI E LOGISTICA", accertamento che avrebbero potuto autonomamente svolgere gli stessi appellanti.

Del resto, anche a voler prescindere da tali dirimenti considerazioni, va ricordato che il giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo è un giudizio sul merito della pretesa contributiva e non già un giudizio sulla legittimità dell'atto, con conseguente incoerenza dell'eccezione in esame.

A tanto consegue la reiezione anche del secondo motivo di gravame.

La sentenza gravata, infine, merita condivisione anche nella parte in cui ha ritenuto corretta la qualificazione, operata dagli organi di vigilanza, dei propri soci lavoratori come "trasfertisti" con conseguente "recupero dei contributi omessi sul 50% dell'imponibile relativo alle somme registrate a titolo di trasferta esente per ciascun lavoratore".

Al riguardo, nella gravata sentenza si ha modo di leggere: << [...] La terza contestazione attiene all'erroneità degli esiti ispettivi per quanto riguarda le esenzioni contributive connesse all'utilizzo dell'istituto della trasferta. Secondo gli organi di vigilanza, stante l'impossibilità di qualificare la sede legale della cooperativa come luogo effettivo di lavoro e la circostanza che i lavoratori prestassero attività lavorativa esclusivamente presso le sedi delle società committenti, gli stessi dovevano essere classificati come trasfertisti. Per effetto di tale valutazione, gli ispettori hanno provveduto al recupero dei contributi omessi sul 50% dell'imponibile relativo alle somme registrate a titolo di trasferta esente per ciascun lavoratore.

Al fine di valutare la fondatezza della censure proposta dalle parti ricorrenti, è necessario analizzare brevemente la disciplina riguardante il sistema e le tipologie di esenzioni contributive in caso di compensi corrisposti da parte del datore di lavoro che trovano la propria ratio e giustificazione nella trasferta del lavoratore.

Osserva il Giudice come dall'art. 12 della l. n. 153/1969, che prevede una serie di esclusioni di determinati compensi e/o redditi dalla formazione della base



imponibile contributiva stabilendo espressamente, al quinto comma, che "(l)'elencazione degli elementi esclusi dalla base imponibile è tassativa", sia possibile ricavare il principio di onnicomprensività della retribuzione nonché, in via correlata, la sussistenza di una presunzione di assoggettabilità delle somme percepite dal lavoratore in costanza del rapporto di lavoro alla contribuzione dovuta ex lege.

Per giurisprudenza consolidata, i rimborsi spese e le indennità percepite per trasferte compiute dai lavoratori costituiscono un'ipotesi di esenzione contributiva, ricavabile dall'art. 51 del d.p.r. n. 917/1986. Tale articolo, al quinto comma, prevede infatti che "(l)e indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori dal territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori dal territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito".

Per giurisprudenza pacifica, la prova della sussistenza dei presupposti al ricorrere dei quali valgono le ipotesi di esenzione contributiva in caso di trasferta del lavoratore incombe sul datore di lavoro che ne vuole usufruire. Come statuito chiaramente dalla Suprema Corte, "spetta al datore di lavoro che pretenda di avere accesso ai benefici contributivi previsti in caso di trasferta dei dipendenti o di rimborso per spese di viaggio, dimostrare la causa dell'esonero dell'assoggettamento a contribuzione" (Cass. civ., sez. lav., 22.07.2014, n. 16639).

Circa il riparto dell'onere probatorio tra l'ente previdenziale e il datore di



lavoro, la Corte di Cassazione ha statuito in particolare che, stante la presunzione prevista dal succitato art. 12 l. n. 153/1969, l'Inps deve limitarsi a "provare che il lavoratore abbia ricevuto dal datore di lavoro somme a qualunque titolo purché in dipendenza del rapporto di lavoro, mentre è onere del datore di lavoro provare che ricorra una delle cause di esclusione di cui al secondo comma" (Cass. civ., sez. lav., 08.02.1999, n. 1077).

Tale principio è applicabile anche alla fattispecie in esame ove l'Inps ritiene sia applicabile una differente e minore, in quanto parziale, ipotesi di esenzione contributiva, ossia quella prevista per le ipotesi di trasfertismo.

L'art. 51 del d.p.r. n. 917/1986, al sesto comma, stabilisce che "(l)e indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'art. 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 195, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare".

Appare a questo punto necessario delineare gli elementi caratterizzanti le due diverse fattispecie della trasferta e del trasfertismo.

La trasferta postula la predeterminazione di un luogo fisso per lo svolgimento dell'attività lavorativa e il mutamento del luogo di lavoro deve essere pertanto provvisorio e temporaneo mentre il trasfertismo ricorre in tutte le ipotesi in cui il lavoratore sia contrattualmente tenuto a rendere la propria prestazione in luoghi diversi sulla base dell'organizzazione imprenditoriale in cui è inserito. Come chiarito dalla Suprema Corte, la trasferta in senso stretto "non è ravvisabile sia quando ci si trovi di fronte alla diversa situazione di un effettivo "trasferimento" del dipendente in altra sede di lavoro, sia quando – pur con fondamentale riferimento ad una sede aziendale fissa – la prestazione di lavoro, per sua natura, si svolga normalmente fuori dalla sede stessa" (Cass. civ., sez. lav., 06.03.2014, n. 5289).

Secondo la giurisprudenza di legittimità, "(a) differenza della trasferta, che



presuppone lo spostamento del lavoratore per fatti occasionali e contingenti ed implicanti di volta in volta singole decisioni del datore, la prolungata permanenza in varie sedi di cantieri e i ripetuti spostamenti dall'una all'altra sede, in quanto immanente modalità di lavoro, costituiscono un aspetto strutturale della prestazione, connesso alla causa tipica del contratto, cosicché il compenso di questa specifica prestazione con somma fissa non costituisce mero rimborso spese, bensì rappresenta il corrispondente aspetto strutturale della retribuzione, in quanto diretto a compensare il particolare disagio e la gravosità connessi alla prestazione" (Cass. civ., sez. lav., 10.11.2003, n. 16852).

Reputa il Giudice che le risultanze istruttorie convalidino l'inquadramento operato dagli organi di vigilanza dei soci lavoratori della cooperativa come trasfertisti.

Malgrado la diversa indicazione nei contratti, nessuno dei dipendenti oggetto dell'attività di accertamento ispettivo aveva mai lavorato presso la sede della società, sita a Parma, via Liani n. 13. Dalle dichiarazioni ispettive e testimoniali, risulta inequivocabilmente come gli stessi lavorassero stabilmente presso le sedi delle società committenti in forza dei contratti di appalto stipulati tra le medesime e la cooperativa ricorrente.

I lavoratori si recavano presso gli stabilimenti delle società committenti prevalentemente con mezzi messi a disposizione dalla società datrice di lavoro e si recavano saltuariamente presso la sede legale della società, dove lavorava solo un'impiegata a tempo parziale, per ritirare le buste paga, altro genere di documentazione o per ricevere indicazioni particolari.

In sede ispettiva, gli organi di vigilanza hanno accertato direttamente come la sede legale della cooperativa non fosse la sede effettiva ed operativa di lavoro dei soci lavoratori. In merito, l'ispettrice Maria Cristina Ferrari, escussa all'udienza del 17.05.2018, ha riferito quanto segue: "Quanto al capitolo n, confermo che nella sede di Parma c'era solo un ufficio cui era proposta un'impiegata ove si disbrigavano solo pratiche amministrative; ho effettuato ivi diversi accessi e l'ho trovato sempre chiuso; la segreteria mi ha riferito che aveva un part time e lavorava presso il suddetto ufficio di solito di pomeriggio".

A mero titolo esemplificativo, si riportano alcune delle dichiarazioni rilasciate dai testi escussi nel corso del processo in relazione alle circostanze relative al luogo di lavoro.



Il teste David Nwaokolo Okechukwu ha dichiarato sul punto quanto segue: "(p)reciso che nel periodo in questione e anche adesso vado a lavorare con una macchina che mi viene fornita dalla cooperativa solo se c'è un altro collega che ha la patente e che mi porta presso il salumificio; se no vado in autobus. Preciso di non avere mai lavorato nell'ufficio di Parma, Via Liani ma di recarmi presso lo stesso all'incirca 1-2 volte alla settimana per prendere gli strumenti e gli indumenti per lavorare, per reperire informazioni e per ritirare la busta paga".

Queste invece le dichiarazioni rilasciate in merito dalla teste Lapteacru Axenia: "(h)o lavorato per la Cooperativa Prova dal 2008 circa fino al 2015. Mi occupavo del confezionamento degli affettati presso il salumificio Ferrari Giovanni. Preciso di aver sempre lavorato lì e che, all'ingresso e all'uscita, timbravo un cartellino che mi veniva fornito dal salumificio Ferrari. Per quel che ne so, presso la sede della Cooperativa Prova di Via Liani lavorava solo la segretaria e il mio datore di lavoro, Umaru Ya'sa Baki. Attualmente sono dipendente del salumificio Ferrari. Mi recavo a lavorare presso il salumificio utilizzando un automezzo messo a disposizione della cooperativa Prova".

Di tenore analogo le dichiarazioni del teste Benjamine Adaeke Chibuike, che ha affermato ciò: "(i)o mi recavo a lavorare usando una macchina che mi aveva fornito la Cooperativa, poteva capitare che io portassi con la macchina altre persone a lavorare, normalmente andavamo in quattro o cinque. Non ho mai lavorato nell'ufficio di Parma via Liani. Per quel che ho visto, presso tale ufficio lavora il sig. Baki e altre due persone. Noi ci recavamo presso l'ufficio di Via Liani, nel periodo 2013-2015, qualche volta per prendere ordini e direttive su quello che dovevamo fare il giorno successivo oppure prendevamo contatti telefonici. Preciso che noi dipendenti della cooperativa ci recavamo presso l'ufficio tendenzialmente la sera quando tornavamo dai salumifici. Solo nel periodo successivo abbiamo iniziato ad andare tutti i giorni presso l'ufficio per conoscere quello che dovevamo fare il giorno successivo".

Dalla suddetta testimonianza, emerge in particolare come, solo nel periodo successivo a quello oggetto di accertamento, i lavoratori abbiano iniziato a recarsi tutti i giorni presso la sede legale della cooperativa per avere indicazioni sul lavoro da svolgere.

Complessivamente, dal compendio probatorio, risulta chiaramente come i dipendenti della cooperativa non abbiano mai lavorato presso la sede legale



della società e che gli stessi fossero impiegati stabilmente negli appalti presso i salumifici. Del tutto corretta è dunque la riconduzione dell'attività lavorativa da loro prestata, ai fini contributivi, nel perimetro applicativo dell'istituto del trasfertismo. [...] >>

Anche queste esaustive e convincenti considerazioni, immuni da vizi logico – giuridici, peraltro non specificamente contestate dalla parte appellante, nella condivisione della Corte vengono qui ribadite e richiamate, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. (con riguardo a questa tecnica motivazionale v., *inter plures*, Cass. S.U. sent. N. 642/2015).

Nel ragionamento del Giudice *a quo*, peraltro, non è ravvisabile alcuna violazione dell'art. 7 *quinquies* del D.L. 193/2016 in quanto alla “*mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro*”, va indubbiamente equiparata l'indicazione fittizia di una sede di lavoro. Tanto si afferma in replica all'unica specifica censura articolata dalla parte appellante rispetto alle osservazioni contenute sul punto nella gravata sentenza.

Per questi motivi, assorbenti di ogni altro aspetto delle vertenze, l'appello proposto da UMARU YA'SA BAKI in proprio e quale legale rappresentante pro tempore di PROVA SOCIETA COOPERATIVA A R.L. va respinto, con conseguente integrale conferma della sentenza appellata.

Alla reiezione dell'appello consegue *ex art.* 91 c.p.c. la condanna degli appellante, risultati soccombenti, in solido tra loro, al pagamento delle spese del grado, liquidate come da dispositivo in applicazione dei parametri per fase e valore contemplati dal D.M. 55/2014 e successive modifiche ed integrazioni, tenuto conto, in particolare, del disposto dell'art. 4 del decreto cit. e della serialità del contenzioso.

Si dà, infine, atto del rigetto dell'appello, ai fini del disposto dell'art. 13, co. 1-*quater*, del DPR n. 115/ 2002.

P.Q.M.

La Corte d'Appello – sezione lavoro, ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta, definitivamente decidendo:

- rigetta l'appello, confermando integralmente la sentenza gravata;
- condanna gli appellanti, in solido tra loro, al pagamento delle spese del grado, che si liquidano, in favore di ciascuna parte appellata, in € 6.780,00 a titolo di compenso professionale, oltre accessori di legge;

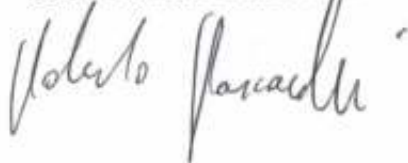


- dà, infine, atto del rigetto dell'appello, ai fini del disposto dell'art. 13, co. 1-
quater, del DPR n. 115/ 2002.

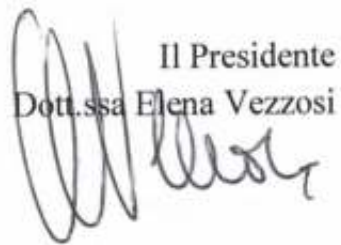
Così deciso a Bologna, nella camera di consiglio del giorno 09.06.2022

Il Consigliere est.

dott. Roberto Pascarelli



Il Presidente
Dott.ssa Elena Vezzosi



IL DIRETTORE
Dott.ssa Anna Iuppo



minuta depositata il 10/06/2022

