



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE LAVORO - PRIMO GRADO 3[^]

IL GIUDICE, Dott. Umberto Buonassisi, quale giudice del lavoro, all'udienza del 18.10.2022 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 18730/2022 R.G e vertente

TRA

CONSORZIO GMA GROUP, elettivamente domiciliato in Roma, Via Nizza n. 59, presso lo studio dell'Avv. Alberto Oggiano, che lo rappresenta e difende per procura in atti (parte ricorrente).

E

INPS, elettivamente domiciliato in Roma, via C. Beccaria 29, rappresentato e difeso dall' Simonetta Zannini Quirini (resistente).



FATTO E DIRITTO

Il consorzio Gma Group ha convenuto in giudizio l'Inps per sentir accogliere nei confronti del medesimo le seguenti conclusioni: "accogliere le domande del *CONSORZIO GMA GROUP* e, per l'effetto, previa suspensiva dell'efficacia esecutiva dell'avviso di addebito n. 397 2022 00016978 02 000, formato il 23 aprile 2022, notificato al ricorrente il 15 maggio 2022, da concedersi anche inaudita altera parte unitamente al decreto di fissazione di udienza: 1. in via preliminare, nell'ipotesi in cui non sia stato già sospeso inaudita altera parte, sospendere l'esecutorietà dell'avviso di addebito n. 397 2022 00016978 02 000, formato il 23 aprile 2022, notificato al Consorzio Gma Group il 15 maggio 2022, onde evitare un ingiusto pregiudizio alla ricorrente sussistendo i gravi motivi di cui sopra; 2. accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia dell'avviso di addebito n. 397 2022 00016978 02 000, formato il 23 aprile 2022, notificato al Consorzio Gma Group il 15 maggio 2022, e di ogni atto presupposto e/o conseguente; 3. nel merito, accertare e dichiarare non dovuti gli importi oggetto dell'avviso di addebito n. 397 2022 00016978 02 000, formato il 23 aprile 2022, notificato al Consorzio Gma Group il 15 maggio 2022, pari alla somma complessiva di € 30.048,49; 4. in ogni caso, accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del verbale unico di accertamento e notificazione n. 2021003332/T01 del 02.11.2021, notificato al Consorzio Gma Group, nonché la non debenza degli importi originariamente con esso richiesti, poi oggetto dell'Avviso di addebito n. 397 2022 00016978 02 000, formato il 23 aprile 2022, notificato al Consorzio Gma Group il



15 maggio 2022, pari ad € 27.920,90; 5. in via subordinata, nella denegata e non creduta ipotesi di omesso o parziale accoglimento delle conclusioni sopra formulate, rideterminare, anche a mezzo disposizione di rituale CTU contabile, l'ammontare dei contributi e delle sanzioni dovuti/e pari ad € 30.048,49, come da quantificazione dell'avviso di addebito n. 397 2022 00016978 02 000, formato il 23 aprile 2022, notificato al Consorzio Gma Group il 15 maggio 2022; 6. con vittoria di spese di lite, maggiorate del 15% per spese forfettarie, oltre CPA ed IVA come per legge..”.

L'Inps si è costituito eccependo l'inammissibilità dell'opposizione perchè tardiva e chiedendo di respingere il ricorso.

All'odierna udienza il giudice si è ritirato in camera di consiglio e, all'esito di questa, la causa è stata decisa.

L'opposizione è infondata.

Vediamo prima i fatti.

Con verbale unico di accertamento e notificazione n. 2021003332/T01 del 2 novembre 2021, notificato in data 8 novembre 2021 al Consorzio GMA GROUP nonché al Dott. Giancarlo Cantagallo (presidente del Consiglio Direttivo della ricorrente dal 10 novembre 2014 al 4 maggio 2021) quale responsabile in solido per le sanzioni amministrative, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (c.d. INPS) Filiale Metropolitana Roma Montesacro ha richiesto, a seguito di accertamenti compiuti dagli ispettori di vigilanza INPS Sig.ri Liberato Manzo e Marco Morini, il



pagamento, in favore dell'Istituto Previdenziale, di un importo complessivo pari ad € 27.920,90, di cui € 18.660,00 a titolo di contributi ed € 9.260,13 a titolo di somme aggiuntive (v. all. n. 1 parte ricorrente). Nel verbale del 2 novembre 2021 veniva specificato che il medesimo ha avuto ad oggetto, con arco temporale di riferimento il periodo 1° marzo 2020 – 31 marzo 2021, la verifica di regolarità dei “rapporti a contenuto formativo instaurati” dalla GMA nonché “l’effettiva spettanza degli ammortizzatori sociali (F.I.S. Fondo Integrazione Salariale) per i lavoratori dipendenti in forza in tali periodi. In relazione a Finocchi Valeria e Meriggi Vanessa, visto quanto emerso durante gli accertamenti e la durata dei rapporti intercorsi con il CONSORZIO GMA GROUP, vengono considerati anche ulteriori periodi rispetto a *quelli sopra indicati*” (così p. 3, All. n. 1). Nello stesso documento ispettivo era ulteriormente puntualizzato che: “gli accertamenti mirati per la loro natura prendono in esame solo particolari periodi mensili ed ipotesi di inadempienze ed irregolarità e *non l’intera situazione aziendale*”-

L’attività ispettiva compiuta dai responsabili di vigilanza INPS era iniziata in data 22 aprile 2021, con accesso dei medesimi presso l’allora sede legale del Consorzio sita in Roma, via Cattaro n. 28. In tale occasione veniva rilevata la presenza del Dott. Giancarlo Cantagallo (all’epoca Presidente del Consiglio Direttivo) nonché di n. 4 lavoratori dipendenti: Ludovica Rischia, Sara Pezzillo, Silvia Maceroni, Antonio Peronace di cui venivano raccolte dichiarazioni. Nella medesima data del 22 aprile 2021 veniva consegnato alla GMA il verbale di primo accesso ispettivo (v. all. n. 2 GMA), all’interno del quale era richiesta l’esibizione di ulteriore documentazione



aziendale (nello specifico LUL in formato pdf dal 03/2020 al 03/2021, DVR aggiornato, Delega al professionista ex art. 40, comma 1, L. n. 133/2008, contratti di lavoro stipulati di qualunque tipologia relativi ai lavoratori in forza tra il 03/2020 e il 03/2021, eventuali attestazioni di presenza dei lavoratori medesimi nel suddetto arco temporale, lettere di assunzione e cessazione nonché documentazione pagamento retribuzioni/compensi tracciabili dal 03/2020 al 03/2021; cfr. p. 2, in All. n. 2). La predetta documentazione era trasmessa, in data 7 maggio 2021, dalla consulente del lavoro della GMA Dott.ssa Miriam Marino con plurimi invii a mezzo PEC in favore del Dott. Liberato Manzo (v. all.ti n. 3, 3bis, 3ter, 3quater, 3quinqies, 3sexies).

In data 28 giugno 2021, l'INPS, tramite i suoi funzionari ispettivi Sig.ri Liberato Manzo e Marco Morini, ha emesso verbale interlocutorio – notificato a mezzo PEC alla ricorrente in pari data – e chiesto alla GMA, nonché alla Consulente del Lavoro Dott.ssa Miriam Marino, l'invio di ulteriore documentazione riguardante i rapporti di tirocinio e di apprendistato professionalizzante relativamente a tutti gli occupati dal 03/2020 al 03/2021. La richiesta dei funzionari INPS veniva motivata sul presupposto che: “gli accertamenti, iniziati con verbale di primo accesso ispettivo n. 01 del 22/04/2021 (...) non sono stati ancora conclusi, in quanto devono essere ancora effettuate verifiche documentali e/o acquisite dichiarazioni necessarie a constatare compiutamente l'osservanza delle norme di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione speciale”. Il verbale interlocutorio così si concludeva: “Al termine degli accertamenti con l'adozione dei verbali conclusivi si darà conto delle verifiche



effettuate, degli illeciti rilevati e saranno adottati gli eventuali provvedimenti di legge” (v. all. n. 4 GMa Group).

Sulla base di dichiarazioni acquisite durante la fase istruttoria, nonché della documentazione esaminata, il personale ispettivo dell'INPS ha riscontrato le seguenti irregolarità / inadempimenti imputabili al datore di lavoro relativamente alla posizione dei lavoratori /tirocinanti:

a) Sig. Edoardo Preite Campanella: “ - *l'assenza di qualsivoglia attività formativa* destinata al Sig. Campanella Preite Edoardo; - *lo svolgimento di un'attività sostanzialmente impiegatizia*, con presenza quotidiana in orari fissi ed esecuzione delle proprie mansioni come un normale dipendente;- *l'inserimento del Sig. Campanella Preite Edoardo nell'organizzazione dell'impresa, essendo chiamato a* fornire prestazioni destinate a finalità produttive, ottemperando a vincoli di orario e a direttive impartite dal Consorzio; - *l'effettuazione di un periodo di prova e affiancamento precedente alla formale instaurazione del rapporto di tirocinio con* presenza negli Uffici del Consorzio Gma Group a partire dal 18.09.2020; - lo svolgimento di attività relative alla ricerca e selezione di personale non specificatamente previste nel piano formativo individuale” (così p. 5, in All. n. 1);

b) Sig. Francesco Saracino: “- *l'assenza di qualsivoglia attività formativa* destinata al Sig. Saracino Francesco; - che le modalità di svolgimento del rapporto tra il Sig. Saracino ed il CONSORZIO GMA GROUP sono riconducibili ad una attività sostanzialmente impiegatizia, con presenza quotidiana in orari fissi ed esecuzione delle proprie mansioni come un normale dipendente;- *l'inserimento del*



Sig. Saracino Francesco nell'organizzazione dell'impresa, essendo chiamato a fornire prestazioni destinate a finalità produttive, ottemperando a vincoli di orario e a direttive impartite dal Consorzio con inizio delle attività svolte per il CONSORZIO GMA GROUP da una data precedente (18/06/2020) alla formale instaurazione del rapporto di tirocinio” (così p. 7, in All. n. 1);

c) Sig.ra Giulia Cioffari: “- *l'assenza di qualsivoglia attività formativa destinata alla Sig.ra Giulia Cioffari; - che le modalità di svolgimento del rapporto tra la Sig.ra Giulia Cioffari ed il CONSORZIO GMA GROUP sono riconducibili ad una attività sostanzialmente impiegatizia, con presenza quotidiana in orari fissi e svolgimento delle proprie mansioni come un normale dipendente;- l'esecuzione da parte della Sig.ra Cioffari presso gli uffici di via Cattaro 28 Roma di attività caratterizzate dalla semplicità e ripetitività che nella loro effettuazione non necessitano di un periodo formativo, attività svolte per il CONSORZIO GMA GROUP da una data precedente (22/06/2020) alla formale instaurazione del rapporto di tirocinio, inoltre la Sig.ra Cioffari risulta sostanzialmente occupata per un numero di ore giornaliere e quindi settimanali (n. 40) superiore alle ore previste dal piano formativo (n. 30). Altresì risulta essere stata impegnata per n. 6 giorni in attività (addetta alle vendite) e sede che non rientrano in alcun modo nel Progetto Formativo” (così p. 8, in All. n. 1);*

d) Sig.ra Sara Pezzillo: “- *l'assenza di qualsivoglia attività formativa destinata alla Sig.ra Pezzillo Sara; - che le modalità di svolgimento del rapporto tra la Sig.ra Sara Pezzillo ed il CONSORZIO GMA GROUP sono riconducibili ad una attività*



sostanzialmente impiegatizia, con presenza quotidiana in orari fissi e svolgimento delle proprie mansioni come un normale dipendente;- *l'inserimento della Sig.ra Pezzillo Sara nell'organizzazione dell'impresa, risultando essere l'unica impiegata presente negli uffici di Via Cattaro, 28-Roma durante il periodo di formale rapporto di tirocinio, ottemperando a vincoli di orario e a direttive impartite dal Consorzio*" (così p. 10, in All. n. 1);

e) Sig.ra Vanessa Meriggi: *"- l'assenza di qualsivoglia attività formativa inerente il rapporto di tirocinio instaurato destinata alla Sig.ra Meriggi Vanessa. Infatti le attività svolte dalla Sig.ra Meriggi nell'ambito, dapprima della contabilità aziendale, e poi nella gestione del personale sono del tutto estranee alle previsioni descritte nel Progetto Formativo con il quale il tirocinio è stato attivato (...) le modalità di svolgimento del rapporto tra la Sig.ra Meriggi ed il CONSORZIO GMA GROUP sono riconducibili ad un'attività sostanzialmente impiegatizia, con presenza quotidiana in orari fissi e svolgimento delle proprie mansioni come un normale dipendente"* (così p. 11, in All. n. 1);

f) Sig.ra Veronica Napoli: *"- Dalle dichiarazioni raccolte durante gli accertamenti è emerso che la Sig.ra Napoli nei periodi compresi dal 18/06/2020 al 15/09/2020 e dal 28/09/2020 al 24/12/2020 in cui risulta collocata in trattamento di integrazione salariale è stata invece effettivamente occupata e presente negli uffici di Circonvallazione Nomentana 254-Roma occupandosi di attività rivolte alla ricerca e selezione di risorse umane"* (così p. 11, in All. n. 1);



g) Sig.ra Valeria Finocchi: “considerato quanto emerso in relazione alla *carenza formale nell’instaurazione del rapporto di apprendistato (in particolare mancanza del Piano Formativo Individuale e sostanziale inesistenza del tutor aziendale) ed all’effettivo svolgimento del rapporto di lavoro con attività svolte senza alcun affiancamento e/o formazione oltre ad aver effettuato attività lavorativa senza interruzione durante tutti i periodi dall’assunzione fino alla cessazione: con il presente verbale il rapporto di lavoro instaurato formalmente con la tipologia di apprendistato professionalizzante tra il CONSORZIO GMA GROUP e la Sig.ra Finocchi Valeria viene disconosciuto e ricondotto a comune rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno ed indeterminato*” (così p. 12, in All. n. 1);

Alla luce delle assunte infrazioni, i rapporti di tirocinio extracurricolare instaurati dalla GMA con i Sig.ri Campanella, Saracino, Cioffari, Pezzillo (quest’ultima con riferimento al periodo dal 12 ottobre 2020 al 14 gennaio 2021, essendo attualmente vigente, con decorrenza 15 gennaio 2021, un contratto di apprendistato professionalizzante) e Meriggi sono stati tutti ricondotti “alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo *indeterminato*” con annesso “*addebito della contribuzione dovuta (...) calcolata sugli imponibili indicati dal CCNL (sottoscritto da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL) per i dipendenti del terziario, distribuzione e servizi (livello retributivo V°), per orario di lavoro a tempo pieno*”. Il Consorzio, inoltre, è stato condannato al pagamento delle sanzioni pecuniarie civili legislativamente previste per lo svolgimento dell’attività lavorativa, da parte dei tirocinanti Campanella,



Saracino, Cioffari, in data antecedente quella di formalizzazione dei rapporti con la ricorrente.

Occorre aggiungere che, relativamente a tali infrazioni che hanno coinvolto la posizione della Sig.ra Veronica Napoli, la società ricorrente verrà sottoposta al “recupero delle somme indebitamente percepite con pagamento diretto a titolo di prestazioni a sostegno del reddito di integrazione salariale COVID 19 PAG.ASO/ADS dalla dipendente relativamente al rapporto di lavoro intercorso con il CONSORZIO GMA GROUP per i periodi dal 18/06/2020 al 10/07/2020; per i periodi compresi dal 17/08/2020 al 24/12/2020 interessati dal Fondo di Integrazione Salariale si procede alla segnalazione agli Uffici della Filiale INPS di Roma Montesacro (Agenzia Flussi Contributivi) per il recupero delle somme conguagliate dal CONSORZIO GMA GROUP a tale titolo (codice tipo contribuzione L001-L004) con i modelli UniEmens per la dipendente in questione. Per le giornate/ore per le quali avviene il recupero delle somme a titolo di integrazione salariale si procede *all’addebito della contribuzione dovuta, considerato l’effettivo svolgimento dell’attività lavorativa, sulla base degli importi registrati a titolo di Retribuzione oraria sul libro unico del lavoro per la dipendente in questione*” (così p. 11, in All. n. 1).

Con riferimento, poi, alla posizione della Sig.ra Valeria Finocchi, indicate le carenze formali del contratto di apprendistato professionalizzante stipulato (assenza di un Piano formativo individuale nonché di un tutor effettivo) nonché l’assenza di un’effettiva formazione, il rapporto di lavoro instaurato ex art. 41 ss. del D. Lgs. n.



81/2015 è stato “disconosciuto e ricondotto a comune rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno ed indeterminato; non spetta quindi al CONSORZIO GMA GROUP la fruizione dello specifico regime contributivo previsto per l’instaurazione di rapporti di apprendistato” con conseguente “addebito della contribuzione dovuta per la Sig.ra Finocchi Valeria, per orario di lavoro a tempo pieno e per i periodi dal 18/08/2019 al 07/09/2020, procedendo con applicazione delle conseguenti indicazioni sanzionatorie (art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015) in quanto il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore (livello finale C – CCNL Commercio ANPIT) al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione” (cfr. pp. 12, 13, in All. n. 1).

A fronte di tali contestazioni, peraltro precise e circostanziate, risulta poi dagli atti che in data 1° dicembre 2021, il Consorzio, unitamente al Dott. Giancarlo Cantagallo in proprio (all’epoca dei fatti contestati legale rappresentante pro tempore della GMA), ha presentato ricorso amministrativo indirizzato all’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Roma ove, nel contestare tutte le risultanze cui era pervenuto il verbale unico di accertamento e notificazione n. 2021003332/T01 del 2 novembre 2021, è stato chiesto l’accoglimento delle seguenti conclusioni: “annullare il verbale unico di accertamento e notificazione n. n. 2021003332/T01 notificato il 2.11.2021 al “Consorzio” ed il 23.11.2021 al Dr. Giancarlo Cantagallo in quanto predisposto e notificato superato il termine di 90 giorni ex art. 14 l. n. 689/1981, con conseguente



annullamento della sanzione/diffida nei confronti del Consorzio e del Dr. Giancarlo Cantagallo; - *consentire l'accesso a tutti gli atti acquisiti nel processo di verifica che possano fornire prova riscontrabile delle dichiarazioni dei dipendenti ritenute probanti ai fini citati nel verbale ispettivo e delle quali si riportano stralci; - convocare il Dr. Giancarlo Cantagallo e la Sig.ra Miriam Cesetti, entrambi con l'assistenza di un avvocato di fiducia, per essere ascoltati personalmente, nella denegata ipotesi in cui il verbale non sia annullato; annullare in ogni caso il verbale in quanto non sussistono le violazioni indicate, atteso che la formazione è stata effettuata e che non sono stati percepiti indebitamente contributi statali*" (v. pp. 9, 10, in All. n. 5). In data 31 gennaio 2022, il Consorzio ha trasmesso all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Roma, nell'ambito del ricorso amministrativo proposto il 1° dicembre 2021, tutta la documentazione contrattuale in suo possesso (convenzione, progetto, registro presenze, dossier individuale, attestazione finale – eccetto quest'ultima per la posizione del Sig. Campanella Preite poiché non esistente stante il presunto mancato raggiungimento del 70% del percorso di tirocinio - nonché il "progetto" di apprendistato della Sig.ra Pezzillo) relativa alla posizione dei dipendenti: Sara Pezzillo, Giulia Cioffari, Vanessa Meriggi, Francesco Saracino, Edoardo Campanella Preite (v. all. n. 6). Ha anche inviato una relazione predisposta dalla consulente del lavoro Dott.ssa Miriam Marino, tutor del soggetto promotore per ogni tirocinante.



Tuttavia, con deliberazione n. 608 del 15 marzo 2022, notificata al Consorzio il 24 marzo 2022, l'INPS ha rigettato il ricorso amministrativo proposto dalla GMA in data 1° dicembre 2021 (v. all. n. 7 GMA).

In merito all'eccezione preliminare di mancata conclusione del procedimento ispettivo entro il termine perentorio di n. 90 giorni, dedotta dal Consorzio nel ricorso amministrativo, l'Ente Previdenziale ha rilevato quanto segue: *“CONSIDERATO che alla luce della complessità dell'indagine ispettiva – che ha comportato l'acquisizione e l'esame di una molteplicità di documenti, tra cui il libro unico del lavoro, le comunicazioni obbligatorie di instaurazione e di cessazione del rapporto di lavoro, i contratti di lavoro stipulati, i contratti di appalto, i contratti stipulati con i dipendenti – nonché delle dimensioni dell'azienda ispezionata, non si ravvisa alcuna violazione dell'art. 14 legge n. 689/1981”*. Relativamente, viceversa, alle deduzioni della ricorrente sulla legittimità del proprio operato (genuinità dei rapporti di tirocinio, apprendistato attivati nonché regolare assegnazione in cassa integrazione delle persone per cui si è chiesta l'attivazione dell'ammortizzatore sociale), l'INPS ha replicato che: *“gli ispettori hanno accertato l'assenza di attività formativa nei confronti dei lavoratori indicati nel verbale impugnato, trattandosi, infatti, di attività impiegatizia con svolgimento di mansioni proprie di un normale lavoratore dipendente. Inoltre, alcuni lavoratori sono risultati in servizio nonostante fossero formalmente collocati in trattamento di integrazione salariale”*.

In data 5 aprile 2022, la Filiale Metropolitana INPS Roma Montesacro ha inviato al Consorzio rituale invito a regolarizzare la propria posizione contributiva (v. all. n. 8



GMA) in misura pari a quanto accertato nel verbale ispettivo oggetto dell'odierna impugnazione, ovvero € 18.660,77, oltre € 10.780,53 a titolo di sanzioni civili / somme aggiuntive (queste ultime ricalcolate rispetto alla quantificazione resa nel verbale ispettivo medesimo pari ad € 9.260,13, nonché alla annessa diffida ad adempiere INPS del 2 novembre 2021; v. all. n. 9) e quindi con provvedimento del giorno 11 gennaio 2022, notificato il 17 gennaio 2022, l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (c.d. INAIL) sede territoriale di Roma Nomentano, ha richiesto al Consorzio il pagamento della somma di € 177,89 quale variazione del rapporto assicurativo scaturente dalle informazioni contenute nel verbale INPS relativo all'accertamento ispettivo iniziato il 22 aprile 2021 e conclusosi il 2 novembre 2021 (v. all. n. 10 GMA).

A questo punto, con ricorso amministrativo indirizzato alla Direzione Regionale del Lazio INAIL, sede territoriale di Roma Nomentano, la ricorrente ha chiesto di “sospendere la efficacia esecutiva del provvedimento adottato con pratica n. 54013272, notificato il 17.1.2022 in attesa che venga definita la contestazione del verbale unico di accertamento e notificazione n. 2021003332/T01 notificato il 2.11.2021” (v. all. n. 11).

In data 6 aprile 2022, INAIL sede territoriale di Roma Nomentano ha invitato il Consorzio a regolarizzare la propria posizione assicurativa con il pagamento dell'importo già quantificato pari ad € 177,89 (v. all. n. 12 parte ricorrente) ma la Direzione Regionale Lazio dell'INAIL ha statuito, con provvedimento del 13 aprile 2022, che il ricorso presentato dal Consorzio in data 14 febbraio 2022 era da



considerarsi inammissibile “*per incompetenza dell’Organo adito sulla materia del contendere*” (v. all. n. 13).

In data 15 maggio 2022, l’INPS ha notificato al Consorzio avviso di addebito n. 397 2022 00016978 02 000 impugnato nel presente giudizio con cui è stato chiesto alla ricorrente il pagamento dell’importo complessivo, comprensivo delle spese di notifica, pari ad € 30.048,49 (v. all. n. 14).

A fronte di tale avviso di addebito la ricorrente ha sollevato alcune contestazioni di carattere formale e procedurale che sono irrilevanti prima che infondate e che in alcuni casi presentano obiettivi elementi di temerarietà.

E’ infatti necessario ricordare che, in nessun modo l’omessa notifica di una cartella/avviso di addebito potrebbe determinare la sua nullità e/o inesistenza dell’iscrizione a ruolo e tantomeno cancellare crediti che esistono in ragione di una propria autonoma vicenda costitutiva.

Al fine di comprendere i reali termini della questione è necessario ricordare che, a differenza del processo tributario, quello relativo alla contribuzione obbligatoria non ha carattere impugnatorio ma verte sul rapporto obbligatorio che sussiste, ex lege, tra istituto di previdenza e contribuente.

La notifica della cartella serve solo a portare a conoscenza del contribuente l’esistenza del debito al fine di consentirgli di provvedere al pagamento oppure di sollevare nel termine prescritto le sue contestazioni di merito.



L'omessa notifica non potrebbe mai determinare la "nullità" della cartella impugnata e del ruolo e la conseguente inesigibilità del credito azionato, bensì esclusivamente la non decorrenza (in pratica il termine decorre solo dal momento in cui il debitore è venuto a conoscenza dell'esistenza della cartella/avviso) del termine perentorio di cui all'art. 24 del d.lgs. 26 febbraio 1999, n. 46 (Cass. n. 19366/2013; cfr. anche Cass. n. 26395/2013 in tema di ritardata consegna del ruolo al concessionario e di qualificazione dell'opposizione a cartella esattoriale; v. anche Cass. n. 2373/2013 e Cass. Sez. Un. N. 11722/2010).

In altre parole: l'omessa notifica sposta il termine di 20 (per i vizi formali e procedurali) o di 40 giorni (per i vizi di merito) previsto dalla legge per fare opposizione che inizia a decorrere solo dal momento in cui il contribuente è venuto a conoscenza della cartella come ribadito da Cass. n. 24506/2016: “Nell'ipotesi di opposizione a cartella esattoriale per omissioni contributive, ove ne sia accertata la nullità della notifica, il momento di garanzia può essere recuperato utilizzando il primo atto idoneo a porre il soggetto interessato in grado di esercitare validamente il proprio diritto di difesa, rispetto al quale andrà verificata la tempestività dell'opposizione, con la conformazione della disciplina applicabile a quella dettata per l'azione recuperata” (v. anche Cass. 24 aprile 2014, n. 9310).

In sintesi, in ambito previdenziale il fatto costitutivo del diritto è e resta il fatto sostanziale dal quale deriva l'obbligo di contribuire (Cass. 27824/2009) e non gli atti di accertamento, che possono anche mancare, come quelli del procedimento di



riscossione, il cui annullamento non inficia la pretesa creditoria (Cass. 14149/2012; Cass. n. 26395/2013).

Non è quindi necessaria la notificazione, rispetto ai crediti previdenziali e contributivi, la previa notificazione di un avviso/intimazione di pagamento, ovvero di altro atto prodromico.

Non a caso si è affermato che l'opposizione a cartella va equiparata a quella a decreto ingiuntivo (v., tra le molte, Cass. n. 14149/2012, Cass. n. 1046/2014 e Cass. n.6959/2018) con la conseguenza che il giudice deve appunto, in ogni caso, pronunciare sul merito della pretesa contributiva.

Come rilevato dal giudice delle leggi (Corte Cost. ordinanza n. 111/2007): "da un lato, non è irragionevole la scelta del legislatore di consentire ad un creditore, attesa *la sua natura pubblicistica e l'affidabilità derivante dal procedimento che ne governa l'attività, di formare unilateralmente un titolo esecutivo, e, dall'altro lato, è rispettosa del diritto di difesa e dei principi del giusto processo la possibilità, concessa al preteso debitore, di promuovere, entro un termine perentorio ma adeguato, un giudizio ordinario di cognizione nel quale far efficacemente valere le proprie ragioni, sia grazie alla possibilità di ottenere la sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo e/o dell'esecuzione, sia grazie alla ripartizione dell'onere della prova in base alla posizione sostanziale (e non già formale) assunta dalle parti nel giudizio di opposizione".*



Infatti il processo relativo a controversia per il pagamento di contributi previdenziali - benchè instaurato mediante opposizione a cartella esattoriale e/o mediante richiesta di provvedimento d'urgenza volto a sospenderne o fermarne l'esecuzione - dà luogo, in ogni caso, ad un giudizio ordinario di cognizione su diritti ed obblighi inerenti al rapporto previdenziale obbligatorio e, segnatamente, al rapporto contributivo - secondo la giurisprudenza della Suprema Corte (si veda, per tutte, le sentenze n. 4995 del 1987 delle sezioni unite, n. 542 del 2001 della sezione tributaria, n. 8624 del 1993 della sezione lavoro) - con la conseguenza che l'ente previdenziale convenuto può chiedere, oltre che il rigetto dell'opposizione, anche la condanna dell'opponente all'adempimento dell'obbligo contributivo, portato dalla cartella e/o dall'avviso di addebito, eventualmente nella minore misura residua ancora dovuta, senza che ne risulti mutata la domanda.

Sotto un altro profilo la Corte di Cassazione (sent. n. 5540/2001) concorda sull'ammissibilità di due regimi di riscossione tra loro alternativi, affermando che “dalla previsione, ancorchè espressa, di un determinato procedimento non sia lecito argomentare, con carattere di necessità, il divieto del ricorso ad un procedimento alternativo, occorrendo valutare ulteriori elementi per poterne affermare il carattere inderogabile; che la riscossione coattiva, mediante ruoli o mediante ingiunzione..., ove pure utilizzabile, non implica..., l'obbligo di avvalersene pregiudicando così la possibilità di far invece ricorso agli strumenti “ordinari” di recupero, ...nonché, infine, neppure si lamentino lesioni di diritti soggettivi legate all'esperimento della procedura “ordinaria“, senza cioè che venga dedotto come dall'abolizione di questa,



piuttosto che di quella di riscossione coattiva, sia derivato ad alcuna delle parti un concreto pregiudizio relativamente al rispetto delle regole del contraddittorio, all'acquisizione delle prove e, più in generale, alle garanzie della difesa “.

Ma vi è di più.

Infatti si applica anche rispetto alle notifiche via pec il principio consolidato che qualsivoglia ipotesi di vizio della notificazione stessa è da considerarsi sanato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 160 e 156, terzo comma, c.p.c., allorquando è provato che il contribuente ha avuto piena cognizione dell'atto, entrato nella sfera di conoscenza. Posto, infatti, che la funzione dell'attività di notifica è quella di portare a conoscenza del destinatario l'atto che lo riguarda, è evidente che alcuna conseguenza può derivare dall'eventuale ipotesi di vizio, allorquando la stessa è superata dallo stesso raggiungimento dello scopo (Cass. 29 aprile 2015, n. 8674; Cass., 26 gennaio 2015, n. 1301; 14 gennaio 2015, n. 416; 19 dicembre 2014, n. 27089).

Gli esposti principi sono stati confermati anche dalle sezioni unite della Suprema Corte, con la sentenza n. 7665, depositata il 18 aprile 2016, la quale, proprio nell'ambito della notificazione a mezzo PEC, ha chiarito che “...*L'eccezione non è fondata. Opera, infatti, nella fattispecie l'insegnamento, condiviso e consolidato nella giurisprudenza di questa Corte, secondo cui* “il principio, sancito in via generale dall'art. 156 c.p.c., secondo cui la nullità non può essere mai pronunciata se l'atto ha raggiunto lo scopo a cui è destinato, vale anche per le notificazioni, anche in relazione alle quali pertanto la nullità non può essere dichiarata tutte le volte che l'atto, malgrado l'irritualità della notificazione, sia venuto a conoscenza del



destinatario" (Cass., sez. lav., n. 13857 del 2014; conf., Sez. Trib., n. 1184 del 2001 e n. 1548 del 2002)...”.

L’eccezione è quindi irrilevante e solo per completezza di esposizione si osserva che è anche infondata perché la notifica è avvenuta nel pieno rispetto della legge vigente.

Sostanzialmente irrilevanti sono anche le altre contestazioni relative alla presunta violazione del termine di notifica ex art. 14 della legge 689/81, nonché dell’art. 18 della stessa legge che si riferiscono alla diversa materia delle ordinanze ingiunzione disciplinate appunto dalla legge 689/81.

La questione del termine di 90 giorni su cui ha molto insistito il difensore del consorzio in sede di discussione orale non impedisce affatto di utilizzare le dichiarazioni raccolte dagli ispettori a fini diversi da quello dell’adozione dell’ordinanza ingiunzione .

Nel caso di specie, lo si ripete, si tratta di un avviso di addebito e il giudice deve entrare comunque nel merito della vicenda e per completezza di esposizione va evidenziato che il Consorzio allega presunte violazioni che comunque non potrebbero mai avere il dedotto effetto invalidante, neppure rispetto ad una ordinanza ingiunzione.

In particolare, quanto all’art. 18 della legge 689/81, si ricorda che, come ripetutamente affermato dalla Suprema Corte, l’opposizione ex art. 22 L. n. 689 del 1981 è "un giudizio sul rapporto e non sull'atto amministrativo".



In sintesi, come affermato dalla Suprema Corte, la legge n. 689/1981 ha la natura di legislazione speciale, destinata a prevalere, anche se anteriore, rispetto alla normativa generale contenuta nella legge n. 241/1990. Mentre quest'ultima riguarda tutti i procedimenti amministrativi, la legge n. 689/1981 disciplina, in particolare, quelli destinati all'irrogazione di sanzioni amministrative, con disposizioni che costituiscono "un sistema organico e compiuto, nel quale non occorrono inserimenti dall'esterno".

In ogni caso la mancata audizione non può comportare comunque alcuna nullità del provvedimento (v. Cass. S.U. n. 1786/2010).

Peraltro, è sufficiente leggere gli accertamenti ispettivi in questa sede contestati per comprendere che si è in presenza di provvedimenti più che sufficientemente motivati risultando in modo adeguato gli elementi su cui si fondano le contestazioni, e quindi le ragioni di fatto e di diritto poste alla base del provvedimento in questa sede impugnato.

Con la precisazione che anche la motivazione "per relationem", è del tutto normale persino rispetto alle ordinanze ingiunzione di cui alla legge 689/81 " La censura non merita accoglimento, alla luce del costante indirizzo della giurisprudenza di legittimità, condiviso dal collegio, a termini del quale in siffatti atti della P.A., dalla quale non può esigersi (tenuto conto della successiva impugnabilità in sede giurisdizionale degli atti compiuti) una motivazione analitica e dettagliata paragonabile a quella di un provvedimento giudiziario, sufficientemente assolto l'obbligo in questione anche se la motivazione sia, come nella specie rilevato dal



Giudice di Pace, "succinta", purché dia conto delle ragioni di fatto, ben potendo queste essere desunte per relationem dall'atto di contestazione (già noto al ricorrente), e comunque evidenzi l'avvenuto esame degli eventuali rilievi difensivi esposti dal ricorrente. (v., tra le altre, Cass. sez. 1° n. 7138/95, n. 391/99, n. 519/05)."(così Cass. n. 8649/2006).

Ad abundantiam: Relativamente al profilo di censura di difetto di motivazione dell'ordinanza-ingiunzione, la giurisprudenza di questa Corte ha avuto occasione di puntualizzare che "Il contenuto dell'obbligo imposto dalla Legge 24 novembre 1981, n. 689, articolo 18, comma 2, di motivare l'atto applicativo della sanzione amministrativa, va individuato in funzione dello scopo della motivazione stessa, che è quello di consentire all'ingiunto la tutela dei suoi diritti mediante l'opposizione. Pertanto, il suddetto obbligo deve considerarsi soddisfatto quando dall'ingiunzione risulti la violazione addebitata, in modo che l'ingiunto possa far valere le sue ragioni e il giudice esercitare il controllo giurisdizionale, con la conseguenza che è ammissibile la motivazione per relationem mediante il richiamo di altri atti del procedimento amministrativo e, in particolare, del verbale di accertamento, già noto al trasgressore in virtù della obbligatoria preventiva contestazione; l'obbligo di motivazione non si estende, invece, alla concreta determinazione della sanzione, cioè ai criteri adottati dall'autorità ingiungente per liquidare l'obbligazione, atteso che al giudice dell'opposizione, eventualmente investito della questione della congruità della sanzione, è espressamente attribuito il potere di determinarla, applicando



direttamente i criteri di legge" (cfr. Cass. 22 luglio 2008 n. 20189)." (Cass. n. 6901/2009).

Anche in questo caso va comunque rilevato e ribadito che, in ogni caso, l'asserito vizio della motivazione non potrebbe mai comportare l'annullamento dell'ordinanza-ingiunzione: "Le Sezioni Unite della Cassazione (sentenza n. 1786 del 28.1.2010), chiamate a comporre il contrasto in ordine alla questione "se nel giudizio relativo ad opposizione a sanzione amministrativa comminata per violazione al Codice della strada, sia o meno illegittima, e quindi passibile di conseguente annullamento da parte del giudice, l'ordinanza ingiunzione che non indichi le ragioni per cui l'Autorità amministrativa ha disatteso le deduzioni difensive dell'interessato in sede di ricorso amministrativo facoltativo", rilevando che l'opposizione ex art. 22 L. n. 689 del 1981 è "un giudizio sul rapporto e non sull'atto amministrativo", che è "ineludibile l'esigenza di evitare interpretazioni che involgano i vizi solo formali dell'atto", e che "la tutela del presunto trasgressore, anche nel caso in cui l'ordinanza ingiunzione opposta non abbia espressamente motivato sulle deduzioni difensive svolte nella fase amministrativa è comunque piena, atteso che ognuna delle stesse deduzioni può essere proposta al giudice", hanno affermato come "il difetto di motivazione in ordine alle predette deduzioni non sia funzionale all'oggetto dell'accertamento e, quindi del giudizio", enunciando il principio di diritto "secondo cui i vizi motivazionali dell'ordinanza ingiunzione, non comportano la nullità del provvedimento, e quindi l'insussistenza del diritto di credito derivante dalla violazione commessa, in quanto il giudizio susseguente investe il rapporto e non



l'atto e, quindi sussiste la cognizione piena del giudice, che potrà (e dovrà) valutare le deduzioni difensive proposte in sede amministrativa e in ipotesi non esaminate o non motivatamente respinte, se riproposte nei motivi di opposizione e decidere su di esse con pienezza di poteri sia che le stesse investano questioni di diritto o questioni di fatto". Il principio è stato anche di recente ribadito (v. Cass. 21.5.2018, n. 12503) ... " (così, da ultimo, Cass. n. 236 del 6/5/2019).

Passiamo adesso ad esaminare le uniche contestazioni effettivamente rilevanti che sono quelle relative al merito degli addebiti.

GMA Group sottolinea correttamente che l'onere della prova è a carico dell'Inps ma poi con le sue stesse allegazioni difensive e istanze istruttorie finisce per ammettere quanto necessario e sufficiente a far ritenere la nullità dei contratti di tirocinio e di apprendistato nei casi contestati.

Infatti Gma Group non riesce a negare che i lavoratori hanno svolto normali prestazioni lavorative in una ben determinata fascia oraria e addirittura il fatto che il tirocinio in alcuni casi (come quello del Saracino e della Cioffari) è stato preceduto da un non meglio precisato "lavoro occasionale accessorio" che avrebbe avuto ad oggetto "la digitalizzazione dei dati".

La società si preoccupa di affermare che avrebbe sempre impartito la necessaria formazione, anche da remoto, e che gli interessati sarebbero stati seguiti da un tutor ma poi non specifica in alcun modo in che cosa questa sarebbe consistita, limitandosi



a richiamare la documentazione allegata e finisce per ammettere, come si vedrà, che il tirocinio è consistito proprio nello svolgimento di attività lavorative di contenuto impiegatizio.

A questo punto è necessario precisare che tirocinio e apprendistato sono istituti completamente diversi.

Per legge il tirocinio non è e non può essere un rapporto di lavoro mentre l'apprendistato è, notoriamente, un rapporto di lavoro subordinato a causa mista.

Rispetto ai periodi di tirocinio occorre anzi ricordare che questo non può mai consistere nello svolgimento di prestazioni lavorative.

Se il tirocinante svolge prestazioni lavorative, come nel caso in esame (v. istanze istruttorie della ricorrente, su cui si tornerà in seguito e comunque le dichiarazioni rese agli ispettori dai lavoratori interessati) deve considerarsi per legge un normale lavoratore subordinato.

Pronunciandosi in tema di stage e tirocinio, la Suprema Corte (ad es. ord. N.32165 del 12.12.2018) ha affermato che non risulta decisiva la violazione della normativa di legge o regolamentare astrattamente applicabile ai rapporti aventi ad oggetto lo svolgimento di periodi di tirocinio professionalizzante, ove venga accertato, come nel caso di specie, che il rapporto in forza del quale il presunto tirocinante ha prestato attività lavorativa si è concretizzato, di fatto, in un vero e proprio rapporto di lavoro, e cioè ove venga accertato che l'oggetto della prestazione è consistito nella mera



esplicazione di energie lavorative ad orario fisso con stabile inserimento nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro.

Nel caso di specie dalla documentazione in atti, e dalle stesse allegazioni anche istruttorie della ricorrente, emerge chiaramente che i lavoratori interessati erano chiamati a svolgere normali prestazioni lavorative.

Rispetto invece all'apprendistato professionalizzante (si ricorda che, rispetto a Finocchi Valeria è pacifica l'assenza di qualsiasi piano formativo) giova invece ricordare che la prima regolamentazione dell'apprendistato risale al 1955 (L. 25/55); il contratto è stato poi rivisto nel 1987 dalla Legge 56/87 e più volte successivamente.

Ed è noto che un importante intervento legislativo, nel 2003 (D. Lgs. 276/03), ne ha trasformato profondamente gli aspetti formativi e contrattuali suddividendo l'apprendistato in tre diverse tipologie: l'apprendistato per il conseguimento del diritto-dovere all'istruzione, che costituisce uno dei canali previsti dalla riforma del sistema di istruzione per assolvere al diritto-dovere alla formazione fino a 18 anni (L.53/03); l'apprendistato professionalizzante, che ha come obiettivo il conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e l'apprendimento tecnico professionale; l'apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In seguito ulteriori modifiche sono state introdotte, tra le altre dalla legge n. 133/2008, dalla legge 183/2010, dalla legge 92/2012 (legge Fornero), dalla legge n.



99/2013, nonché dalla legge n. 78/2014, evidentemente non applicabile all'anteriore contratto di apprendistato per cui è causa, che ha profondamente innovato sia la disciplina generale del contratto di cui all'art. 2, Testo unico, sia aspetti specifici dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e dell'apprendistato professionalizzante, ponendosi in una certa misura in controtendenza rispetto allo spirito della suesposta riforma del 2012, cui ha fatto seguito il D.lgs. n. 81/2015, che peraltro non contiene novità significative rispetto all'apprendistato professionalizzante (art. 42 comma 1).

Il [Decreto Legislativo n. 167 del 2011, articolo 1](#) comma 1, ha definito per la prima volta l'apprendistato come contratto "a tempo indeterminato". Tale qualificazione è stata confermata anche dal [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articolo 41](#), abrogativo del Decreto Legislativo n. 167 del 2011.

Tuttavia: "pur in mancanza di una statuizione espressa, deve affermarsi che anche il contratto di apprendistato disciplinato dalla [L. 19 gennaio 1955, n. 25](#), dà origine ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in continuità con l'arresto di questa Corte di cui alla sentenza del 15 marzo 2016 nr. 5051" (Cass. n. 17373 del 13 luglio 2017).

Com'è pure noto l'apprendistato, al contrario del tirocinio, è rapporto di lavoro (applicabile sia alle qualifiche operaie che a quelle impiegatizie) a causa mista, ossia è un contratto in cui la componente formativa ha una parte rilevante.



Il contratto di apprendistato, già nel regime normativo di cui alla [L. n. 25 del 1955](#), era dunque un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bi-fasico, nel quale la prima fase è contraddistinta da una causa mista (al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, con funzione specializzante, lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale) mentre la seconda fase - soltanto eventuale, perchè condizionata al mancato recesso ex articolo [2128 c.c.](#) - rientra nell'ordinario assetto del rapporto di lavoro subordinato.

Il datore di lavoro che si avvale dell'apprendista deve fornirgli la formazione professionale necessaria ad acquisire le competenze tecniche del lavoratore qualificato.

Il carattere assolutamente preminente che deve avere la formazione rispetto all'attività lavorativa nel contratto di apprendistato è stato più volte evidenziato dalla giurisprudenza della Suprema Corte (v. per tutte Cass. n. 6787 dell'11.5.2002).

Né può essere trascurato il peso del diritto comunitario, sempre più incidente nella evoluzione della disciplina nazionale in materia di lavoro (si vedano, in proposito l'art. 127 del Trattato istitutivo della Comunità Europea ed il regolamento del Consiglio n. 2081/93 del 20.7.1993). Anche per questa ragione la Suprema Corte ha affermato che non può ritenersi conforme alla speciale figura contrattuale voluta dal nostro legislatore (e da quello comunitario) “lo svolgimento di un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie non integrate *da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica*” (Cass. n. 6787/02 citata).



Questa centralità del momento formativo emerge ancora di più dal confronto del contratto di apprendistato con altri rapporti consimili quali il rapporto di formazione e lavoro, e l'addestramento professionale. Ed infatti, da una parte, il contratto di formazione, diversamente dall'apprendistato, non tende alla mera acquisizione della professionalità ma all'attuazione di una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro (Cass., 1.8.1998, n. 7554), e questo spiega, tra l'altro, come il momento formativo nel contratto di formazione e lavoro viene individuato anche nella mera prestazione di attività lavorative e nell'esperienza lavorativa che questa realizza di per sé. Dall'altra l'addestramento professionale, non rientra nell'ambito del lavoro subordinato in quanto, pur essendo presente una prestazione di attività fisica o intellettuale da parte dell'allievo, l'unico oggetto del contratto è l'insegnamento impartito (o fatto impartire) dall'imprenditore al fini della formazione professionale dell'allievo, mentre la prestazione di attività da parte di quest'ultimo, in quanto richiesta solo perché lo stesso acquisisca le nozioni pratiche necessarie alla suddetta formazione, resta estranea al sinallagma contrattuale e, perciò, non in rapporto di corrispettività con l'addestramento (Cass., 23.1.1998, n. 630).

In sintesi, come rilevato dalla Suprema Corte (v. anche Cass. n. 11265 del 10/5/2013), "l'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Affinché tale obiettivo possa essere raggiunto è necessario lo svolgimento effettivo, e non meramente figurativo, sia delle prestazioni



lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro. La legge non fissa al datore l'obbligo di impartire l'insegnamento pratico secondo particolari modalità, ma gli consente di modularlo secondo le esigenze aziendali, sulla base di valutazioni organizzative proprie del datore stesso, nell'unico rispetto dei limiti posti dalla L. n. 25 del 1955, art. 11. La sussistenza di un addestramento effettivo del lavoratore finalizzato all'inserimento definitivo nel lavoro dell'impresa mediante l'acquisizione di una professionalità (la cui valutazione deve essere operata in concreto in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro) è, dunque, elemento essenziale, e indefettibile, del contratto di apprendistato entrando a farne parte della causa negoziale. Spetta al giudice di merito verificare le concrete modalità di svolgimento del rapporto e la ricorrenza di una attività formativa la quale è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, potendo assumere maggior o minore rilievo, a seconda che si tratti di lavoro di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, e potendo atteggiarsi con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa. E' necessario, peraltro, in ogni caso, e cioè comunque la formazione venga modulata, che lo svolgimento dell'attività formativa sia adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo del contratto, che è quello di attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro. La valutazione di tale adeguatezza ed idoneità è rimessa, come detto, al giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità, se congruamente motivata".



Quest'ultima sentenza è importante proprio perchè chiarisce che non vi può essere legittimo apprendistato allorchè il lavoratore abbia semplicemente svolto in modo pieno ed integrale le mansioni proprie della qualifica di riferimento in assenza di un insegnamento professionale che deve essere teorico oltre pratico, ribadendo che l'onere di fornire la relativa prova è a carico del datore di lavoro.

E che deve esistere la ricorrenza di una attività formativa, la quale è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, potendo assumere maggior o minore rilievo, a seconda che si tratti di lavoro di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, e potendo atteggiarsi con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa.

L'essenzialità dell'insegnamento nel contratto di apprendistato comporta che, affinché l'obiettivo formativo possa essere raggiunto “è necessario lo svolgimento effettivo e non meramente figurativo sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione *collettiva per l'apprendimento dell'allievo*” (Cass., 12.5.2000, n.6134).

Comporta poi (v. Cass. n. 11622/2007) che, poiché nei confronti degli apprendisti la legge pone a carico del datore di lavoro precisi obblighi di formazione e addestramento, tra questi deve essere incluso anche l'educazione alla sicurezza del lavoro (cfr. art 11 L. n. 25/1955).



In assenza di questa (complessa) prova, che proprio il datore di lavoro è tenuto a fornire, il giudice deve dichiarare l'esistenza di un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti (per una applicazione del principio v. Cass. n. 8603/2002),

Nel caso in esame non viene specificato in alcun modo dalla ricorrente in che cosa, in concreto, la formazione sarebbe consistita e anzi nelle sue stesse istanze istruttorie (pagg. 38 e seguenti del ricorso) il Consorzio finisce per ammettere che i lavoratori cui si riferisce la contestazione, compresi i tirocinanti, non hanno fatto altro che svolgere normali prestazioni lavorative di contenuto impiegatizio: "Vero che il Sig. Edoardo Preite Campanella dal 24 settembre 2020 al 7 gennaio 2021 ha svolto, quale tirocinante, la seguente attività formativa: Predisposizione ed esecuzione delle procedure per la gestione delle assunzioni e le cessazioni di lavoro; rilevazione presenze e predisposizione documentazione giustificativa assenze; realizzazione mandati liquidazione stipendi; gestione e liquidazione pratiche contabili del personale; realizzazione adempimenti fiscali, previdenziali e contabili connessi al rapporto di lavoro; supporto amministrativo e documentale del contenzioso, con il tutoraggio e la formazione forniti da remoto (telefonicamente nonché a mezzo posta elettronica) dalla Sig.ra Miriam Cesetti, nonché in presenza dal Sig. Giancarlo Cantagallo e, all'occorrenza, dal fratello e figlio di quest'ultimo entrambi chiamati Alessandro Cantagallo"; 2. "Vero che l'orario di lavoro in cui è stato espletato il tirocinio da parte del Sig. Edoardo Preite Campanella si sviluppava dal lunedì al venerdì dalle ore 09:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 17:00"; 3. "Vero che



il Sig. Edoardo Preite Campanella ha avuto accesso ai locali del Consorzio antecedentemente la data di decorrenza del tirocinio, ovvero dal 18 al 23 settembre 2020, con l'esclusivo fine di individuare, unitamente al Dott. Giancarlo Cantagallo, l'area di interesse in cui svolgere l'attività formativa nonché quello di conoscere il Consorzio GMA"; 4. "Vero che il Sig. Francesco Saracino dal 13 luglio 2020 al 15 settembre 2020, quale tirocinante, ha svolto la seguente attività formativa: Aggiornamento banche dati sul personale, controllo, gestione e archiviazione della corrispondenza, controllo presenze e assenze, inserimento dati in archivio, gestione agenda, verifica permessi e ferie, gestione pratiche contabili del personale, coordinamento con consulente del lavoro, selezione e reclutamento personale, registrazione orario lavoro dipendenti, con il tutoraggio e la formazione forniti da remoto (telefonicamente nonché a mezzo posta elettronica) dalla Sig.ra Miriam Cesetti, nonché in presenza dal Sig. Giancarlo Cantagallo e, all'occorrenza, dal fratello e figlio di quest'ultimo entrambi chiamati Alessandro Cantagallo"; 5. "Vero che la Sig.ra Giulia Cioffari dal 1° luglio 2020 al 30 settembre 2020, quale tirocinante, ha svolto la seguente attività formativa: Gestione e filtro delle comunicazioni scritte e telefoniche; gestione dell'agenda; organizzazione riunioni, assemblee e viaggi di lavoro con prenotazione biglietti per viaggi – alberghi e ristoranti; battitura e revisione testi; supporto organizzazione conferenze stampa, con il tutoraggio e la formazione forniti da remoto (telefonicamente nonché a mezzo posta elettronica) dalla Sig.ra Miriam Cesetti, nonché in presenza dal Sig. Giancarlo Cantagallo e, all'occorrenza, dal fratello e figlio di quest'ultimo entrambi chiamati



Alessandro Cantagallo”; 6. “*Vero che l’orario di lavoro in cui è stato espletato il tirocinio da parte della Sig.ra Giulia Cioffari si sviluppava, salvo qualche sporadica eccezione (senza tuttavia oltrepassare le n. 6 ore giornaliere), dal lunedì al venerdì dalle ore 09:00 alle ore 15:00*”; 7. “*Vero che la Sig.ra Sara Pezzillo dal 12 ottobre 2020 al 15 gennaio 2021, quale tirocinante, ha svolto la seguente attività formativa: Gestione e filtro delle comunicazioni scritte e telefoniche; gestione dell’agenda; organizzazione riunioni, assemblee e viaggi di lavoro con prenotazione biglietti per viaggi – alberghi e ristoranti; battitura e revisione testi; supporto organizzazione conferenze stampa, con il tutoraggio e la formazione forniti da remoto (telefonicamente nonché a mezzo posta elettronica) dalla Sig.ra Miriam Cesetti, nonché in presenza dal Sig. Giancarlo Cantagallo e, all’occorrenza, dal fratello e figlio di quest’ultimo entrambi chiamati Alessandro Cantagallo*”; 8. “*Vero che la Sig.ra Vanessa Meriggi dal 1° febbraio 2021 al 31 luglio 2021, quale tirocinante, ha svolto la seguente attività formativa: Analisi delle caratteristiche di mercato; identificazione area strategica di affari in cui operare concentrando le risorse aziendali (macro-segmentazione); identificazione gruppi distinti di consumatori/potenziati acquirenti (micro-segmentazione) definizione dei profili dei diversi segmenti di consumatori individuati; definizione indice attrattività dei singoli segmenti; selezione segmenti obiettivi in cui svolgere l’offerta (targeting); definizione benefici distintivi dell’offerta di prodotti/servizi nei confronti dei segmenti obiettivo selezionati; valutazione capacità di differenziazione dell’offerta/servizi, con il tutoraggio e la formazione forniti dalla Sig.ra Miriam Cesetti (da remoto, a mezzo*



telefono nonché posta elettronica ordinaria, dal 1° febbraio 2021 al 19 marzo 2021),
nonché dal Sig. Giancarlo Cantagallo e, all'occorrenza, dal fratello e figlio di quest'ultimo entrambi chiamati Alessandro Cantagallo"; 9. *"Vero che nei periodi*
temporali dal 18 giugno 2020 al 15 settembre 2020 nonché dal 28 settembre 2020 al
24 dicembre 2020 la Sig.ra Veronica Napoli mai ha prestato attività lavorativa
presso gli uffici societari del Consorzio siti in Roma, Circonvallazione Nomentana n.
254 e le sporadiche circostanze in cui si è recata presso i medesimi lo ha fatto
solamente perché, abitando nella vicinanze della sede, passava a salutare i colleghi
di lavoro, nonché la proprietà, presenti"; 10. *"Vero che dal 18 agosto 2019 al*
giorno 11 marzo 2020 e dal giorno 11 luglio 2020 al giorno 8 settembre 2020 la
Sig.ra Valeria Finocchi ha svolto, quale apprendista, le mansioni di addetta
all'amministrazione, le quali sono consistite nella predisposizione della
documentazione propedeutica al rilascio delle autorizzazioni sanitarie e necessarie
per le verifiche ispettive, nonché nella compilazione dei report sulle scadenze relative
alla sicurezza del lavoro, coadiuvata in ciò dalle Dott.sse Ida Paolucci e Francesca
Carucci, nonché in attività di data entry, ed è stata formata e seguita
nell'espletamento delle suddette attività, quale tutor, dal Dottor Alessandro
Cantagallo (c.f. CNTLSN57D23A462U), fratello del Dott. Giancarlo Cantagallo (c.f.
CNTGCR59C03A462K) nonché da quest'ultimo quando il primo non era
presente".....

Si ribadisce infatti che il tirocinio è assolutamente incompatibile con lo svolgimento
di simili attività lavorative ciò che rende del tutto irrilevante la documentazione



prodotta dalla ricorrente (e quindi anche la formale attestazione finale) e che comunque, anche in un contratto di apprendistato, in nessun modo la formazione potrebbe ritenersi dimostrata dalla mera presenza di un tutor, di altro personale esperto ovvero di superiori gerarchici.

Si comprende quindi, considerando oltretutto le dichiarazioni raccolte in sede ispettiva, come la prova testimoniale richiesta dalle parti sia del tutto superflua ai fini della decisione

L'apprendistato, anche a voler prescindere dall'assenza di un reale piano formativo (come nel caso della Finocchi), come il tirocinio, si rivela allora nullo e privo di qualsiasi reale contenuto con la conseguenza che il rapporto in tutti i casi deve essere considerato come un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e al caso in esame è del tutto estranea la diversa ipotesi della mera violazione di carattere formale cui fa riferimento la giurisprudenza richiamata dalla ricorrente (come Cass. n. 4416/2021), proprio perchè la formazione è risultata in tutti i casi completamente assente e la stessa ricorrente, a parte la presenza di altro personale e le mail contenenti normalissime istruzioni circa le modalità di svolgimento (né risulta in alcun modo il contrario), non ha in alcun modo indicato, come avrebbe dovuto fare in base agli esposti principi in tema di onere della prova, quale sia stato il suo reale contenuto, sì da concretizzare l'ipotesi della “formazione adeguata rispetto agli obiettivi del contratto”.

Non è dato comprendere se e a quanti corsi di formazione gli apprendisti avrebbero partecipato, in che cosa sarebbe consistita la formazione teorica e quella pratica ecc..



Se quindi l'infondatezza del ricorso emerge già da queste sostanziali ammissioni, di fatto queste non fanno altro che confermare il fondamento delle contestazioni dell'Inps che peraltro emerge chiaramente dalle risultanze degli accertamenti ispettivi e dalle dichiarazioni raccolte in quella sede e questo vale anche per i diversi rilevi relativi a Napoli Veronica.

Per la quale la obiettivamente inconsistente allegazione difensiva della società per la quale nei periodi in cui era stata collocata in trattamento di integrazione salariale la lavoratrice si sarebbe recata negli uffici di Circonvallazione Nomentana n. 234 "per salutare i colleghi eventualmente ivi presenti" è smentita dalle puntuali dichiarazioni raccolte dagli ispettori dalle quali risulta che la stessa ha invece svolto normali prestazioni lavorative in quel periodo.

In realtà, dalla lettura dell'opposizione si evince che la società non solleva alcuna contestazione specifica quanto al contenuto di questo e delle dichiarazioni raccolte, limitandosi ad estrapolarne alcune parti e tacendo del tutto sul resto.

In ogni caso va recepito il costante orientamento del giudice di legittimità per il quale, qualora dette dichiarazioni siano univoche (come nel caso in esame), il giudice può ritenere superflua l'escussione dei lavoratori in giudizio mediante prova testimoniale, tanto più ove appunto il datore di lavoro non alleggi e dimostri eventuali contraddizioni delle dichiarazioni rese agli ispettori in grado di inficiarne l'attendibilità (per tutte: Cass. n. 10427/2014: "In ordine all'efficacia probatoria dei verbali ispettivi, deve rilevarsi che l'esclusione di un'efficacia diretta fino a querela di falso del contenuto intrinseco delle dichiarazioni rese agli ispettori dai lavoratori



non implica che le stesse siano priva di qualsivoglia efficacia probatoria in difetto di una loro conferma in giudizio; ove le dichiarazioni dei lavoratori siano univoche infatti, il giudice può ben ritenere superflua l'escussione dei lavoratori in giudizio mediante prova testimoniale, tanto più se il datore di lavoro non alleggi e dimostri eventuali contraddizioni delle dichiarazioni rese agli ispettori in grado di inficiarne l'attendibilità. Si è infatti affermato dalla giurisprudenza di legittimità (Sez. L, [Sentenza n. 15073 del 06/06/2008](#); Sez. L, [Sentenza n. 3525 del 22/02/2005](#)) il principio, cui si è attenuta la sentenza impugnata, ed al quale va data continuità, secondo il quale i verbali redatti dai funzionali degli enti previdenziali e assistenziali o dell'Ispettorato del lavoro fanno piena prova dei fatti che i funzionari stessi attestino avvenuti in loro presenza, mentre, per le altre circostanze di fatto che i verbalizzanti segnalino di avere accertato, il materiale probatorio è liberamente valutabile e apprezzabile dal giudice, il quale può anche considerarlo prova sufficiente delle circostanze riferite al pubblico ufficiale, qualora il loro specifico contenuto probatorio o il concorso d'altri elementi renda superfluo l'espletamento di ulteriori mezzi istruttori").

Il principio trova applicazione in particolare ove altri elementi probatori confermino la veridicità di simili dichiarazioni (Cass. n. 20711/2015; Cass. n. 9196/2014; Cass. n. 10226/2011; Cass. n. 16810/2010).

E si è visto che, in questo caso, dalle stesse allegazioni della ricorrente emerge già chiaramente l'illegittimità del tirocinio e dell'apprendistato.



Sul punto il difensore del Consorzio ha sollevato una eccezione di inammissibilità evidenziando che l'Inps avrebbe depositato alcuni documenti, e tra questi proprio le dichiarazioni dei lavoratori interessati, il giorno successivo a quello del deposito della comparsa di costituzione.

Tuttavia la sentenza richiamata e prodotta a conforto di tale eccezione (Cass.n. 2657/2021) non consente affatto di aderire a tali conclusioni e in essa si legge espressamente che “il deposito è tempestivo quando è eseguito entro la fine del giorno di scadenza”.

Ciò che esclusivamente rileva ai fini della decadenza è che il deposito, anche dei documenti, avvenga nel termine di 10 giorni previsto dalla legge (“almeno 10 giorni prima della udienza”), come è avvenuto pacificamente nel caso di specie.

Non esiste e non può esistere alcuna decadenza/tardività/inammissibilità che non passi dalla violazione del termine perentorio di cui all'art. 416 cpc.

Ovviamente il giudice può e deve utilizzare in questo quadro le dichiarazioni rese agli ispettori anche per quanto concerne la effettiva durata dei rapporti, le mansioni svolte e l'orario.

Infine, davvero non è dato comprendere in base a quale norma o principio di diritto l'opponente possa richiedere una riduzione degli importi richiesti risultando del tutto generica e imprecisata, visto che non vengono fatti numeri di alcun genere l'unica contestazione sollevata relativamente alle aliquote utilizzate per la sig.ra Finocchi (pag. 35 del ricorso).



Ne consegue il rigetto immediato e senza dilazione del ricorso secondo le regole del processo del lavoro (Cass. n. 27457 del 22 dicembre 2006; Cass. n. 13708 del 12.6.2007; Cass. n. 25575 del 22 ottobre 2008 ecc.).

Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, contrariis reiectis, così provvede:

respinge il ricorso;

condanna il Consorzio GMA Group a rifondere all'Inps le spese processuali, liquidate in € 2500,00, oltre spese generali (15%) iva e cpa.

Roma lì 18.10.2022

Il Giudice

Umberto Buonassisi

