



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

composta dai sigg. magistrati:

dott. Carlo Coco	Presidente
dott. Elena Vezzosi	Consigliere rel.
dott. Roberto Pascarelli	Consigliere

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n. 130/2022 R.G.L. promossa da:

UGOLINI SRL con sede legale in Cattolica (RN) Via Mercadante n. 28 P.IVA
N.03529430401 , rappresentata e difesa dagli Avv.ti Giampiero Ricci e Ilaria Casadio
APPELLANTE

CONTRO

I.N.P.S., ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, con sede in
Roma, via Ciriaco il Grande n. 21, e sede locale competente in Rimini, via Macanno n. 25, in
persona del legale rappresentante pro tempore, assistita e difesa dagli avvocati Renato Vestini,
Anna Paola Ciarelli e Francesca Romana Belli, anche per **S.C.C.I. S.p.A., Società di
cartolarizzazione dei crediti Inps**, con sede in Roma, via Barberini n. 47 (già in Largo Chigi
n. 5), in persona del legale rappresentante pro tempore

**INAIL - ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE DEGLI INFORTUNI
SUL LAVORO** – corrente in Roma Via IV Novembre 144, Sede di Rimini Via Melozzo da
Forlì n.1/d - C.F.01165400589 - in persona del suo legale rappresentante pro-tempore per
l'Emilia-Romagna rappresentato e difeso dall'Avv. Massimo Di Gilio

- APPELLATI

per la riforma della sentenza n.241/2021 datata 17.11.2021 pubblicata in data 7.12.21 ed in

SENTENZA N. 864/2022
Depositata il 22 DIC. 2022
R.G. n. 130/22
Cron. n. 2983/22

pari data comunicata a mezzo pec (non notificata) pronunciata dal Tribunale di Rimini Sezione Lavoro nel procedimento n.873/2020 RG.LAV.

Oggetto: accertamento negativo

CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso in appello

Per gli appellati: come da memoria in appello

FATTI DI CAUSA

Con ricorso ex art. 414 e 442 c.p.c. la società UGOLINI SRL ha promosso ricorso in prevenzione per accertare l'infondatezza in fatto ed in diritto del verbale congiunto INPS ed INAIL delle sedi di Rimini con il quale alla predetta ricorrente veniva contestato:

a) di aver sottoposto – per il periodo dal 02.2013 al 12.2017- il personale dipendente adibito a mansioni di autista all'orario di lavoro ed al conseguente trattamento retributivo previsto per “i lavoratori discontinui” in assenza della documentazione attestante i presupposti previsti dall'art.11 bis dal CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE: presupposti da identificarsi, ai sensi del combinato disposto dei commi 2° e 3° del precitato art.11 bis, nell'accordo collettivo aziendale da stipularsi con le OO.SS comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale e nella sottoscrizione del medesimo per adesione da parte dei singoli lavoratori interessati; b) di avere applicato ai lavoratori discontinui “come paga oraria una paga inferiore a quella contrattuale, provvedendo di fatto ad applicare i tabellari contrattuali previsti per i lavoratori che osservano un orario di lavoro di 39 ore settimanali”; c) di avere per l'effetto - stante la come sopra ritenuta violazione del CCNL di riferimento e per conseguenza della normativa sul minimale contributivo imponibile – indebitamente usufruito dell'esonero contributivo di cui alla Legge n.190/2014 a partire dal 2015 in relazione all'assunzione a tempo indeterminato dei dipendenti ULICI IOAN VASILE, ULICI ANDREI MIHAI e COMARCICEANU ION per un totale complessivo di € 44.003,87: atteso che il riconoscimento del predetto beneficio contributivo era subordinato dall'art.1 commi 1175 e 1176 della L.n. 296/2006 al rispetto della normativa in materia previdenziale, oltre che della contrattazione collettiva.

Con il predetto verbale la società Ugolini Srl era chiamata al pagamento della somma di € 82.232,87 a titolo di contributi INPS (oggetto di asserita omissione nonché di indebita fruizione dell'esonero contributivo di cui alla Legge n.190/2014) oltre ad € 8.390,48 a titolo di somme aggiuntive.

In sede di ricorso la società UGOLINI SRL rivendicava il riconoscimento “della discontinuità delle prestazioni lavorative” e la corretta applicazione del relativo orario di lavoro e trattamento retributivo, stante la sussistenza dei relativi requisiti sostanziali richiesti dalla legge (R.D. n.2657/1923 – Dlvo n.234/2007) oltre che dall'art.11 bis comma 1 del CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE il quale identifica la discontinuità in attività che comportino “..l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa”, evidenziando come l'accordo aziendale – integrato dall'adesione per approvazione da parte del singolo lavoratore interessato – costituissero in realtà adempimenti richiesti dall'art.11 bis del precitato CCNL (commi 2° e 3°) al solo e diverso fine di accertare la sussistenza delle condizioni per poter applicare ai lavoratori discontinui i diversi limiti che il comma 2° fissa per la durata media della settimana non oltre le 58 ore e per la durata massima della settimana non oltre le 61 ore “.. solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore non supera il limite di 58 ore settimanali”.

Pertanto la società ricorrente richiedeva l'accertamento del proprio diritto ad usufruire del regime di orario normale previsto per i lavoratori discontinui dall'art.11 bis del CCNL di settore e del corrispondente trattamento e la conseguente infondatezza del verbale di accertamento INPS-INAIL anche in punto a disconoscimento dell'esonero contributivo usufruito ai sensi della Legge n.190/2014 ed il relativo recupero.

L'INPS e l'INAIL si costituivano richiedendo il rigetto del ricorso sul presupposto della integrale condivisione delle conclusioni dei Verbalizzanti circa la rilevanza dell'accordo aziendale, sottoscritto per adesione dai singoli lavoratori interessati, quali presupposti necessari, poiché richiesti ai sensi dell'art.11 bis comma 2 e 3 del CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE, per l'applicazione dell'orario di lavoro di 47 ore previsto per i lavoratori discontinui e del trattamento retributivo: presupposti in difetto dei quali troverebbe diversamente applicazione l'orario settimanale di 39 ore di cui all'art.11 CCNL comma 1°.

Con sentenza n.241/2021 il Tribunale di Rimini Sezione Lavoro ha ritenuto il ricorso della società UGOLINI SRL *“immeritevole di accoglimento”* e per l’effetto con dispositivo 17.11.2021 ha così statuito:

“1) Rigetta il ricorso;

2) Condanna UGOLINI SRL in persona del legale rappresentante pro tempore alla refusione in favore delle parti resistenti delle spese processuali consistenti nel compenso del difensore che ai sensi del regolamento n.55 del 2014 si liquidano rispettivamente quanto ad INPS in complessivi € 4.600,00 (di cui euro 600,00 a titolo di rimborso spese forfettarie) e quanto a INAIL in complessivi € 2.041,00 (di cui € 266,00 a titolo di rimborso spese forfettarie), oltre ad IVA e CPA nella misura di legge.” .

Propone appello la società Ugolini con tre motivi: *1) errata interpretazione ed applicazione della disciplina contrattuale collettiva (nazionale e di 2° livello); 2) violazione della disciplina legale; 3) sulla pretesa rilevanza della comunicazione Fiap 20.12.2017.*

Resistono INPS e INAIL chiedendo confermarsi la sentenza di cui è causa.

All’udienza del 15/12/2022 la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo.

RAGIONI DELLA DECISIONE

L’appello non è fondato.

I motivi d’appello, riproponendo le medesime tesi in diritto già valutate negativamente dal Tribunale di Rimini, possono essere esaminati congiuntamente.

In particolare, e in estrema sintesi, parte appellante reitera anche nel presente gravame le sue difese volte a far ritenere irrilevante, e quindi a neutralizzare, la mancata prova circa l’esistenza dell’accordo aziendale richiesto nell’occorso, dovendosi attribuire – a dire di essa società appellante – maggior rilievo alla effettività delle mansioni svolte.

Va premesso che l’azienda UGOLINI srl applica ai propri dipendenti il contratto Autotrasporto Merci e Logistica, impiegando per lo più lavoratori inquadrati con la mansione di autisti.

La mansione dell’autista adibito al trasporto di merci è stata qualificata - tanto dalla dottrina che dalla contrattazione collettiva- come "discontinua", caratterizzata cioè da periodi di lavoro ai quali si alternano periodi di semplice attesa.

Un lavoratore discontinuo, pertanto, è soggetto ai limiti legali di orario di lavoro, né ha prestazione lavorativa predeterminata, salvo condizioni di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva.

Negli anni la legislazione comunitaria è intervenuta per normare la materia, definendo le caratteristiche ed i limiti di lavoro dei lavoratori mobili, e il dettato comunitario è stato recepito nel nostro ordinamento attraverso due decreti legislativi, il n. 66 del 2003 e il n. 284 del 2008.

Il decreto legislativo n. 66/2003 riconosce la tipicità dei lavoratori discontinui, tanto da escluderli (art.16) dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario, altrimenti fissata in 40 ore settimanali, salvo diversa e più favorevole determinazione della contrattazione collettiva.

Il decreto legislativo n. 234/2007 regola l'orario di lavoro dei conducenti e nello specifico fissa in 48 ore la durata medio massima della prestazione lavorativa dell'autista, stabilendo che la stessa possa essere estesa fino al limite massimo di 60 ore a settimana, a condizione che nell'arco di quattro mesi non sia superato il limite medio settimanale di 48 ore.

Il decreto assegna un ruolo fondamentale alla contrattazione collettiva nazionale del lavoro che, in presenza di ragioni tecniche, nonché di esigenze connesse con l'organizzazione del lavoro, può stabilire una diversa durata massima e media dell'orario di lavoro.

Il decreto chiarisce inoltre (art. 3) che concorrono a determinare l'orario di lavoro di un autista:

-il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto (la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative, ecc.);

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in periodi di attesa per carico e scarico qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali.

Sono invece esclusi dal computo dell'orario: - i periodi di interruzione alla guida (45 minuti dopo 4 ore e mezza di guida); - i riposi intermedi ed i periodi di riposo stabiliti dal decreto stesso stabiliti dal decreto stesso; - i tempi di disponibilità, intendendo per tali i periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo, durante i quali il lavoratore mobile pur non

dovento rimanere sul posto di lavoro deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori. Tali periodi e la loro probabile durata devono essere comunicati al lavoratore mobile con preavviso, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali; - i tempi di inattività intendendo per tali i tempi non lavorati che si alternano a periodi di lavoro effettivo e che si pongono tra l'inizio e la fine del lavoro durante i quali il lavoratore può ricostituire le energie psicofisiche consumate nella prestazione.

Il decreto stabilisce ulteriori limiti alla prestazione degli autisti: - riposi intermedi¹; - lavoro notturno².

La contrattazione collettiva ha recepito le innovazioni introdotte con decreto legislativo n. 234/2007, adeguando il testo contrattuale ai contenuti del decreto e stabilendo quindi all'art. 11 quanto segue:

"Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 11-bis, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore. La durata media della settimana lavorativa non può non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se, su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate, ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.

Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia: -il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari

¹ Questa la definizione: "fermo restando quanto previsto dal regolamento n. 561/06 della Comunità Europea (45 minuti di pausa dopo 4 ore e mezzo di guida), le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio; l'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno 30 minuti se il totale delle ore di lavoro è compreso fra sei e nove ore, di almeno 45 minuti se supera le 9 ore; i riposi intermedi possono essere suddivisi in periodi non inferiori a 15 minuti ciascuno"

² "qualora sia svolto lavoro notturno, intendendosi per tale ogni prestazione di almeno quattro ore consecutive resa tra le 00:00 e le 7:00, l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore"

direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana e altro; - i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio. Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del decreto legislativo n. 243/2007, i periodi di riposo di cui all'art. 6 del decreto e i periodi attesa per i divieti di circolazione, con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta.

Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chieda di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta.

I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario: a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore; b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta".

Inoltre, la contrattazione collettiva è intervenuta su importanti questioni, legando l'effettiva applicabilità delle relative disposizioni alla preventiva sottoscrizione di accordi collettivi aziendali.

In particolare, per quanto qui interessa, l'art. 11 bis del CCNL stabilisce come debba essere determinato l'orario di lavoro per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue: *"In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super e 3°super junior (rif. art. 11 -quater), il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza vincoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE*

561/08, 3821/85 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e perciò considerati discontinui anche a norma del RDL 15 Marzo 1923, N. 692, RD 10 settembre 1923 N. 1953, RD 6 dicembre 1923 N. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del decreto legislativo n. 234/2007, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali".

Ma ciò che maggiormente qui occorre sottolineare è quanto prevede il CCNL in merito alle condizioni cui è subordinata l'applicabilità dell'articolo 11 bis da parte della singola azienda di trasporto .

Il CCNL, sul punto, stabilisce che: "Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2".

Lo stesso CCNL precisa, subito dopo, che: "Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le RSU, le RSA ove esistenti le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti".

Infine, dopo aver stabilito la durata massima di tali accordi (4 anni), il CCNL stabilisce che: "In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'art. 11" ossia 39 ore settimanali.

Di fatto dunque le parti sociali hanno definito modalità che consentono un'applicazione maggiormente favorevole delle disposizioni comunitarie, vincolandole però alla contrattazione collettiva; le parti in buona sostanza devono convenire su un modello organizzativo differente, che preveda, per un verso elementi di maggiore flessibilità a favore delle imprese, all'interno di un accordo che, nel contempo, preveda per i conducenti la garanzia

delle condizioni di lavoro svolte nel pieno rispetto delle norme in materia di sicurezza e una retribuzione complessivamente più vantaggiosa rispetto alla contrattazione nazionale.

A loro maggior tutela, i lavoratori interessati devono sottoscrivere per accettazione le clausole previste dalla contrattazione aziendale.

Venendo al caso specifico della società Ugolini srl, si evidenzia che la società ha in forza lavoratori assunti con mansioni di autista di livello 3S, per i quali viene stabilito nel contratto individuale di lavoro un orario di 47 ore settimanali, in quanto trattasi di operai autisti impegnati in mansioni discontinue in base all'articolo 11 bis del contratto collettivo di lavoro. Invero, nelle lettere di assunzione dei lavoratori viene precisato - rifacendosi a quanto stabilito nel contratto -, che "Il limite orario è di 47 ore settimanali, il cui tempo effettivo non coincide con i tempi di presenza e disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti"

I lavoratori in forza dall'anno 2013 in poi in tale mansione risultano indicati nell'apposita tabella del verbale INPS a pagina 6-7, che non è contestata dall'appellante.

In sede di redazione del Libro Unico del lavoro, la società, nella sezione "calendario delle presenze e delle assenze" indica nella colonna "ore ordinarie" per tali lavoratori 47 ore settimanali, ma poi, in sede di redazione detta busta paga, applica come paga oraria una paga inferiore a quella contrattuale, provvedendo di fatto ad applicare a tali lavoratori i tabellari contrattuali previsti per i lavoratori che osservano un orario di lavoro di 39 ore settimanali.

Viene, infatti, applicata in busta paga una tariffa oraria per mensilizzazione più bassa di quella contrattualmente prevista. Riparametrando i tabellari mensili in base al totale delle ore ordinarie indicate, la paga oraria mensile riconosciuta al lavoratore varia ogni mese.

In sostanza, la UGOLINI Srl adotta, relativamente ai suddetti lavoratori, un trattamento previdenziale che risulterebbe giustificato solo nel caso in cui la società avesse posto in essere i presupposti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale per poter considerare i lavoratori stessi come discontinui e, dunque, rientranti nell'ambito della "speciale" disciplina di cui all'art 11 bis.

Tuttavia -ed è questo il nodo centrale della controversia- la Ugolini srl non è stata in grado di produrre la documentazione legittimante tale condotta aziendale, ed in primis l'accordo aziendale ovvero il consenso dei lavoratori interessati, documentazione senza la quale viene

meno la possibilità dell'azienda di considerare gli autisti interessati quali lavoratori discontinui ai sensi dell'art. 11 bis citato e avvalersi del relativo "trattamento previdenziale privilegiato". Tale modo di operare - in mancanza di accordo sindacale aziendale e/o di condivisione dei lavoratori interessati - non trova alcun fondamento giuridico nè contrattuale, generando per di più una palese disparità di trattamento tra lavoratori, ossia quella che viene a crearsi tra lavoratori che si limitano ad osservare un orario contrattuale di 39 ore settimanali e lavoratori che mettono a disposizione dell'azienda le loro energie lavorative per un tempo superiore.

L'appellante sostiene anche in questa sede come debba essere considerato valido un accordo collettivo provinciale riguardante le imprese di autotrasporto, spedizioni, merci e logistica aderenti alle Associazioni artigiane della provincia di Rimini, sottoscritto fra il Presidente della Confartigianato di Rimini e la Cna-Fita e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (sigle Filt-Cgil e Fit-Cisl) nel mese di febbraio 2010.

A tale proposito va evidenziato quanto segue.

Anzitutto, al punto 6 della premessa del richiamato Accordo, lettera b), si prevede, per le aziende fino a 8 dipendenti autisti, "il rinvio ad appositi accordi aziendali per: accertare la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di stabiliti dal C.C.N.L. — 39 ore ovvero 47 ore per il personale viaggiante discontinuo e la sua ripartizione su 5 o 6 giornate, sensibilizzando al rispetto della normativa vigente in tema di riposo settimanale".

Per le aziende con oltre 8 dipendenti autisti, poi, lo stesso Accordo, oltre a prevedere al punto 6, lettera d) della Premessa, il medesimo rinvio agli accordi aziendali per accertare la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti da C.C.N.L. - 39 ore ovvero 47 ore per il personale viaggiante discontinuo - prescrive anche, al punto 7, che *"gli artt. 2 e 6 dell'accordo aziendale e/o pluriaziendale devono essere firmati per adesione dai singoli dipendenti attraverso il modulo di sottoscrizione individuale di cui all'allegato 2"*.

Tale Accordo Collettivo Provinciale che l'appellante intende far valere in questa sede, ha infatti due allegati: - l'Allegato 1 è un "fac-simile di accordo aziendale/pluriaziendale - ai sensi dell'art. 11 e 11 bis del C.C.N.L. Autotrasporti Merci, Spedizioni, Logistica e Servizi e dell'art. 5 del Contratto Collettivo provinciale del 25 febbraio 2010", che dimostra la necessità, da parte di un'azienda di trasporto, a prescindere dal numero di autisti occupati, di

stipulare un accordo aziendale per poter usufruire del particolare regime orario previsto dall'art. 11 bis del I CCNL; - l'Allegato 2 è un "Fac simile di sottoscrizione individuale per adesione agli artt. 2) e 6) dell'accordo aziendale", da parte dei lavoratori autisti interessati.

Pertanto, anche l'Accordo provinciale prodotto dalla società appellante -sulla scorta della previsione contrattuale nazionale, prevede l'adozione di un accordo aziendale ovvero la sottoscrizione dei singoli lavoratori.

La società Ugolini Srl ha inoltre fruito dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, c. 118-121, legge 190/2014 (esonero contributivo triennale) in relazione all'assunzione a tempo indeterminato, nel corso dell'anno 2015, dei lavoratori di seguito indicati:

- Ulici Ioan Vasile;
- Ulici Andrei Mihai;
- Comarciceanu Ion.

Per quanto riguarda l'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014 - di cui la Ugolini srl ha fruito a partire dal 2015 in relazione all'assunzione dei lavoratori sopra riportati - va osservato come l'appellante, non dando corretta applicazione al contratto collettivo di lavoro, è venuta meno a una delle condizioni fondamentali fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176 della Legge n. 296/2006, per la fruizione dei benefici contributivi, ossia il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali/territoriali e aziendali, laddove sottoscritti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ciò ha determinato il disconoscimento del diritto della Ugolini Srl alla fruizione dell'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014, con conseguente recupero del medesimo da parte dell'Inps, che pertanto con il verbale in atti ha recuperato sia gli imponibili previdenziali omessi, sia lo sgravio contributivo di cui alla legge n. 190/2014 per i lavoratori sopra indicati. Le sanzioni civili sulle somme addebitate sono state calcolate ai sensi dell'art. 116, comma 8, lett. A) Legge n. 388/2000 in applicazione di quanto previsto in caso di sgravi o agevolazioni contributive indebite dalla circolare Inps 5/06/2008 n. 66. Da quanto sopra la correttezza dell'operato dell'Istituto e, di conseguenza, la correttezza della richiesta creditoria per contributi oltre sanzioni di cui all'ava opposto.

Ne consegue dunque, attesa l'irregolarità contributiva accertata, la revoca degli sgravi fruiti dalla società.

Identiche considerazioni vanno svolte per quanto riguarda le pretese di INAIL, il quale, a mezzo del certificato di variazione notificato alla appellante via Pec il 26/03/18, ha chiesto il pagamento della somma di Euro 10.527,53 quale integrazione in conseguenza degli esiti degli accertamenti ispettivi confluiti nel verbale n. 2016025628/DDL del 13/03/18³.

La sentenza del Tribunale di Rimini va pertanto confermata.

Le spese di lite anche di questo grado di appello seguono la soccombenza di Ugolini s.r.l. e si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, a carico dell'appellante, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione ex art. 13, comma 1-quater del D.P.R. n. 115 / 2002.

p.q.m.

La Corte, ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo

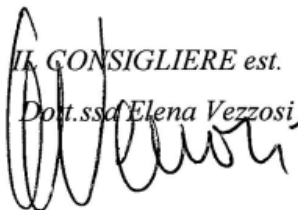
Rigetta l'appello e pertanto conferma la sentenza resa tra le parti dal Tribunale di Rimini.

Condanna UGOLINI SRL in persona del legale rappresentante pro tempore alla rifusione in favore delle parti resistenti delle spese processuali del presente grado di appello che si liquidano rispettivamente quanto a INPS in complessivi € 3.500,00 per compensi e quanto a INAIL in complessivi euro 1.900,00 per compensi, oltre I.V.A. e C.P.A. nella misura di legge . Si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, a carico dell'appellante, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione ex art. 13, comma 1-quater del D.P.R. n. 115 / 2002.

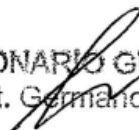
Così deciso in Bologna all'udienza del 15/12/2022

IL CONSIGLIERE est.

Dott.ssa Elena Vezzosi

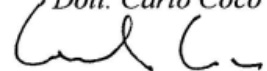


IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. Germano Virzi



IL PRESIDENTE

Dott. Carlo Coco



³ Gli ispettori, per quanto riguarda l'INAIL, hanno quantificato le retribuzioni imponibili omesse (art. 24 e 28 DPR 1124/65) e che sono risultate pari a: Anno 2013 Euro 10.074; Anno 2014 Euro 16.685; Anno 2015 Euro 21.749; Anno 2016 Euro 27.191; Anno 2017 Euro 29.828; e sulla base poi di tali quantificazioni l'INAIL ha così determinato la somma dovuta dall'odierna appellante allo stesso Istituto.

DEPOSITATO IN CANCELLERIA IL 22/12/2022.

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. Germano Virzi