



SENTENZA N. 309/2023
Depositata il 29 MAG, 2023
R.G. n. 623/21
Cron. n. 116923

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

composta dai Signori Magistrati:

Dott. Carlo Coco

Presidente

Dott.ssa Marcella Angelini

Consigliere

Dott. Luca Mascini

Consigliere rel.

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di appello iscritta al n. 623/2021 R.g.l.,

avverso la sentenza del Tribunale di Rimini n. 100 del 20.5/30.6.2021,
notificata il 10.8.2021;

avente ad oggetto: opposizione ad avviso di addebito,

promossa da:

I.N.P.S., anche quale mandatario di S.C.C.I., rappresentato e difeso dagli avv. Anna Paola Ciarelli, Renato Vestini, Francesca Romana Belli e Oreste Manzi ed elettivamente domiciliato in Bologna, presso l'ufficio legale della Sede Prov.le dell'Istituto stesso – appellante

nei confronti di:

I-Log Società Cooperativa, rappresentato e difesa dagli avv. Michele Morosato e Priamo Conti, ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in Rimini – appellata

posta in decisione all'udienza collegiale del 25.5.2023,

viste le conclusioni assunte dai procuratori delle parti, come in atti trascritte,

udita la relazione della causa fatta dal relatore dott. Luca Mascini,
esaminati gli atti e i documenti di causa,

Rilevato in fatto e ritenuto in diritto

1. La società ricorrente agiva dinanzi Tribunale di Rimini proponendo opposizione avverso l'avviso di addebito emesso dall'I.N.P.S. sulla base dell'accertamento compiuto dalla D.P.L. di Rimini (confluito nel verbale ispettivo unico 2018015854 prot. I.N.P.S.3201.10/7/2019.0126587 del 10.7.2019), all'esito del quale, preso atto delle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti e dei contratti di appalto stipulati con la società S.T.A. s.r.l., erano state avanzate le seguenti contestazioni: *a)* presenza di emolumenti esposti nei LUL ma non assoggettati a contribuzione; *b)* mancato o parziale pagamento di tredicesima e quattordicesima mensilità; *c)* corresponsione ai lavoratori di somme non assoggettate a contribuzione fiscale e previdenziale a titolo di trasferte in realtà mai effettuate; *d)* registrazione per diversi lavoratori di ore e/o giornate di assenza dal lavoro con motivazione "assenza non retribuita" od in assenza giustificazione senza corrispondere per tali ore e/o giornate alcuna contribuzione; *e)* insufficienza della documentazione aziendale a soddisfare le finalità che in materia di tutela e sicurezza negli ambienti di lavoro la legge (d.lgs. 81/2008). All'accertata omissione contributiva faceva seguito il recupero degli importi non versati dalla società in ragione della fruizione dell'esonero contributivo di cui alla l. n. 190/2014 (c.d. esonero triennale) per l'assunzione dei lavoratori Battarra, Buga, Cisse, Enoghayn, Fall, Faye, Laly, Riccardo e Sarti, dell'esonero contributivo di cui alla l. n. 208/2015 (c.d. esoneri biennale) per l'assunzione dei lavoratori Lunedei e Vasylyev, e dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi 100 – 108, della l. n. 205/2017 per l'assunzione del lavoratore Pagliarani, con responsabilità solidale estesa alle controparti dei contratti di appalto Sta s.r.l. e Gruppo Helyos s.r.l.

L'I.N.P.S., ritualmente costituitosi in giudizio, resisteva al ricorso *ex adverso* proposto e ne chiedeva la reiezione, sulla scorta delle valutazioni già compiute in sede amministrativa.

Il Tribunale di Rimini, in funzione di Giudice del lavoro, istruita la causa documentalmente, con la sentenza in epigrafe indicata, ritenuta tempestiva l'opposizione, la accoglieva integralmente, rilevando:

“– quanto alla omessa erogazione di emolumenti, come la società opponente abbia fornito prova documentale che le somme in questione siano state oggetto di rinuncia temporanea ex art. 6 comma 1 lettere d) ed e) della L. 142/2001 al fine di conferire maggior liquidità alla cooperativa nell'ottica di un miglioramento dei livelli occupazionali (doc. 12):

– che nel calcolo dell'imponibile da assoggettare a contribuzione siano stati inseriti anche gli importi relativi all'indennità di mensa: emolumento questo non soggetto a contribuzione trattandosi di strutture lavorative a carattere temporaneo e/o in zone prive di strutture o servizi di ristorazione;

– quanto alle trasferte, come i dipendenti della ricorrente siano stati effettivamente applicati periodicamente nelle tre distinte filiali degli stabilimenti STA site nei comuni Ravenna, Rimini e San Giovanni e siano stati inoltre inviati temporaneamente presso altre filiali al di fuori del comune di lavoro abituale (cfr. documenti nn. 13 , 14 , 15 e 16 allegati al ricorso); dovendo ulteriormente essere rilevato che non esiste un unico contratto di appalto che faccia riferimento alle tre sedi della committenza bensì contratti distinti per ognuna delle predette sedi aziendali (in ognuno dei quali è specificata sia la committenza che la sede presso la quale il lavoratore presterà servizio, con previsione della possibilità del datore di lavoro di affidare compiti e mansioni anche fuori sede, ovvero non in quella abituale) e che gli appalti intercorsi con STA non esauriscono le committenze della I-LOG, che ha stipulato plurimi contratti di subappalto, così che sussistono altri luoghi di lavoro ove i lavoratori coinvolti nell'accertamento hanno prestato attività lavorativa.

In punto di diritto va qui richiamata Cass. Sez. L. n. 21410 del 14\08\2019 Rv. 654809-02 che in materia di trattamento contributivo dell'indennità di trasferta ha chiarito come l'art. 51, comma 6, del d.P.R. n. 917 del 1986, secondo l'interpretazione autentica di cui all'art. 7 quinquies del d.l. n. 193 del 2016, conv., con modif., in l. n. 225 del 2016, si applica ai lavoratori per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni: a) la mancata indicazione, nel contratto o

nella lettera di assunzione, della sede di lavoro; b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità; c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione "in misura fissa", requisito da accertare non solo in base al concreto andamento dei pagamenti attuati o pattuiti dalle parti, ma anche in forza dei relativi obblighi imposti dalla disciplina della contrattazione collettiva;

– quanto alle assenze non retribuite, come dalla documentazione allegata risulta che le stesse siano state tutte espressamente richieste con data certa dai lavoratori per motivi personali come previsto dal CCNL e che le richieste non eccedono il limite massimo di permessi/congedi non retribuiti previsti dagli artt. 20, 21 e 23 del CCNL e pertanto rientrano nelle ipotesi per cui vige esclusione dall'obbligo contributivo non potendo essere pretesi contributi in relazione a sospensioni del rapporto non imputabili al datore di lavoro;

– come nel corso della ispezione siano stati rinvenuti i DVR aziendali intestati al Consorzio Helyos di cui la cooperativa I-log è stata dall'aprile 2016 una consociata del Consorzio Helyos con la specifica delle cooperative socie: DVR questi che risultano redatti ad opera del consorzio (che ha acquisito ed eseguito l'opera dalla committenza in modo unitario) anche per conto della I-LOG in conformità con gli obblighi sulla sicurezza previsti dal D.Lgs. 81/2008.

In punto di diritto va allora ricordato come i verbali redatti dai funzionari degli enti previdenziali e assistenziali o dell'Ispettorato del lavoro fanno piena prova dei fatti che i funzionari stessi attestino avvenuti in loro presenza o da loro compiuti, mentre, per le altre circostanze di fatto che i verbalizzanti segnalino di avere accertato (ad esempio, per le dichiarazioni provenienti da terzi, quali i lavoratori, rese agli ispettori) il materiale probatorio è liberamente valutabile e apprezzabile dal giudice non avendo alcun valore probatorio precostituito (cfr. Cass. Sez. L. n. 9521 del 19\04\2010 Rv. 612813 e stessa sezione n. 9963 del 9\07\2002 Rv. 555623)".

2. Con il proposto appello del 31.8.2021, l'I.N.P.S. chiede la riforma della sentenza, eccependo la tardività dell'opposizione ed insistendo, nel merito, per la reiezione integrale delle domande avversarie, con conferma dell'avviso di addebito,

dichiarando dovuta la somma dallo stesso portata, ovvero, in subordine, la minor somma accertata, sulla base dei motivi esaminati in appresso.

I-Log Società Cooperativa si è costituita in giudizio resistendo all'appello, deducendone preliminarmente l'inammissibilità e precisando che l'Istituto già in primo grado aveva riconosciuto di aver ricevuto dalla società il 16.4.2018 un pagamento di € 1.807,88, con riduzione dell'importo dovuto da € 144.739,49, come indicati in AVA, ad € 142.931,61.

3. Non formano oggetto di impugnazione le statuizioni della sentenza relative, da una parte, alla necessaria detrazione dall'imponibile da assoggettare a contribuzione degli importi relativi all'indennità di mensa e, dall'altra, alla rituale redazione del D.V.R. aziendale.

4. Con il primo motivo l'Istituto eccepisce la tardività dell'opposizione avverso l'avviso di addebito, proposta l'11.2.2020 e quindi oltre il termine previsto dall'art. 24, comma 5, del d.lgs. n. 46/1999 di 40 giorni dalla relativa ricezione, avvenuta pacificamente l'1.1.2020.

Il motivo è infondato. La società, infatti, ha allegato la schermata (*"Documenti Fascicolo - TRIBUNALE DI RIMINI (SICID)"*) da cui emerge che il deposito del ricorso in opposizione (ricorso e tre depositi complementari) è intervenuto lunedì 10.2.2020, quarantesimo giorno dalla ricezione dell'avviso di addebito, venendo effettuata l'iscrizione a ruolo da parte della Cancelleria del Tribunale il giorno successivo 11.2.2020.

5. Con il secondo motivo l'Istituto – confrontandosi adeguatamente, nonostante il contrario avviso dell'appellata, che fa questione di inammissibilità dell'impugnazione, con le statuizioni contenute in sentenza –, rileva l'erroneità dell'affermazione del primo Giudice secondo la quale *"quanto alla omessa erogazione di emolumenti"*, risulta che *"la società opponente abbia fornito prova documentale che le somme in questione siano state oggetto di rinuncia temporanea ex art. 6 comma 1 lett. d) ed e) della legge 142/2001 al fine di conferire maggiore liquidità alla cooperativa nell'ottica di un miglioramento dei livelli occupazionali"*.

La prospettazione dell'I.N.P.S. segue l'indicazione presente nel verbale ispettivo, riproposta in sede di costituzione in primo grado, secondo cui *"I. EMOLUMENTI ESPOSTI NEI LUL MA NON ASSOGGETTATI A*

CONTRIBUZIONE. dall'analisi dei LUL della I-LOG SOCIETA' COOPERATIVA è risultato che la cooperativa ha corrisposto ai propri lavoratori somme di denaro a vario titolo, indicandole nei LUL dei vari periodi, ma omettendo poi di assoggettarle a contribuzione. Tale comportamento non trova giustificazione alcuna nell'ordinamento, trattandosi di somme costituenti retribuzione imponibile a tutti gli effetti. Tale irregolarità è agevolmente riscontrabile in tutti i mesi e per tutti i lavoratori indicati negli allegati al presente atto, semplicemente eseguendo la somma di tutte le voci indicate nei LUL e da assoggettare per legge a contribuzione. Ci si renderà conto, così, che dall'imponibile contributivo mensilmente dichiarato all'Inps sono state escluse consistenti somme corrisposte ai lavoratori a titolo di tredicesima e quattordicesima (vedi sotto, punto 2), nonché somme corrisposte a titolo di "straordinario a forfait". Peraltro, la condotta elusiva della cooperativa, attuata con sistematicità per molti lavoratori e per molto tempo, è andata ridimensionandosi col tempo, per poi venir meno del tutto in coincidenza con l'inizio degli accertamenti ispettivi.

2. MANCATO O PARZIALE PAGAMENTO DI TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA. Dall'analisi dei LUL della I-LOG SOCIETA' COOPERATIVA è risultato che la cooperativa non ha dato applicazione al CCNL di riferimento (C.C.N.L. per i dipendenti dalle imprese di Logistica, Trasporto merci e Spedizione Assologistica/CGIL-CISL-UIL), provvedendo a corrispondere la tredicesima e la quattordicesima solo ad alcuni dei propri lavoratori, ma omettendo di corrispondere, in tutto o in parte, tali, dovuti emolumenti alla gran parte di essi e di assoggettare conseguentemente tali somme alla contribuzione prevista dalla legge. Per la precisione, vanno evidenziate le seguenti irregolarità, riscontrate nei comportamenti della cooperativa. Se si analizzano i LUL della cooperativa, in particolare degli anni 2016 e 2017, è emerso che per molti lavoratori le voci di tredicesima e quattordicesima risultano (in ratei) effettivamente esposte, tuttavia – e ciò non può certo essere frutto di dimenticanza o disattenzione – se poi si controlla l'imponibile dichiarato, ci si renderà conto che la cooperativa ha escluso dall'imponibile le somme corrisposte a titolo di tredicesima e quattordicesima, come del resto è accaduto nel caso della corresponsione di altre somme a titolo di straordinario a forfait. Come già si è

visto, tale comportamento non trova giustificazione alcuna nell'ordinamento, trattandosi di somme costituenti retribuzione imponibile a ogni effetto".

Premesso che la pretesa dell'I.N.P.S. non può essere ritenuta generica, posto che si riferisce alla necessità di sottoporre a contribuzione sia gli importi, documentalmente risultanti dai LUL, effettivamente corrisposti ai lavoratori a titolo di tredicesima e quattordicesima mensilità e di straordinario *a forfait* (punto 1. del verbale), sia gli importi soltanto esposti nella documentazione in questione ma nella realtà non corrisposti relativi alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, risolvendosi il credito nella differenza tra quanto dovuto per il valore complessivo della contribuzione e quanto effettivamente corrisposto, e premesso ancora che la replica della società sull'intervenuta rinuncia dei lavoratori alla percezione di detti importi non può che riguardare soltanto la seconda fattispecie, si nota – oltre al fatto che la deliberazione *ex art. 6, comma 1, lett. d) ed e)*, della l. n. 142/2001 non ha ad oggetto tutte le somme in questione ma soltanto il pagamento della quattordicesima mensilità dal 2016 e il blocco degli aumenti contrattuali tabellari per tutti i soci in relazione alle committenze diverse da quella con STA – che la deliberazione dei soci non è fonte idonea a derogare al principio del minimale contributivo. Come ha infatti chiarito Cass., 4.6.2019, n. 15172, *"9. ... la L. n. 142 del 2001, all'art. 3 comma 1, nel prevedere che il trattamento economico del socio lavoratore dipendente da cooperativa debba essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ne stabilisce la misura minima che non può essere inferiore ai minimi previsti per prestazioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine. 10. Il successivo art. 6 della medesima legge disciplina il regolamento interno delle società cooperative, individuandone le previsioni essenziali, tra le quali enumera alla lettera d) "l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2 lett. b) dell'art. 3 (ed) il divieto per l'intero, durata del piano, di distribuzione di eventuali utili" e, alla lettera e), "l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte*

dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità finanziarie...”; **11.** Lo stesso art. 6 aggiunge, al comma 2, che “Salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1 nonché all'art. 3 comma 2 bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla”. **12.** Questa Corte si è occupata della richiamata normativa, affermando che essa legittima l'incidenza in peius sul trattamento economico minimo di cui all'art. 3 comma 1, a patto che la deliberazione del "piano di crisi aziendale" contenga elementi adeguati e sufficienti tali da esplicitare l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge, la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi, uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi in esame (Cass. 18-07-2018, n. 19096, Cass. 28/08/2013, n. 19832), in coerenza con la posizione assunta dal Ministero del Lavoro nella nota di risposta ad interpello del 6 febbraio 2009, richiamata anche dalla ricorrente. **13.** Occorre dunque individuare le ricadute sul piano previdenziale della riduzione della retribuzione prevista dal piano di crisi aziendale della cooperativa, e dunque valutare se - con riferimento al periodo successivo al 1.1.2007 che qui rileva - la società debba adempiere ai propri obblighi contributivi mediante il computo sulla base dell'importo versato, o debba comunque rispettare il minimale contributivo. **14.** La disciplina previdenziale di riferimento del socio di cooperativa, a mente dell'art. 4 comma 1 della l. n. 142 del 03/04/2001, è quella prevista per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative, nei limiti di quanto previsto dal successivo art. 6. **15.** La stessa legge, al comma 3 dell'art. 4, ha delegato il governo ad emanare uno o più decreti legislativi intesi a riformare la disciplina previdenziale dei lavoratori soci di società e di enti cooperativi, rispettando il principio direttivo della graduale equiparazione (in un periodo non superiore a cinque anni) della contribuzione previdenziale e assistenziale a quella dei lavoratori dipendenti da impresa. **16.** E' intervenuto quindi il d.lgs. 06/11/2001, n. 423, che all'art. 3 ha previsto l'aumento graduale dell'imponibile contributivo per gli anni a decorrere dal 1 gennaio 2003, mediante l'applicazione di coefficienti

progressivamente crescenti alla differenza tra la precedente parametrizzazione rapportata al c.d. minimo dei minimi (art. 7, comma 1, del d.l. n. 463 del 1983, conv. in l. n. 638 del 1983 e succ. mod.) ed il minimo contrattuale previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, e ciò sino al 1 gennaio 2007, data a decorrere dalla quale per la determinazione della retribuzione imponibile trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del citato decreto-legge n. 338 del 1989 (art. 3 comma 4). **17.** Questa Corte ha dunque affermato che il principio del cd. minimo retributivo imponibile, secondo cui l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (c.d. retribuzione virtuale di cui alla l. n. 389/89) è applicabile anche alle società cooperative, i cui soci sono equiparati ai lavoratori subordinati ai fini previdenziali, sia nel caso in cui il datore di lavoro paghi di meno la prestazione lavorativa a pieno orario, sia nel caso di prestazione a orario ridotto, rispondendo tale parificazione alla finalità costituzionale di assicurare comunque un minimo di contribuzione dei datori di lavoro al sistema della previdenza sociale (Cass. 02/09/2016, n. 17531). **18.** La regola del minimale contributivo deriva dal principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, ben potendo l'obbligo contributivo essere parametrato a importo superiore a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro. **19.** Anche nel caso in cui una società cooperativa deliberi uno stato di crisi che comporti la riduzione della retribuzione dei soci lavoratori al di sotto dei minimi contrattuali fissati dal CCNL di categoria ai sensi dell'art. 6 della legge n. 142 del 2001, la contribuzione previdenziale deve comunque essere rapportata al c.d. minimale contributivo di cui all'art. 1 del d. l. n. 338 del 1989, conv. in l. n. 389 del 1989, e non ai minori importi concretamente erogati. **20.** La delibera assembleare che prevede la riduzione della retribuzione come apporto del socio alla riduzione della crisi, seppure legittimata dal richiamato art. 6, non rientra infatti nelle «leggi, regolamenti, contratti collettivi» che a mente dell'art. 1 del d. l. n. 338 individuano la retribuzione minima da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale, né l'art. 6 contiene alcun

riferimento agli obblighi contributivi. 21. Discende del resto dai principi di autonomia del rapporto contributivo rispetto al rapporto di lavoro e dall'indisponibilità dei diritti previdenziali che le eventuali forme di apporto straordinarie previste a carico del socio lavoratore nel corso della crisi della cooperativa, seppure incidenti sul trattamento economico minimo previsto dalla legge, non incidano sull'integrale tutela della sua posizione previdenziale. 22. La soluzione è inoltre coerente con la delega conferita al Governo con l'art. 4, c. 3 della l. n. 142 del 2001, che, pur nella consapevolezza delle peculiarità del sistema cooperativo e delle sue caratteristiche di mutualità, ha dettato l'inequivocabile criterio direttivo dell'equiparazione della contribuzione previdenziale dei soci lavoratori dipendenti da cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti da imprese. 23. La Corte d'appello ha richiamato a fondamento della propria soluzione il parere del Ministro del Lavoro n. 48 del 5 giugno 2009, che prospetta nel caso in esame la deroga del minimale contributivo di cui all'art. 1 della l. n. 389 del 1989 valorizzando l'art. 4 della l. n. 142 del 2001, nella parte in cui al già riportato comma 1 prevede, ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa, che si debba fare riferimento alle normative previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento della cooperativa «nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6». 24. La proposizione subordinata limitativa non si riferisce tuttavia alle «normative vigenti», ma alle «tipologie di rapporti di lavoro adottabili» dalle cooperative. Il legislatore non intendeva introdurre la possibilità di derogare alle normative previdenziali, possibilità che avrebbe richiesto una ben maggiore specificazione, ma solo precisare che l'ammissibilità di tipologie di rapporti di lavoro diversi da quello subordinato comportano anche l'applicazione del relativo statuto previdenziale, a condizione però che questi rapporti di lavoro autonomo siano adottati nel rispetto delle regole fissate dal regolamento interno della cooperativa secondo le previsioni dello stesso art. 6" (v. anche Cass., 4.5.2020, n. 8446).

Il motivo è pertanto fondato, non essendo idonea la descritta rinuncia a derogare al principio del minimale contributivo.

6. Con il terzo motivo l'Istituto censura la pronuncia nel punto in cui il Tribunale afferma, "quanto alle trasferte, come i dipendenti della ricorrente siano

stati effettivamente applicati periodicamente nelle tre distinte filiali degli stabilimenti STA site nei comuni Ravenna, Rimini e San Giovanni e siano stati inoltre inviati temporaneamente presso altre filiali al di fuori del comune abituale (cfr.: documenti nn. 13, 14, 15 e 16 allegati al ricorso); dovendo ulteriormente essere rilevato che non esiste un unico contratto di appalto che faccia riferimento alle tre sedi della committenza bensì contratti distinti per ognuna delle predette sedi aziendali ... e che gli appalti intercorsi con STA non esauriscono le committenze della I-LOG che ha stipulato plurimi contratti di subappalto, così che sussistono altri luoghi di lavoro ove i lavoratori coinvolti nell'accertamento hanno prestato attività lavorativa".

L'I.N.P.S. evidenzia il dato, risultante dall'analisi del l.u.l., dell'intervenuta corresponsione ad alcuni lavoratori, impiegati presso gli stabilimenti della committente STA, di cospicue somme – non assoggettate a contribuzione fiscale e previdenziale – a titolo di trasferta, nel periodo interessato dal presente accertamento. L'Istituto, a fondamento della prospettazione, rileva che *"la I-LOG SOCIE-TA' COOPERATIVA - come qualsiasi altra impresa – può avere diritto all'esenzione contributiva per somme corrisposte ai propri dipendenti a titolo di trasferta unicamente per temporanei spostamenti degli stessi dalla sede di lavoro (che è quella solitamente indicata nella lettera o contratto di assunzione e nelle comunicazioni Unilav di assunzione inviate ai Centri per l'Impiego) ad altro luogo situato al di fuori del territorio comunale. Elemento caratterizzante del rapporto di lavoro dipendente è, invero, la circostanza che il lavoratore fornisca la propria prestazione di lavoro nel luogo individuato dal datore di lavoro, negli orari da questi indicati e seguendo le prescrizioni tecniche del medesimo. In pratica, con la trasferta, il datore di lavoro fa fronte a esigenze transitorie che lo costringono a trasferire provvisoriamente uno o più lavoratori dalla sede abituale di lavoro in un altro luogo, non previsto dal contratto, e la trasferta serve non solo a risarcire il disagio causato al lavoratore dallo spostamento della sede di lavoro, ma soprattutto a rimborsare le spese vive e concrete che lo stesso lavoratore viene a sostenere a causa degli spostamenti. E' soltanto in tale fattispecie – nella quale il datore di lavoro esercita il proprio potere di modificare l'originario luogo di svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente, stabilita nella lettera o nel contratto di assunzione, e al lavoratore viene imposto uno spostamento "al di fuori del territorio comunale" per raggiungere tale luogo – che il legislatore consente che le somme corrisposte al lavoratore siano esenti da contribuzione (fiscale e) previdenziale.*

A questo proposito è opportuno evidenziare, anzitutto, come dagli accertamenti svolti e dall'esame della documentazione di lavoro sia risultata fittizia l'indicazione del luogo di lavoro inserita dalla I-LOG SOCIETA' COOPERATIVA nelle comunicazioni Unilav di assunzione relative a diversi lavoratori interessati dal presente accertamento, inviate dalla cooperativa ai Centri per l'Impiego. Invero, come risulta evidente dalle dichiarazioni rese dagli stessi lavoratori, la I-LOG SOCIETA' COOPERATIVA ha indicato per diversi lavoratori, impiegati sin dall'assunzione e in maniera continuativa presso gli stabilimenti STA di Ravenna, Rimini e San Giovanni in Marignano, quale luogo di lavoro, ossia di svolgimento della prestazione lavorativa, l'indirizzo della propria sede legale, luogo nel quale tali lavoratori non hanno e non avrebbero certo potuto svolgere le attività per le quali erano stati assunti dalla cooperativa".

L'I.N.P.S. rileva, in sostanza, che alcuni lavoratori, come emerge dal l.u.l., avevano percepito l'indennità di trasferta pur avendo lavorato sempre nello stesso luogo, riguardando il dato – e quindi la contestazione dell'Istituto – soltanto i dipendenti sentiti dagli Ispettori, autori di dichiarazioni in tal senso. La società, dal canto suo, ha mostrato di comprendere di quali lavoratori si trattasse, come emerge dal fatto che ha chiesto di sentire dei testimoni sul punto (Buga Petronel, Giraldi Alessandro, Nocella Marcello, Petti Giovanni e Riccardo Carmine), producendo, per quattro di loro, vari fogli di autorizzazione preventivi alla trasferta. Occorre poi dare atto di una differenza di posizione tra le parti, posto che l'I.N.P.S. afferma che nei contratti di assunzione era indicata come luogo di lavoro la sede aziendale mentre la prestazione si svolgeva presso gli stabilimenti STA, trattandosi di trasferta fittizia in ragione dell'erronea indicazione contrattuale, mentre la società afferma che la sede di lavoro era localizzata, nei contratti, negli stabilimenti della committente STA, luogo dal quale i lavoratori si recavano a svolgere le varie trasferte. La discrasia non assume però concreta rilevanza, occorrendo pur sempre stabilire se quei lavoratori effettuavano trasferte o non.

Tanto premesso, si nota che il motivo è fondato.

L'art. 51 ("*determinazione del reddito di lavoro dipendente*"), comma 1, del T.U.I.R., stabilisce che il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto

forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Il comma 5 prevede che *“le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito”*.

Poiché è certo ed è determinato l'importo erogato a tale titolo (v. i conteggi in atti), si richiama il consolidato principio di legittimità per cui *“l'I.N.P.S. deve solo provare l'ammontare complessivo delle somme erogate ai lavoratori in costanza del rapporto di lavoro spettando, invece, al datore di lavoro provare l'ammontare delle somme sottratte all'applicazione della regola generale in ipotesi di rimborsi o indennità per trasferte, dimostrando le trasferte effettuate e l'ammontare dei rimborsi e delle indennità erogate per ciascun giorno (v., per tutte, Cass. 20 febbraio 2012, n. 2419); 6. rileva, dunque, il principio generale più volte enunciato da questa Corte, secondo cui, laddove si versi in situazione di eccezione in senso riduttivo dell'obbligo contributivo, grava sul soggetto che intenda beneficiarne l'onere di provare il possesso dei requisiti che, per legge, danno diritto all'esonero (o alla detrazione) di volta in volta invocata, ricadendo sul datore di lavoro che pretenda di avere accesso ai benefici contributivi previsti in caso di trasferta dei dipendenti o di rimborso per spese di viaggio, l'onere di dimostrare la causa dell'esonero dell'assoggettamento a contribuzione (vedi, fra le altre, Cass. 22 luglio 2014, n. 16639); ... 8. in conclusione, erogate somme ai*

lavoratori, era onere del datore di lavoro provare sia che vi erano state trasferite sia il rispetto dei limiti di esenzione di cui al D.P.R. n. 917 del 1986, art. 51, comma 5 (Cass., 10.7.2018, n. 18160)”.

L'impossibilità di richiamare l'istituto emerge non tanto sul piano documentale – prevedendo i vari contratti di appalto sottoscritti tra la società e la committente STA s.r.l. in relazione alle varie sedi operative che le operazioni dovessero essere espletate di norma presso i magazzini del Committente nei Comuni di volta in volta interessati *“salvo che, a fronte di contingenti e specifiche esigenze di lavoro, il Committente non debba effettuare operazioni di carico e scarico in altro luogo, rientrando nell'ambito operativo della Cooperativa”*, possibilità contemplata anche nei contratti individuali (v. i doc. da 13 a 16 relativi ai lavoratori Buga, Nocella, Petti e Giraldi) –, ma sul piano dell'effettivo svolgimento delle trasferte, di cui la società non dà dimostrazione, occorrendo considerare che: *a)* nel ricorso introduttivo del giudizio di primo grado è omessa ogni specifica deduzione in relazione al numero, alla durata e alle caratteristiche delle trasferte in cui sarebbero stati impiegati i lavoratori che hanno dichiarato agli Ispettori di aver sempre lavorato presso lo stabilimento STA di assegnazione, deduzione indispensabile in quanto costituente il presupposto dell'onere, ricadente sulla società, di provare il titolo necessario per sottrarre alla contribuzione gli importi erogati; *b)* gli ordini di servizio prodotti, riferiti peraltro soltanto a quattro lavoratori, hanno valore di autorizzazione preventiva alla trasferta e nulla attestano in relazione alla relativa effettuazione; *c)* il capitolo di prova articolato in primo grado (*“3) DCV che negli anni 2016 – 2019 le è capitato di svolgere lavoro in trasferta presso sedi esterne al Comune ove si trova la Sua sede di lavoro abituale e se, in particolare, riconosce il contenuto dei documenti doc.17 - doc. 18 - doc. 19 - doc. 20 che le si mostrano”*) attiene a una circostanza irrilevante nella misura in cui si riferisce al contenuto di documenti che non danno conto dell'effettivo svolgimento della trasferta ed è generico in quanto non riferito a specifiche trasferte e non contiene indicazioni in merito alla consistenza e alla durata.

7. Con il quarto motivo, l'I.N.P.S. censura la sentenza per aver affermato che *“quanto alle assenze non retribuite, come dalla documentazione allegata risulta che le stesse siano tutte espressamente richieste con data certa dai lavoratori per*

motivi personali come richiesto dal CCNL e che le richieste non eccedono il limite massimo di permessi / congedi non retribuiti previsti dagli artt. 20, 21 e 23 del CCNL ...". Rileva l'Istituto che, come risultante documentalmente, la società ha registrato, per diversi lavoratori, un ingente numero di ore e/o giornate di assenza dal lavoro, indicando come motivazione "assenza non retribuita" non meglio specificata, o addirittura non indicando alcuna giustificazione, e non denunciando per tali ore e/o giornate alcuna contribuzione, venendo determinato l'imponibile contributivo – trattandosi oltretutto di lavoratori assunti con contratti che prevedevano lo svolgimento di prestazioni continuative –, nei periodi interessati da tali "assenze non retribuite", tenendo conto unicamente delle ore indicate nei l.u.l. come lavorate o di ferie, in misura inferiore al minimo contrattuale da assumere a base del calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali, come previsto dall'art. 1 della l. n. 389/1989, in ordine alla determinazione dell'imponibile contributivo.

Il motivo è fondato.

Come affermato da Cass., 24.8.2021, n. 23360, *"secondo l'insegnamento di questa Corte (tra le ultime, Cass. nr.22986 del 2020 e Cass. nr. 15120 del 2019), consolidatosi dopo l'arresto delle Sezioni Unite nr. 11199 del 2002, l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (c.d. «minimale contributivo»), secondo il riferimento ad essi fatto -con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale- dal D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, art. 1 (convertito in L. 7 dicembre 1989, n. 389), senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 Cost. (c.d. «minimo retributivo costituzionale»), che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre -con incidenza sul distinto rapporto di lavoro- ai fini della determinazione della giusta retribuzione (v. ex aliis Cass. nr. 801 del 2012). La regola del minimale contributivo deriva dal principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, ben potendo l'obbligo contributivo essere parametrato ad importo superiore a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro; si è osservato come, nel settore dell'edilizia, il D.L. nr. 244 del 1995, art. 29, (conv. in legge nr. 341 del 1995)*

individui (espressamente) le ipotesi di esenzione dall'obbligo del minimale contributivo (in ragione -si reputa- della peculiarità del settore medesimo ove la possibilità di rendere la prestazione lavorativa è normalmente condizionata da eventi esterni che sfuggono al controllo delle parti). Nondimeno, si è ritenuto che, anche nei settori diversi da quello edile, la contribuzione sia dovuta nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata della prestazione stessa che costituiscano il risultato di un accordo tra le parti derivante da una libera scelta del datore di lavoro e non dalle ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo (quali malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione); come logico corollario si è precisato che «ove [...] gli enti previdenziali e assistenziali pretendano da un'impresa differenze contributive sulla retribuzione virtuale determinata ai sensi del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, art. 1, comma 1, anche con riferimento all'orario di lavoro, incombe al datore di lavoro allegare e provare la ricorrenza di un'ipotesi eccezzuativa dell'obbligo» (così Cass. nr.22986 del 2020 cit)".

Nel caso di specie la non imputabilità delle assenze non retribuite al datore di lavoro è sostenuta nella sentenza impugnata attraverso il richiamo agli istituti della contrattazione collettiva di settore di cui agli artt. 20 e ss., in tema di permessi e congedi fruibili dai lavoratori che avrebbero rappresentato il titolo giustificativo dell'assenza.

Orbene, al riguardo assumono effettiva rilevanza il disposto dell'art. 20 del C.C.N.L., che consente all'azienda di accordare al lavoratore brevi congedi non retribuiti per giustificati motivi o permessi non retribuiti fino al limite di 20 ore annue usufruibili previo esaurimento dei ROL ed *ex* festività, e il disposto dell'art. 21 che prevede permessi per gravi e documentati motivi familiari. La documentazione prodotta dalla società, oltre a non avere data certa, non è tuttavia utile allo scopo dichiarato, essendo costituita da una serie di richieste di permesso avanzate dai lavoratori in relazione a periodi certamente non brevi (quasi sempre superiori alle due settimane) e che in ogni caso non contengono il riferimento a dei "giustificati motivi", che devono necessariamente essere esplicitati nell'economia della disposizione, bensì richiami, per lo più, a non meglio distinti motivi familiari o a ragioni personali, venendo dunque in rilievo un'enunciazione del tutto generica

che non consente di apprezzare la consistenza del motivo della richiesta di assenza, risultando in tal modo ingiustificatamente compromesso il principio del minimale contributivo. Le assenze non possono, pertanto, essere ricondotte agli istituti della contrattazione collettiva, né possono essere ritenute imputabili al dipendente in ragione di specifiche necessità personali, non dichiarate nelle richieste (non sarebbe idonea, si rammenta, una richiesta proveniente dal lavoratore previo accordo con il datore di lavoro) e i motivi di salute talvolta menzionati nelle richieste di permesso non sono in ogni caso documentati.

Si rileva, concludendo sul punto, che l'I.N.P.S. in primo grado, diversamente da quanto ritiene la società, ha contestato l'idoneità della documentazione presentata a giustificazione della mancata retribuzione delle assenze, non rilevando il dato che nel verbale impugnato vengono riportate assenze non retribuite non risultanti dai documenti (dipendenti Perazzini Valter, Seydi Ami e Prodhani Alauddin), dovendo ritenersi allora pacifico l'assoggettamento a contribuzione della relativa retribuzione. Sono irrilevanti anche i capitoli di prova articolati dalla società, relativi alla conferma delle richieste scritte summenzionate e alla prassi in tal senso esistente, circostanze che non soddisfano le prescrizioni della contrattazione collettiva, notandosi, in ultimo, che il problema non è di forma delle richieste (scritta o orale) ma di prova della ricorrenza dei presupposti individuati dagli artt. 20 e ss. cit.

8. Sono del tutto generici i rilievi che l'appellata svolge in relazione al contenuto formale dell'avviso di addebito, di cui non è contestata la conformità al modello legale. E lo stesso può dirsi per le perplessità che la società manifesta circa la coerenza dei riferimenti interni al verbale di accertamento, non cogliendosi una mancata corrispondenza tra l'indicazione delle infrazioni accertate e il prospetto delle somme aggiuntive di p. 16, essendo queste commisurate mese per mese ai contributi dovuti. I valori di cui a p. 16 – che la società censura proponendo un proprio calcolo alternativo che non dà conto, in sé, dell'erroneità, soltanto supposta, della misura della contribuzione richiesta dall'Istituto –, peraltro, corrispondono esattamente alle indicazioni riportate sull'avviso di addebito.

9. Per questi motivi l'appello proposto dall'I.N.P.S. deve essere accolto e, in parziale riforma dell'impugnata sentenza, deve rigettarsi l'opposizione proposta da

I-Log Società Cooperativa in primo grado nella parte in cui la società ha giustificato l'omessa erogazione di emolumenti in ragione della rinuncia temporanea ex art. 6 comma 1 lettere d) ed e) della L. 142/2001, ha omesso di assoggettare a contribuzione gli importi erogati ai lavoratori in trasferta contestati dall'I.N.P.S. e ha detratto dall'imponibile contributivo gli importi richiesti dall'Istituto in relazione ai lavoratori assenti e non retribuiti, con conferma in tale misura dell'avviso di addebito, occorrendo dare atto dell'intervenuto pagamento il 16.4.2018 di € 1.807,88 (non potendosi allo stato, tuttavia, affermare che l'importo dovuto all'I.N.P.S. sia di € 142.931,61, occorrendo tener conto dell'accoglimento da parte del Tribunale di Rimini, con statuizioni non impugnate, degli altri motivi di opposizione).

Le spese del presente doppio grado di giudizio seguono la soccombenza (posto che il parziale pagamento è intervenuto anteriormente al giudizio di primo grado ed è aspetto del tutto estraneo a quello della fondatezza dei motivi di appello) e sono liquidate come in dispositivo in applicazione dei parametri per attività e valore ex D.m. n. 147/2022.

P.Q.M.

La Corte, ogni diversa e contraria domanda, eccezione e istanza disattesa, assorbita e respinta, definitivamente decidendo, dato atto del parziale pagamento intervenuto *ante iudicium*:

accoglie l'appello proposto dall'I.N.P.S. e, in riforma della sentenza impugnata, **rigetta** l'opposizione ad avviso di addebito proposta da I-Log Società Cooperativa nella parte in cui si riferisce agli importi richiesti dall'I.N.P.S. e non versati sul presupposto del richiamo alla rinuncia temporanea ex art. 6, comma 1, lett. d) ed e) della l. n. 142/2001, allo svolgimento di trasferte e alle assenze non retribuite dei lavoratori interessati;

condanna I-Log Società Cooperativa al pagamento delle spese di lite che liquida per il primo grado in € 4.500,00 per compensi, oltre accessori di legge, e per il secondo grado in € 5.000,00 per compensi, oltre accessori di legge, ed in € 64,50 per esborsi.

Così deciso in Bologna il 25.5.2023

Il Consigliere est.

Il Presidente

dott. Luca Mascini
Luca Mascini

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

Dott. Germano Virzi

[minuta depositata il 26.5.2023]

dott. Carlo Coco

Carlo Coco



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott. Germano Virzi