



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI ROMA
II SEZIONE LAVORO**

composta dai seguenti magistrati

dott. Alberto CELESTE

dott. Roberto BONANNI

dott.ssa Maria Vittoria VALENTE

Presidente relatore

Consigliere

Consigliere

a seguito di trattazione scritta ex art. 127-ter c.p.c.

in sostituzione dell'udienza collegiale del **18/7/2023**

riunita in camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE

nella causa civile in grado d'appello iscritta al R.G. n. **2667/2022**

vertente

TRA

EUROAPPALTI S.R.L.

(avv.to Arquilla)

PARTE APPELLANTE

E

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE

(avv.to Attanasio)

PARTE APPELLATA

OGGETTO: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 7559 del 26/6/2022

CONCLUSIONI: come da scritti difensivi in atti.



RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con la sentenza impugnata, si rigettava la domanda proposta dalla Euroappalti Srl - d'ora in poi, breviter, "Società" - nei confronti dell'Inps, volta a dichiarare l'insussistenza degli obblighi contributivi sanciti nel verbale di accertamento ispettivo dell'Istituto n. 2017010655/DDL del 3/6/2021, con cui si quantificava il debito complessivo in € 301.698,74 (sanzioni incluse), per il periodo 1/5/2016-31/3/2021, a titolo di omissioni contributive in relazione alla posizione dei dipendenti, a tempo parziale, della medesima Società (esercente servizi di pulizia presso Enti pubblici e privati).

La suddetta Società interponeva gravame, cui resisteva l'Inps.

Disposta la trattazione scritta ai sensi dell'art. 127-ter c.p.c., la causa è stata decisa come segue, con dispositivo e motivazione contestuale.

Il presente appello, anche se non articolato in motivi specifici, muove alla gravata sentenza due ordini di censure, quante sono - in buona sostanza - le principali tipologie di irregolarità contestate alla Società, e segnatamente, da un lato, il mancato rispetto dell'orario minimo definito per il part time dal CCNL di settore, e, dall'altro, il mancato assoggettamento a contribuzione delle somme corrisposte a titolo di indennità di trasferta e di rimborsi spese.

Non vengono, invece, reiterate in questa sede - e devono, quindi, considerarsi oggetto di rinuncia - le doglianze, pur avanzate nel ricorso introduttivo, relative alla nullità del verbale di accertamento di cui sopra, salve le considerazioni di cui appresso in ordine all'eshaustività degli accertamenti eseguiti ed alla correttezza dei conteggi effettuati.

Riguardo alla prima irregolarità, ossia il mancato rispetto del c.d. minimale contributivo - oggetto di verifica da parte degli ispettori dell'Inps e ritenuta fondata dal primo giudice - l'appellante rimprovera a quest'ultimo l'errata applicazione dell'onus probandi e l'omessa valutazione delle prove fornite.

Tali censure si rivelano nel complesso infondate.

Invero, è pacifico tra gli odierni contendenti - oltre che documentalmente provato - che la Società, nel periodo oggetto di esame, avesse stipulato, con una parte dei dipendenti, contratti di lavoro part time con un orario inferiore al limite delle 14 ore settimanali previsto del CCNL di settore, ossia quello relativo al Personale dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Nello specifico, l'art. 33 - che disciplina il contratto di lavoro a tempo parziale - prevede, al comma 23, che: "il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore", precisando che, "per il part time verticale e misto, tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali", e aggiungendo che "la prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore".

Il successivo comma 24 dispone, altresì, che, "qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio, le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi".

Il comma 25 stabilisce, poi, che "il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno".



Al riguardo, la Società aveva giustificato il ricorso ai contratti part time sotto il minimo delle 14 ore settimanali invocando la dichiarazione a verbale contenuta nell'art. 33 citato, secondo la quale: "le parti, relativamente al rispetto dei minimi settimanali, mensili ed annuali *dell'orario di lavoro per i lavoratori part time, riconfermano quanto previsto dai precedenti commi 24 e 25 dell'articolo 33; di conseguenza i contratti part time sottoscritti con orario inferiore alle 14 ore settimanali (60 mensili e 600 annuali), non costituiscono di per sé mancato rispetto e/o inadempimento del presente CCNL ai sensi delle normative di legge vigenti*".

Orbene - in disparte che, a decorrere dal rinnovo contrattuale del 2017, non è più presente tale dichiarazione a verbale nella regolamentazione del contratto part time, come disciplinato dall'art. 33 del CCNL, laddove il periodo oggetto dell'irregolarità contributiva contestata è compreso dall'1/5/2016 al 31/3/2021 - si osserva che, in spregio al summenzionato comma 24, la Società non ha documentato le condizioni giustificanti l'impossibilità del raggiungimento del minimo orario (l'unica eccezione concerneva un singolo cambio appalto, avvenuto a febbraio 2016, presso le Caserme Organismi Polizia di Stato di Ancona, comunque già considerato dagli ispettori dell'Inps).

In particolare, la Società non ha provato eventuali cambi appalto, avvenuti successivamente al 2017, per i quali troverebbe applicazione la deroga di cui alla dichiarazione a verbale dell'art. 33, non avendo allegato, con riferimento alla riduzione dei capitoli di appalto, alcuna contrattazione integrativa che stabilisse una riduzione dell'orario part time al di sotto delle 14 ore settimanali di lavoro per comprovate situazioni di crisi o di investimenti aziendali.

Trova applicazione quanto affermato dai giudici di legittimità - v., per tutte, Cass., sez. lav., 20/1/2012, n. 801 - ad avviso dei quali 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 - dall'art. 1 del decreto-legge n. 338/1989, convertito in legge n. 389/1989, senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 Cost. (c.d. minimo retributivo costituzionale), che sono rilevanti solo quando ai suddetti Contratti si ricorre - con incidenza sul distinto rapporto di lavoro - ai fini della determinazione della giusta retribuzione (v., altresì, Cass., sez. lav., 3/6/2019, n. 15120, secondo cui la regola del c.d. minimale contributivo deriva dal principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, ben potendo l'obbligo contributivo essere parametrato ad un importo superiore a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro).

D'altronde, solo nel settore dell'edilizia, l'art. 29 del decreto-legge n. 244/1995, convertito in legge n. 341/1995, data la specialità di tale settore, ha individuato ipotesi di esenzione dell'obbligo contributivo, ipotesi che, però, devono considerarsi tassative, con esclusione della possibilità che una sospensione consensuale della prestazione, derivante da una libera scelta del datore di lavoro e costituente il risultato di un accordo tra le parti, possa determinare la sospensione dell'obbligazione contributiva.

Il fatto che, per gli altri settori merceologici, non vi sia analoga previsione non significa che sussista una generale libertà delle parti di modulare l'orario di lavoro e la stessa presenza al lavoro, così rimodulando anche l'obbligazione contributiva, considerato che questa è svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta e deve essere connotata dai caratteri di predeterminabilità, oggettività e possibilità di controllo (v., tra le altre, Cass., sez. lav., 10/8/2020, n. 16859).



Pertanto, la retribuzione che il lavoratore riceve o, comunque, ha diritto di ricevere in dipendenza dei rapporti di lavoro costituisce pur sempre il presupposto indefettibile per conformarne, se necessario, la misura ai minimi, e l'effetto delle suddette disposizioni legislative consiste precisamente nell'elevarla, se inferiore, fino al raggiungimento del minimale contributivo, sia pure ai soli fini previdenziali (salva la tassatività delle ipotesi di esclusione, comunque non ricorrenti nel caso di specie).

In quest'ordine di concetti, risulta violativo del minimale contributivo il ricorso, effettuato dalla Società (odierna appellante), alla stipula di contratti a tempo parziale con orario inferiore al limite delle 14 ore settimanali previsto dall'art. 33 del suddetto CCNL di settore, atteso che la retribuzione determinata dal suddetto part time, e da assumere a base del calcolo dei contributi previdenziali, appare inferiore al valore economico della retribuzione stabilita dal contratto collettivo per il contratto part time.

Si rivela, quindi, corretto il ricalcolo degli imponibili previdenziali effettuato dagli ispettori dell'Inps sulla base dell'orario minimo di 14 ore settimanali, risultando i parametri così utilizzati per il computo del differenziale contributivo conformi alla regola del minimale contributivo di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 389/1989.

Al riguardo, non colgono nel segno le contestazioni contabili sollevate dalla Società, atteso che, al verbale ispettivo de quo, era stato allegato l'elenco di tutti i lavoratori, la cui posizione assicurativa veniva coinvolta nell'accertamento ispettivo, con indicazione, per ciascuno di essi, dell'imponibile differenziale e della conseguente esposizione contributiva.

Come ha giustamente sottolineato il Tribunale capitolino, non solo l'accertamento era su base documentale di provenienza datoriale - LUL, contratti di lavoro, buste paga, ecc. - di cui l'originaria ricorrente aveva piena contezza, ma, essendo l'elenco dei lavoratori secondo un ordine cronologico, mese per mese, i dati contabili esposti per ciascun nominativo - nella specie, il differenziale dell'imponibile rilevato e la corrispondente contribuzione dovuta - risultavano agevolmente riscontrabili sulla base dei riferimenti temporali e causali indicati con precisione nello stesso verbale ispettivo (v., in particolare, il "prospetto regolarizzazione contributiva" ivi allegato).

Per questi motivi, si ritiene ultroneo l'ingresso di una CTU tecnico-contabile in questo grado al fine di verificare la correttezza dei conteggi effettuati dall'Inps nell'impugnato verbale di accertamento.

Riguardo alla seconda irregolarità, ossia l'omessa contribuzione relativa alle somme corrisposte a titolo di indennità di trasferta e rimborso spese, parimenti devono ritenersi infondati i rilievi mossi dall'appellante.

Invero, il Tribunale capitolino - confermando l'operato degli ispettori dell'Inps - ha giustamente considerato, nel computo della base imponibile, anche le somme indicate nelle buste paga come "trasferta Italia" e "rimborso spesa", atteso che la Società non aveva fornito alcuna documentazione giustificativa al riguardo.

I testi sentiti sul punto - lavoratori coinvolti nell'accertamento di cui sopra - hanno dichiarato di non aver mai fatto trasferte fuori Roma, né di aver fatto richieste di alcun rimborso spesa alla Società (v., soprattutto, le deposizioni di Giustiniani Patrizia: "*... non ho mai lavorato fuori Roma per la ricorrente ... non ho mai fatto richieste di rimborso spese viaggio ... preciso che nessuno di noi faceva trasferte ...*"; e di Agostinelli Juri: "*... non ho mai lavorato fuori Roma ... ricordo che mi venivano pagato in busta paga sotto la voce 'trasferte Italia' degli importi per rimborsarci dei tragitti che facevamo con la propria autovettura quando andavamo a Cecchignola ... il rimborso della benzina non veniva da noi documentato ...*").



In proposito, si è chiarito che l'indennità di trasferta ed i rimborsi spesa - che, peraltro, devono essere documentati - non sono dovuti : a) all'interno del territorio comunale di residenza e di normale svolgimento della prestazione lavorativa; b) se non si tratta di un provvisorio mutamento del luogo di lavoro per scelte imprenditoriali di carattere contingente; c) quando la prestazione lavorativa fuori sede sia normalmente espletata in modo itinerante e, quindi, costituisca l'elemento abituale, precipuo e caratterizzante del rapporto di lavoro; in tutti questi casi, quando corrisposte, non sono esenti da contribuzione, in quanto trattasi di corresponsioni volte a remunerare la prestazione lavorativa (v. Cass., sez. un., 15/11/2017, n. 27093).

Dunque, rilevando l'indennità di trasferta ed il rimborso spese quali presupposti per l'esonero contributivo, gravava sul datore la prova del fatto giustificante l'esonero, ma - come è stato sottolineato dal primo giudice - nulla è stato provato sul versante documentale dalla Società, le cui affermazioni sono state anche smentite dalle deposizioni testimoniali, sicché bene hanno fatto gli ispettori dell'Inps ad assoggettare a contribuzione le somme erogate a tale titolo, rientrando le stesse tra i redditi da lavoro dipendente.

Per completezza - in quanto oggetto del punto n. 5) del presente libello impugnatorio - risulta, infine, corretta l'applicazione, sui contributi omessi, delle sanzioni contemplate per l'ipotesi di "evasione" di cui all'art. 116, comma 8, lett. b), della legge n. 388/2000.

Innanzitutto, i riscontrati plurimi elementi presuntivi - il gran numero dei dipendenti assunti a tempo parziale con orario inferiore al limite minimo previsto dal CCNL nonché la contestuale sistematicità nell'erogazione di indennità di trasferta e rimborsi spese non giustificati - sono sufficienti per configurare, nella condotta della Società, una vera e propria finalità di occultamento dell'obbligazione contributiva.

Ad ogni buon conto, la volontà di occultare la contribuzione dovuta discende dalla decisione di violare la regola del minimale contributivo e denunciare così contributi inferiori al dovuto, il che esclude la possibilità di applicare alla fattispecie il regime sanzionatorio previsto per l'ipotesi di "omissione" contributiva di cui al citato art. 116, comma 8, lett. a), la quale presuppone, invece, che l'ammontare dei contributi, di cui sia stato omesso o ritardato il pagamento, sia rilevabile comunque dalle denunce o registrazioni obbligatorie.

Per quanto fin qui esposto, l'appello non merita accoglimento (assorbita ogni ulteriore questione).

Le spese del grado seguono la soccombenza e vengono liquidate in dispositivo, in relazione ai parametri indicati dalle vigenti tariffe forensi, nonché in considerazione del valore della causa e dell'attività processuale svolta.

Stante il tipo di pronuncia adottata (rigetto), sussistono le condizioni oggettive, richieste dall'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115/2002 - come aggiunto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228/2012 - per il raddoppio del contributo unificato.

P.Q.M.

a - rigetta l'appello;

b - condanna la Società alla refusione delle spese del grado, che si liquidano in € 14.238,00, oltre rimborso forfettario spese generali nella misura del 15%, nonché Cpa e Iva come per legge;

c - dà atto che sussistono per l'appellante le condizioni oggettive, richieste dall'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115/2002, per il versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso.

Roma, 18/7/2023

IL PRESIDENTE ESTENSORE
(Alberto Celeste)

