

N. R.G. 136/2022



**TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA**

**SEZIONE LAVORO**

**VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 136/2022**

tra  
G.&L. SOC. COOP. SOCIALE  
INPS  
RICORRENTE  
e  
CONVENUTO

Oggi **26 ottobre 2023**, alle ore **11.30**, innanzi al dott. Chiara Zompi, sono comparsi:

G.&L. SOC. COOP. SOCIALE l'avv. TOZZI FRANCESCO

Nonché per INPS l'avv. LAMANNA ANTONELLO.

Il giudice invita le parti alla discussione e a precisare le conclusioni.

Parti opponente discute oralmente la causa riportandosi al ricorso e alle note e precisa le conclusioni insistendo per l'annullamento dell'avviso di addebito e in subordine per la nomina CTU al fine di quantificare i contributi asseritamente omessi.

Parte convenuta precisa le conclusioni come da memoria di costituzione cui si riporta e discute a sua volta la causa.

Il Giudice

Dato atto di quanto sopra, all'esito della discussione orale si ritira in camera di consiglio da cui esce pronunciando separata sentenza con cui definisce il giudizio, assenti le parti.

dott. Chiara Zompi



N. R.G. 136/2022



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA  
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Chiara Zompi  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **136/2022** promossa da:

**G.&L. SOC. COOP. SOCIALE** (C.F. 03664051202), con il patrocinio dell'avv. TOZZI FRANCESCO, elettivamente domiciliato in VIA LEMITONE, I TRATTO, N. 2 81030 CASALUCE presso il difensore avv. TOZZI FRANCESCO

**ATTORE-OPPONENTE**

contro

**INPS** (C.F. 02121151001), con il patrocinio dell'avv. LAMANNA ANTONELLO, elettivamente domiciliato in VIA GRAMSCI N. 6 BOLOGNA presso il difensore avv. LAMANNA ANTONELLO

**CONVENUTO-OPPOSTO**

Avente ad oggetto: Altre controversie in materia di previdenza obbligatoria

**CONCLUSIONI**

I procuratori delle parti concludono come da verbale di udienza che precede.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 24.1.2022, la società G.&L. SOC. COOP. SOCIALE proponeva opposizione avverso l'avviso di addebito INPS n. 320 2021 00022780 26 000 del 09/12/2021, notificatole in data 15/12/2021, recante l'importo di €.121.184,39, e ne chiedeva l'annullamento, con vittoria di spese di giudizio.

Esponendo la società che detto avviso di addebito traeva origine dal verbale unico di accertamento e notificazione n. BO00000/2021-627-01 del 31/05/2021, con il quale, per quanto qui interessa, gli Ispettori verbalizzanti avevano provveduto, in relazione alle posizioni di n. 36 lavoratori, ad assoggettare a contribuzione previdenziale:

- le (presunte) ore di lavoro straordinario non registrate risultanti dal confronto tra il LUL ed i (presunti) prospetti-turni predisposti dal datore di lavoro acquisiti agli atti;
- le maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario (asseritamente) celate alla voce "premio";



- le maggiorazioni per le (presunte) ore di lavoro festivo non retribuito;  
- le (presunte) somme erogate a titolo di rimborso spese non documentate;  
addebitando ad essa società la contribuzione previdenziale omessa e non versata all'Inps per un importo complessivo pari ad € 108.487,97 di cui €. 78.426,00 a titolo di contributi ed €. 30.061,97 a titolo di somme aggiuntive.

Anzitutto eccepiva la nullità dell'avviso di addebito per *“violazione dell'art. 14, l. 689/81 e del criterio di ragionevolezza”*, sul rilievo che il verbale unico di accertamento e notificazione n. BO00000/2021-627-01 del 31/05/2021, posto alla base dell'avviso medesimo, era stato notificato ad essa opponente oltre il termine decadenziale di 90 giorni dall'accertamento.

Nel merito, contestava gli esiti dell'attività ispettiva, affermando che gli Ispettori Verbalizzanti dell'INPS di Bologna avevano valutato la documentazione prodotta dalla società opponente in maniera errata e distorta, oltre che erroneamente valorizzato le dichiarazioni rese dai lavoratori in sede di istruttoria, ritenendo che ai lavoratori *“accertati”* dovesse essere attribuito un diverso orario di lavoro e maggiorazioni per lavoro straordinario, domenicale e festivo, di fatto, mai osservato.

Contestava, in particolare, che l'articolazione dei rapporti di lavoro *“accertati”* fosse corrispondente alle dichiarazioni rese dai lavoratori e che l'effettiva articolazione potesse essere formulata sulla base di presunti messaggi WhatsApp che contestava e disconosceva *“anche in quanto incerti nella provenienza, ed inammissibili in ragione della crittografia “end to end” utilizzata dalla stessa piattaforma di messaggistica istantanea”*.

Lamentava altresì che gli ispettori non avevano tenuto in conto le dichiarazioni rese dalla Presidente del CdA, sig.ra Garofano Luisa, se non in maniera parziale ed *“orientata”*.

In conclusione, assumeva che tutti i dipendenti della G.&L. SOC. COOP. SOCIALE avevano ricevuto il pagamento della retribuzione adeguata e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro effettivamente svolto, lavorando nei giorni e nelle ore indicati nei LUL e nei cedolini paga.

Rassegnava pertanto le seguenti conclusioni:

*“1) IN VIA PRELIMINARE:*

- *disporre, inaudita altera parte, la sospensione dell'esecuzione dell'avviso di addebito n. 320 2021 00022780 26 000, formato il 09/12/2021 dall'Inps di Bologna, ai sensi dell'art. 24, 6° comma, del D. Lgs. 46/99 per i motivi indicati al punto III.*

- *in caso di mancata emissione di un provvedimento di sospensione inaudita altera parte, fissare udienza per decidere sull'istanza di sospensione.*

*2) ANCORA IN VIA PRELIMINARE:*

- *dichiarare inammissibile e/o nullo l'avviso di addebito impugnato per i motivi di cui al punto I;*

*3) NEL MERITO:*

- *in via principale, annullare l'avviso di addebito impugnato per i motivi di cui al punto II e, per l'effetto, dichiarare che nulla è dovuto dall'opponente in forza dello stesso;*

- *in subordine, previo annullamento dell'avviso di addebito impugnato per i motivi di cui al punto II, dichiarare, anche previa nomina di CTU, gli importi dovuti nella misura ritenuta di giustizia.”*



Si costituiva in giudizio l'Inps, chiedendo la reiezione dell'opposizione e la conferma dell'avviso di addebito opposto, per le ragioni esposte in comparsa, spese rifuse.

La causa veniva istruita mediante l'escussione dei testi indotti dalle parti e, successivamente, veniva concesso termine per il deposito di note.

Infine, all'udienza del 26.10.2023, all'esito della discussione orale la causa veniva decisa come da sentenza contestuale.

-----  
Quanto al primo motivo di opposizione, inerente la asserita nullità dell'avviso di addebito per violazione del termine di cui all'art. 14 L. 689/81, basti osservare che, nella controversia all'esame - di accertamento negativo della pretesa creditoria dell'INPS - non viene in rilievo la legislazione in tema di sanzioni amministrative, L. n. 689 del 1981 (Cass. n.26708/2023).

Il richiamo al termine di cui all'art. 14 L. 689/81 è quindi inconferente.

Venendo quindi al merito, giova prendere le mosse dalle dichiarazioni rese agli ispettori verbalizzanti dal legale rappresentante della società ricorrente, sig.ra GAROFANO LUISA.

In data 2.1.2020, la Garofano ha dichiarato agli ispettori (doc.5 res.): *"...La cooperativa G & L s.c.s. gestisce n.6 case famiglia, attualmente abbiamo n.34 ospiti e 26/27 dipendenti. (...) In riferimento alla casa famiglia di v. Nugareto a Sasso Marconi, oggetto dell'ispezione, preciso che snello stesso stabile abbiamo due unità locali, una a pian terreno, U.L. n.4 aperta a marzo 2019 con 6 ospiti, (...) e una al 1^ piano, U.L. n.6 aperta a LUGLIO 2019 con n.4 ospiti. (...) In ciascuna delle 2 unità locali lavorano 5/6 dipendenti sempre le stesse, perché dobbiamo coprire un turno di 24 ore. (...)*

*Per entrambi i piani io sono la responsabile e faccio i turni. Come operatore io lavoro a Monte S. PIETRO. (...)*

*La maggior parte dei soci è a tempo pieno. C'è la sorveglianza di un operatore per turno, mattina pomeriggio e notte. Non ricordo l'orario dei turni. Appliciamo l'orari odi 38 ore settimanali cioè quello del CCNL COOPERATIVE SOCIALI. La conduzione è familiare e le operatrici non timbrano la presenza. Non c'è una stanza dedicata alle lavoratrici. C'è una cucina interna, cucina il nostro operatore che segue un menu che predispongo io. Durante l'estate abbiamo assunto lavoratori stagionali, ma normalmente cerchiamo di coprirci fra di noi. Le due strutture sono separate per quanto riguarda la cucina,*

***Prima del COVID, la domenica quasi tutti gli ospiti rientravano presso la loro famiglia per pranzo o cena. Comunque, la domenica non siamo mai stati chiusi ma cerchiamo di raggruppare gli ospiti, al massimo 6 persone, in un'unica unità locale, al piano superiore, quindi chiamavo al lavoro dipendenti del primo piano. Non ho comunicato al Dr. BUONPANE le ore di lavoro svolte la domenica e il relativo giorno di riposo infrasettimanale.***

***Non abbiamo avuto casi di COVID ma i familiari non hanno avuto libero accesso alla struttura. E quindi nel periodo di COVID la domenica c'erano tutti gli ospiti.***



*L'indennità dormiente non so come è calcolata, è prevista dal contratto. Io comunico il turno e le ore che hanno fatto i dipendenti al dr. BUOMPANE telefonicamente o personalmente, perché scendo a trovare i miei parenti, e lui calcola la retribuzione.*

***Il 'Premio Produzione Forfetario' retribuisce le ore che le dipendenti hanno fatto in più rispetto all'orario giornaliero indicato in busta paga, per uscire per assistere anziani in ospedale, fare la spesa, ritirare i farmaci,***

*A memoria non ricordo lo stipendio orario delle dipendenti. (...) Tutti i dipendenti sono pagati con bonifico il 15 del mese e io faccio la distinta per la banca. (...) L'orario settimanale è distribuito su 6 giorni lavorativi e hanno un giorno di riposo (...)." (grassetto di questo estensore).*

In data 13.4.2021, alla presenza anche del suo legale di fiducia, sempre la Garofano, ad integrazione delle precedenti dichiarazioni, ha precisato agli ispettori (doc.6):

*"Per ogni casa-famiglia non so specificare quali sono gli orari dei turni e i nomi delle lavoratrici fisse. Le dipendenti lavorano 38 ore settimanali, qualcuno è a part-time ma non ricordo i nomi. La notte gli ospiti vanno a letto verso le 21,30-22,00 e rimane un operatore che fa sorveglianza, ha un divano letto o una camera adibita. Gli ospiti sono autonomi e tutti vanno in bagno da soli.*

*Non ho dipendenti come jolly, nessuno è fisso in una struttura e li faccio ruotare su tutte le strutture secondo l'organizzazione del momento. Non ci sono lavoratrici presenti in struttura 24 ore su 24.*

*Ci sono lavoratrici che hanno fatto esclusivamente turni notturni ma non ricordo i nomi e in quali strutture. Per ogni turno è presente un solo dipendente. ... Non so perché da OTTOBRE 2020 viene retribuito orario straordinario festivo e nella stessa settimana un giorno infrasettimanale non viene giustificato.*

***Le dipendenti non fanno spese a nome della cooperativa e sono io che pago la spesa per alimenti e tutto ciò che occorre per la gestione delle case-famiglia. (...) Non so a cosa si riferisce la voce 'RIMBORSO SPESE' che viene riportata su alcune buste paga.***

***Le dipendenti non hanno richiesto assenze per motivi personali e non so a cosa si riferisce la voce 'PERMESSI NON RETRIBUITI' che viene riportata su alcune buste paga. "***

In merito alla valutazione delle dichiarazioni rese dalla Garofano, si osserva come relativamente alle dichiarazioni di contenuto sfavorevole rese dal datore di lavoro agli ispettori, la Suprema Corte (Cass n. 17702/2015) abbia dichiarato di non condividere l'affermazione secondo cui tali dichiarazioni avrebbero valore di confessione stragiudiziale "....con piena efficacia probatoria nel rapporto processuale, sia perché detto ispettore agisce quale organo della pubblica amministrazione ma non è il soggetto che rappresenta l'ente in senso sostanziale né, quindi, è il destinatario degli effetti favorevoli della dichiarazione, sia perché lo specifico scopo della dichiarazione, finalizzata all'inchiesta che svolge funzionario, esclude la configurabilità dell'animus confitendi in capo al dichiarante. Tale dichiarazione fornisce tuttavia una prova liberamente apprezzabile (Cass., 24 marzo 1977, n. 1146; Cass., 11 aprile 1984, n. 2335; Cass., 17 aprile 1997, n. 3309; Cass., 25 agosto 2003, n. 12463; Cass., 15 dicembre 2008, n. 29316)....".

La giurisprudenza di legittimità precedentemente richiamata (in relazione al valore da attribuire a quanto rilevato in sede ispettiva) ha altresì riconosciuto il valore probante dei verbali ispettivi anche



in merito alla "...esistenza e provenienza delle dichiarazioni raccolte a verbale, ma non anche delle valutazioni dell'ispettore o dei fatti non percepiti direttamente ma affermati dall'ispettore in base ad altri fatti (cfr., fra le tante, Cass. n.9632 del 2016) e che tale materiale probatorio è liberamente valutabile e apprezzabile dal giudice, il quale può anche considerarlo prova sufficiente, qualora il loro specifico contenuto probatorio o il concorso di altri elementi renda superfluo l'espletamento di ulteriori mezzi istruttori (v., fra le tante, Cass. n. 11934 del 2019)".

In sostanza, ad avviso della Corte, le dichiarazioni rese agli ispettori e a sé sfavorevoli costituiscono una prova liberamente apprezzabile dal giudice, anche nel concorso di altri elementi istruttori raccolti in giudizio; in ogni caso, le prove raccolte dagli ispettori ben potrebbero essere di per sé sole sufficienti ad orientare la valutazione del giudice in presenza di elementi di fatto, quali il contenuto delle medesime dichiarazioni o altre circostanze del caso concreto.

Nel caso concreto, le dichiarazioni della Garofano hanno trovato ampia conferma nelle dichiarazioni rese agli Ispettori dai lavoratori sentiti nel corso degli accertamenti ispettivi e nelle deposizioni assunte in seno al presente giudizio.

In particolare, quanto alle omesse/infedeli registrazioni sul LUL delle ore di lavoro straordinario, domenicale e festivo, dalle dichiarazioni rese agli ispettori dalle lavoratrici emerge chiaramente che le case famiglia restavano sistematicamente aperte anche il sabato, la domenica e nei giorni festivi (senza che alle lavoratrici venissero riconosciute in busta paga le corrispondenti maggiorazioni per il lavoro domenicale/festivo); che vi erano lavoratrici che effettuavano un turno notturno di 12 ore e altre che effettuavano un turno di 24 ore, comprensivo del notturno; che la busta paga non riportava fedelmente le ore lavorate.

Le circostanze sono state confermate anche in fase istruttoria: la teste Romeo Ermensina ha riferito che *“durante i giorni festivi e la domenica (...) la struttura resta comunque aperta e il personale rimane lo stesso”*; la teste Giuliano Erika ha dichiarato di aver lavorato anche la domenica e festivi; la teste Monari Gloria ha riferito che le strutture erano sempre aperte domenica e festivi; la teste Mulinazzi Veronica ha confermato che durante le domeniche e i festivi qualche ospite va a casa dai parenti, ma la struttura resta comunque aperta.

Ne discende che è pienamente provato lo svolgimento da parte delle dipendenti di lavoro domenicale e festivo, non correttamente retribuito.

Come rilevato dagli ispettori, nelle buste paga risulta poi presente la voce “premio produzione forfettario” che, come candidamente ammesso dalla Garofano, serviva e retribuire le ore di straordinario prestate dalla lavoratrici, senza però applicazione della maggiorazione oraria del 15% prevista dalla contrattazione collettiva; diversamente da quanto sostenuto dalla società opponente, dallo stesso LUL emerge infatti chiaramente che il “premio di produzione” veniva calcolato moltiplicando il numero di ore di lavoro straordinario per l'importo di €. 8,70 che è la paga base (doc. 31 res, pag. 10 e ss.).

Nelle buste compare altresì la voce “rimborso spese”, senza che tuttavia vi sia alcuna evidenza di spese anticipate dalle lavoratrici.



Inoltre, le testi Romeo, Mulinazzi, Monari hanno riferito di non aver mai anticipato soldi o effettuato spese, perché pensava a tutto la cooperativa. E, d'altro canto, come già si è detto, la stessa legale rappresentante ha ammesso di non sapere a cosa si riferisse la voce "*rimborso spese*" presente nelle buste paga, atteso che le dipendenti non anticipavano alcuna spesa. L'unico teste che ha reso una deposizione di segno contrario è la teste Bellassai, la quale ha però anche precisato che di aver sempre presentato alla società giustificativi di spesa (scontrini) che la G&L non è stata in grado di esibire agli ispettori né ha prodotto in questa sede.

Quanto poi alle registrazioni nelle buste paga e nel LUL di ore di assenza sotto la voce "permessi non retribuiti", è pacifico che la cooperativa non abbia fornito alcuna evidenza documentale delle corrispondenti richieste delle lavoratrici.

Occorre allora richiamare la nozione di minimale contributivo emergente dall'art. 1 l. n. 389 del 1989, nonché i suoi rapporti con le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte (da ultimo Cass. n. 15120 del 2019) che si è consolidata dopo l'arresto delle Sezioni Unite n. 11199 del 29/07/2002, 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 – dall'art. 1 del d.l. 9 ottobre 1989 n. 338 (convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389), senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 Costituzione (c.d. "minimo retributivo costituzionale"), che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre – con incidenza sul distinto rapporto di lavoro – ai fini della determinazione della giusta retribuzione (v. ex aliis Cass. n. 801 del 20/01/2012). La regola del minimale contributivo deriva dal principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, ben potendo l'obbligo contributivo essere parametrato ad importo superiore a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro; tale principio opera sia con riferimento all'ammontare della retribuzione c.d. contributiva, sia con riferimento all'orario di lavoro da prendere a parametro, che dev'essere l'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale se superiore. Difatti, è evidente che se ai lavoratori vengono retribuite meno ore di quelle previste dal normale orario di lavoro e su tale retribuzione viene calcolata la contribuzione, non vi può essere il rispetto del minimo contributivo nei termini sopra rappresentati; vale infatti anche con riferimento all'orario il principio stabilito dalla Corte Costituzionale nella sentenza 20 luglio 1992, n. 342, secondo il quale "una retribuzione (...) imponibile non inferiore a quella minima (è) necessaria per l'assolvimento degli oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e previdenziali, (in quanto), se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non poter in alcun modo soddisfare le suddette esigenze".

Occorre poi osservare che nel settore dell'edilizia, l'art. 29 del d.l. n. 244 del 1995, conv. in l. n. 341 del 1995, individua le ipotesi di esenzione dall'obbligo del minimale contributivo – inteso



anche come obbligo di commisurare la contribuzione ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione – con disposizione, avente chiara finalità antielusiva, che è stata ritenuta dalla Corte di Cassazione di stretta interpretazione, analogamente alle fonti normative cui essa rinvia (Cass. n. 9805 del 04/05/2011, Cass. n. 10134 del 6/04/2018, e ancora, da ultimo, Cass. n. 4690 del 18/2/2019). In proposito, è stato dunque escluso che una sospensione consensuale della prestazione che derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato di un accordo tra le parti possa determinare la sospensione dell'obbligazione contributiva (v. Cass. n. 21700 del 13/10/2009, Cass. n. 9805 del 04/05/2011 e successive conformi, che hanno superato la diversa soluzione adottata dal Cass. n. 1301 del 24/01/2006).

La necessità di tipizzare le suddette ipotesi eccezionali è sorta nel settore edile proprio perché ivi la possibilità di rendere la prestazione lavorativa è normalmente condizionata da eventi esterni che sfuggono al controllo delle parti; 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 seconda è svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta e dev'essere connotata dai caratteri di predeterminabilità, oggettività e possibilità di controllo; anche nei settori diversi da quello edile, la contribuzione è dunque dovuta nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata della prestazione stessa che costituiscano il risultato di un accordo tra le parti derivante da una libera scelta del datore di lavoro e non da ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo (quali malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione).

Ove dunque gli enti previdenziali e assistenziali pretendano da un'impresa differenze contributive sulla retribuzione virtuale determinata ai sensi dell'art. 1 comma 1 del D.L. 09/10/1989, n. 338, anche con riferimento all'orario di lavoro, incombe al datore di lavoro allegare e provare la ricorrenza di un'ipotesi eccezionale dell'obbligo, nel senso sopra individuato (in questo senso anche Cass. ord. 21 ottobre 2020, n. 22986; Cass. 22222/20).

Tanto premesso in termini generali, si rileva che, nella fattispecie, la Cooperativa opponente si è limitata ad allegare, del tutto genericamente, che le ore non retribuite registrate alla voce PNR (permesso non retribuito) sarebbero effettivamente corrispondenti a permessi concessi sulla base di richieste dei lavoratori (oltre i limiti dei permessi retribuiti), ma non ha offerto alcuna prova né documentale né testimoniale di tale assunto. Le dichiarazioni rese sul punto da parte di alcune delle testimoni escusse appaiono poi del tutto generiche e non circostanziate.

D'altro canto, la stessa legale rappresentante ha dichiarato agli ispettori che le dipendenti non avevano mai richiesto assenze per motivi personali, e poiché era pacificamente lei a trasmettere al consulente del lavoro i dati necessari alla redazione delle buste paga, è evidente come alla voce PNR non possano corrispondere permessi effettivamente richiesti dalle lavoratrici.

Quanto infine alla contestazione (invero generica) della quantificazione della contribuzione omessa, si osserva che la stessa è stata calcolata dagli ispettori incrociando i dati emergenti, da un lato, dalle



buste paga e dal LUL e, dall'altro, dalle dichiarazioni rese dalle lavoratrici e dai prospetti turni alle stesse comunicati via Whatsapp. Ogni incertezza sulla provenienza di tali prospetti turni può essere superata alla luce delle dichiarazioni rese agli ispettori dalle dipendenti Bolelli Patrizia e Corella Vanessa, nonché delle concordi deposizioni testimoniali delle dipendenti Monari e Parpalluta, le quali, sotto l'impegno di rito, hanno riferito trattarsi di turni che venivano comunicati con cadenza mensile dal sig. Gianfranco Iovane, marito della Garofano. Che il sig. Iovane sia "soggetto estraneo" alla compagine societaria è del tutto irrilevante poiché la produzione documentale è stata utilizzata, unitamente alle dichiarazioni delle lavoratrici, come prova di un fatto, ossia che le dipendenti avessero osservato in concreto l'orario di lavoro indicato nei predetti prospetti medesimi. D'altro canto, la cooperativa non ha mai prodotto, né nel corso degli accertamenti né in questa sede, i fogli turno e i fogli presenze dei dipendenti, affermando di averli smarriti, di tal che non vi è alcuna prova in senso contrario, ed è evidente come la società non possa giovare, dal punto di vista probatorio, della non corretta conservazione della documentazione aziendale. L'opposizione appare quindi nel suo complesso infondata e deve essere respinta. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, sulla scorta dei parametri di cui al DM 147/2022.

**P.Q.M.**

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo,

- Respinge l'opposizione proposta da G.&L. SOC. COOP. SOCIALE avverso l'avviso di addebito INPS n. 320 2021 00022780 26 000 del 09/12/2021;
- Condanna parte opponente a rifondere ad INPS le spese di lite che liquida in € 6.500,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Bologna il 26/10/2023

Il Giudice  
Chiara Zompi

