



CORTE DI APPELLO DI CAMPOBASSO

N. 171/2023 R.G.Lav.

N. Cron.

Sentenza n° 41/2024 RG Lav.

* * * *

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La CORTE DI APPELLO di CAMPOBASSO, in funzione di giudice del lavoro, in persona dei magistrati:

- dott. Vincenzo Pupilella	Presidente
- dott. Margiolina Mastronardi	consigliere
- dott. Rita Pasqualina Curci	consigliere rel.

ha pronunciato, all'esito dello scambio e del deposito telematico di note scritte, ai sensi della vigente legislazione, mediante redazione di dispositivo, la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello in materia di pubblico impiego, iscritta al n. 171/2023 R.G. Lav.

promossa da:

SARNI STORE S.r.l., in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dagli Avv.ti Iconio Massara e Vito Martire, elettivamente domiciliato come in atti

appellante

contro:

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dagli Avv.ti Ugo Nucciarone e Antonella Testa, elettivamente domiciliato come in atti

appellato

CONCLUSIONI DELLE PARTI

I difensori delle parti, con le note scritte depositate telematicamente, nel riportarsi alle conclusioni come in atti formulate, hanno chiesto che la causa fosse trattenuta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con sentenza del 24.5.2023 il Tribunale di Campobasso ha rigettato l'opposizione in prevenzione proposta da Sarni Store S.r.l. avverso il verbale unico di accertamento del 09.09.2021 con il quale era stato alla stessa ingiunto il pagamento della somma di € 125.041,67 a titolo di contributi e di € 70.264,25 a titolo di somme aggiuntive, per il periodo dall'1.1.2016 al 30.4.2021.

Nel suddetto verbale erano contestate inadempienze agli obblighi contributivi afferenti alla illegittima applicazione del CCNL ANPIT-CISAL, poiché ritenuto minoritario (e, pertanto, non rappresentativo della categoria), oltre all'omissione, da parte della società, del versamento della contribuzione obbligatoria su somme erogate a titolo di trasferte e rimborsi spese per alcuni dipendenti, nonché l'attuazione dell'illegittima riduzione dell'orario di lavoro attraverso la voce "assenze non retribuite".

La Società ricorrente eccepiva, in via preliminare, la violazione dell'art. 14 della L. n.689/81, adducendo il mancato rispetto del termine di 90 giorni dallo stesso previsto per la contestazione delle violazioni. Adduceva, inoltre, la mancata indicazione nel verbale ispettivo degli elementi e delle fonti di prova su cui si fondava il recupero contributivo nello stesso contenuto.

Nel merito contestava i rilievi ispettivi concernenti la contribuzione dovuta, assumendo la corretta applicazione del CCNL ANPIT – CISAL, a suo dire stipulato da Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

Censurava, inoltre, i rilievi afferenti ai recuperi contributivi per la quattordicesima mensilità non erogata ai dipendenti e non assoggettata a contribuzione, ai periodi di "assenza ingiustificata" risultanti dal LUL e parimenti non retribuiti e non assoggettati a contribuzione, nonché alle somme indicate nei prospetti paga e non assoggettate a contribuzione in quanto erogate a titolo di "Trasferte" e "Rimborsi".

L'opponente contestava, altresì, il disconoscimento delle agevolazioni contributive fruite dalla Società ex art. 10 della L. n.30/03 e art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, secondo gli ispettori dell'INPS indebitamente, in considerazione delle violazioni riscontrate, adducendo la legittima fruizione delle stesse e l'irretroattività delle irregolarità contestate.

Eccepire, infine, la prescrizione quinquennale dei crediti contributivi scaturiti dal verbale ispettivo e contestava il regime sanzionatorio applicato.

2. L'INPS, regolarmente costituitosi, opponeva l'infondatezza del ricorso proposto e ne chiedeva il rigetto con vittoria delle spese di lite.

L'istituto evidenziava la correttezza dei rilievi contenuti nel verbale ispettivo, contrastando le avverse censure e depositando prove documentali a sostegno della propria posizione.

Rilevava, infine l'infondatezza dell'eccezione di prescrizione, in virtù della sospensione disposta dalla normativa emergenziale COVID, nonché delle censure al regime sanzionatorio dell'evasione applicato, in presenza delle violazioni accertate.

Si era, altresì, costituito l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Campobasso-Isernia, il quale, dichiaratosi estraneo alla vicenda per non avere mai emesso il verbale impugnato, chiedeva dichiararsi il proprio difetto di legittimazione passiva.

3. Il Tribunale di Campobasso, dichiarato preliminarmente il difetto di legittimazione passiva dell'Ispettorato, rigettava nel merito il ricorso, con conseguente condanna della Società ricorrente al pagamento delle spese di lite nei confronti dell'INPS.

Il giudice del lavoro riteneva infondata la contestazione relativa all'applicazione del CCNL ANPIT-CISAL, considerato, tenuto conto del criterio della maggiore rappresentatività delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro, minoritario.

Quanto agli altri motivi di censura, il Tribunale riteneva corretti i reinquadramenti operati, in base al CCNL Confcommercio quale contratto "Leader" di categoria, dagli ispettori INPS, sulla scorta delle mansioni/qualifiche indicate dalla stessa ricorrente nei contratti di lavoro, nonché il conseguente recupero delle differenze contributive dovute per gli imponibili non assoggettati a contribuzione, sia per effetto dei disposti reinquadramenti che degli Istituti del CCNL non applicati dalla Società (quattordicesima mensilità, lavoro straordinario, ROL).

Richiamando la giurisprudenza della Suprema Corte, il giudice di prime cure riteneva infondate le contestazioni della Società ricorrente riguardo ai rilievi ispettivi in ordine ai rimborsi spese non assoggettati a contribuzione, stante l'assenza di specifica documentazione giustificativa e le concordi dichiarazioni di segno contrario rilasciate da tutti i lavoratori.

Quanto alla contestazione in ordine alle assenze non retribuite, il Tribunale sottolineava come le uniche assenze non assoggettabili a contribuzione previste dal CCNL fossero quelle per aspettativa non retribuita e permessi sindacali, non ricorrenti nella fattispecie.

Respingeva, infine, l'eccezione di prescrizione sollevata dalla ricorrente e le censure sul regime sanzionatorio applicato.

4. Avverso tale decisione ha proposto appello, con atto a tratti di difficile lettura quanto alla articolazione dei diversi motivi di doglianza, SARNI STORE S.r.l. (d'ora innanzi SARNI), chiedendone la integrale riforma.

L'appellante si duole innanzitutto del presunto errore in cui sarebbe incorso il primo Giudice laddove ha ritenuto la maggiore rappresentatività del CCNL Confcommercio rispetto al CCNL ANPIT-CISAL. Deduce, quindi, che la sentenza sarebbe nulla per violazione e/o inversione dell'onere della prova. Il Tribunale, secondo l'appellante, “erroneamente valorizza i dati *portati dall'INPS sul database del CNEL, non rendendosi conto del fatto che proprio al contrario* di quanto affermato in sentenza quei dati sono sul CCNL e non sulle parti sociali, atteso che sono i dati di applicazione del CCNL *e non i dati dell'adesione alle organizzazioni* che determinano la rappresentatività. *Tra l'altro detti dati riguarderebbero solo il primo dei* parametri indicati dalla cassazione e citati dal Giudice, senza alcuna traccia degli altri tre, necessari per una valutazione compiuta”. A detta dell'appellante, infatti, i dati riportati nel documento denominato “CNEL – INPS. Database CCNL Dati relativi al periodo 01/2018 – 12/2018”, consisterebbero nell'indicazione dei codici di contratto sui flussi UNIEMENS, non obbligatori, e che riguarderebbero dati di applicazione del CCNL e non di iscrizione alle OO.SS. Sarebbero, pertanto, da considerarsi ininfluenti ai fini della maggiore rappresentatività, poiché parziali e, quindi, non conformi ai parametri previsti dalla Cassazione per la valutazione dei criteri di maggiore rappresentatività (la quale si fonda sull'adesione alle OO.SS. e non sull'applicazione del CCNL).

Ricorda che lo stesso CNEL si sarebbe pronunciato sull'impossibilità di determinare gli elementi della maggiore rappresentatività comparata (atto del CNEL del 1° giugno 2022, prot. n. 1227). Il Tribunale, inoltre, avrebbe valorizzato erroneamente, ai fini della maggiore o minore rappresentatività, solo uno dei parametri individuati dalla Cassazione e, cioè, il numero degli iscritti alle OO.SS., omettendo di valutare la documentazione prodotta dalla ricorrente, consistente in diverse pronunce giurisprudenziali che avrebbero definitivamente affermato la maggiore rappresentatività di Anpit. Ribadisce che l'INPS non avrebbe fornito “alcun elemento certo e serio di prova idoneo a ritenere applicabile il CCNL coattivamente utilizzato *pe il calcolo della pretesa contributiva*”. Ritenendo che l'INPS avesse dimostrato la maggiore

rappresentatività del CCNL Confcommercio, il giudice di primo grado avrebbe di fatto invertito il principio dell'onere della prova, pure in via teorica correttamente enunciato, in linea con la prevalente giurisprudenza anche di merito. Il Giudice, infine, avrebbe omissis di pronunciarsi sulla eccezione di impossibilità di sovrapporre i settori di riferimento della contrattazione. Ribadisce, quindi, che diversamente da l Confcommercio, che avrebbe stipulato un unico CCNL per diversi settori, ANPIT e CISAL avrebbero sottoscritto quattro distinti contratti collettivi, uno per ciascun settore.

5. L'appellante censura, inoltre, la sentenza per non essersi il Tribunale pronunciato sulla doglianza relativa alla comminata decadenza dai benefici contributivi goduti dalla società in costanza di Durc positivo, conseguenza della erronea ritenuta applicabilità del CCNL coattivamente individuato dagli ispettori INPS. In ogni caso l'accertata assenza del DURC avrebbe dovuto determinare, in ossequio ai principi giurisprudenziali in materia, il venire meno dei benefici di cui trattasi limitatamente al relativo periodo di difetto dello stesso, senza, invece, legittimare una efficacia retroattiva estesa ai periodi in cui vi è stata regolarità contributiva.
6. Quanto al merito del recupero contributivo, l'appellante deduce che, dovendosi ritenere correttamente applicato il CCNL ANPIT-CISAL, cadrebbero conseguentemente tutte le contestazioni mosse sul punto dal verbale oggetto di contestazione.
7. Si reitera, quindi, l'eccezione di nullità del verbale, ribadendosi che lo stesso conterrebbe gli errori rilevati dal ctp, rag. De Luca nella relazione di cui all'all. 15 del ricorso di I grado, di cui il Tribunale non avrebbe tenuto affatto conto. Si evidenzia, quindi, che i dipendenti, in particolare quelli della sede di Chieti, sarebbero stati erroneamente inquadrati, non corrispondendo i livelli retributivi rilevati dagli ispettori alle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori, pur tenendo presente le mansioni di cui al CCNL Confcommercio. Ciò varrebbe, in particolare, Bencivenga Matteo (riconosciuto il 5° livello a fronte di mansioni impiegatizie proprie, al più, del 4° livello), Berchicci Gabriele (per il quale sarebbe stata omissis una doverosa compensazione tra le due mensilità contestate e i restanti periodi per il quali gli imponibili sarebbero nettamente superiori alle retribuzioni Confcommercio), Berchicci Marina (per la quale la contestazione riguarderebbe la sola 14^a mensilità), Cariolato Michela (contestazione non riferita a tutti i mesi del rapporto di lavoro), con inquadramenti contributivi del tutto errati cui avrebbero proceduto gli ispettori INPS i quali, inoltre, avrebbero

riconosciuto la 14^a mensilità a dipendenti che, per il breve periodo di attività lavorativa prestata, non avrebbero maturato il diritto alla stessa né alla 13^a mensilità.

8. L'appellante si duole, inoltre, dell'omessa pronuncia del Giudice di prime cure sulla eccezione della società di avere versato contributi sulla scorta del minimale contributivo e non del CCNL applicato. Sul punto il Tribunale avrebbe dovuto disporre la ctu chiesta dalla allora opponente.
9. Quanto ai rimborsi spese, erroneamente non sarebbe stata ammessa la prova testimoniale per dimostrare la correttezza dell'operato della datrice di lavoro, essendosi il Giudice fondato sulle dichiarazioni rese agli ispettori dai terzi. In merito alle assenze non retribuite, il Giudice del lavoro avrebbe accolto acriticamente la tesi dell'INPS senza considerare la possibilità di una riduzione dell'orario di lavoro disposta dal datore di lavoro senza che il lavoratore avesse opposto alcun tipo di rifiuto. Anche su tale aspetto della vicenda il Tribunale avrebbe omesso di ammettere la prova testimoniale chiesta dalla allora ricorrente.
10. Il giudice di prime cure avrebbe erroneamente ritenuto legittima l'applicazione delle sanzioni previste per la evasione, piuttosto che per la mera omissione, trascurando di considerare che nel caso di specie non sarebbe stato contestato un omesso versamento di contributi ma una errata applicazione del CCNL. Il Tribunale, infine, avrebbe omesso di pronunciarsi sulla richiesta di annullamento delle sanzioni per incertezza normativa. Nel caso di specie troverebbe applicazione la causa di non punibilità prevista in materia tributaria (art. 6, co.2, D.L.vo 472/1997 e art. 10, co.3, l. 212/2000).

Conclude, quindi, chiedendo la riforma della impugnata sentenza con conseguente dichiarazione di nullità del verbale ispettivo e, in via subordinata, chiede accertarsi l'infondatezza delle pretese creditorie dell'INPS e, in via ulteriormente subordinata, dichiararsi l'intervenuta prescrizione del credito, e nell'eventualità di conferma del verbale, la rideterminazione degli importi dovuti; in estremo subordine, chiede annullarsi le sanzioni comminate o, subordinatamente, rideterminarle nei minimi di legge. In via istruttoria, l'appellante chiede ammettersi prova per testi, come articolata dinanzi al Tribunale di Campobasso, e che sia disposta ctu per il calcolo degli importi dovuti.

11. Costituitosi in giudizio, l'INPS resiste all'appello, riportandosi alle proprie difese del primo grado, rilevando, in via preliminare, la mancata riproposizione da parte dell'odierno appellante della eccezione di prescrizione, nonché delle censure afferenti alla violazione dell'art. 14 della L. n. 689/81, così come di quelle relative a profili formali del verbale ispettivo.

Ribadisce la correttezza dei rilievi ispettivi e della decisione del Tribunale di Campobasso. Conclude, quindi, per il rigetto dell'appello con conseguente conferma della sentenza impugnata.

12. Acquisite le note scritte depositate telematicamente dalle parti la causa era decisa come da separato dispositivo.

13. Ritiene il Collegio che l'appello sia infondato.

È indubbio che, nel caso che ci occupa, trovi applicazione quanto previsto dall'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, il quale stabilisce che *“La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”*. Tale disposizione è stata interpretata dalla successiva L. n.594/1995, che all'art. 2, comma 24, dispone che *“il D.L. n. 338/1989, art. 1 convertito nella Legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria”*. Ebbene nel caso che ci occupa l'INPS ha, nella memoria di costituzione nel giudizio di I grado, allegato e documentato gli elementi che consentono di individuare le sigle firmatarie del CCNL ritenuto applicabile come quelle maggiormente rappresentative, provvedendo, in primis, al deposito del CCNL del 30.03.2015¹.

¹ cfr. Cass., sez. L, sentenza n. 16764 del 17.7.2009: “In relazione al disposto di cui all'art. 1 del d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito in legge 7 dicembre 1989, n. 389 - a norma del quale la retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle **organizzazioni sindacali più rappresentative** su base nazionale (cosiddetto "minimale contributivo") - è onere dell'INPS dimostrare l'esistenza, nel corrispondente settore produttivo, di un contratto collettivo stipulato dai sindacati maggiormente **rappresentativi**, il quale determini la retribuzione spettante in misura superiore a quella sulla base della quale il datore ha versato i contributi; tale onere deve essere adempiuto mediante la produzione del contratto collettivo applicabile, non essendo sufficiente il deposito dei verbali di accertamento redatti in sede ispettiva”.

In particolare è emerso che le Organizzazioni datoriali firmatarie del CCNL ritenuto applicabile dall'INPS associano la quasi totalità degli operatori del settore in cui opera la SARNI (oltre il 97%; si vedano le stampe "Focus terziario, distribuzione e servizi" prodotte dall'INPS, della cui attendibilità, stante anche la natura pubblica dell'ente che le ha prodotte, non vi è motivo di dubitare, non avendo, peraltro, l'odierna appellante prodotto dati di segno opposto), raggruppando l'ANPIT una percentuale del tutto trascurabile di imprese (0,14%). Anche le OO.SS. che hanno sottoscritto il CCNL del 30.03.2015 si pongono, per numeri di iscritti, superiori rispetto a quello della sola CISAL, in termini di maggiore rappresentatività (oltre il 95% rispetto allo 0,40% della Cisl). È vero che i dati fin qui riportati si riferiscono al periodo luglio 2017-giugno 2018. E, tuttavia, è evidente, stante il notevolissimo margine che li separa, che essi non possono essere sensibilmente diversi da quelli riferiti al periodo che qui rileva.

Dal data base CNEL – INPS dei CCNL, inoltre, risulta che il CCNL del 30.03.2015 è stato stipulato da organizzazioni dei datori di lavoro e da OO.SS. rappresentative, rispettivamente, di n. 394.065 aziende e n. 2.404.736 lavoratori del settore terziario, della distribuzione e dei servizi. La maggiore rappresentatività delle organizzazioni datoriali e delle OO.SS. che hanno sottoscritto il CCNL ritenuto applicabile dall'INPS risulta confermata anche dai provvedimenti governativi prodotti dall'istituto previdenziali, nei quali non risulta mai individuata quale organizzazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale l'ANPIT. Se ne deduce che effettivamente nel caso di specie deve applicarsi il CCNL CONFCOMMERCIO – CGIL/CISL/UIL, essendo lo stesso maggiormente in grado di rappresentare, per numero di aziende e di lavoratori che lo hanno sottoscritto, le istanze e gli interessi dei dipendenti del settore.

Quanto all'atto di accertamento in esito alla consultazione della banca dati di cui all'art. 17 l. 30.12.1986, n. 936, approvato l'01.06.2022 dal CNEL, va precisato che esso si riferisce alla richiesta di accertamento avanzata da Consip spa dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore specifico dei servizi di contact center (codice AtEco 82.30.00 e codice AtEco 73.20.00). È con riferimento ai settori così individuati che il CNEL ha affermato che *"In esito all'approfondita istruttoria svolta dalle parti sociali in sede di Commissione Informazione e Lavoro, si è rilevato che, allo stato attuale, non si dispone di elementi valutativi sufficienti ad individuare con univocità*

l'incidenza, nell'ambito di ciascun CCNL, delle diverse attività afferenti ai settori AtEco indicati da Consip, sia in termini di numero delle imprese coinvolte che di lavoratori". E

anzi nello stesso atto il CNEL attesta che per il 2021, considerando il dato quantitativo relativo al numero di imprese e di lavoratori di riferimento, il contratto collettivo nazionale vigente più applicato nei settori di attività contrassegnati dai richiamati codici AtEco era, per i dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, quello sottoscritto da Confcommercio/ FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL. Nel medesimo atto di accertamento il CNEL dà atto che detto contratto, come gli altri indicati come quelli più applicati e contestualmente elencati, "risultano anche i soli ad essere sottoscritti da almeno una organizzazione datoriale e da almeno una organizzazione sindacale rappresentata al CNEL".

Inconferente è il rilievo dell'appellante in merito alla non comparabilità tra i diversi CCNL (punto 4 dell'atto di appello), evincendosi dai quattro accordi sottoscritti dalla CISAL e menzionati dall'appellante che all'attività della SARNI non può che applicarsi il CCNL Commercio, riferendosi gli altri a settori completamente diversi (rispettivamente Servizi ausiliari, terziario avanzato, marketing).

Infondati sono anche gli ulteriori motivi di doglianza.

14. Quanto alla decadenza dai benefici contributivi, si dà atto nel verbale unico di accertamento del 09.09.2021 che essa ha riguardato l'agevolazione contributiva prevista per l'occupazione in aree svantaggiate (cd. "decontribuzione sud"), di cui all'art. 1, co. 161, l. n. 178/00, e che a decorrere da ottobre 2020 la stessa è stata recuperata "limitatamente ai soli lavoratori e ai soli mesi in cui sono presenti differenze di imponibile contributivo e quindi addebiti contributivi, come dettagliatamente indicato nell'allegato prospetto di regolarizzazione contributiva, nella colonna prestazioni, incentivo ACAS". Né rileva la circostanza che per i periodi interessati dalla revoca il DURC fosse regolare, essendo evidente che il documento in questione è stato di fatto posto nel nulla in conseguenza dell'esito della verifica ispettiva che ha rivelato l'insussistenza dei presupposti per la fruizione da parte della SARNI STORE della agevolazione contributiva di cui trattasi. A ciò si aggiunga che, diversamente dai casi esaminati dalle AA.GG. che hanno emesso le pronunce allegate dall'appellante, nel caso di specie la verifica ispettiva ha accertato omissioni contributive di notevole ammontare (€ 125.041,67).

15. Non hanno pregio le censure relative ai reinquadramenti operati dagli ispettori INPS che hanno valutato le mansioni dei dipendenti come risultanti dai contratti di lavoro e dalle comunicazioni UNILAV alla stregua del contratto Confcommercio. Sul punto si condividono le argomentazioni del primo Giudice (v. sentenza impugnata, da pag. 12), dovendosi qui ribadire che correttamente i diversi addetti al magazzino in generale vanno inquadrati come “magazzinieri” e “addetti all’insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento- centri di distribuzione” (IV livello e V livello per i primi 18 mesi). Al sesto livello retributivo sono stati correttamente ricondotti gli addetti al ricevimento merci nei magazzini e gli addetti allo spostamento merci (quali addetti al carico e scarico), essendo inquadrati dal CCNL Commercio nel VII livello solo i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e i garzoni, nonché gli addetti all’imballaggio. Gli addetti all’applicazione dei prezzi, qualificati come prezzisti, sono elencati al V livello, come anche la figura del conducente di autovetture, cui è da ricondurre quella di autista privato. Gli impiegati, non contemplati al VI e al VII livello dal CCNL Commercio, vanno inquadrati almeno nel V livello. Al IV livello è da ricondurre il personale con mansioni di segretaria, così come gli addetti alla contabilità, con la precisazione che il contabile è inquadrato nel III livello e il contabile d’ordine nel IV. Quanto alla posizione di Cordisco Antonella è emerso dalle dichiarazioni rese dalla stessa lavoratrice che la stessa con decorrenza dal 22.4.2016 ha svolto compiti di gestione della segreteria e della logistica, occupandosi di fatturare la merce, compilare documenti, risultando, dunque, corretto l’inquadramento nel IV livello. Analoghe considerazioni valgono per il dipendente Bencivenga Matteo. Non risultano specificatamente indicate le maggiori retribuzioni che a taluni dipendenti sarebbero state corrisposte rispetto a quelle previste dal CCNL applicato dall’INPS, né precisati i nominativi dei lavoratori assunti per brevi periodi di tempo asseritamente non legittimanti il diritto alla 13^a e 14^a mensilità riconosciute nel verbale di accertamento (pag. 34, punto 6 dell’atto di appello).
16. La richiesta di ctu, tesa ad accertare la asserita corrispondenza di quanto versato a titolo di contributi dalla SARNI STORE al minimale INPS non è accoglibile, sia perché la maggiore debenza risulta per tabulas dal verbale di accertamento dell’INPS, sia perché detta ctu, in assenza di specifiche e puntuali contestazioni, si appalesa meramente esplorativa.

17. Anche in merito alle trasferte e ai rimborsi spese per gli spostamenti dei dipendenti dalla residenza al luogo di lavoro, il collegio ritiene di dovere confermare la decisione del primo Giudice.

Al di là delle dichiarazioni rese dai lavoratori (così quelle di Sarni Vincenzo e Cordisco Antonella, i quali hanno riferito che essi e gli operai hanno sempre lavorato nel magazzino di Termoli), assume valore decisivo la mancata produzione di ogni documentazione giustificativa da parte della società datrice di lavoro. Né la prova testimoniale, chiesta dalla SARNI, non ammessa dal Tribunale, aveva ad oggetto l'effettuazione di trasferte da parte dei dipendenti o l'erogazione di rimborso spese².

18. Infondata è anche la doglianza relativa alle assenze non retribuite.

Va al riguardo ribadito, in linea con la consolidata giurisprudenza di legittimità (cfr., da ultimo, Cass., sez. L, sentenza n. 4676 del 22.2.2021, per una articolata disamina delle decisioni del Supremo collegio), “che l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali, ai sensi dell'art. 1, di. n. 338/1989 (conv. con I. n. 389/1989), non può essere inferiore all'importo del c.d. "minimale contributivo", ossia all'importo di quella retribuzione che ai lavoratori di un determinato settore dovrebbe essere corrisposta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. Tale regola è espressione del principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto all'obbligazione retributiva, in virtù del quale l'obbligo contributivo ben può essere parametrato ad un importo superiore rispetto a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro, e - com'è stato recentemente chiarito da Cass. n. 15120 del 2019 - la sua operatività concerne non soltanto l'ammontare della retribuzione c.d. contributiva, ma altresì l'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): è infatti evidente che, se ai lavoratori venissero retribuite meno ore di quelle previste dal normale orario di lavoro e la contribuzione dovuta venisse modulata su tale

² Cass., sez. L, ordinanza n. 18160 del 10.07.2018: “In tema di sgravi contributivi, che costituiscono una situazione di eccezione in senso riduttivo dell'obbligo contributivo, spetta al datore di lavoro, che pretenda di usufruire di quelli previsti per il caso di **trasferta** dei dipendenti o di rimborso per spese di viaggio, dimostrare il possesso dei requisiti legittimanti l'esonero”.

minore retribuzione, non vi potrebbe essere rispetto del minimale contributivo nei termini dianzi ricordati e ne verrebbe vulnerata la stessa idoneità del prelievo a soddisfare le esigenze previdenziali e assistenziali per le quali è stato istituito (v. in tal senso già Corte cost. n. 342 del 1992). Ciò equivale a dire che non sussiste alcuna possibilità per i datori di lavoro di modulare l'obbligazione contributiva in funzione dell'orario o della stessa presenza al lavoro che abbiano concordato con i loro dipendenti: l'obbligazione relativa ai contributi deve piuttosto ritenersi affatto svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta e semmai connotata da caratteri di predeterminabilità e oggettività, anche in funzione della possibilità di un controllo da parte dell'ente previdenziale, per modo che rimane dovuta nell'intero ammontare previsto dal contratto collettivo anche nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione della prestazione lavorativa 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 medesimo, quali malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione (così, espressamente, Cass. n. 15120 del 2019, cit., che, sulla scorta di quanto già affermato da Cass. n. 13650 del 2019, ha in tal senso superato il diverso *principio affermato da Cass. n. 24109 del 2018*)”.

La Corte ha, peraltro, escluso che la ricorrenza di una ipotesi di impossibilità oggettiva, totale o parziale, della prestazione ex artt. 1463 e 1464 c.c. possa far venire meno anche l'obbligazione contributiva, indipendentemente dal fatto che tale ipotesi non sia tipizzata dalla legge o dal contratto collettivo quale causa di legittima sospensione del rapporto di lavoro. Ha, quindi, affermato, che non ogni alterazione del sinallagma funzionale del rapporto di lavoro, per quanto possa incidere sull'an e sul quantum dell'obbligazione retributiva, è rilevante ai fini della commisurazione dell'obbligazione contributiva: quest'ultima segue infatti proprie regole, potendo risultare dovuta perfino in assenza di alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro (cfr. in tal senso Cass. n. 4899 del 2017).

E' pur vero, prosegue la Corte, che nel rapporto di lavoro opera il principio secondo cui, in presenza di una causa di forza maggiore non imputabile al datore di lavoro, che renda la prestazione lavorativa obiettivamente inutilizzabile nel processo produttivo dell'azienda, si determina una impossibilità temporanea delle contrapposte obbligazioni che, finché dura l'impedimento, libera il lavoratore dall'obbligo della prestazione ed il datore di lavoro dall'obbligo di corrispondere la retribuzione (così, tra le tante, Cass. n. 5167 del 1983 e, più

recentemente, Cass. n. 4437 del 1995). Detto principio, tuttavia, vale precisamente nell'ambito del sinallagma contrattuale individuale, ma non acquista rilevanza ai fini della determinazione dell'obbligazione contributiva se non in quanto vi sia una clausola del contratto collettivo di settore che attribuisca alla "forza maggiore" la qualità di causa di sospensione del rapporto di lavoro. Né può sostenersi, afferma la Corte che “essendo l'impossibilità sopravvenuta della prestazione disciplinata dagli artt. 1463 e 1464 c.c. quale causa di sospensione dell'obbligo della controprestazione nei contratti a prestazioni corrispettive, la sua rilevanza ai fini della sospensione dell'obbligazione contributiva discenderebbe direttamente dalla legge: è infatti assolutamente pacifico in dottrina (e riconosciuto anche dalla giurisprudenza di questa Corte) che le disposizioni dettate dagli artt. 1463 e 1464 c.c. per l'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione non esprimono una disciplina di natura cogente e inderogabile, ben potendo le parti, nell'esercizio della loro autonomia privata, disporre una regolamentazione differente degli effetti dell'impossibilità totale o parziale (così espressamente Cass. n. 275 del 1976), di talché, se può ragionevolmente sostenersi che la disciplina degli artt. 1463 ss. c.c. ha senz'altro una funzione integrativa del contratto individuale, ex art. 1374 c.c., non può per contro presupporci che essa debba necessariamente entrare a far parte del contenuto dei contratti collettivi ai quali l'art. 1, d.l. n. 338/1989, cit., rinvia per la determinazione dell'obbligazione contributiva, dal momento che il principio posto dall'art. 1339 c.c. è invocabile solo nell'ipotesi in cui si prospetti la sostituzione di clausole contrattuali difformi rispetto a norme imperative di legge e non invece ove si invochi l'integrazione di lacune della manifestazione della volontà negoziale (così da ult. Cass. n. 14083 del 2019”.

Conclude, quindi, la Corte che “la forza maggiore non imputabile al datore di lavoro, pur potendo liberare il lavoratore dall'obbligo della prestazione ed il datore di lavoro dall'obbligo di corrispondere la retribuzione, non acquista rilevanza ai fini della determinazione dell'obbligazione contributiva se non in quanto vi sia una clausola del contratto collettivo di settore che attribuisca alla "forza maggiore" la qualità di causa di sospensione del rapporto di lavoro”.

Nel caso di specie, non solo non si è allegato da parte della SARNI STORE che la contrattazione collettiva contenga una previsione di tal fatta, ma neppure si è dimostrato che si siano verificate le avverse evenienze asseritamente idonee a determinate l'impossibilità

dell'esecuzione della prestazione, che sarebbe, comunque, stato onere dell'appellante comunicare all'istituto previdenziale al fine di provocarne l'azione di controllo e verifica.

19. Correttamente è stata individuata nel comportamento della SARNI una ipotesi di evasione- e non di mera omissione- contributiva, essendo emerso, quantomeno rispetto alle trasferte, ai rimborsi spese e alle assenze non retribuite, una deliberata volontà di sottrarsi al pagamento dei contributi dovuti, essendosi verificato un vero e proprio occultamento di dati (Cass. Sez. L, sentenza n. 20446 del 24.06.2022: “In tema di obblighi **contributivi** verso le gestioni previdenziali e assistenziali, l'omessa o infedele denuncia mensile all'INPS attraverso i modelli DM10, circa i rapporti di lavoro e le retribuzioni erogate, integra un'"**evasione contributiva**" ex art. 116, comma 8, lett. b), della l. n. 388 del 2000, e non la meno grave "omissione **contributiva**" di cui alla lettera a) della medesima norma, dovendosi presumere una finalità datoriale di occultamento dei dati, sicché grava sul datore di lavoro l'onere di provare l'assenza d'intento fraudolento”).

Prive di pregio sono le restanti censure (“Omessa pronuncia sulla richiesta di annullamento delle sanzioni per incertezza normativa”), non essendovi luogo per l'applicazione della causa di non punibilità prevista per le violazioni tributarie, vertendosi qui in ambito di contributi previdenziali, e non ravvisandosi comunque i denunciati profili di incertezza normativa oggettiva. Quanto alla domanda di declaratoria di prescrizione, rassegnata nelle conclusioni dell'atto di appello, deve rilevarsi l'inammissibilità, non essendosi evidenziate le ragioni di dissenso rispetto alla decisione sul punto, peraltro correttamente motivata, del Giudice di primo grado.

20. Alla luce delle argomentazioni che precedono l'appello va, dunque, rigettato, dovendosi confermare la impugnata sentenza.

Le spese del presente grado di giudizio seguono la soccombenza, non ravvisandosi ragioni per disporre la compensazione anche solo parziale, e si liquidano come da dispositivo.

Deve darsi atto della sussistenza dei presupposti per il pagamento da parte dell'appellante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per lo stesso atto di appello.

PQM

Definitivamente pronunciando sull'appello avverso la sentenza del Tribunale di Campobasso - Giudice del lavoro - del 24.5.2023, proposto con ricorso qui depositato il 24.11.2023 da **SARNI**

Store S.r.l., nei confronti di **INPS**, in persona del legale rappresentante p.t., ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattesa, così provvede:

rigetta l'appello e, per l'effetto, conferma l'impugnata sentenza.

Condanna l'appellante a rifondere all'appellato le spese del presente grado di giudizio, che liquida in complessivi € 2.500,00, oltre spese generali, nella misura del 15%, Iva e Cap, come per legge.

Dà atto che sussistono i presupposti per il pagamento da parte dell'appellante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per lo stesso atto di appello.

Campobasso, 15.3.2024

Il consigliere estensore
Dr. Rita Pasqualina Curci

Il Presidente
Dr. Vincenzo Pupilella