



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, in persona della d.ssa Monica Galante, ha pronunciato la seguente sentenza, all'esito della scadenza del termine per il deposito di note sostitutive dell'udienza del 18.12.2024, nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi di lavoro al n. 3516/2024

TRA

[REDACTED] con sede legale in [REDACTED] (C.F. [REDACTED]), alla [REDACTED] del legale rappresentante pro tempore sig. [REDACTED] (C.F. [REDACTED]) elettivamente domiciliata in [REDACTED] presso [REDACTED] che la rappresenta e difende in virtù di procura in calce al ricorso,

Ricorrente

CONTRO

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (I.N.P.S.), C.F. 80078750587 - P.I. 02121151001- in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'Avv. Anna di Stefano (DSTNNA67C56F839L), giusta procura generale alle liti del 23.01.2023 Repertorio n. 37590 Raccolta n. 7131, a rogito notaio ROBERTO FANTINI in FIUMICINO-distretto notarile di Roma - ed elettivamente domiciliato in presso l'Avvocatura dell'Istituto con il quale elettivamente domicilia in Napoli, presso l'Ufficio Legale INPS alla Via Alcide De Gasperi, n. 55, p.e.c. avv.anna.distefano@postacert.inps.gov.it

Convenuto

E

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO (I. N. A. I. L.), in persona del Direttore Regionale per la Campania, pro tempore, rappresentato e difeso dall'Avv. Laura LEMBO C.F. LMBLRA65D58F839E (l.lembo@postacert.inail.it) fax 081 – 22798276, presso il quale è domiciliato in Napoli in Via Nuova



Poggioreale, ang. S. Lazzaro, come da procura generale alle liti per atto Notar Limosani nr. rep. 17705 Racc.8545 del 18.6.2014 registrato il 19.6.2014;

Convenuto

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Decisione a seguito di trattazione scritta ex art 127 ter cpc

OGGETTO: verbale di accertamento.

1

Con ricorso depositato il 13.02.2024, la società ricorrente ha proposto opposizione avverso il verbale unico di accertamento redatto dall'Ispettorato territoriale del Lavoro di Napoli N°2023007755/DDL del 1.12.2023 nonché avverso la diffida ad adempiere Prot. n. INPS.5100.01/12/2023.0902277, per complessivi € 610.349,58 e avverso il provvedimento di variazione del rapporto assicurativo del 19.01.2024, con cui l'INAIL sede di Napoli, sulla base delle risultanze del verbale INPS del 01.12.20213, ha proceduto al recupero dei premi assicurativi sulle quote di retribuzione evase, per un totale di € 73.463,55, comprensivi di sanzioni ed interessi.

I convenuti Inps e Inail hanno eccepito l'inammissibilità e l'infondatezza della domanda.

Previo deposito di note di trattazione scritta, la causa è decisa ai sensi dell'articolo 127 ter cpc.

2

Va preliminarmente ritenuto sussistente **l'interesse ad agire** della società, in quanto i provvedimenti dell'Inps e dell'Inail contestati sono atti funzionali a portare a conoscenza dell'obbligato una determinata pretesa dell'Amministrazione. Rispetto al vantato credito pertanto sorge, ex art. 100 cod. proc. civ., l'interesse alla tutela giurisdizionale per il controllo della legittimità sostanziale della pretesa, dovendo altrimenti l'obbligato essere costretto ad attendere un'ingiunzione di pagamento o l'iscrizione a ruolo delle somme pretese a titolo di contributi (cfr. in termini analoghi Cass SU 11087/2010).

3

Quanto al merito, costituisce principio ripetutamente affermato dalla suprema Corte quello secondo cui 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, unitamente alle altre risultanze istruttorie raccolte o



richieste dalle parti (Cass. 19 aprile 2010 n. 9251 e Cass. 3 settembre 2012 n. 14965).

4

Occorre premettere che l'accertamento ispettivo, iniziato in data 11/10/2023 con accesso eseguito presso la sede operativa, è stato effettuato in ottemperanza al mandato ricevuto dalla Direzione del Coordinamento Metropolitano di Napoli, finalizzato alla verifica del rispetto del C.C.N.L. di categoria da parte della società indicata in epigrafe, con specifico riferimento a quanto previsto dalla normativa contenuta nella legge n. 389/1989, nonché ai riflessi in materia di agevolazioni contributive dalla stessa fruite, per il periodo dal 28/09/2019 al 31/08/2023 e per la materia previdenziale di competenza dell'INPS.

Gli ispettori dell'Ispettorato territoriale del Lavoro di NAPOLI Sede di NAPOLI – VIA AMERIGO VESPUCCI, n. 172, hanno redatto il VERBALE UNICO DI ACCERTAMENTO E NOTIFICAZIONE N. 2023007755/DDL DEL 01/12/2023, avendo concluso gli accertamenti, iniziati con accesso dell'11/10/2023 nei confronti di [REDACTED]

L'accertamento è stato effettuato presso i locali dell'unità locale sita a Teverola (CE) presso il "Complesso [REDACTED] a 1" sede di [REDACTED]

In sede ispettiva è emerso che l'attività esercitata risulta essere attività di "Trasporto (Classificazione ATECO 2007" ed il Contratto collettivo da applicare quello dei Trasporti. Inoltre, dai "DATI ACQUISITI PRESSO L'AGENZIA DELL'ENTRATE E PRESSO L'INPS La società "[REDACTED] è assegnataria di P. IVA n. [REDACTED] ed opera - **con la dichiarata attività di "trasporto di merci su strada"** – dall'08/02/2011. La stessa ha, altresì, denunciato all'INPS la matricola n. [REDACTED], attiva con dipendenti a far data dal 15/11/2007, sospesa e poi riattivata a far data dal 28/09/2019".

Quanto all'esito degli accertamenti, nel verbale è stato indicato:

"...1.1 Irregolarità riscontrate .

L'articolo 1 del D.L. 338/1989, convertito nella legge n. 389/1989 ("Retribuzione imponibile, accreditamento della contribuzione settimanale e limite minimo di retribuzione imponibile") stabilisce la regola generale secondo la quale "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".



Con riferimento all'individuazione del contratto collettivo nazionale che il datore di lavoro deve applicare ai rapporti (di lavoro) stipulati col personale dipendente, vale il principio generale contenuto nell'articolo 2070 del codice civile, ai sensi del quale il contratto collettivo applicabile ai rapporti di lavoro posti in essere dal datore (di lavoro) scaturisce dall'appartenenza dello stesso alla categoria professionale e si determina, pertanto, avendo come riferimento l'attività effettivamente e concretamente esercitata dall'imprenditore, senza che assuma alcuna rilevanza la circostanza che le parti abbiano aderito ad associazioni sindacali di categoria non corrispondenti all'attività medesima; data la natura inderogabile della predetta disposizione, le parti di un rapporto di lavoro non possono, conseguentemente, convenire di sottoporre il rapporto stesso alla disciplina di un contratto collettivo diverso da quello applicabile ai sensi della norma innanzi richiamata (a meno che il contratto individuale non risulti più favorevole per il prestatore di lavoro!). Il suddetto criterio, nell'utilizzare, ai fini dell'individuazione del contratto collettivo applicabile, il parametro dell'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore, è coerente con i principi fissati dall'articolo 36 della Costituzione che, nel riconoscere al lavoratore il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro, attribuisce rilievo, ai fini della regolamentazione della retribuzione che costituisce il momento più qualificante del rapporto di lavoro, alla natura oggettiva dell'attività svolta nonché alle sue concrete caratteristiche (Cfr. in tal senso Cass. 11554/1995).

Si rappresenta, inoltre, che il CCNL Trasporti applicato ai fini del ricalcolo degli imponibili contributivi risulta essere quello maggiormente - nonché comparativamente - più rappresentativo nel settore nel quale opera la società ispezionata, come si evince dalla consultazione dei dati numerici forniti dal CNEL con riferimento agli anni oggetto di accertamento.

Tutto quanto innanzi illustrato, dalla consultazione dei dati, anche informatici, in possesso dell'INPS (Comunicazioni UNILAV, Modelli UNIEMENS) risulta che la società [REDACTED]

[REDACTED] - con riferimento al periodo oggetto di accertamento - ha applicato nei confronti del personale dipendente occupato non già il contratto collettivo del settore nel quale essa opera, vale a dire il C.C.N.L. "Trasporti", ma il diverso C.C.N.L. "Servizi - CISAL Anpit"; la società in argomento, pertanto, nella individuazione delle retribuzioni da erogare al proprio personale dipendente (che rappresentano le retribuzioni imponibili ai fini previdenziali) non ha fatto riferimento al contratto collettivo nazionale specifico del settore nel quale essa svolge effettivamente la propria attività (C.C.N.L. "Trasporti") ma ha applicato, al contrario, le retribuzioni previste dal diverso contratto collettivo di lavoro "Servizi - CISAL Anpit", indubbiamente meno "oneroso" rispetto al contratto collettivo applicabile al



settore di appartenenza dell'attività in concreto svolta dalla società *de qua* (Trasporti). R.G.n. 3516/2024

Sentenza n. cronol. 29887/2024 del 19/12/2024

Tale circostanza non è certamente priva di conseguenze sotto il profilo contributivo; al riguardo si riporta, infatti, quanto stabilito nella Nota n. 10599 del 24/05/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo la quale *“il contenuto dell'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, unitamente a quanto previsto dall'articolo 2, comma 25, della legge n. 549/1995, impone che il calcolo della contribuzione obbligatoria vada effettuato applicando, qualora superiore, l'importo delle retribuzioni previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della "categoria" in cui opera l'impresa.*

Per tutto quanto innanzi illustrato, poiché il contratto collettivo applicato dalla società *“[redacted]”*

non rappresenta quello del settore nel quale essa effettivamente opera, con il presente verbale si provvede al ricalcolo degli imponibili contributivi esposti nel Libro Unico del Lavoro esibito dalla società (nonché denunciati all'INPS con i Modelli UNIEMENS), determinati con riferimento a quelli previsti dal C.C.N.L. *“Trasporti”*, il quale prevede, tra l'altro, retribuzioni mensili maggiori (a parità di mansioni svolte), nonché l'erogazione della quattordicesima mensilità.

Dall'esame del Libro Unico del Lavoro esibito dalla società ispezionata, inoltre, sono emersi importi, esposti sotto la voce *“trasferta”*, erogati in favore dei seguenti dipendenti: *[redacted]* (impiegato amministrativo), *[redacted]* (magazzinieri).

Tuttavia, dall'analisi delle libere dichiarazioni acquisite nel corso dell'accertamento ispettivo condotto a carico della società oggetto di indagine, nonché dal loro incrocio, è emerso che le sopra indicate persone svolgono le rispettive prestazioni lavorative in maniera abituale presso il deposito sito a Teverola; circostanza che trova, peraltro, conferma nella natura stessa delle mansioni esercitate.

Col presente verbale, pertanto, in relazione ai lavoratori de quibus, si provvede ad addebitare – per il periodo oggetto di accertamento – l'importo dei contributi dovuti (e non versati) con riferimento alle somme innanzi indicate.

L'importo dei contributi dovuti – e non versati – con riferimento al personale dipendente denunciato dalla società in esame nel periodo oggetto di accertamento è dettagliatamente indicato nelle tabelle allegate al presente verbale.

1.2 Agevolazioni contributive

Nella fattispecie de qua, la mancata applicazione - quale parametro - delle retribuzioni imponibili stabilite dal C.C.N.L. della categoria nella quale opera la società ispezionata (*“Trasporti”*) rappresenta una circostanza che comporta – oltre al recupero contributivo – anche la decadenza dalle



agevolazioni previdenziali dalla stessa Inps con riferimento al periodo oggetto di accertamento.

A tale riguardo trova infatti applicazione l'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, che fornisce una disciplina generale dei benefici contributivi, stabilendo alcuni requisiti comuni validi per tutte le agevolazioni.

Più precisamente, la citata norma subordina la concessione dei benefici contributivi alla congiunta e simultanea ricorrenza di due distinte condizioni, vale a dire il possesso del documento unico di regolarità contributiva (D.U.R.C.) nonché il rispetto del contratto collettivo nazionale di categoria maggiormente rappresentativo, come innanzi illustrato.

Per tutto quanto esposto, col presente verbale si procede, nei confronti della società ispezionata, al recupero delle agevolazioni - nonché delle relative somme aggiuntive - con riferimento ai mesi e ai lavoratori per i quali è stata rilevata la descritta inadempienza contrattuale.

COMUNICAZIONI

Per il seguito di competenza, copie del presente verbale vengono trasmesse all'Agenzia Flussi Contributivi e all'Agenzia Prestazioni e Servizi Individuali della Sede INPS di Napoli.

Il datore di lavoro, per regolarizzare nei confronti dell'INPS le inadempienze accertate è tenuto a versare:

- a titolo di contributi, l'importo di € 413.395,29
- a titolo di somme aggiuntive, l'importo di € 196.954,29

come riportato in dettaglio nei prospetti allegati.

TOTALE € 610.349,58 ...".

5

Ebbene, quanto al **contratto collettivo** da applicare, gli ispettori hanno rilevato il mancato rispetto del corretto contratto di riferimento, indicato in modo sintetico come contratto di “trasporto” e corrispondente – come specificato in memoria difensiva dall'Inps - al CCNL AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica Codice contratto, stipulato da AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, CONFETRA, AITE, FAI, FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP/L, UNITAI, CONFTRASPORTO, AGCI Servizi, ANITA, CLAAI, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE, SNA-CASARTIGIANI, FITA-CNA, LEGACOOOP SERVIZI, Trasportounito – FIAP, ASSOTIR e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI.

Come emergente dall'allegato in atti, tale CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari



del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del c.c.n.l. dei lavoratori dei porti.

Il diverso e allegato C.C.N.L. "Servizi – CISAL Anpit", invece, si applica ai dipendenti delle Aziende che erogano Servizi Ausiliari Integrati alla Persona, alle Collettività e alle Aziende, forniscono Servizi Distributivi o gestiscono Piattaforme Logistiche che, nelle diverse forme societarie, a titolo esemplificativo, operano negli ambiti precisati dal contratto collettivo, con la riserva che, qualora emergessero aree applicative particolari, vi potrà anche essere un rinnovo anticipato per il relativo ambito con la sottoscrizione di uno specifico CCNL.

Nel Ccnl sono elencati i Servizi alla Persona, alla collettività, alle aziende e i Servizi Distributivi o Piattaforme Logistiche.

A norma dell'art. 2070 c.c., l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del Contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.

Ciò premesso, quando l'attività aziendale è "unica", l'inquadramento contrattuale sarà determinato da tale attività, secondo le descrizioni enunciate per gli specifici ambiti; in caso di attività plurime, l'individuazione del CCNL da applicare sarà effettuata con riguardo all'attività prevista dal CCNL rispetto a quella prevalentemente esercitata dal datore di lavoro. Va, poi, considerata "prevalente" rispetto a ciascuna attività autonoma, quella alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori in concorso alla maggiore incidenza sul fatturato complessivo.

Tanto premesso, il CCNL trasporti è maggiormente rappresentativo del settore in cui opera la ricorrente ed anche comparativamente secondo i dati forniti dal CNEL.

Come noto, infatti, nell'ottica di potenziamento della funzione di servizio pubblico richiamata dall'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, il CNEL, su indicazione delle Parti sociali in esso rappresentate, ha da tempo avviato una interlocuzione permanente con i soggetti istituzionali a vario titolo interessati a ridefinire i parametri di classificazione degli accordi nazionali di contrattazione collettiva.

L'allineamento dei codici contratto adottati da CNEL e INPS e la conseguente messa a regime del codice unico alfanumerico introdotto con l'articolo 16-quater del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76 (convertito con modificazioni nella legge 11 settembre 2020, n. 120) rendono possibile estrarre informazioni



utili a identificare elementi di sentenze fra i CCNL afferenti allo stesso settore, in ordine al numero di imprese che dichiarano di applicare un determinato CCNL e alla platea di lavoratori coinvolti.

Ebbene, dalla documentazione depositata emerge che la società opponente svolge prevalentemente attività di trasporto.

Si consideri che all'atto dell'apertura della partita iva è stata registrata l'attività di trasporto.

Di pari tenore sono le dichiarazioni spontanee rilasciate dai lavoratori agli accertatori.

Si esamini, ad esempio, quanto dichiarato dallo stesso accomandatario e responsabile legale, sig. [REDACTED] il 30.10.2023, che ha chiarito <<Sono il socio accomandatario[.] dal febbraio 2011. **La società si occupa sin dalla costituzione di trasporto merci sul territorio nazionale e di logistica...** Dopo un periodo nel quale la società non ha operato e non ha avuto dipendenti ha ripreso a lavorare da settembre 2019, occupando sia autisti sia impiegati amministrativi nel deposito che si trova a Teverola presso il complesso [REDACTED]. Gli unici due impiegati che lavorano- e hanno sempre lavorato- negli uffici di Teverola sono: mia figlia [REDACTED] e [REDACTED].[...] *Solo per pochi mesi ha lavorato, sempre negli uffici di Teverola, un'altra impiegata, [REDACTED] che ha lavorato insieme a mia figlia e a [REDACTED].* La società non ha occupato nessun altro impiegato -né uomo né donna – da quando ha ripreso la propria attività (nel settembre 2019)[...]>>.

In data 11/10/2023 il figlio dell'accomandatario, sig. [REDACTED] ha specificato: <<[...] tutto il personale dipendente (amministrativi e operai – autisti viene retribuito a mezzo bonifico bancario. **Retribuiamo l'intero personale dipendente con il CCNL trasporti**, paghiamo la tredicesima mensilità a dicembre , mese per mese, oltre allo stipendio base, paghiamo le trasferte , i cui importi dipendono dalle regioni di destinazione. **Gli importi delle trasferte sono più alti rispetto a quelli contrattuali per compensare le quattordicesime[...]**>>.

A tal proposito giova rammentare che il C.C.N.L. “Trasporti” prevede, tra l'altro, retribuzioni mensili maggiori (a parità di mansioni svolte) rispetto a quello applicato dalla società Logistica nonché l'erogazione della quattordicesima mensilità (circostanze pacifiche).

Ed ancora, la sig.ra [REDACTED], in data 24 novembre 2023, ha rilasciato la seguente dichiarazione: <<[...] ho avuto una seconda esperienza di lavoro[.] *tramite mia cugina , la quale mi ha fornito il numero di telefono di tale [REDACTED] , figlia del proprietario di un'azienda di trasporti.* A seguito del colloquio con [REDACTED] , ho firmato un contratto di lavoro a tempo parziale (20 ore settimanali) e determinato[...]>>.

Ed anche la sig.ra [REDACTED] in data 24 novembre 2023, ha dichiarato: <<[.] ho lavorato in una stanza dove c'erano tre scrivanie: una per me, una



Sul punto si consideri, inoltre, che lo stesso Campaniello Raffaele, servizio del 10 ottobre 2023, ha dichiarato di non fare trasferte, di avere una postazione fissa di lavoro e di essersi assentato solo per ferie, malattie e covid; inoltre, la lavoratrice [redacted] ha riferito, in data 24 novembre 2023, che il Campaniello ha lavorato in maniera stabile e fissa negli uffici di Teverola; parimenti, la signora [redacted] in data 24 novembre 2023, ha riferito che - per quanto appreso in relazione ad un periodo successivo ai fatti di lite ovvero da aprile 2023 nel quale ha lavorato per l'azienda ricorrente - il collega Raffaele è sempre stato presente negli uffici di Teverola in modo stabile.

Quanto al sig. [redacted], assunto dal 28.9.2019 come da buste paga, il legale rappresentante Del Prete Giovanni ha dichiarato il 13.11.2023 che il signor [redacted] attualmente svolge le mansioni di magazziniere, precedentemente affidate al signor [redacted] Alai; [redacted] ha dichiarato, il 24 novembre 2023, che il fratello [redacted] ha svolto i compiti di magazziniere; [redacted], il 24 novembre 2023, ha dichiarato di lavorare come dipendente presso il deposito di Teverola dal 6 novembre 2023 e di essere a conoscenza delle mansioni svolte dal signor Guido nel magazzino in modo fisso.

Il signor [redacted], assunto dal 28.9.2019 al 30.12.2022 come da buste paga, è stato poi adibito al deposito di Teverola come magazziniere (cfr. dichiarazioni di [redacted] del 13.11.2023, di Conte del 24.11.23, di [redacted] del 27.11.23).

Si consideri, inoltre, che dai cedolini paga emerge che tali lavoratori hanno ottenuto dei compensi a titolo di "trasferta italia", di euro 45 al giorno, diverso e a volte in aggiunta al rimborso forfettario (cfr., ad esempio, per [redacted] buste paga di marzo, giugno e settembre 2020; per [redacted] buste paga di gennaio, febbraio, marzo, luglio 2020; per [redacted] buste paga di gennaio, febbraio, marzo, giugno 2020).

Ebbene, in base all'art 62 **Ccnl trasporti** allegato dall'Inps risulta, quanto al "Rimborso spese - Indennità equivalenti" che:

"1. Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testi in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio - fatta eccezione per il personale di cui al comma 3 - l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe);
- b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi in vigore dal 1° settembre 2007:

1) prima colazione: € 2,04;

2) pranzo: € 25,47;

3) cena: € 25,47;

4) pernottamento: € 59,37;



c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto al soprastante punto 2 della lettera b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali si trovi fuori dalla sede di lavoro per *l'intervallo di cui al comma 8 dell'art. 9 ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.*

2. Per le missioni di durata superiori a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse.

3. Il personale viaggiante di cui agli articoli 11 e 11-bis, in coerenza con la declaratoria del medesimo personale, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestate servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.

A decorrere dal 1° gennaio 2015 le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:...

... 8 Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative".

Quanto poi ai *Compensi per viaggio*, "*Le parti: a.1) stabiliscono il numero delle ore di lavoro straordinario che durante il mese si rendono necessarie ad eseguire i servizi, nei limiti fissati dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, prestando l'attività per 22 giornate di lavoro; a.2) forfetizzano l'indennità di trasferta, prevista dall'art. 62 della Sezione prima della Parte speciale del contratto, in modo che il suo importo sia invariabile per ogni giornata trascorsa in trasferta, sempre che l'assenza abbia durata superiore alle sei ore".*

Nel caso di specie, nessuna allegazione è stata fornita in merito alle ore impegnate se inferiore o superiore alle 6.

Il richiamo della società opponente alle trasferte effettuate spesso dal signor Campaniello presso gli uffici dei clienti per presentare preventivi, definire trattative contrattuali, consegnare documentazione in originale, in altre regioni ovvero nel Lazio, in Veneto ed in Emilia Romagna, risulta dunque estremamente generico, al pari del connesso capitolo di prova testimoniale che, pertanto, è inammissibile.

Generici e inammissibili risultano, altresì, i capi di prova relativi alle trasferte effettuate dal signor [REDACTED] negli anni 2019, 2020 e 2021, in cui avrebbe svolto anche mansioni di autista nella regione Lazio, e dal sig. [REDACTED] che fino al dicembre 2022 si sarebbe occupato anche di effettuare trasporti come autista di furgone Daily.

7

Alla luce di quanto accertato, deve osservarsi che la mancata applicazione delle retribuzioni imponibili stabilite dal contratto collettivo di categoria, nella



quale opera la società ispezionata, determina, oltre al recupero contributivo, anche la decadenza dalle agevolazioni previdenziali dalla stessa fonte, con riferimento al periodo oggetto di accertamento, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 296 del 2006.

Quanto poi alle **sanzioni**, l'art 116, comma 8, L 388/2020 *ratione temporis* ha disposto: *"I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:*

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e semprechè il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge".

Ebbene, deve ritenersi che, in tema di obblighi contributivi verso le gestioni previdenziali e assistenziali, l'omessa o infedele denuncia all'INPS 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 contribuente l'onere di provare l'assenza d'intento fraudolento (Cass. 20446/2022; 29272/2022).

Dunque, come affermato da Cass. 29272/2022, in ipotesi di registrazione dei rapporti e delle effettive retribuzioni soltanto nei libri obbligatori, ma non accompagnati dalla presentazione delle denunce obbligatorie agli Enti previdenziali, questi ultimi non potrebbero venire a conoscenza della situazione effettiva, atteso che tale conoscenza resterebbe, in difetto di una denuncia periodica veritiera, meramente eventuale, collegata cioè ad un



altrettanto eventuale accertamento (ovvero al raffronto tra i dati di cui alla denuncia obbligatoria e quelli ricavabili dai Cud consegnati ai lavoratori), e non farebbe quindi venir meno, in relazione alla denuncia infedele, l'occultamento dei rapporti o delle retribuzioni.

Quanto, poi, al requisito soggettivo previsto dall'art. 116, comma 8, lett. b), l. n. 388/2000, va osservato che, stante il suddetto collegamento funzionale tra denunce mensili obbligatorie e pagamento dei contributi dovuti, l'omissione o l'infedeltà della denuncia è di per sé sintomatica (ove non meramente accidentale, episodica, strettamente marginale) della volontà di occultare i rapporti e le retribuzioni al fine di evitare, nella auspicata (beninteso dal datore di lavoro infedele) e non implausibile possibilità che la mancanza di successivi accertamenti o riscontri (da attuarsi per lo più nell'ambito temporale dei termini prescrizionali) consentano de facto di sottrarsi all'adempimento contributivo ovvero di effettuare il pagamento della contribuzione in misura inferiore al dovuto.

In definitiva, l'omessa o solo parziale presentazione delle dichiarazioni obbligatorie, accompagnata dal mancato versamento dei contributi, configura una presunzione semplice che può essere vinta dal contribuente, su cui grava il relativo onere, non con la dimostrazione della corretta annotazione dei dati omessi sui libri di cui è obbligatoria la tenuta, ma fornendo la prova rigorosa di evidenze, soprattutto documentali, che attestino l'assenza di intento fraudolento e la sua buona fede. Ciò forma oggetto di concreto accertamento da parte dei giudici di merito, al fine di accertare la sussistenza, ove dedotte, di circostanze fattuali atte a vincere la suddetta presunzione, con valutazione intangibile in sede di legittimità ove congruamente motivata.

Conseguentemente, l'omissione o l'infedeltà della denuncia - ove non meramente accidentale, episodica o strettamente marginale - deve considerarsi di per sé sintomatica della volontà di occultamento, stante l'ovvia possibilità che la mancanza di successivi accertamenti o riscontri nell'arco temporale dei termini prescrizionali consentano de facto ai soggetti obbligati di sottrarsi totalmente o parzialmente all'adempimento dell'obbligo contributivo.

L'inoltro di denunce infedeli o la loro omissione fa di per sé presumere l'esistenza di una specifica volontà di sottrarsi al versamento dei contributi dovuti; ciò non può dirsi irrispettoso della lettera dell'art. 116, comma 8, lett. b), l. n. 388/2000, dal momento che il rilievo da essa attribuito all'elemento intenzionale consente, anche in ipotesi di denunce omesse o non veritiere, di escludere l'ipotesi dell'evasione: si tratta, infatti, di presunzione relativa, che può essere vinta mediante l'allegazione e prova (l'onere delle quali è a carico del soggetto inadempiente) di circostanze dimostrative dell'assenza del fine fraudolento.

In difetto di prova a cura della parte ricorrente dell'assenza dell'intento fraudolento, risulta, pertanto, corretta la configurazione della sanzione aggiuntiva in base alla lett. b del comma 8 dell'art 116 richiamato.



8

Sulla base delle risultanze del verbale INPS del 01.12.2023, l'Inail di Napoli, per quanto di propria competenza, ha provveduto ad emettere, in data 19.01.2024, il certificato di variazione del rapporto assicurativo, per il recupero dei premi assicurativi con riferimento al personale dipendente che svolge attività di trasporto merci (voce 9121), relativamente al periodo che va dall'anno 2019 all'anno 2023, ed al personale che svolge attività amministrativa (voce 0722), relativamente al periodo che va dall'anno 2020 all'anno 2023.

Per la società opponente, la illegittimità del certificato di variazione operato dall'Inail deriverebbe dalla illegittimità del verbale Inps: tuttavia, il riconoscimento della correttezza dell'accertamento dell'Inps induce a ritenere infondata la pretesa attorea contro l'Inail in difetto di ulteriori ragioni di contestazione.

9

La novità e la complessità delle questioni affrontate giustificano la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, eccezione e deduzione:

- rigetta la domanda;
- compensa le spese di lite.

NAPOLI, 19.12.2024

Il Giudice
d.ssa Monica Galante

