

Sentenza n. 39/2026

Registro Generale Appello Lavoro n. 961/2025



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, composta da

dott. Giovanni Picciau	Presidente
dott.ssa Maria Rosaria Cuomo	Consigliere rel.
dott.ssa Maria Di Paolo	Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello avverso la sentenza n. 67/2025 del Tribunale di Varese (est. dott. Dario Papa), promossa:

DA

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE - INPS rappresentato e difeso dagli avv.ti Grazia Guerra, Roberto Maio ed elettivamente domiciliato in Milano, via Savarè n. 1
appellante

CONTRO

TURN KEY GLOBAL SERVICE SRL rappresentata e difesa dagli avv.ti Fabrizio Reggiori, Iconio Massara ed elettivamente domiciliata in Cinisello Balsamo, via Achille Grandi n. 23, presso lo studio dell'avv. Iconio Massara
appellata

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisano le

CONCLUSIONI

APPELLANTE

Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello di Milano, *contrariis rejectis*, in riforma della sentenza n. 67/2025 del Tribunale di Varese rigettare l'avverso ricorso di primo grado e confermare gli addebiti di cui al verbale impugnato; per l'effetto condannare parte appellata al pagamento della contribuzione ivi prevista.

Con condanna di parte appellata al pagamento delle spese di lite di entrambi i gradi di giudizio.

APPELLATA

IN VIA PRINCIPALE

Rigettare l'appello avversario in quanto infondato in fatto ed in diritto, per tutte le ragioni esposte, e per l'effetto confermare integralmente la sentenza gravata, con condanna alle spese di entrambi i gradi di giudizio;

Ciò in relazione alle conclusioni poste nel giudizio di primo grado che integralmente si riportano:

In via preliminare:

- inibire agli Enti accertatori di porre in esecuzione il Verbale di accertamento e notificazione n. VA00000/2017-820-01 – 02 Prot. N. 12394 del 10 luglio 2017

In via principale, nel merito:

- accertare l'infondatezza delle pretese creditorie degli Enti accertatori contenute nel Verbale di accertamento e notificazione n. VA00000/2017-820-01 – 02 Prot. N. 12394 del 10 luglio 2017, statuendo che nessuna somma aggiuntiva rispetto ai contributi già versati è dovuta da Turn Key

In via subordinata: nella denegata e non creduta ipotesi in cui il Verbale opposto venisse confermato,

- che gli importi indicati vengano ricalcolati a norma di legge

In via di estremo subordine

- Annullare integralmente le sanzioni comminate per tutte le causali di cui in atti, o subordinatamente rideterminarle ai minimi di legge;

In ogni caso:

Condannare i resistenti alla rifusione integrale di spese diritti e onorari, oltre accessori di legge.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 12.9.2025, INPS ha impugnato la sentenza n. 67/2025 del Tribunale di Varese nella parte in cui ha dichiarato illegittime le pretese contributive INPS, oggetto del ricorso, di cui al verbale di accertamento e notificazione n. VA00000/2017-820-01 - 02 Prot. N. 12394 redatto in data 10.7.2017 dagli Ispettori ITL.

Secondo l'accertamento ispettivo la società, svolgente attività di pulizie ordinarie e straordinarie, inquadrata nel settore artigiano, per il periodo dal 18.2.2008 al 30.5.2015 aveva applicato ai propri dipendenti il contratto "pulizia aziende artigiane", mentre dal 1.6.2015 aveva applicato il contratto CISAL terziario, non sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, in contrasto, ai fini contributivi, con quanto previsto dall'art. 1, co. 1, d.l. 9.10.1989 n. 338, convertito in legge 7.12.1989 n. 389.

Inoltre, aveva usufruito per quattro lavoratori (Manca Barbara, Balzarotti Veronica, Benissimo Liliana, Troka Oriola) di sgravi contributivi di cui alla L. n. 190/2014 e art. 1, co. 178 e ss. ed alla legge n. 208/2015, non sussistendone i presupposti.

Gli ispettori ritenevano applicabile, ai fini della determinazione degli imponibili contributivi, il CCNL Multiservizi stipulato presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dalle OO.SS. maggiormente rappresentative su base nazionale (, FISE-ANIP, LEGACOOPEVIZI, FEDERLAVORO E SERVIZI, CONFCOOOPERATIVE, UNIONSERVIZI, CONFAPI, AGCI SERVIZI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTRASPORTI-UIL) sottoscritto in data

31/05/2011 e verbali di integrazione del 19 luglio 2012, 26 giugno 2013, 26 luglio 2014 e 20 aprile 2016.

Gli ispettori rideterminavano, quindi, l'imponibile contributivo, addebitando differenze dovute per € 68.761,48 per il periodo da giugno 2015 a febbraio 2017, nonché la somma di € 89.032,43 a titolo di agevolazioni recuperate per il periodo dal giugno 2015 a dicembre 2016.

Il Tribunale, al di là del riconoscimento o meno in capo alla CISAL della qualifica di Sindacato "comparativamente più rappresentativo" sul piano nazionale, ha ritenuto assorbente il mancato assolvimento da parte dell'INPS dell'onere di provare il fatto costitutivo della propria pretesa, ovvero che la società avrebbe dovuto applicare, ai fini previdenziali, il contratto MULTISERVIZI, quale indicato nel verbale ispettivo, stipulato dalle OO.SS. ritenute maggiormente rappresentative, quali elencate nel verbale di accertamento, essendosi limitato l'ente a produrre il contratto in questione, senza, peraltro, nulla allegare in merito ai criteri di individuazione dei sindacati maggiormente rappresentativi.

INPS censura la sentenza, lamentando con un primo motivo l'erroneo riparto dell'onere della prova operato dal primo giudice, essendo pacifico in giurisprudenza che in tema di determinazione della base imponibile per il calcolo dei contributi sia onere del datore di lavoro dimostrare l'esistenza di cause di esclusione dall'obbligo contributivo e quindi la maggiore rappresentatività delle organizzazioni firmatarie del CCNL applicato rispetto a quello preso a parametro di commisurazione dei contributi da parte dagli ispettori verbalizzanti.

Nel caso in esame, il CCNL Multiservizi, individuato dagli ispettori come il contratto leader, sottoscritto il 31 maggio 2011 tra FISE- Federazione imprese di servizi LegacoopServizi Federlavoro e servizi Confcooperative Unionservizi CONFAPI AGCI Servizi e (per la parte lavoratori) FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTRASPORTI, disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente.

Esso risulta sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, anche ai sensi di cui all'art. 7, comma 4, del decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008 (così art. 1 del CCNL).

È, tra l'altro, un dato di comune esperienza, quello secondo cui i sindacati c.d. confederali (CISL, CGIL, UIL) assorbano il maggior numero dei lavoratori dipendenti ed al tempo stesso costituiscano il principale riferimento anche per le associazioni di categoria datoriali nella contrattazione collettiva.

Anche il Ministero del Lavoro, nella lettera circolare n. 10310 dell'1 giugno 2012, allegata agli atti nel primo giudizio, è pervenuto alla conclusione che *“l'unico contratto da prendere come riferimento ai fini dell'individuazione della base imponibile contributiva ai sensi dell'art.1, L. n. 389/1989, come interpretato in via autentica ex art. 2, comma 25, L. n. 549/1995, è il contratto collettivo nazionale sottoscritto da CGIL, CISL e UIL/AGCI, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE”*.

Con il secondo motivo lamenta l'erroneità della sentenza per mancata individuazione del contratto Multiservizi quale contratto leader, dal momento che il sindacato CISAL, firmatario del CCNL terziario pulizie non rientra nel novero dei sindacati maggiormente rappresentativi.

Ricorda che l'imponibile contributivo, in forza di quanto stabilito dall'art. 1 della legge 389/89, si determina non sulla retribuzione di fatto erogata ma su quella dovuta, che non può essere inferiore al c.d. “minimale” contributivo, cioè alla retribuzione-parametro risultante dalla contrattazione collettiva di categoria stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nel settore di appartenenza e, solo se più favorevoli, ai contratti individuali ed agli altri accordi collettivi (cfr. Cass. civ. sez. lav. 3 marzo 2001 n. 3110; conf. Cass. civ. sez. lav., 5 marzo 2001 n. 3208)

Quanto al recupero dei benefici contributivi, lo stesso è stato disposto sulla base dall'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 il quale prevede la perdita da parte dei datori di lavoro, dei “benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale” in caso di irregolarità contributive.

In particolare, l'art. 1, comma 118, L. 190/2014 prevede un esonero contributivo a favore del datore in presenza di nuove assunzioni tranne se trattasi di lavoratori assunti nei sei mesi precedenti a tempo indeterminato presso altri datori. Detto presupposto mancava per i lavoratori Manca Veronica, Balzarotti Monica, Benissimo Liliana, Troka Oriola.

La fruizione dell'esonero contributivo o agevolazioni contributive è subordinato poi ai sensi dell'art. 1, co. 1175 e 1176, legge n. 296/2006: a) alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e all'assenza delle violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Nel caso in esame, la società pur avendo un DURC regolare aveva commesso irregolarità negli obblighi di contribuzione; b) al rispetto degli accordi e CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La società aveva assunto lavoratori con contratti part time di durata inferiore a quella minima prevista sia dal CCNL applicato sia dal CCNL Multiservizi ritenuto da INPS comparativamente più rappresentativo.

Quanto alle sanzioni applicabili, ribadisce la correttezza del regime di cui all'art. 116, comma 8, lett. b), della legge n. 388 del 2000, ravvisandosi gli estremi dell'evasione.

Si è costituita la società chiedendo il rigetto dell'appello. In particolare, ribadisce l'onere probatorio in capo all'INPS e comunque sostiene l'infondatezza dell'appello essendo la scelta della società di applicare il CCNL sottoscritto da ANPIT e CISAL pienamente legittima e conforme ai principi dell'ordinamento, attesa la legittima iscrizione all'associazione datoriale ANPIT a far data da gennaio 2016 e tuttora vigente (Cfr. allegato 3 al ricorso).

Contrariamente a quanto sostenuto dall'INPS, la CISAL è pacificamente e ufficialmente riconosciuta come una delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale come emerge da numerosi atti normativi e istituzionali prodotti sin dal primo grado di giudizio, tra cui: Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 08.08.2013; D.M. del Ministero del lavoro del 15.07.2014 n. 14280; la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con documento del 29.08.2017, in vista del rinnovo dei componenti del CNEL per il quinquennio 2017-2022, ha inserito la CISAL nel novero delle Confederazioni rappresentative e aventi diritto di avanzare le proprie proposte attraverso il CNEL; Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - DPCM 14-11-2017 al quale è seguita la nomina dei membri, avvenuta attraverso il Decreto del Presidente della Repubblica del 23-3-2018; Decreto Ministeriale del 26-07-2019 Ministero del Lavoro.

Richiama infine le argomentazioni del ricorso di primo grado. La causa è stata discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce.

I motivi di appello, che possono essere trattati congiuntamente, sono fondati.

Va innanzitutto ricordato che, come stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con la sentenza n. 11199/2002 *"l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che sarebbe dovuta, ai lavoratori di un determinato settore, in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale; si tratta del cd. "minimale contributivo" secondo il riferimento ad essi operato, con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale, dal D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, art. 1, convertito nella L. n. 389 del 19892.*

Tale norma 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".*

La disposizione è stata autenticamente interpretata dall'art. 2, comma 25, legge 28 dicembre 1995 n. 549, secondo cui *“l'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla 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 previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria”* (c.d. contratto leader).

Come evidenziato dalla Suprema Corte, la *“capacità di scelta della fonte collettiva ai fini della determinazione della misura dell'obbligo previdenziale, fra tutte quelle astrattamente applicabili (anche di diverso livello), essa non è devoluta all'autonomia datoriale, bensì è una scelta che il legislatore riserva a sé, escludendo la possibilità che la stessa possa essere oggetto di deroga da parte dei contraenti;*

il diverso tema che emerge, nel caso della selezione della fonte collettiva applicabile ai fini della determinazione della misura dell'obbligo previdenziale, è quello per il quale il legislatore ha inteso far entrare in gioco la fonte contrattuale consentendo la traslazione, sul piano collettivo, della garanzia in capo ai lavoratori di conseguire quel trattamento pensionistico (obbligatorio) “adequato” cui fa espresso riferimento l'art. 38 Cost.;

in un settore nel quale le parti sociali hanno stipulato una pluralità di strumenti contrattuali, anche del medesimo livello, l'esigenza concreta che si pone ai fini contributivi, è quella di individuare, nella possibile giungla di trattamenti e di voci retributive, lo strumento trainante (definito, per ciò stesso “leader”), quale quello che meglio degli altri appare in grado di rappresentare le caratteristiche, anche soggettive dell'impresa nonché la storia contributiva dei lavoratori interessati alla definizione del minimale contributivo, per un verso, preservando le esigenze di eguaglianza e di solidarietà, per un altro verso, scongiurando un aumento incontrollato della spesa previdenziale pubblica”

in proposito, la giurisprudenza di legittimità in tema d'imponibile contributivo ritiene pacificamente che, quando ci s'imbatte in una pluralità di fonti contrattuali, non è sufficiente indicare in modo generico la categoria derivante dal ramo d'azienda a cui il datore stipulante appartiene, dovendo accertarsi che il trattamento retributivo da porre a base del minimale sia quello e solo quello negoziato dalle organizzazioni e dalle associazioni comparativamente più rappresentative;

tale orientamento è tributario al principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto all'obbligazione retributiva, posto a fondamento di svariate pronunce della giurisprudenza di legittimità, relative a fattispecie anche sensibilmente diverse (in tema di orario di lavoro quale

parametro della retribuzione contributiva, cfr. Cass. n. 4676 del 2021, per le peculiarità del settore dell'edilizia, oltre che, in generale, Cass. n. 16859 del 2020, Cass. n. 15120 del 2019, n. Cass. n. 4899 del 2017; in tema di irrilevanza della violazione della percentuale di lavoratori con contratto part time ai fini dell'applicazione del minimale contributivo, cfr., Cass. n. 16859 del 2020; cfr. anche Cass. n. 13650 del 2019; sull'estensione anche ai fini contributivi, della responsabilità solidale dell'impresa committente nei confronti dei lavoratori assunti in violazione del divieto di subappalto, cfr. Cass. n. 27382 del 2019, ove si afferma l'esistenza di una relazione immanente e necessaria tra retribuzione dovuta secondo la legge previdenziale e pretesa impositiva dell'ente preposto ad attuare la tutela previdenziale)" (cfr. Cass. n. 13840/2023; nello stesso senso Cass. n. 16429/2023).

Per determinare, quindi, il cd. contratto leader è necessaria, in via preliminare, l'individuazione della categoria a cui l'attività del datore di lavoro è riconducibile, successivamente la verifica dei CCNL esistenti al riguardo e, in caso di pluralità degli stessi, l'individuazione di quale tra essi possa essere qualificato come stipulato "dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria", secondo quanto specificato dal richiamato art. 2, co. 25, legge 28 dicembre 1995 n. 549.

Come affermato da questa Corte territoriale con la sentenza n. 326/2025, che si condivide e qui si richiama anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., *"nel procedimento di valutazione della rappresentatività delle organizzazioni datoriali e sindacali che hanno sottoscritto i contratti collettivi rientranti nella categoria e poi di raffronto tra i risultati relativi a ciascun contratto, possono soccorrere i criteri elaborati dalla giurisprudenza in relazione alle diverse previsioni normative che fanno riferimento alla rappresentatività dei sindacati, anche sulla scorta della legge 18 novembre 1977 n. 902, che, all'art. 2, stabilisce i parametri per individuare le associazioni "maggiormente rappresentative" in termini di "consistenza numerica dei soggetti rappresentati", "ampiezza e diffusione delle strutture organizzative", "partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro", "effettiva partecipazione alla trattazione delle controversie individuali, plurime e collettive di lavoro"."*

Ebbene, nel caso in esame, contrariamente a quanto sostenuto dal primo giudice, INPS ha assolto l'onere della prova della fonte collettiva dell'obbligazione contributiva, sullo stesso gravante. (cfr. da ultimo Cass. n. 22907/2024)

Dato dirimente è rappresentato dal fatto che il CCNL preso a riferimento dall'Inps, a differenza di quello applicato dalla società appellata, risulta sottoscritto da cinque sigle sindacali dei datori di lavoro (Fise – Confindustria; Legacoopservizi; Federlavoro – Confcooperative; Agci Servizi; Unionservizi-Confapi) e dalle tre principali confederazioni dei lavoratori (Cgil, Cisl e Uil), tanto

da integrare il cd. contratto *leader*, ossia il contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali “*comparativamente più rappresentative nella categoria*” a mente dell’art. 2, comma 25, legge 28 dicembre 1995 n. 549.

A nulla vale l’inserimento di CISAL nel novero dei sindacati confederali da parte del Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro-CNEL per il quinquennio 2017-2022, considerato che il periodo contributivo oggetto di causa va da giugno 2015 a febbraio 2017.

Parimenti irrilevante è l’indicazione di CISAL tra i sindacati dei lavoratori maggiormente rappresentativi ai fini della composizione del Consiglio di indirizzo e vigilanza di INPS, come da DPCM dell’8.8.2013, attenendo detto decreto ad un ambito del tutto diverso da quello che qui viene in rilievo, potendo nella composizione del Consiglio di indirizzo e vigilanza di INPS coesistere una pluralità di organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, laddove al contrario, ai fini della determinazione del c.d. “minimale contributivo”, occorre individuare un solo contratto collettivo -definito *leader*- per ciascuna categoria.

In definitiva, CISAL, pur essendo stata inclusa nell’elenco delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, è di gran lunga minoritaria rispetto alle altre Organizzazioni Sindacali datoriali del settore firmatarie del CCNL individuato dagli ispettori quale contratto *leader*.

Alla luce delle considerazioni esposte corretta è l’individuazione del CCNL Multiservizi quale contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria, ai fini dell’art. 1, comma 1, d.l. 9 ottobre 1989 n. 338, convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389.

Conseguentemente corretta è la rideterminazione dell’imponibile contributivo applicando il CCNL Multiservizi per tutti i dipendenti, operata dagli ispettori che, nel verbale di accertamento, rilevavano che l’applicazione del CCNL CISAL contrasta, ai fini contributivi, con l’art. 1, comma 1, d.l. 9 ottobre 1989 n. 338, convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389, con la conseguenza che “*la riduzione della retribuzione derivante dall’applicazione del contratto CISAL terziario non rileva ai fini contributivi, e ciò determina pertanto, che la contribuzione debba essere calcolata secondo il criterio stabilito ordinario, ossia come stabilito l’articolo 1, comma 1, del D. 9 ottobre n° 338, convertito in legge 7 dicembre 1989 n° 389*”.

Conseguentemente procedevano alla rideterminazione dell’imponibile contributivo, applicando il CCNL Multiservizi per tutti i dipendenti, precisando che “*per la determinazione dell’importo da assoggettare a contribuzione, il calcolo è stato effettuato utilizzando la retribuzione oraria prevista dal CCNL più rappresentativo, per singolo dipendente e singolo mese, in base alle mansioni svolte ed alle ore di lavoro rilevate dal LUL esibito dall’azienda e rideterminando*

l'imponibile sui permessi, ferie e ratei di mensilità aggiuntive, straordinario, lavoro supplementare, integrazione malattia, festività. Per quanto concerne il rateo di quattordicesima ai fini del calcolo dell'imponibile da assoggettare a contribuzione si evidenzia che dall'importo del rateo è stato detratto quanto corrisposto dall'azienda a titolo di IMMC nel mese di luglio di ogni anno.

Ai dipendenti: Andreoli Valentina, Bignozzi Wanya, Manca Bonacata, Paris Angela, Sopranzi Micaela, in forza al mese di maggio 2015, pur avendo applicato anche nei loro confronti il contratto CISAL, codesta Società ha comunque corrisposto mensilmente varie indennità (rateo quattordicesima, integrazioni della retribuzione, ecc.) tali da integrare concretamente la retribuzione e l'imponibile previdenziale, non determinando, pertanto, differenze su quanto sarebbe stato dovuto applicando il CCNL più rappresentativo.

Si precisa inoltre, che: tutti gli importi a titolo di premio non sono stati considerati ai fini del raggiungimento dell'imponibile contrattualmente previsto dal CCNL più rappresentativo; in alcuni mesi per alcuni dipendenti è stato applicato il minimale contributivo previsto dalla L. 638/1983, in quanto anche la retribuzione prevista dal CCNL più rappresentativo era inferiore al minimale giornaliero/orario di legge.

E' da rilevare comunque che l'azienda ai fini del calcolo dei contributi da versare ha applicato il minimale contributivo previsto dalla legge 638/1983 per alcuni dipendenti e solo in certi mesi.

Sulla base di quanto sopra descritto, si procede all'addebito dei contributi dovuti sulle differenze dell'imponibile, come specificato nei prospetti allegati dal n° 1 al n° 71, che entrano a far parte integrante del presente atto, dove viene evidenziato il periodo di riferimento, e per ogni lavoratore, la differenza di l'imponibile accertato e l'addebito dei contributi, per un totale di € 68.761,48 per il periodo dal 06/2015 al 02/2017.”

Su detta metodologia di calcolo l'unica censura sollevata dalla società con il ricorso di primo grado ha riguardato la contestata applicabilità del CCNL Multiservizi, causa, secondo l'odierna appellante, di errori di calcolo.

Quanto al recupero dei benefici economici in materia contributiva previsti dall'art. 1, co 118-124 della L. 23.12.2014 n. 190 nota come “Legge di stabilità”, e art. 1, co. 178 e seguenti della legge 28.12.2015 n. 208 nota come “Legge di stabilità 2016”, gli ispettori accertavano con riferimento ai dipendenti Manca Barbara, Balzarotti Monica, Benissimo Liliana, Troka Oriola l'inesistenza dei requisiti richiesti dalla normativa per usufruire dell'esonero, risultando i predetti dipendenti occupati a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione e non avendo la società applicato il CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria, comportando ciò una irregolarità degli obblighi contributivi, a nulla rilevando il

possesso di DURC in quanto rilasciato sulla base di versamenti non corretti proprio in ragione dell'applicazione da parte della società di un CCNL diverso da quello c.d. leader nella categoria, come sopra evidenziato.

In particolare, gli ispettori precisavano *“Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo, o agevolazioni contributive, è subordinata al rispetto delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, da parte del datore di lavoro che assume, di seguito elencate:*

a) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro.

Al riguardo, si osserva che, pur essendo codesta Ditta in possesso di DURC (rilasciato sulla base di versamenti effettuati agli Istituti), in realtà, come emerso nel corso dell'accertamento ispettivo ed evidenziato nel presente atto, codesta ditta ha commesso irregolarità negli obblighi di contribuzione ed ha violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro.

b) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali territoriali o aziendali laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Invece, codesta Ditta, come si evince dall'esame delle Cob di assunzione e del LUL ove viene indicata la percentuale di part-time, ha assunto dipendenti con contratti part-time di durata inferiore a quella minima prevista sia dal contratto applicato sia dal CCNL maggiormente rappresentativo.

Di conseguenza codesta Società non avendo rispettato le condizioni di cui sopra e non avendo applicato il CCNL maggiormente rappresentativo, sia ai fini contributivi che retributivi, non ha diritto ai benefici economici in materia contributiva, previsti dall'art. 1, commi 118-124 della L. 23/12/2014, n. 190, nota come “Legge di stabilità 2015” e art. 1, commi 178 e seguenti della legge 28/12/2015 n. 208 nota come “Legge di stabilità 2016.”

In sostanza, la fruizione di benefici contributivi è correlata alla regolarità degli obblighi contributivi, nel caso in esame insussistente, per come sopra evidenziato. Gli ispettori procedevano, quindi, al recupero delle agevolazioni contributive per tutti i lavoratori e per il periodo indicato nei prospetti allegati, facenti parte del verbale, per un importo di € 89.032,43, relativamente al periodo dal 06/2015 al 12/2016.

Anche con riferimento al recupero dei benefici contributivi, la società con il ricorso di primo grado si limitava a sostenere la corretta applicabilità del CCNL CISAL, con conseguente infondatezza dei rilievi ispettivi. Argomentazione, si è visto, del tutto infondata.

Quanto al possesso dei DURC si richiama la giurisprudenza di legittimità che ha affermato “*In tema di benefici contributivi per la cui fruizione è richiesto, ex art. 1, comma 1175, l. n. 296 del 2006, il possesso del cd. DURC (documento unico di regolarità contributiva), la mancata segnalazione dell'irregolarità ostativa al suo rilascio, da parte dell'INPS, non determina l'inesigibilità delle differenze contributive dovutegli in conseguenza dell'inosservanza degli obblighi che gravano sul datore di lavoro, poiché il DURC non ha valore costitutivo, essendo atto di certazione del rapporto previdenziale, sicché, in caso di contestazione, la verifica della reale consistenza delle situazioni di fatto e di diritto resta demandata all'accertamento giudiziale.*”(cfr. Cass. n. 30273/2024)

Gli ispettori procedevano anche all'annullamento, per il periodo dal 18.6.2015 al 7.3.2016, dei contributi versati per Chiuppani Christian (amministratore unico dal 10.4.2013 al 19.7.2013 e dal 7.3.2016, nonché dipendente dal 3.11.2014 al 7.3.2016, ed iscritto alla gestione speciale commercianti dal 20.9.1996) risultando il predetto, a seguito delle sue stesse dichiarazioni, aver coadiuvato la madre Manfredini Tiziana (amministratore unico dal 10.5.2012 al 10.4.2013 e dal 19.7.2013 al 17.6.2015) nella ricerca di nuovi clienti, con trasformazione del rapporto di lavoro subordinato in collaborazione/coadiuvanza.

Sul punto alcuna censura veniva formulata con il ricorso di primo grado.

Del tutto corretta appare, infine, l'applicazione delle sanzioni previste per l'ipotesi di evasione ex art. 116, co. 8 lett. b), L. 388/2000 in luogo di quelle – invocate dalla società – tipiche della mera omissione contributiva.

È stata, infatti, accertata, nel caso di specie, l'indebita riduzione dell'imponibile contributivo, operata tramite l'illegittima applicazione del CCNL.

Come affermato da questa Corte territoriale con la sentenza n. 69/2022 -rel. presidente Picciau-, che si condivide e qui si richiama anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., “*Come è noto, l'art. 116, comma 8 della legge n.388 /2000 prevede:*

I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento di contributi o premi dovuti per prestazioni previdenziali ed assistenziali ovvero vi provvedano 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...;*

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...”.*

I contrasti interpretativi della disposizione, sorti all'interno della Sezione di lavoro della Corte Suprema, sono stati risolti da Cass. Sez. Lavoro 28966/2011, che ha affermato principi poi recepiti dalla giurisprudenza successiva (cfr. ex plurimis Cass.10509/2012; 4188/2013; 28845/2015; 8745/ 3 Maggio 2016).

In particolare, nella sentenza 28966/2011 la Corte ha affermato:

che la meno grave ipotesi della omissione sussiste solo quando tutti gli adempimenti risultano effettuati, mancando solo il pagamento;

che “l’occultamento non indica necessariamente la assoluta mancanza di qualsiasi elemento documentale che renda possibile l’eventuale accertamento della posizione lavorativa o delle retribuzioni, posto che anche soltanto attraverso la mancata (o incompleta o non conforme al vero) denuncia obbligatoria viene celato all’ente previdenziale (e quindi occultata) l’effettiva sussistenza dei presupposti fattuali dell’imposizione...”;

che “né può sottacersi (così come già rilevato da Cass. Sez. Unite 4808/2005) che una interpretazione meno rigorosa del concetto di omissione, esteso a tutte le ipotesi che in qualunque modo abbiano reso possibile all’Ente previdenziale l’accertamento degli inadempimenti contributivi , anche a distanza di tempo, o in ritardo rispetto alle scadenze informative periodiche previste dalla legge, aggraverebbe la posizione dell’Istituto, imponendogli una incessante attività ispettiva, laddove il sistema postula, anche nel suo aspetto contributivo, per la sua funzionalità, una collaborazione spontanea tra i soggetti interessati”;

che , in relazione all’elemento soggettivo richiesto dalla lettera b dell’art. 8 , “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 ...e non implausibile possibilità che la mancanza di successivi occultamenti 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 versamento della contribuzione in misura inferiore al dovuto...” ;

che “ne discende che, in linea generale, l’inoltro di denunce infedeli o la loro omissione da un lato configura occultamento dei rapporti di lavoro e delle retribuzioni erogate e dall’altro e al contempo, fa presumere la esistenza di una specifica volontà datoriale di sottrarsi al versamento dei contributi dovuti ...” ;

che “non può d’altra parte condividersi l’avviso secondo cui la suddetta interpretazione condurrebbe alla inutilità della modifica normativa introdotta dalla legge 388/2000 , posto che, al contrario, proprio il rilievo dato all’elemento intenzionale consente anche in ipotesi di denunce omesse o non veritiere, di escludere l’ipotesi della evasione, cosicché la suddetta presunzione (

proprio perché non assoluta) può essere vinta, con onere probatorio al carico di datore inadempiente, attraverso la allegazione e prova di circostanze dimostrative dell'assenza del fine fraudolento (perché , ad es., gli inadempimenti sono derivati da una negligenza o da altre circostanze) ... ”.

Tenuto conto di tali principi, nella fattispecie in esame il versamento di contributi in misura inferiore a quella dovuta è emerso solo a seguito dell'accertamento ispettivo.

In assenza di significative allegazioni in senso contrario da parte della società appellata ricorrono, ad avviso del Collegio, gli estremi dell'evasione contributiva ai sensi dell'art. 116, comma 8, lett. b) legge 23 dicembre 2000 n. 388.

Alla luce delle considerazioni tutte sin qui svolte, dirimenti ed assorbenti di ogni altra questione, in riforma della sentenza di primo grado va respinto il ricorso di primo grado.

Le spese processuali del doppio grado, liquidate come in dispositivo, ai sensi del DM 10.3.2014 n. 55 come modificato dal DM n. 147/2022, in ragione del valore della controversia, del grado di complessità, dell'assenza di attività istruttoria, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

In riforma della sentenza n. 67/2025 del Tribunale di Varese rigetta le domande di cui al ricorso di primo grado.

Condanna TURN KEY GLOBAL SERVICE SRL alla rifusione delle spese del doppio grado che liquida in € 9.200,00 in favore di INPS, oltre rimborso forfetario e oneri di legge.

Milano 19.1.2026

Consigliere est
Maria Rosaria Cuomo

Presidente
Giovanni Picciau