



TRIBUNALE DI CAMPOBASSO

SENTENZA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il giudice del lavoro dott.ssa Laura Scarlatelli ha pronunciato all'esito della udienza ex art.127 ter cpc del 26.3.24 la seguente

SENTENZA

nella causa n.1903/22 tra:

CP_1 **Parte_1** in persona del legale rappresentante *pro tempore*, **Parte_2** difesa dagli avv.ti L. Durazzo e P. Troianiello

e

CP_2 in persona del legale rapp.te p.t., difeso da avv.ti A. Testa e U. Nucciarone

Oggetto: opposizione avviso di addebito

Conclusioni delle parti: come da note

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'avviso opposto l' **CP_2** ha richiesto alla società opponente la somma di € 181.107,37 per le seguenti violazioni:

- a) l'errata applicazione del CCNL ed il conseguente errato inquadramento contrattuale e dei livelli contributivi;
 - b) ore non registrate sul Libro Unico del Lavoro;
 - c) ore di lavoro supplementare e straordinario effettuate e non registrate ai lavoratori;
 - d) mancata erogazione della quattordicesima mensilità e relativi contributi;
 - e) revoca delle agevolazioni contributive;
- nel periodo dall'1.04.2016 al 31.08.2021 come da verbale unico di accertamento del 24.2.22.

La opponente impugna l'avviso eccependo:

-che il c.c.n.l. **CP_3** non sia minoritario,
-che tutti i dipendenti avevano effettuato prestazioni lavorative in stretta correlazione con gli accordi al riguardo intervenuti con l'azienda, con i contratti individuali di lavoro e con gli Unilav,
-che la 14ma mensilità non era prevista dal c.c.n.l. **CP_3** .
L' **CP_2** replica diffusamente evidenziando ed analizzando i singoli punti dell'accertamento eseguito e presupposto all'avviso impugnato.

Occorre premettere che l'opposizione all'avviso di addebito dà origine ad un ordinario giudizio di cognizione su diritti ed obblighi inerenti al rapporto previdenziale obbligatorio e, segnatamente, al rapporto contributivo con la conseguenza che l'accertamento di tale rapporto e delle sue caratteristiche deve avvenire secondo le ordinarie regole relative alla ripartizione dell'onere della prova, alla stregua delle quali grava sull'ente previdenziale l'onere di provare i fatti costitutivi dell'obbligo contributivo e sulla controparte l'onere di contestare tali fatti (*"in tema di riparto dell'onere della prova ai sensi dell'art. 2697 c.c., l'onere di provare i fatti costitutivi del diritto grava su colui che si afferma titolare del diritto stesso ed intende farlo valere, ancorché sia convenuto in giudizio di accertamento negativo; ne consegue che nel giudizio promosso da una società per l'accertamento dell'insussistenza dell'obbligo contributivo preteso dall'**CP_2** sulla base di verbale ispettivo, incombe sull'Istituto previdenziale la prova dei fatti costitutivi del credito preteso, rispetto ai quali il verbale non riveste efficacia probatoria"* cfr. tra le tante, Cass. 6/9/2012 n. 14965 e Cass., 10/11/2010, n. 22682).

Al contempo, sul valore probatorio del verbale ispettivo posto a base dell'avviso, deve ricordarsi che *"in ordine all'efficacia probatoria dei verbali ispettivi, deve rilevarsi che l'esclusione*

di un'efficacia diretta fino a querela di falso del contenuto intrinseco delle dichiarazioni rese agli ispettori dai lavoratori non implica che le stesse siano prive di qualsivoglia efficacia probatoria in difetto di una loro conferma in giudizio; ove le dichiarazioni dei lavoratori siano univoche, infatti, il giudice può ben ritenere superflua l'escussione dei lavoratori in giudizio mediante prova testimoniale, tanto più se il datore di lavoro non alleggi e dimostri eventuali contraddizioni delle dichiarazioni rese agli ispettori in grado di inficiarne l'attendibilità" (Corte di Cassazione sez. lav. 14 maggio 2014, n. 10427).

Nel caso di specie il complesso dei documenti prodotti dall' **CP_2** (ed il loro contenuto, come si dirà infra) e la estrema genericità delle contestazioni addotte dalla società opponente (che ha articolato solo richiesta di prova contraria laddove ammessa quella dell' **CP_2** e non prova diretta) depongono per l'assolvimento dell'onere probatorio in capo all' **CP_2** e, quindi, per il rigetto della opposizione.

Quanto alla applicazione (che rileva ai fini del minimale contributivo, del diverso inquadramento, della erogazione della 14ma mensilità) del CCNL ANPIT - CISAL rispetto al CCNL stipulato dalle Organizzazioni datoriali e sindacali di categoria comparativamente più rappresentative (**CP_4** e **CP_5** [...], **CP_6** e **CP_7** si richiama quanto già espresso da questo GL in analoga controversia (citata dalla difesa **CP_2** : laddove per la medesima categoria vi sia una pluralità di contratti collettivi nazionali è necessario individuare il cd. contratto leader (cfr. Cassazione nn.8446/20, 12166/19, 17983/21 ex plurimis) con onere a carico dell' **CP_2** che pretende di applicare (nel caso in esame) il CCNL Confcommercio, espressamente richiamato nel verbale ispettivo ("Tenuto conto dell'attività d'impresa svolta dalla Società " **Parte_3** , il contratto maggioritario e, in quanto tale, da considerare per la

determinazione della base imponibile contributiva è il CCNL Commercio - Confcommercio vale a dire il contratto per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi stipulato dalle organizzazioni sindacali CP_6 CP_5 e UIL"come emerge dalle sentenze della S.C. testè citate, la prova gravante sull'CP_2 può essere offerta direttamente in giudizio. In base alle sentenze della S.C. pronunciate sulla questione de qua per stabilire la maggiore o minore rappresentatività non si deve considerare il CCNL bensì le parti sociali, sia dal lato datoriale sia dal lato lavoratori (l'art. 2, comma 25, della legge n. 549 del 1995 stabilisce: «L'articolo 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 dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria») e gli indici rivelatori della maggiore rappresentatività sono: 1) la consistenza numerica delle OOSS, 2) ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; 3) la partecipazione alla formazione e stipulazione di contratti collettivi di lavoro; 4) la partecipazione alla risoluzione di vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro.

Il contratto collettivo CCNL ANPIT-CISAL non rientra nei contratti stipulati dalle OOSS maggiormente rappresentative poiché la valutazione della maggiore rappresentatività deve riguardare ambedue le parti sociali, quindi non solo la CISAL anche la ANPIT (cui è iscritta la società ricorrente) che non è indicata per la categoria dei datori nel documento della Presidenza del Consiglio dell'8.8.13, mentre è indicata la Confcommercio con riferimento ai datori di lavoro per la categoria del commercio; lo stesso dicasi per il D.M. del Ministero del lavoro del 15.07.2014 n.14280 che

annovera la CISAL tra le OO.SS. maggiormente rappresentative per la categoria dei lavoratori ma non cita (tra le OO.SS. dei datori) la ANPIT con riferimento ad alcun settore lavorativo e per il documento della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29.08.2017 (in vista del rinnovo dei componenti del CNEL per il quinquennio 2017-2022) laddove ancora una volta tra le OO.SS. dei lavoratori è inserita la CISAL, mentre per le imprese è presente la Confcommercio e non l'ANPIT.

Quindi dovendosi tenere conto della maggiore rappresentatività delle OO.SS. da ambo i lati contrattuali è evidente come il CCNL 30/03/2015 per i dipendenti da aziende del terziario distribuzione e servizi applicato nel verbale impugnato sia maggiormente rappresentativo del CCNL ANPIT-CISAL invocato dalla ricorrente vedendo il primo come OO.SS. datoriale la CP_4 e come organizzazione dei lavoratori la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la CP_7, quella datoriale rappresentativa del 97,23% delle Aziende del Settore e quelle dei lavoratori rappresentative del 95,04% dei lavoratori del settore (cfr. database CNEL CP_2) pari a 396.858 Aziende e 2.396.370 lavoratori del settore.

Gli inquadramenti che ne sono derivati sono stati individuati dagli ispettori tenuto conto delle mansioni riportate nei contratti individuali, incasellate poi nella classificazione di cui all'art. 111 del CCNL Confcommercio.

In ordine alla presenza di numerose ore non registrate sul LUL non retribuite e non assoggettate a contribuzione la società avrebbe dovuto allegare (trattandosi di condotta omissiva accertata sulla documentazione di formazione datoriale) la documentazione giustificativa delle assenze, mentre si è limitata ad affermare genericamente che i dipendenti avevano lavorato in base a presunti accordi con l'azienda (accordi non prodotti e che, peraltro, non avrebbero alcun valore ai fini del minimale).

Quanto alle ore di lavoro supplementare e straordinario non registrate e non retribuite, le stesse risultano dalle concordi ed

univoche dichiarazioni rilasciate dai lavoratori messe a confronto con i contratti individuali e modelli UNILAV, tenuto conto della circostanza che l'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal CCNL è pari a 40 ore settimanali.

L'omissione contributiva (ai fini del minimale) per la 14^a mensilità anni 2019-2021 deriva in automatico dalla applicazione del CCNL Confcommercio.

La revoca delle agevolazioni contributive indebitamente fruite dalla opponente è conseguenza diretta della irregolarità contributiva riscontrata.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

rigetta l'opposizione e condanna l'opponente al pagamento delle spese di lite in favore dell' **CP_2** liquidate in euro 4.201,00 oltre iva, cpa e rimb. forf. 15%.

Campobasso 10.4.24

Il Giudice del lavoro

Laura Scarlatelli