

Processo civile – Opposizione a cartella esattoriale (giudizio di) - Accertamento natura subordinata dei rapporti di lavoro intercorsi con l'opponente - Denuncia di singolo lavoratore - Attività di revisione precedente accertamento ispettivo - Legittimità - Preclusione art. 3, comma 3, legge 402/96 per gli addebiti relativi alle posizioni degli altri lavoratori non denunzianti e dei periodi nei quali il denunziante non ha lavorato – Esclusione.

Lavoro (rapporto di) – Venditori telefonici – Lavoro subordinato

Corte di Appello di Brescia, Sezione Lavoro - 21.06.2011 n. 262 - Dott. Nuovo – Ph. S.r.l. (Avv. Rocco di Torrepadula, Vassalini) - INPS-SCCI S.p.a. (Avv. Maio).

Nel caso di denuncia effettuata anche da un solo lavoratore, il divieto di nuove contestazioni ed addebiti in successive verifiche ispettive, relativamente a periodi di paga anteriori al precedente accertamento, previsto dall'art. 3, comma 3, della legge 402/96, non può trovare applicazione dal momento che la norma non prevede che la possibilità di revisione debba limitarsi al denunziante ovvero al periodo in cui questi ha lavorato e, pertanto, la denuncia di un solo lavoratore rende sottoponibile a nuova verifica ispettiva anche la posizione di tutti gli altri lavoratori ed i periodi in cui il denunziante non ha lavorato, consentendo ad INPS, con il solo limite della prescrizione, di operare una nuova salvezza complessiva sull'azienda, alla luce dei nuovi elementi emersi dalla denuncia, su tutti i periodi di paga e su tutti i rapporti sussistenti.

Sussiste rapporto di lavoro subordinato fra una società, che ha quale oggetto sociale il commercio all'ingrosso, anche in via telematica, di farmaci, e gli operatori telefonici che all'interno dell'organizzazione aziendale svolgono attività di vendita di tali prodotti.

FATTO - Con separati ricorsi, Ph. S.r.l. a socio unico, proponeva opposizione alla cartella esattoriale nr. 022 2007 00253846 56 000, emessa da

Equitalia Esatri S.p.A. per conto di INPS, con la quale le era stato intimato il pagamento della somma di € 545.942,37 a titolo di contributi previdenziali omessi e relative somme aggiuntive, e avverso la successiva cartella esattoriale nr. 022 20090021089234000, sempre emessa da Equitalia Esatri S.p.A. per conto dell'INPS, con la quale le era stato intimato il pagamento dell'ulteriore somma di € 22.722,63 a titolo di contributi previdenziali omessi e relative somme aggiuntive. In entrambi i ricorsi, eccepiva, in via pregiudiziale, la nullità dell'iscrizione a ruolo e della cartella esattoriale per insussistenza dei dati identificativi del credito e per difetto di motivazione nel merito, in via preliminare e con riferimento alla prima cartella l'inammissibilità di parte degli addebiti portati in cartella e la prescrizione del credito per la seconda e comunque l'infondatezza dell'intero credito vantato da INPS, non avendo mai intrattenuto con i lavoratori oggetto dell'accertamento alcun rapporto di lavoro con i connotati tipici della subordinazione. In via assolutamente subordinata eccepiva la compensazione nei confronti di INPS degli importi già versati nella Gestione Separata per prestazioni d'opera autonome.

Si costituiva nei due giudizi l'INPS replicando a tutte le eccezioni e sostenendo l'assoluta correttezza della valutazione della natura subordinata dei rapporti degli operatori *call-center* che prestavano la loro opera per la ricorrente, atteso il pressante controllo sullo svolgimento stesso dell'attività lavorativa.

Disposta la riunione dei due procedimenti il Tribunale, istruita la causa mediante l'acquisizione dei documenti e l'assunzione di prove orali, all'esito dell'istruttoria testimoniale, respingeva le opposizioni, ad eccezione della domanda di compensazione con le somme già versate a titolo di contribuzione presso la Gestione Separata e dei contributi addebitati per la posizione assicurativa della lavoratrice A. B., revocando per tali ragioni le cartelle esattoriali e contestualmente condannando l'odierna appellante al pagamento delle residue somme dovute a titolo di contribuzione omessa e relative somme aggiuntive con parziale compensazione delle spese di lite.

Proponeva appello la Ph. censurando la decisione in ordine alle eccezioni pregiudiziali e il malgoverno della prova testimoniale assunta che aveva condotto il primo giudice, immotivatamente, a trascurare le deposizioni dei testi non interessati e a ritenere credibili quelle delle lavoratrici che, potendo beneficiare di una migliore posizione contributiva, avevano un interesse all'esito della causa.

Si costituiva l'INPS per la conferma ritenendo la sentenza congruamente

motivata anche con riferimento ai due capi nei quali l'INPS è rimasto soccombente ed al regolamento sulle spese. Si costituiva anche Equitalia sostenendo la propria carenza di legittimazione passiva non essendovi domande svolte nei confronti della società di riscossione.

All'odierna udienza, dopo la discussione delle parti, la Corte decideva con sentenza del cui dispositivo veniva data immediata lettura.

DIRITTO - Deve preliminarmente affermarsi che la notifica all'Equitalia è stata fatta in quanto parte del giudizio precedente, nel quale erano state mosse censure anche alla cartella esattoriale, ma che non esistono domande nei suoi confronti in questo grado del giudizio in quanto le relative statuizioni del primo giudice non sono state impugnate.

La prima eccezione, riproposta con l'appello riguarda la parziale inammissibilità degli addebiti: secondo l'appellante, gli addebiti riferiti al periodo dal giugno 2006, al settembre 2005, oggetto del verbale ispettivo INPS del 10.01.2006 violerebbero per la parte riferita a tutto il 10.12.2002 gli artt. 3, comma 20, della legge 335/95 e 3, comma 3, della legge 402/96, in quanto già oggetto di un precedente accertamento ispettivo che non aveva dato luogo ad addebiti contributivi, che sarebbe preclusivo di qualsiasi accertamento in ordine all'eventuale irregolarità di inquadramento dei lavoratori.

L'eccezione come già affermato dal primo giudice è infondata.

Infatti il disposto dell'art. 3, comma 3, della legge n. 402/96, che afferma il divieto di nuove contestazioni in successive verifiche ispettive così si esprime "Nei casi di attestata regolarità ... gli adempimenti amministrativi e contributivi relativi ai periodi di paga anteriori alla data dell'accertamento ispettivo stesso non possono essere oggetto di contestazioni in successive verifiche ispettive..." poiché l'accertamento dell'INPS del 10.12.2002 espressamente a pag. 3 riporta "Il presente verbale non vale quale certificazione di regolarità contributiva" tale preclusione non può dirsi realizzata.

Peraltro, anche per evitare la facile censura che, così opinando si lascerebbe l'INPS arbitro di aggirare la norma con la sola dizione cautelativa sopra riportata occorre rilevare che, nel caso di specie vi è un ulteriore e più forte elemento che conduce a escludere l'applicazione della norma.

Infatti, l'art. 3, comma 3, della legge n. 402/96, integrando l'art. 3, comma

20, della legge 335/95, fa salvi “i comportamenti omissivi o irregolari del datore di lavoro o conseguenti a denunce del lavoratore”.

Nel caso di specie, la verifica ispettiva della Direzione Provinciale del lavoro ha tratto origine da denunce dei lavoratori e pertanto, la norma non può trovare applicazione: non è vero, infatti, che la denuncia del lavoratore rende sottoponibile a verifica solo la sua posizione o il periodo nel quale il denunziante stesso ha lavorato, ma rende nuovamente possibile per l'INPS, con il solo limite della prescrizione, una nuova valutazione del caso alla luce dei nuovi elementi raccolti con la denuncia.

La norma tutela la previdenza pubblica e ancor più i lavoratori dal rischio che alcuni elementi, non emersi nella prima ispezione per molteplici ragioni, non ultima il possibile stato di soggezione dei lavoratori sentiti, e che poi emergano a seguito di denuncia, illuminando, quindi, di una diversa luce gli accadimenti, non possano essere utilizzati a pieno per il recupero contributivo: esiste, dunque, un'eccezione che, non a caso, non è accompagnata da nessuna limitazione (la norma non afferma né che la possibilità di revisione debba limitarsi al denunziante, né che debba limitarsi al periodo in cui questi a lavorato).

Anche l'eccezione di parziale prescrizione del reddito contributivo portato nella cartella esattoriale 022 2009 0021089234 000 relativa alla sola lavoratrice A. non è fondata.

È certamente vero che il termine di prescrizione decennale, stabilito dalla legge 335/95 per il caso di denuncia del lavoratore rimane quello ordinario quinquennale nel caso in cui il termine sia integralmente spirato alla data della denuncia stessa, ma nel caso di specie tale termine non era ancora trascorso. Come emerge, dal processo verbale di accertamento n. 504 del 21.01.2009, in data 12.7.2005 la lavoratrice A. M. A. ha lamentato la irregolarità anche dell'inquadramento del proprio rapporto di lavoro, così provocando un supplemento di accertamento che si è concluso con l'addebito contributivo poi oggetto della seconda cartella: poiché si tratta di contributi relativi al periodo novembre 2001 - novembre 2004 la notifica del verbale ispettivo, in data 21.01.2009 è valido atto interruttivo della prescrizione, rimasta decennale perchè entro il quinquennio, la lavoratrice aveva proposto la denuncia all'INPS.

Venendo al merito la pretesa creditoria dell'INPS è connessa al disconoscimento dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, (tali

essendo anche dopo l'entrata in vigore della legge Biagi a causa di un accordo di proroga) che hanno ritenuto di individuare, nella modalità con la quale venivano rese le prestazioni dei lavoratori della Ph., le caratteristiche tipiche della subordinazione, con conseguente applicazione del diverso regime contributivo calcolato sulla base delle retribuzioni imponibili rilevate dal CCNL di categoria Aziende Commerciali, corrispondenti al 4° livello applicabile appunto ai venditori di *call-center*.

Va premesso che risulta incontestato in atti che la Società, avente quale oggetto sociale il commercio all'ingrosso, anche telematico di medicinali e prodotti farmaceutici anche da banco senza autorizzazione al deposito, è, o quanto meno era fino al momento dell'accertamento, totalmente sfornita di personale dipendente per svolgere la propria attività e che tutto il personale era inquadrato come collaboratore autonomo.

Va altresì ricordato che gli ispettori della DPL, durante l'accesso effettuato in data 23 aprile 2004, ebbero modo di riscontrare quali fossero le concrete modalità di espletamento delle mansioni lavorative svolte dai lavoratori all'interno dell'organizzazione aziendale, percependo nettamente la palese subordinazione alla direttive dell'appellante.

Non vi era, infatti, alcuna autonomia con riferimento alle aziende da contattare: l'elenco delle Farmacie clienti veniva fornito dalla datrice di lavoro, poiché compariva sul portale internet della postazione lavorativa di ciascun operatore; i lavoratori erano tenuti a rispettare l'orario di lavoro che veniva controllato, in particolare, da F. A., che aveva anche il compito di organizzare e gestire l'attività del personale occupato con contratto di collaborazione, come emerge, ad esempio, da una richiesta di permesso, presentata dalla lavoratrice A., per il 23.4.2004.

Ma tutta l'organizzazione era chiaramente in mano datoriale: gli operatori telefonici venivano assegnati a diversi gruppi di lavoro (*teams*) e guidati da un lavoratore cui erano affidati compiti di direzione, ma ciascun lavoratore poteva essere spostato in qualsiasi momento a fronte di qualsiasi esigenza organizzativa o per particolari promozioni.

Come risulta dalle dichiarazioni rese agli ispettori e prodotte in atti la prestazione doveva essere resa necessariamente nel locale aziendale ad una postazione predisposta che già conteneva il programma della giornata l'orario di lavoro era rigido e predeterminato (9-13 e 15-19) dal lunedì al venerdì, mentre la

retribuzione era di circa 900 euro mensili oltre tredicesima e quattordicesima. I permessi e le ferie (42 giorni complessivamente) dovevano essere chiesti su moduli da compilare e firmare almeno due giorni prima della loro fruizione.

Ogni singolo operatore era sottoposto alla direzione ed al controllo dei preposti aziendali doveva contattare un diverso gruppo di clienti, suddivisi secondo categorie di utenza, e di mercato e tipologie di prodotti ai quali, giornalmente, dovevano essere proposti alcuni prodotti piuttosto che altri, ai lavoratori veniva inoltre chiesto di intensificare le proposte di alcuni prodotti e di ridurne altre, causa scarsità di magazzino.

La stessa natura informatica della prestazione consentiva un controllo continuo della prestazione resa e dell'osservanza dell'orario di lavoro, che veniva registrato a terminale dopo la digitazione del codice identificativo personale e della *password*: come affermato dai lavoratori l'eventuale ritardo nel collegamento rispetto all'inizio della giornata lavorativa veniva tollerato fino ad un massimo di 9 minuti perchè, a partire alle 9.10, venivano decurtati 15 minuti dal monte ore ferie permessi del lavoratore. Altrettanto, non era consentito all'operatore collegarsi al terminale prima delle ore 9.00 o uscire dal programma oltre le ore 13.00, tempo che, in ogni caso, non veniva conteggiato. Durante l'orario di lavoro, non era consentito allontanarsi dalla postazione operativa, salvo che per una pausa di 15 minuti ogni 4 ore di attività e, anche in questo caso, mai in troppi contemporaneamente.

Quindi non solo la prestazione era svolta solo nei locali aziendali, con materiale di proprietà della datrice di lavoro e secondo modalità predeterminate e non sindacabili con compilazione finale di un report sul contatto interpellato, ma anche le pause fisiologiche dovevano essere godute secondo modalità particolarmente rigide ed invasive.

Risulta, poi, che nelle riunioni che si tenevano al mattino, all'inizio dell'attività lavorativa, per consentire alle responsabili aziendali di impartire le direttive e linee di intervento del giorno, spesso venivano analizzate le "criticità" degli interventi precedenti, andando a sindacare sul lavoro degli operatori che dovevano essere richiamati ad uniformarsi alle istruzioni ricevute. D. L. A. ed E. P. hanno riferito agli ispettori di rimproveri che giungevano anche a minacce di licenziamento secondo una sorta di regolamento disciplinare che conteneva diversi livelli di gradazione sanzionazione in ordine alla ritenuta gravità dell'inadempimento rilevato.

D. M. ha confermato che la minaccia di licenziamento arrivava dopo una serie di continui rimproveri, protratti nel tempo, relativi ad inefficienze, oppure dopo l'assegnazione dell'operatore ad incarichi più difficili e punitivi, come l'affidamento di clienti nuovi o particolarmente riottosi o la promozione di prodotti poco richiesti.

Era la M. in particolare che rimproverava per lo scarso rendimento, la non disponibilità ad effettuare gli straordinari di sabato, come riferisce la C. rimproverata per essersi dichiarata non interessata agli "omaggi", non essendo in condizioni di ottenere i livelli di fatturato richiesti dall'azienda e in altra occasione per essere rimasta per alcuni minuti ferma senza effettuare telefonate.

Durante la verifica ispettiva la stessa F. aveva chiarito che i lavoratori rispondevano a figure sovra-ordinate, dichiarazione in parte corretta avanti il primo giudice, e comunque tutti i lavoratori sentiti anche quelli estranei alla verifica ispettiva e quindi, a differenza di quanto sostiene l'appellante del tutto disinteressati rispetto all'esito della causa, hanno dichiarato di ricevere direttive impartite dal titolare G.D.M. o, in alternativa da L. M. che tra l'altro tale circostanza ha confermato affermando di ricevere, quale collaboratrice più anziana, le direttive da impartire direttamente dalla M..

Ma anche le risultanze probatorie raccolte dal primo giudice hanno confermato il quadro probatorio delineatosi nel corso dell'accesso ispettivo.

Neppure la teste B. la cui deposizione in qualità di lavoratrice che deponeva "contro se" e stata enfatizzata in appello, arriva a smentire i dati di fatto sopra raggiunti, limitandosi a smussarne le asprezze, riferendo che l'orario era quello da lei stessa indicato, e che comunque doveva coincidere con quello di apertura delle farmacie, che, se modificava qualcosa in ordine alla sua presenza, avvisava per cortesia, che i report sui contatti tenuti erano appunti, che vi era libertà di prendere il caffè, che la direzione non interveniva sulla composizione delle squadre, ma, a prescindere dalla credibilità di questa unica voce a fronte del massiccio testimoniale raccolto anche in fase ispettiva, si tratta di elementi che non sono assolutamente idonei a contrastare le risultanze anche documentali raccolte.

Poiché l'elemento decisivo che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato dal lavoro autonomo è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro ed il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale, non può negarsi che tale elemento si riscontri nelle modalità lavorative sopra descritte. Ma

anche gli altri indici sintomatici della subordinazione sono tutti presenti nel caso di specie; infatti, vi è totale assenza del rischio di impresa, continuità nella prestazione, obbligo di osservare un orario di lavoro, periodicità fissa della retribuzione, utilizzazione di strumenti di lavoro di proprietà datoriale e svolgimento della prestazione in ambienti messi a disposizione dal datore di lavoro medesimo.

Per tutte le considerazioni sopra svolte, l'appello deve essere respinto.

Se spese seguono la soccombenza e si liquidano in €3.500,00 (di cui euro 750 per diritti) nei confronti di INPS ed in € 1.800.00 (di cui euro 600 per diritti) nei confronti di Equitalia.

(Omissis)