Contributi - Elementi retributivi indiretti - Esclusione dal computo della retribuzione imponibile in base ad accordo o contratto collettivo derogatorio dal C.C.N.L. - Irretroattività - Effetti.

Corte di Appello di Venezia - 10.03.2011 n.550/2010 - Pres. Santoro - Rel. Campo - INPS-SCCI (Avv. Cavallari) - S.R. spa (Avv. Maniscalco).

La norma di cui all'art.3 del D.L. n.318/1996, convertito in l. n.402/1996, ha introdotto un regime di pubblicità diretto a rendere opponibili agli istituti previdenziali interessati i contratti collettivi per la parte in cui determinano i parametri di calcolo dei trattamenti retributivi, ed in particolare del regime di incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti, stabiliti dalla contrattazione collettiva. Il mancato assolvimento nel termine di legge dell'onere di comunicazione previsto dal comma 2, comporta che dei contratti preesistenti l'ente previdenziale non potrà tenere conto ai fini della base di calcolo dei contributi.

FATTO Con ricorso depositato in data 28-10-2004 avanti al Tribunale di Vicenza, S. R. s.p.a. ha proposto opposizione al verbale ispettivo del 25-6-2003, redatto dal servizio ispettivo dell'INPS, con cui era stato accertato un credito dell'istituto previdenziale pari a € 374.268,00. In particolare, la pretesa dell'INPS era fondata sul computo delle maggiorazioni per il lavoro notturno e in squadra e della indennità di mensa ai fini degli elementi retributivi indiretti, non risultando l'esclusione del computo da un contratto collettivo, come previsto dall'art. 3 d.l. 318\1996 convertito in l. 402\996. Il verbale ispettivo aveva inoltre accertato il mancato computo di tali maggiorazioni per la determinazione delle prestazioni di lavoro straordinario di sei dipendenti, per i quali non era stata calcolata la prestazione di lavoro straordinario di mezzora, sulla base di un orario di lavoro in turno di otto ore e la previsione di una pausa di mezzora, di fatto non fruita dai lavoratori. A fondamento della opposizione, la società ricorrente ha negato il principio di omnicomprensività della retribuzione ed ha affermato di essersi attenuta al contenuto di accordi verbali, recepiti nell'accordo del 3-6-2003, con effetto retroattivo, depositato presso l'INPS in data 6-6-2003.

Con successivo ricorso depositato in data 15-7-2005, la società ha proposto

opposizione alla cartella esattoriale notificata in forza dello stesso verbale.

Si è costituito l'INPS in entrambi i giudizi, successivamente riuniti, contestando la fondatezza della opposizione e in particolare il deposito dell'accordo, del quale ha eccepito anche l'inopponibilità e l'irretroattività, ed ha chiesto il rigetto delle opposizioni.

Le cause riunite sono state decise in primo grado con sentenza emessa in data 11-4-2007, che ha accolto le opposizioni e compensato tra le parti le spese del grado.

Avverso la predetta sentenza ha proposto appello l'INPS, sulla base dei motivi che verranno esaminati nella parte motiva della presente sentenza.

Si è costituita nel presente grado di giudizio S. R. s.p.a., resistendo all'appello e chiedendone il rigetto.

La causa è stata decisa nel presente grado di giudizio all'udienza di discussione del 21-9-2010.

DIRITTO Con il primo motivo di appello l'INPS censura la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto rituale il deposito della ricevuta attestante il ricevimento da parte dell'INPS dell'accordo collettivo del 3-6-2003, senza affermare la decadenza dalla produzione.

In questo senso, l'INPS afferma che la società opponente aveva allegato al ricorso introduttivo solo la lettera di trasmissione dell'accordo, senza fornire la prova del deposito, come sarebbe stato suo onere.

L'INPS afferma infatti che la società appellata avrebbe dovuto provare il deposito dell'accordo collettivo fin dal ricorso introduttivo, essendo le sue difese fondate proprio su tale circostanza.

II motivo di appello non è fondato.

Come ha correttamente statuito la sentenza di primo grado, l'esigenza della produzione delle ricevute di ricevimento del contratto collettivo spedito a mezzo del servizio postale è sorta a seguito dell'eccezione dell'istituto previdenziale di non avere ricevuto la copia del contratto, peraltro tempestivamente prodotto dalla società appellata.

In sostanza, con riferimento alla ripartizione tra le parti degli oneri probatori, la società opponente in primo grado ha allegato il fatto impeditivo del diritto di credito azionato dall'lNPS costituito dal deposito presso l'istituto del contratto collettivo contenente una diversa statuizione rispetto al contratto collettivo nazionale in materia di computo delle retribuzioni indirette e differite prodotto con il ricorso introduttivo.

L'INPS ha contestato di avere ricevuto la copia del testo contrattuale e, a seguito di questa eccezione, su autorizzazione del Tribunale, la società ha prodotto l'avviso di ricevimento e la corrispondente attestazione di Poste Italiane.

In questo senso, il richiamo alla giurisprudenza di legittimità evidenzia la ritualità della produzione successiva alla costituzione della parte, laddove essa sia conseguente allo sviluppo del processo e al contenuto delle difese ed eccezioni svolte dalla controparte (cfr., da ultimo, Cass. 16337\2009).

*****

Come secondo motivo di appello l'INPS ribadisce l'eccezione di inopponibilità dell'accordo per mancanza di data certa (si tratta peraltro di una eccezione in parte superata dal primo motivo di appello, nel senso che, ove si ritiene ammissibile la produzione, vi è prova della spedizione postale che attribuisce data certa all'accordo).

L'INPS evidenzia come in sede ispettiva non sia stato fatto alcun riferimento alla esistenza di un accordo, che pure all'epoca sarebbe già stato sottoscritto.

Con il terzo motivo di appello l'INPS ribadisce l'eccezione di irretroattività dell'accordo, evidenziando come la norma applicabile preveda il deposito dell'accordo come condizione necessaria per l'applicazione del comma 1 (riguardante le modalità di accertamento della retribuzione ai fini previdenziali).

I due motivi possono essere esaminati congiuntamente, attenendo all'ambito di applicazione dell'art. 3 d.l. 318\996, convertito in l. 412\996.

La norma dispone "*la retribuzione dovuta in base agli accordi collettivi di qualsiasi livello non può essere individuata in difformità dalle obbligazioni, modalità e tempi di adempimento come definiti negli accordi stessi dalle parti stipulanti, in riferimento alle clausole sulla non computabilità nella base di calcolo di istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo, diversi da quelli di legge, ovvero sulla quantificazione di tali emolumenti comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti. Allo stesso fine valgono le clausole per la limitazione di tale incidenza relativamente ad istituti retributivi introdotti da accordi integrativi aziendali in aggiunta a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Le predette disposizioni operano anche agli effetti delle prestazioni previdenziali.*

Ai fini dell'applicazione del comma 1, i contratti e gli accordi collettivi contenenti clausole o disposizioni di cui al comma 1 sono depositati a cura delle parti stipulanti presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e pressò la competente

sede degli enti previdenziali interessati competenti territorialmente. ***Il deposito degli accordi di cui al comma 1 è effettuato entro trenta giorni dalla loro stipulazione; i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto sono depositati entro il 31-12-1996****. In conseguenza di esigenze organizzative e funzionali dei predetti uffici, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale può disporre modalità diverse di deposito ai fini di cui al presente comma*".

Come può notarsi dall'esame della norma richiamata, essa non ha certamente inciso sul regime formale dei contratti di collettivi di diritto comune, per cui continua a valere il principio della libertà di forma, ma, per la parte che qui interessa, ha introdotto un regime di pubblicità diretto a rendere opponibili agli istituti previdenziali interessati i contratti collettivi per la parte in cui determinano i parametri di calcolo dei trattamenti retribuitivi, ed in particolare del regime di incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti, stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In sostanza, il principio di libertà di forma del contratto collettivo interessa specificamente l'ambito di efficacia dell'accordo tra le parti stipulanti, mentre il regime di pubblicità stabilito dalla norma in esame attiene esclusivamente all'ambito dei rapporti tra il datore di lavoro e l'ente previdenziale. La norma richiamata stabilisce poi un termine per il deposito presso gli istituti previdenziali interessati dei contratti collettivi stipulati prima della sua entrata in vigore (4-8-1996, data di efficacia delle modifiche stabilite in sede di conversione del decreto legge, entrato in vigore il 15-6-1996), individuandolo nella data del 31-12-1996.

L'interpretazione della norma richiamata deve essere collocata nel quadro normativo diretto alla individuazione della retribuzione costituente base di calcolo dei contributi.

A questo proposito, va rilevato che 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 (cosiddetto minimale contributivo), così come stabilito dall'art. 1 d.l. 338\1989, convertito in l 389\1989 (cfr. Cass. Sez. Un. 11199\2002).(1)

II quadro normativo di riferimento si compone ulteriormente attraverso il richiamo alla disciplina dettata dall'art. 2 l. 549\1995, per cui, in caso di una pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, occorre fare riferimento a quello stipulato

dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Il legislatore è quindi intervenuto ulteriormente in questa materia con il d.l. 318\1996, convertito in l. 402\1996, per evitare una interpretazione del contratto collettivo in contrasto con la volontà delle parti stipulanti. Ciò è avvenuto attraverso il riconoscimento della possibilità, entro determinati limiti, del conglobamento o della esclusione dagli istituti indiretti e differiti di determinati emolumenti retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Riguardo agli effetti della disciplina stabilita dall'art. 3 l. 402\1996, la giurisprudenza di legittimità ne ha escluso la natura interpretativa dell'art. 1 d.l. 338\1989, escludendone altresì la efficacia retroattiva, attraverso la sua applicazione alla contribuzione dovuta per il periodo anteriore alla sua entrata in vigore (cfr. Cass. 2387\2004).

Proprio con riferimento al regime stabilito per il deposito dei contratti collettivi, la S.C., nel richiamare il termine del 31-12-1996 stabilito per tale adempimento, ha comunque affermato che gli effetti degli accordi collettivi sono riferibili esclusivamente al periodo successivo alla entrata in vigore della legge.

Le argomentazioni svolte portano quindi ad affermare un primo principio, di irretroattività della norma in esame.

Per quanto attiene agli effetti del deposito del contratto collettivo, la funzione della norma è quella di mettere gli istituti previdenziali interessati nelle condizioni di conoscere la disciplina della retribuzione disposta dalla contrattazione collettiva e di adeguare le pretese contributive a quanto da essa stabilito.

La forma di pubblicità prevista assolve pertanto a questo scopo, di conoscenza e di opponibilità agli istituti previdenziali della disciplina specificamente dettata dal contratto collettivo.

Solo in una prospettiva di opponibilità del contratto all'ente previdenziale può giustificarsi la disciplina dettata in materia di deposito e, soprattutto, per quel che qui interessa, di fissazione di un termine per il deposito dei contratti collettivi stipulati antecedentemente alla entrata in vigore della legge.

In sostanza, anche alla luce del richiamato orientamento della giurisprudenza di legittimità a proposito della irretroattività della norma e della sua applicabilità ai crediti contributivi maturati nel periodo successivo alla sua entrata in vigore, il deposito entro il 31-12-1996 costituisce condizione per applicare la disciplina anche ai contratti stipulati

anteriormente.

In questo senso, la pronuncia della S.C. menzionata sottolinea come il deposito entro il 31-12-1996 sia funzionale alla applicazione della nuova disciplina, sia pure con riferimento ai contributi maturati dopo l'entrata in vigore della norma.

Di conseguenza, se il deposito nel termine stabilito costituisce condizione per l'applicazione dell'art. 3.l. 402\1998, la sua omissione non consente di invocare l'applicazione della norma in mancanza dell'adempimento dell'onere di comunicazione all'ente previdenziale gravante sul datore di lavoro.

Il mancato assolvimento dell'onere di comunicazione nel termine di legge comporta che dei contratti preesistenti, come quello in esame, l'ente previdenziale non potrà tenere conto ai fini della base di calcolo dei contributi.

Le considerazioni che precedono portano quindi all'accoglimento dell'appello proposto dall'INPS e alla riforma della sentenza impugnata, con il conseguente rigetto della domanda proposta dalla società appellata.

*****

II quarto motivo di appello investe il capo della sentenza relativo al computo della pausa di mezzora. La sentenza ha richiamato due deposizioni testimoniali che hanno evidenziato la fruizione della pausa.

La lettura delle prove testimoniali da parte dell'INPS mostra invece che le pause non venivano fruite e che il lavoratore si assentava solo per pochi minuti, senza rispettare la mezzora stabilita dall'art 104 CCNL.

A questo proposito occorre rilevare quanto segue.

La pretesa dell'INPS trae origine dall'art. 104 CCNL, che disciplina l'istituto della pausa nel lavoro a squadre. La norma contrattuale prevede infatti una pausa di mezzora per ogni turno di lavoro, che il lavoratore può fruire anche allontanandosi dal posto di lavoro o comunque fuori dal locale di lavoro o ancora, ove non sia possibile abbandonare detto locale, a macchine ferme.

In questo modo, a fronte di una retribuzione parametrata ad un orario di otto ore di lavoro, il lavoratore ne svolge sette e mezza.

Sulla base della disposizione contrattuale in esame, le prestazioni lavorative eccedenti le 7 ore e mezza devono essere retribuite come prestazione di lavoro straordinario.

Sulla base delle dichiarazioni acquisite in sede ispettiva dai lavoratori interessati dall'accertamento, è emerso che i lavoratori non hanno mai usufruito della pausa di

mezzora, ma di brevi soste frazionate, per espletare bisogni fisiologici o per il tempo necessario a consumare un caffè (cosi le dichiarazioni L., R. M., A., G.).

Le dichiarazioni rese agli ispettori sono state sostanzialmente confermate dai testimoni escussi nel corso del giudizio di primo grado, che ad esse si sono richiamati.

Le dichiarazioni dei lavoratori evidenziano come la pausa di mezzora non venisse di fatto usufruita, dal momento che l'organizzazione produttiva dell'azienda, a ciclo continuo, non consentiva di allontanarsi dalle macchine per tempi eccessivamente lunghi.

In questo senso, tutti i lavoratori hanno dichiarato di non avere usufruito della pausa di mezzora, ma di intervalli di pochi minuti, frazionati nel corso del turno, lavorando per tutta la durata del turno di otto ore continuative.

Le specifiche modalità di fruizione della pausa portano a escludere il rispetto della norma stabilita dalla contrattazione collettiva, dal momento che la norma richiede che la prestazione lavorativa dei lavoratori turnisti sia articolata su un orario di sette ore e mezza, prevedendo che le prestazioni lavorative eccedenti tale limite rientrino nel lavoro straordinario.

In particolare, non può ritenersi assolta la funzione della norma contrattuale da una prestazione lavorativa di durata di otto ore, intervallata da brevi pause, di durata complessiva inferiore a quella contrattuale, per necessità fisiologiche dei lavoratori o per la consumazione in breve tempo di una bevanda, dal momento che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non comportava il rispetto di un orario di sette ore. Le considerazioni che precedono portano quindi all'accoglimento di questo motivo di appello e, in riforma della sentenza impugnata, al rigetto delle domande formulate nei ricorsi introduttivi dei giudizi di primo grado dalla società appellata.

*****

Le spese di entrambi i gradi di giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

(Omissis)

_____

(1) V. in q. Riv., 2002, p.857