



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice, dott. Lorenzo AUDISIO, all'esito della discussione, ha pronunciato la seguente
SENTENZA CONTESTUALE

Art. 429 primo comma c.p.c.

Nella causa iscritta al n. 1247/2019 R.G.L.
promossa da:

in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dall'avv. Maddalena BOFFOLI ed elettivamente domiciliata presso
lo studio come da procura in
atti

RICORRENTE

CONTRO

nella persona del suo legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dall'avv. domiciliata presso l'avvocatura distrettuale
come da procura notarile richiamata
in atti

RESISTENTE

OGGETTO: Opposizione ad avviso di addebito

CONCLUSIONI DELLE PARTI:

Per parte ricorrente: richiama le conclusioni di cui al ricorso.

richiama le conclusioni di cui alla comparsa di costituzione e risposta.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La ricorrente è una società che esercita attività strumentale e accessoria per conto della
(che ne detiene il totale controllo), la quale svolge attività di
intermediazione mobiliare, che permette agli investitori privati di comprare e vendere
azioni per via telematica; nel 2015 assumeva a tempo indeterminato 14 lavoratori già
dipendenti, con contratto di lavoro intermittente, fruendo dei benefici contributivi della
legge 190/2014; subiva un accertamento ispettivo all'esito del quale sul
presupposto dell'illegittimità di tali contratti, chiedeva la restituzione dello sgravio
concesso, oltre ad irrogare sanzioni civili ex art. 116 comma 8 lettera b) legge n.
388/00.

Non avendo la società provveduto spontaneamente al pagamento, l'Istituto convenuto
ha emesso e notificato in data 16.1.2019 l'avviso di addebito n.
41020180015824630000 per il pagamento della complessiva somma di € 88.953,53 a
titolo di contributi e somme aggiuntive.

Si è costituito tardivamente chiedendo il rigetto del ricorso.

Su richiesta delle parti è stato concesso termine per il deposito di note difensive e,
infine, all'odierna udienza, dopo alcuni rinvii richiesti dalle parti nell'attesa di una
pronuncia della Corte d'Appello su vertenza analoga, i procuratori delle parti hanno



discusso la causa, mediante collegamento da remoto tramite l'applicazione Teams, ai sensi dell'art. 221 D.L. n. 34/2020, convertito in L. n. 77/2020.

Ciò premesso, va osservato che ai fini della decisione della presente controversia, è necessario accertare se i 14 contratti stipulati dalla società ricorrente possano essere ritenuti legittimi rapporti di lavoro intermittente oppure, come sostenuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la conseguenza, in tale ultimo caso, che la società datrice di lavoro non potrebbe usufruire dei benefici contributivi previsti dalla legge 190/2014.

Secondo la prospettazione come peraltro riportata anche nel verbale unico di accertamento e notificazione del 26.4.2017, i contratti di lavoro intermittente stipulati dalla ricorrente non sarebbero legittimi sotto 4 profili: a) essi non rientrano nelle ipotesi previste dal CCNL Commercio o Terziario; b) le attività svolte non sono limitate al presidio di un centralino telefonico, ma riguardano una più articolata attività di interlocuzione con i clienti; c) i lavoratori non sono collocati nelle fasce di età previste nella norma e, in particolare, alcuni lavoratori avevano già compiuto 26 anni al momento della stipulazione del contratto intermittente o li hanno compiuti nel corso del rapporto di lavoro definito a chiamata; d) alcuni dipendenti hanno lavorato più di 400 giorni, in violazione dell'art. 34, comma 2 bis, d.lgs. 276/2003.

Così schematicamente riassunte le contestazioni mosse dall'Istituto resistente, va osservato che, nella specie, vertendosi in materia di sgravi contributivi, secondo la migliore giurisprudenza della Suprema Corte, *"grava sull'impresa che vanti il diritto al beneficio l'onere di provare la sussistenza dei necessari requisiti, in relazione alla fattispecie normativa di volta in volta invocata"* (così, Cass. n. 1157/2018).

Invero, laddove si versi in situazione di eccezione in senso riduttivo dell'obbligo contributivo, grava sul soggetto che intenda beneficiarne, l'onere di provare il possesso dei requisiti che, per legge, danno diritto all'esonero (o alla detrazione) di volta in volta invocata (in tal senso, da ultimo, Cass. n. 18160/2018).

Nella specie, pertanto, non può trovare applicazione la regola generale in tema di riparto dell'onere della prova, per la quale esso grava sull'istituto previdenziale che si afferma creditore del diritto stesso ancorché sia convenuto in giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo preteso sulla base di un verbale ispettivo e ciò per la ragione che si tratta di accertare il diritto dell'impresa alla fruizione dello sgravio contributivo, che costituisce eccezione al generale obbligo contributivo, gravando, dunque, sull'impresa stessa l'onere di provare la sussistenza delle condizioni per la fruizione di detto sgravio.

Ciò posto, va ulteriormente rilevato che si è pacificamente costituito tardivamente in giudizio, con conseguente decadenza dalle prove dedotte.

Peraltro, in ogni caso, dai complessivi elementi emergenti in giudizio, ritiene questo giudice emerga la fondatezza del ricorso, senza la necessità di svolgimento di attività istruttoria d'ufficio.

Invero, deve ricordarsi che gli artt. 33 e 34 del d.lgs. 276/2003, applicabili *ratione temporis*, stabiliscono che il ricorso al lavoro intermittente è legittimo nel caso in cui ricorrano due requisiti alternativi, uno oggettivo e uno soggettivo.

Il primo requisito è integrato dalle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva e, in assenza di questa, dal D.M. 23.10.2004, il quale stabilisce che *"È ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività"*



indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657": tra queste, vi sono gli addetti ai centralini telefonici privati (mansione che sarebbe stata affidata ai lavoratori poi assunti dall'odierna ricorrente a tempo indeterminato).

Il requisito soggettivo, previsto dall'art. 34 comma 2 d.l.gs 276/2003, permette il ricorso al lavoro intermittente *"per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento"*.

Ciò significa che il contratto di lavoro intermittente, ossia il contratto con il quale, ai sensi dell'art. 33 del D.L.vo n. 276/2003, applicabile *ratione temporis*, un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'art. 34 cit., può essere legittimamente concluso in due ipotesi: o per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in via sostitutiva, per le ipotesi individuate dal D.M. 23.10.2004, senza che rilevi alcun limite di età, oppure (ed è questa la seconda ipotesi), alternativamente, anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età o da lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Nel caso di specie, inoltre, afferma che per alcuni non meglio specificati lavoratori è stato superato il limite delle 400 giornate lavorate nei tre anni solari e, per effetto della previsione dell'art. 34, comma 2 bis, d.lgs. 276/2003, i rapporti di lavoro si sono trasformati in rapporti a tempo indeterminato.

Ciò posto in linea generale, deve innanzitutto evidenziarsi come non sia emerso in giudizio che nella società ricorrente si applicasse il CCNL Commercio o Terziario (o meglio, secondo quanto specificato dalla difesa il CCNL dipendenti micro, piccole e medie imprese del settore Terziario, Commercio e Servizi, sottoscritto il 1°.7.2013), il quale prevede una serie di ipotesi di lavoro intermittente, non ricorrenti nella specie.

Invero, l'applicabilità di tale contratto collettivo ai lavoratori assunti con lavoro intermittente è stata contestata da parte ricorrente, la quale ha invece affermato di applicare ai propri dipendenti il C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende del terziario, distribuzione e servizi, privo all'epoca di previsioni in merito all'utilizzo della forma contrattuale in esame (cfr. doc. 27 della ricorrente).

I contratti di lavoro prodotti recano l'indicazione dell'applicazione del CCNL settore Terziario Distribuzione Servizi, con riferimento alle condizioni di inquadramento e retributive del dipendente (cfr. docc. 10-23 di parte ricorrente); non risulta, inoltre, da alcun elemento in atti l'applicazione del diverso CCNL indicato dagli ispettori e dalla difesa dell'Istituto, la quale, peraltro, indipendentemente dalla tardività della costituzione, neppure ha dedotto alcun capitolo di prova circa il CCNL applicato presso l'impresa ricorrente.

Non possono quindi essere applicate ai rapporti di lavoro in oggetto le norme collettive indicate dall'Istituto e occorre riferirsi al DM sopra indicato, il quale emanato in via provvisoria per stabilire le condizioni in cui è lecito ricorrere al contratto intermittente, richiama il Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, rubricato *"Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del decreto legge 15 marzo 1923, n. 692"*.



Il Regio Decreto citato, tra le varie occupazioni discontinue, individua anche, al numero 12, gli "addetti ai centralini telefonici privati".

Dunque, nella vigenza del D.M. 23.10.2014 era possibile e legittimo ricorrere al lavoro intermittente per assumere dipendenti destinati a svolgere tali mansioni.

ha ritenuto inapplicabile la previsione ai lavoratori indicati nel verbale ispettivo poiché la loro attività non sarebbe stata discontinua e non sarebbe consistita nel mero smistamento di chiamate, ma era in realtà *"una più articolata attività di interlocuzione con i clienti, che vengono supportati nelle loro operazioni on line qualora si manifestassero difficoltà di tipo tecnico"*.

Le allegazioni dell'istituto convenuto non paiono, peraltro, convincenti.

Innanzitutto in merito alla osservazione per la quale l'attività non sarebbe discontinua, va rilevato che il Decreto Ministeriale citato richiama il Regio Decreto n. 2657/1923 al solo fine di consentire l'applicazione del contratto di lavoro intermittente a quelle occupazioni; non è quindi chiesto, perché il contratto intermittente sia legittimo, che il datore di lavoro dimostri che si tratta di un lavoro discontinuo, anche tenuto conto della circostanza per la quale lo stesso Regio Decreto stabilisce che la verifica in merito alla discontinuità o meno della prestazione riguarda solo il personale addetto al trasporto: per gli addetti al centralino, quindi, ci si trova dinanzi a una presunzione *iuris et de iure* con introduzione per via legislativa di una qualificazione come discontinua di una determinata attività lavorativa.

Quanto poi al fatto che l'attività svolta dai dipendenti assunti con lavoro intermittente non si sarebbe limitata al mero smistamento delle chiamate, va osservato che l'attività in questione deve essere ragionevolmente valutata sulla base dell'attuale evoluzione tecnologica, certamente molto distante da quella nota e presa in considerazione dal legislatore del 1923, altrimenti argomentando si arriverebbe al paradosso che, di fatto, non potrebbe mai applicarsi agli addetti ai centralini telefonici privati, la disciplina del lavoro intermittente, con sostanziale abrogazione della norma di cui al D.M. 23.10.2004. Al contrario, appare corretto tenere in considerazione l'evoluzione tecnologica verificatasi negli anni, ben potendo, ad oggi, un addetto al centralino telefonico, interagire attivamente con l'utenza, fornendo consigli ed aiutando i clienti nella soluzione dei problemi posti (in caso contrario, per rispondere alle chiamate sarebbe sufficiente un mero risponditore automatico).

Tale impostazione è stata altresì fatta propria dalla Corte d'Appello di Torino nella sentenza n. 221/21 pubblicata il 14.4.2021, passata in giudicato, la quale ha confermato la sentenza di primo grado che aveva accolto il ricorso della relativo ad una opposizione ad avviso di addebito per contributi e sanzioni, ricorso con il quale la aveva contestato le conclusioni del verbale unico di accertamento e notificazione n. 2017000536/DDDL del 26.4.2017 (a base della pretesa creditoria), con cui gli ispettori avevano ritenuto che la società avesse indebitamente fruito dello sgravio contributivo ex art. 1 comma 118 L. 190/2014 per l'assunzione di alcuni lavoratori, già dipendenti di società controllata da , con rapporti di lavoro a carattere intermittente, dovendo detti rapporti essere considerati rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Ebbene, in detta sentenza della Corte d'Appello viene evidenziato, con affermazione pienamente condivisibile che, come già rilevato dal Tribunale di Torino in primo grado nella sentenza n. 255/19, *"la nozione di "addetto al centralino telefonico" contenuta nel*



R.D. 2657/1923 deve essere calata nell'attuale realtà tecnologica e quindi non può essere intesa come meramente sostitutiva di un servizio fornito da un risponditore automatico.

Trattandosi infatti di un servizio volto a supportare i clienti di _____ nella compravendita di azioni per via telematica, il fatto che l'addetto interloquisse con le persone che si rivolgevano all'help desk non snatura l'attività del centralinista né caratterizza detta attività come di consulenza".

Sotto diverso profilo, poi, non emerge con adeguata certezza da quali elementi di fatto gli ispettori abbiano ricavato i presupposti per stabilire che i lavoratori con contratto intermittente avessero "un'articolata interlocuzione" con i clienti e li supportassero nel caso di difficoltà tecniche.

Invero, dalle dichiarazioni prodotte non emerge tale dato, posto che i lavoratori sono stati sentiti principalmente sugli orari di lavoro osservati.

Il fatto poi che l'help desk dovesse essere presidiato con continuità e fosse il "core business" dell'azienda, non appare circostanza rilevante al fine di escludere il carattere discontinuo dell'attività degli addetti al centralino, ritenuta presunta per legge, ai sensi del D.M. 23.10.2014 e del Regio Decreto n. 2657/192.

Inammissibili sono poi le prove dedotte nella memoria costitutiva tardivamente depositata in giudizio dall'istituto previdenziale.

Va poi ulteriormente osservato che all'esito dell'istruttoria svolta nel giudizio n. 414/2019 RGL della Corte d'Appello, come risulta dalla sentenza prodotta, è sostanzialmente emerso che i centralinisti dipendenti di _____ non svolgevano un'attività di consulenza in merito al *trading on line*, limitandosi a interloquire con i chiamanti al fine di comprendere le loro esigenze, in modo da convogliare la chiamata all'ufficio competente, previa, in alcuni casi, fornitura di alcune semplici e generiche informazioni all'utente sull'oggetto della società o sulle modalità di apertura del conto (con consiglio di consultare il sito internet), o dopo avere impartito consigli generici quali il riavvio del computer o, nel caso di problemi tecnici generalizzati (quale un sistema non funzionante con conseguente intasamento delle linee telefoniche), di attendere la risoluzione del problema.

Dati tali accertamenti in fatto, il giudice del gravame ha concluso che "*L'utilizzo, da parte di _____, della forma contrattuale del lavoro intermittente per detti lavoratori è stato dunque legittimo*".

In definitiva, pertanto, per tutto quanto sopra esposto, il requisito oggettivo, ossia la corrispondenza tra il lavoro svolto e quello previsto dalla normativa legittimante il ricorso al contratto di lavoro intermittente, deve ritenersi integrato, contrariamente a quanto affermato nel verbale ispettivo.

Non rileva poi il fatto che alcuni lavoratori fossero stati assunti dopo il compimento dei 25 anni o avessero raggiunto i 26 anni nel corso del rapporto, atteso che ai fini della legittimità del ricorso al lavoro intermittente secondo la normativa vigente *ratione temporis*, era sufficiente la sussistenza del solo requisito oggettivo sopra enucleato, mentre quello soggettivo era previsto alternativamente, come ulteriore e diversa possibilità di assunzione di lavoratori intermittenti.

Quanto poi al fatto che alcuni lavoratori avrebbero svolto la propria attività per più di 400 giornate lavorative nel triennio (a partire dal 29.6.2013 e sino alle rassegnate dimissioni), la ricorrente contesta l'allegazione, producendo il libro unico del lavoro.



Parte convenuta si è limitata a ribadire quanto riferito dagli ispettori in merito al superamento di 400 giorni lavorativi, senza però prendere posizione in merito alle risultanze del libro unico e senza specificare quali fossero i lavoratori che avevano superato i 400 giorni lavorativi.

Di conseguenza, anche tale profilo di illegittimità dei contratti di lavoro per cui è causa non appare fondato.

In definitiva, pertanto, in accoglimento del ricorso, deve annullarsi l'avviso di addebito opposto, accertando il difetto della relativa pretesa contributiva

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, ai sensi del D.M. n. 55/2014, come modificato dal D.M. n. 37/2018, tenuto conto del valore e della concreta complessità della vertenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 442 c.p.c.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,

Accerta e dichiara il difetto della pretesa contributiva confronti della società

ricorrente con riferimento alle posizioni dei lavoratori indicati in atti e, per l'effetto,

Annulla l'avviso di addebito opposto notificato il 16.1.2019.

Condanna a rifondere a parte ricorrente le spese di lite, che liquida in €

4.000,00 per compensi professionali, oltre 15% rimborso forfettario spese generali, IVA,

CPA come per legge ed oltre al contributo unificato pagato.

Così deciso in Torino, lì 29 novembre 2021

Il Giudice

dott. Lorenzo AUDISIO

