

Cassazione civile sez. lav., 15/07/2025, n. 19467

Svolgimento del processo

1. La Corte d'Appello di Perugia ha confermato la pronuncia di primo grado di rigetto del ricorso proposto da (*omissis*) Srl, in opposizione avverso l'avviso di addebito emesso da INPS per l'importo di Euro 356.993,92 con il quale le era stato richiesto il pagamento di contributi dovuti alla gestione lavoratori dipendenti, per il periodo compreso tra il febbraio 2012 ed il dicembre 2013, determinati in base alla retribuzione minima prevista dal CCNL terziario, anzich  in base al CCNL Multiservizi FISE UNCI applicato dalla societ  e derogato dal contratto di prossimit  stipulato il 25/1/2012.

La Corte territoriale ha preliminarmente respinto l'eccezione di nullit  dell'avviso di addebito per decadenza, ai sensi dell'art. 25 D.Lgs. n. 46/1999, dovendosi prendere in considerazione, ai fini della individuazione del termine di iscrizione a ruolo del credito dell'ente previdenziale non gi  la data di notifica bens  quella di emissione dell'avviso che, ai sensi dell'art. 30 del D.L. n. 78/2010, ha sostituito la cartella esattoriale del concessionario; ha altres  respinto l'invocata individuazione nel CCNL Multiservizi del contratto collettivo applicabile ai fini della determinazione dell'imponibile contributivo, stante la non riconducibilit  in esso delle attivit  svolte dalla (*omissis*) Srl e la riferibilit  all'attivit  effettivamente esercitata dall'imprenditore, ai sensi dell'art. 2070 c.c., ai fini dell'applicazione del contratto collettivo di riferimento, nonch  la determinazione della retribuzione da assumere a base del calcolo dei contributi di previdenza in misura non inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali pi  rappresentative su base nazionale come previsto dall'art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989 conv. in L. n. 389/1989. Ne derivava che il contratto collettivo attinente dovesse essere individuato nel CCNL Terziario e che fosse non rilevante l'applicazione del contratto di prossimit  pi  favorevole per il lavoratore, non costituendo parametro idoneo ai sensi della richiamata normativa.

2. Avverso la sentenza ricorre per cassazione la societ  affidandosi a tre motivi, illustrati da memoria, a cui INPS resiste con controricorso.

3. La causa   stata discussa e decisa all'adunanza camerale del 14/2/2025.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la societ  deduce la nullit  dell'avviso di addebito opposto per intempestivit  della notifica, in violazione dell'art. 25 del D.Lgs. n. 46/1999, avvenuta il 21/01/2016, oltre il termine del 31 dicembre dell'anno successivo alla data di notifica del

provvedimento di accertamento ricevuto il 26/3/2014.

Con il secondo motivo deduce la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2070 c.c., dell'art. 1 CCNL Multiservizi FISE del 31/05/2011, dell'art. 1 del CCNL Terziario, degli artt. 1362 e ss. c.c. e dell'art. 1 L. n. 389/1989, non ravvisandosi un diverso campo di applicazione del CCNL Multiservizi rispetto all'attività svolta dalla ricorrente con riferimento sia alle attività promozionali e di call center, sia al criterio interpretativo dei testi contrattuali tenuto conto del significato letterale delle parole, della comune intenzione delle parti e del senso complessivo del testo contrattuale, di cui le sentenze di merito non avevano tenuto conto; ed inoltre, per lo specifico richiamo del CCNL Multiservizi al contratto di prossimità, stipulato ex art. 8 L. 148/2012 dalla società con il sindacato di categoria, e nei contratti di assunzione dei lavoratori dipendenti, non poteva non tenersi conto della comune volontà delle parti in ordine all'applicazione del predetto CCNL, almeno quale parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost. La ricorrente rileva altresì di non essere mai stata iscritta presso una delle organizzazioni sindacali che hanno stipulato il CCNL Terziario.

Con il terzo motivo deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 conv. in L. 148/2011, dell'art. 1 L. n. 389/1989, dell'art. 2 co. 25 della L. 549/1995, dei contratti collettivi di prossimità del 25/01/2012 e del 4/3/2014, anche con riferimento all'art. 2070 c.c. ed agli artt. 1362 e ss. c.c. In particolare, la ricorrente evidenzia che le parti contraenti del contratto di prossimità avevano più volte espresso la volontà di assoggettare i rapporti di lavoro del personale dipendente (costituito da impiegati, promoter, hostess, lavoratori a chiamata) al CCNL Multiservizi FISE, e tale dato non era mai stato oggetto di contestazione, di contro alla tesi esposta dalla Corte di merito secondo la quale tale accordo non costituiva parametro idoneo ai fini della determinazione degli imponibili contributivi, non perché le organizzazioni stipulanti non fossero rappresentative, bensì per essere il contratto collettivo e, quindi, l'accordo di prossimità da esso derivato, destinati a disciplinare attività di lavoro diverse da quelle della società.

2. Nel controricorso l'INPS eccepisce l'inammissibilità del primo motivo, non specifico né decisivo, stante la incompatibilità strutturale dell'avviso di addebito con l'iscrizione a ruolo; rileva l'infondatezza del secondo motivo vertendo sull'interpretazione del CCNL in un accertamento di fatto e dovendosi individuare l'ambito di operatività dell'art. 2070 c.c. nel rapporto di lavoro mentre, ai fini previdenziali, opera l'art. 1 L. 338/1989. In ordine al terzo motivo, poi, una volta accertato in base all'attività svolta che la contrattazione collettiva di riferimento sia quella del Terziario, gli accordi di prossimità sarebbero nulli e, comunque, non potrebbero derogare al criterio determinativo della retribuzione ai fini previdenziali.

3. Il ricorso è infondato e va respinto.

4. Riguardo al primo motivo il ricorrente non illustra ragioni specifiche per le quali intenda ritenere non corretta la ricostruzione compiuta dalla Corte di merito, pianamente conferente con l'ambito normativo di riferimento. A seguito dell'introduzione della normativa di cui all'art. 30 del D.L. n.78/2010, avente ad oggetto il potenziamento dei processi di riscossione dell'INPS, l'attività di recupero delle somme a qualunque titolo dovute all'Istituto previdenziale, anche a seguito di accertamenti degli uffici, è effettuata mediante notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo. Esso costituisce sia una modalità di esternazione del credito che trova la sua fonte nell'accertamento definitivo, sia una specifica modalità di riscossione delle pretese contributive, in tal modo superando il coinvolgimento del concessionario di riscossione, direttamente affidata allo stesso ente creditore. Dalla modifica normativa derivata l'irrelevanza dell'iscrizione a ruolo, richiesta, invece, per gli affidamenti dei crediti in riscossione al concessionario, e la diretta formazione di un titolo esecutivo attraverso l'emissione di un avviso di addebito. I richiami al ruolo, alle somme iscritte a ruolo e alla cartella di pagamento di cui all'art. 30 co.14 si intendono riferiti, ai fini del recupero delle somme dovute a qualunque titolo all'INPS, al titolo esecutivo emesso dallo stesso Istituto, costituito dall'avviso di addebito contenente l'intimazione ad adempiere l'obbligo di pagamento delle medesime somme affidate per il recupero agli agenti della riscossione.

4.1 Nel caso di specie, la sentenza impugnata ha precisato che il termine di decadenza entro il quale vanno iscritti a ruolo i contributi degli enti previdenziali, in virtù della predetta modifica normativa inerente alla modalità di riscossione dei crediti INPS, si riferisce all'epoca di emissione dell'avviso di addebito e non all'epoca della notifica, così come, nell'originaria disciplina della riscossione mediante cartella di pagamento, l'art. 25, comma 1, non individuava il termine decadenziale nella notifica della cartella, bensì nella mera iscrizione a ruolo.

L'argomento non è stato puntualmente contrastato dal ricorrente che ha, invece, attribuito alla funzione di certezza e stabilità dei rapporti giuridici assolta dall'istituto della decadenza, il rilievo della riferibilità al momento in cui l'atto viene portato a conoscenza del destinatario e, quindi, al momento della sua notifica.

4.2 Invero, come affermato in precedenti pronunce di questa Corte (cfr. ord. n. 14368/2020, n.27726/2019, e da ultimo, ord. n. 607/2025) l'art. 25 D.Lgs. n 46 del 1999 prevede una decadenza processuale e non sostanziale, come dimostrato dal tenore testuale della norma, che fa riferimento alla decadenza dall'iscrizione a ruolo del credito e non alla decadenza dal diritto di credito o dalla possibilità di azionarlo nelle forme ordinarie. La ratio dell'introduzione dello strumento della riscossione coattiva dei crediti previdenziali mediante iscrizione a ruolo, infatti, quella di fornire all'ente un più agile strumento di realizzazione dei crediti e non già di rendere più difficoltosa l'esazione imponendo brevi termini di decadenza (sul tema, si richiama l'orientamento espresso da questa Corte con sentenze n. 11346/21, n. 5963/18, n.

19708/17, n. 16307/19).

4.3 â?? Numerose pronunce affrontano in modo analogo le tematiche sulla natura e funzione della decadenza prevista dallâ??art. 25 D.Lgs. n. 46/99, allâ??interno del complessivo sistema di riscossione dei crediti contributivi previdenziali, e sui meccanismi del loro recupero â?? salva la possibilitÃ di agire in via alternativa nelle forme ordinarie -, nonchÃ© le questioni sulla impossibilitÃ di avvalersi del titolo esecutivo senza decadere dal diritto di chiedere in sede giudiziaria lâ??accertamento dellâ??esistenza e dellâ??ammontare del proprio credito.

4.5 â?? Va anche aggiunto che la notifica dellâ??avviso di addebito rileva, invece, ai fini dellâ??art. 24 D.Lgs. 46/99, per la decorrenza dei termini ad impugnare in sede di opposizione; al riguardo, cfr. ord. n.8788/2025 in cui espressamente si afferma che la notifica rileva ai fini del citato art. 24, essendo prevista con riguardo alla cartella di pagamento, che presuppone lâ??iscrizione a ruolo del debito accertato.

4.6 â?? Per la formazione del titolo esecutivo, pertanto, il termine decadenziale (di natura processuale), previsto a carico dellâ??ente creditore, non richiede lâ??ulteriore momento della conoscenza per il destinatario dellâ??avviso. La diversa prospettazione difensiva non si fa carico della distinzione fra i due ambiti normativi (art. 24 e art. 25 D.Lgs. 46/99), non espone argomenti critici alla ricostruzione storica compiuta nella impugnata sentenza sul significato di â??iscrizione a ruoloâ?•, applicabile, mutatis mutandis, al nuovo regime di accertamento/riscossione dellâ??ente previdenziale, e non illustra ragioni per le quali la decadenza (ove mai compiuta) determini una preclusione per lâ??esercizio del credito contributivo. Il motivo Ã quindi infondato.

5. Il secondo ed il terzo motivo possono essere trattati congiuntamente, ed entrambi sono anchâ??essi infondati.

5.1 â?? In tema di retribuzione imponibile posta a base di calcolo dei contributi previdenziali (cd. minimale contributivo), lâ??art. 1 L. 388/89 ne individua la commisurazione alle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, nel senso che essa non puÃ² essere inferiore allâ??importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali piÃ¹ 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.

6. Questa Corte ha giÃ affermato che â??lâ??importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non puÃ² essere inferiore allâ??importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali piÃ¹ rappresentative su base nazionale (c.d. â??minimale contributivoâ?•), secondo il riferimento ad essi fatto â?? con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale â?? dallâ??art. 1 D.L. 9 ottobre 1989 n. 338 (convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389), senza le limitazioni derivanti dallâ??applicazione dei criteri di cui allâ??art. 36 Costituzione

(c.d. "minimo retributivo costituzionale"), che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre -con incidenza sul distinto rapporto di lavoro- ai fini della determinazione della giusta retribuzione" (in questi termini, sent. S.U. n.11199/2002, a cui hanno fatto seguito numerose altre pronunce, ex multis, 2758/2006, 16/2012, 19284/17).

7. Nell'operare un distinguo tra individuazione del contratto collettivo applicabile nei rapporti fra datore e lavoratore, sotto il profilo economico-retributivo, e contratto collettivo posto a base degli obblighi previdenziali, rilevante nel rapporto fra datore ed INPS, si pone un necessario raffronto con la disposizione contenuta al primo comma dell'art. 2070 c.c. che fornisce il criterio per individuare il settore specifico dell'attività svolta dall'impresa: l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Sul punto, si richiama la pronuncia resa da questa Corte con ord. n. 19759/2024 secondo la quale "la retribuzione da assumere a parametro per la determinazione dei contributi previdenziali (cd. minimale contributivo) ex art. 1 D.L. n. 338 n. 1989, conv. con modif. dalla L. n. 389 del 1989, "quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore di attività effettivamente svolta dall'impresa ai sensi dell'art. 2070 c.c., dovendosi far riferimento ad un criterio oggettivo e predeterminato che non lasci spazio a scelte discrezionali o a processi di autodeterminazione normativa, che restano viceversa possibili solo in relazione al trattamento economico e normativo dei lavoratori nei limiti dell'art. 36 Cost."

8. Per la determinazione del minimale contributivo, con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale, si fa riferimento, quindi, all'importo retributivo spettante ai lavoratori di un determinato settore in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale a mente dell'art. 1 D.L. 338/89 conv. in L. 389/89, senza le limitazioni derivanti dall'applicazione dei criteri di cui all'art. 36 Cost. (cosiddetto minimo retributivo costituzionale), che sono rilevanti solo quando a detti contratti si ricorre -con conseguente influenza sul distinto rapporto di lavoro- ai fini della determinazione della giusta retribuzione (in tal senso, Cass. ord. n.19284/17).

9. Nel caso di specie, non è rilevante individuare l'attività svolta dai singoli lavoratori dipendenti, quanto l'oggetto dell'attività esercitata dall'imprenditore, e trattasi di un accertamento di fatto che, espletato nelle fasi di merito, non è sindacabile in sede di legittimità. Tale indagine, tuttavia, è nuovamente posta all'attenzione dal ricorrente sotto il profilo della lamentata violazione del canone ermeneutico della normativa contrattuale collettiva di cui si pretende l'applicazione, ritenendo di correttamente sussumere, nelle attività comprese all'art. 1 del CCNL Multiservizi, quelle svolte dalla società di servizi, ed in particolare le attività di segreteria, contabilità ed amministrativa in genere, esercitate da lavoratori con funzioni impiegate all'interno dei locali della sede della società, l'attività di call center finalizzata alla conclusione di contratti di utenza telefonica, e le attività promozionali svolte

all'interno di

esercizi commerciali per lavoratori promoter e hostess occupati con contratti di lavoro intermittente.

10. La correlata censura mossa dalla ricorrente in ordine alla violazione degli artt. 1362 e ss. c.c. non è fondata. Al di là della corretta riconducibilità delle descritte attività nell'ambito delle esemplificazioni elencate nel citato art. 1, anziché nel generico settore Terziario per la fornitura di servizi accessori ad altre imprese, va evidenziato che il motivo di ricorso non illustra le ragioni di una devianza argomentativa della impugnata sentenza dai canoni interpretativi negoziali (letterale, intenzionale, sistematico), limitandosi a prospettare una diversa interpretazione del testo contrattuale.

10.1 In ambito di sindacato di legittimità su contratti collettivi aziendali, questa Corte ne ha affermato l'ammissibilità soltanto con riguardo ai vizi di motivazione del provvedimento impugnato, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. (nella specie, nel testo antecedente al D.L. n. 83 del 2012, conv. con modif. nella L. n. 134 del 2012 *ratione temporis* applicabile), ovvero ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3, per violazione delle norme di cui agli artt. 1362 e segg. c.c., a condizione, per detta ipotesi, che i motivi di ricorso non si limitino a contrapporre una diversa interpretazione rispetto a quella del provvedimento gravato, ma prospettino, sotto molteplici profili, l'inadeguatezza della motivazione anche con riferimento alle norme del codice civile di ermeneutica negoziale come canone esterno di commisurazione dell'esattezza e congruità della motivazione stessa (Cass., sent. n. 21888/2016).

10.2 Si aggiunga che l'interpretazione letterale alla quale resta ancorata una parte della seconda censura, e l'interpretazione suggerita secondo l'intenzione delle parti, su cui si incentra il terzo motivo di ricorso, non soltanto dirottano sul campo ermeneutico delle disposizioni contrattuali che primariamente resterebbe concentrato sulla individuazione del contratto collettivo applicabile ai fini della determinazione del minimale contributivo (che costituisce il nucleo della contestata pretesa dell'ente previdenziale), ma neppure consentono di soddisfare appieno l'indagine sulla completezza e correttezza dell'attività ermeneutica svolta in fase di merito.

10.3 Invero, in tema di interpretazione della contrattazione collettiva trovano applicazione i criteri ermeneutici dettati dagli artt. 1362 e ss. c.c., sicché, seguendo un percorso circolare, occorrerà tener conto, in modo equiordinato, di tutti i canoni previsti dal legislatore, sia di quelli tradizionalmente definiti soggettivi che di quelli oggettivi, confrontando il significato desumibile dall'utilizzo del criterio letterale con quello promanante dall'intero atto negoziale e dal comportamento complessivo delle parti, coordinando tra loro le singole clausole alla ricerca di un significato coerente con tutte le regole interpretative innanzi dette (Cass. sent. n. 30141/2022). Peraltro, è stato anche osservato (Cass. ord. n. 2996/2023) che in materia di contrattazione

collettiva, al fine di ricostruire la comune intenzione delle parti contrattuali, non può² essere attribuita rilevanza esclusiva al senso letterale delle parole, atteso che la natura di detta contrattazione, spesso articolata in diversi livelli (nazionale, provinciale, aziendale, ecc.), la vastità e la complessità della materia trattata, in ragione della interdipendenza dei molteplici profili della posizione lavorativa, il particolare linguaggio in uso nel settore delle relazioni industriali, non necessariamente coincidente con quello comune e, da ultimo, il carattere vincolante che non di rado assumono nell'azienda l'uso e la prassi, costituiscono elementi tutti che rendono indispensabile una utilizzazione dei generali criteri ermeneutici che tenga conto della specificità della materia, con conseguente assegnazione di un preminente rilievo al canone interpretativo dettato dall'art. 1363 c.c.[•]

Non va quindi limitata la doglianza interpretativa delle disposizioni contrattuali al senso letterale delle definizioni di servizi amministrativi, di iniziative promozionali nei servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, di limitazione della esclusione del call center ai servizi di biglietteria ed informazioni anche telefoniche, ma va considerato il tenore complessivo delle disposizioni contrattuali e soprattutto l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Del pari non va limitata l'analisi contenutistica della contrattazione di prossimità per individuare la comune intenzione delle parti di rimandare al CCNL Multiservizi la disciplina del rapporto economico per i rapporti di lavoro del personale dipendente, poiché andrebbero considerati la finalità e l'idoneità parametrica dell'accordo derogatorio del contratto collettivo nell'ambito dei canoni determinativi del contratto collettivo di riferimento ai sensi dell'art. 1 del D.L. n. 338/1989.

11. Resta inalterato il minimale contributivo commisurato alle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative come individuato in applicazione dell'art. 1 del D.L. 338/89 conv. in L. 389/89 (Cass. sent. 17993/2021), il cui importo, quello della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali, è desumibile dai diversi accordi sindacali o dal contratto individuale di lavoro quando questi ultimi prevedano una retribuzione superiore alla misura minima stabilita dal contratto collettivo nazionale, mentre in caso contrario la contribuzione va parametrata a quella stabilita dalla contrattazione nazionale di settore (Cass. sent. 6966/2010); e ad ogni modo, riguardo ai contratti di prossimità, che integrano il contratto collettivo per meglio rispondere ai bisogni della singola impresa, la contrattazione aziendale, ai fini del calcolo del minimale contributivo, non può² derogare in pejus al livello retributivo assunto dall'art. 1 L. n. 389/1989, essendo la materia previdenziale indisponibile, come si desume dall'art. 2115 c.c., e soggetta a regolamentazione tramite norme imperative di legge statale, inderogabile dall'autonomia collettiva (Cass. 28972/24).

11.1 Nel caso di specie, l'accordo di prossimità non è idoneo ad individuare il parametro del minimale contributivo non perché non è stipulato dalle organizzazioni sindacali aventi i requisiti dimensionali e formali dell'art. 1 L. 389/89, quanto perché esso non può² porsi in

contrasto con la disciplina normativa primaria ai fini della individuazione di un livello minimo garantito di retribuzione utile ai fini contributivi, derogandola in pejus; ed infatti, come riportato nella impugnata sentenza, tale accordo contemplava una deroga all'importo complessivo delle retribuzioni, riducendolo rispetto a quello fissato dal CCNL FISE, con la conseguenza che tali previsioni avevano fatto sì che la contribuzione versata dall'azienda fosse notevolmente inferiore rispetto a quella che sarebbe risultata dovuta, se l'imponibile fosse stato commisurato ai minimi retributivi stabiliti dal CCNL del terziario. Tale argomentazione, che palesa un accertamento di fatto incensurabile in questa sede, non risulta peraltro neppure specificamente confutata dalla società ricorrente.

12. Tutti i motivi si sono mostrati infondati. Al rigetto del ricorso segue la condanna del ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo in ragione del valore della controversia.

Sussistono i presupposti processuali per il versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese che si liquidano in Euro 7.500,00 oltre accessori, ed Euro 200,00 per esborsi.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002, d'atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, ove dovuto, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello corrisposto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale del 14 febbraio 2025.

Depositato in Cancelleria il 15 luglio 2025.

Campi meta

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Massima : *In materia di contributi previdenziali e minimale contributivo, la retribuzione da assumere quale base di calcolo, ai sensi dell'art. 1 D.L. n. 338/1989 convertito in L. n. 389/1989, non può essere inferiore all'importo stabilito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale.*

Supporto Alla Lettura :

CONTRIBUTI

Rappresentano le quote della retribuzione (nel caso di rapporti di lavoro subordinato) o del reddito di lavoro (nel caso del lavoro autonomo, in collaborazione o associato) destinate al finanziamento delle prestazioni previdenziali ed assistenziali previste dalla legge. Il loro versamento, di norma, obbligatorio, infatti l'onere contributivo sorge generalmente all'avvio di una qualunque attività lavorativa. Nello specifico, incombe sia sul lavoratore (mediante una trattenuta effettuata sulla retribuzione lorda mensile) sia sul datore di lavoro. Tuttavia, l'obbligo di pagamento dei contributi è gravante esclusivamente sul datore di lavoro, il quale è tenuto a versare le trattenute all'ente previdenziale o assistenziale. Il lavoratore può in ogni caso verificare l'avvenuto versamento dei contributi: o tramite l'attestazione che viene rilasciata annualmente dai datori di lavoro, oppure inoltrando la richiesta dell'estratto contributivo direttamente all'ente previdenziale. La loro riscossione, unitamente all'erogazione delle prestazioni ed al controllo della corretta applicazione delle norme, è affidata agli enti di previdenza. Si possono classificare in due differenti tipologie:

- **contributi previdenziali:** versamenti obbligatori effettuati dal datore di lavoro nei confronti dell'ente previdenziale al fine di ottenere la prestazione pensionistica;
- **contributi assistenziali:** versamenti effettuati all'INPS o all'INAIL, al fine di ottenere una copertura dei rischi legati agli infortuni e alle malattie professionali, all'invalidità, malattia.

Il sistema sanzionatorio in materia previdenziale e assistenziale è disciplinato dalla L. 388/2000 la quale prevede due diverse tipologie di sanzioni: 1. **civili:** variano a seconda del debito. Al fine di stabilire l'entità delle sanzioni civili applicabili, la giurisprudenza distingue due diverse ipotesi:

- **omissione contributiva:** si verifica ogniqualvolta vi sia un ritardo nel pagamento dei contributi, risultante dalle registrazioni e dalle documentazioni obbligatorie regolarmente denunciate dal datore di lavoro: in questi casi, le sanzioni previste sono pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti e non possono essere superiori al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti;
- **evasione contributiva:** ravvisabile ogniqualvolta le predette registrazioni o le denunce contributive mensili siano state del tutto omesse o occultate dal datore di lavoro (fenomeno del c.d. *lavoro nero*) ovvero siano non conformi al vero. In tali casi, le sanzioni civili irrogate per omesso versamento dei contributi sono pari al 30% e, in ogni caso, non possono essere superiori al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti.

2. **penali:** si configura il reato di omissione o falsità di registrazione o di denuncia obbligatoria, ogniqualvolta il datore di lavoro abbia omesso una o più denunce o registrazioni obbligatorie ovvero abbia eseguito una o più denunce obbligatorie in tutto o in parte non conformi al vero, al

Giurispedia.it