

Fatti di causa

1. Con ricorso al Tribunale di Lecce, F.V. chiedeva dichiararsi l'illegittimità ed inefficacia del verbale di accertamento notificato il 1/4/2009 con il quale l'Inail gli aveva

contestato, nella sua qualità di titolare di un esercizio commerciale svolgente attività di ristorante-pizzeria, l'omesso versamento di premi rapportati alle dei dipendenti

dovute a cause diverse da ferie, malattia ed altre ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo di sospensione dell'attività lavorativa.

2. Il Tribunale accoglieva il ricorso mentre la Corte d'appello accoglieva il gravame proposto dall'Inail e rigettava il ricorso del V., applicando alla fattispecie il principio

affermato dalle Sezioni Unite di questa Corte nella sentenza n. 1199 del 2002 e ritenendo che in base all' art. 1 del d.l. 9/10/1989 n. 338, conv. nella l. n. 389 del 1989, le

assenze dal lavoro non contrattualmente giustificate non esonerano il datore di lavoro dal pagamento del premio sulla retribuzione cosiddetta contributiva, che resta

insensibile alla retribuzione di fatto erogata, fatta eccezione per l'ipotesi in cui quest'ultima sia superiore.

3. Per la cassazione della sentenza F.V. ha proposto ricorso, affidato a due motivi, cui l'Inail ha resistito con controricorso.

4. L'Inail ha depositato anche memoria ex art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

5. F.V. deduce come primo motivo di ricorso la violazione e falsa applicazione dell'art. 1 del d.l. n. 338 del 1989, conv. in l. n. 389 del 1989, dell'art. 12 della l. n. 153 del

1969, dell'art. 2 comma 25 della l. n. 549 del 1995 e vizio di motivazione per avere la Corte d'appello di Lecce applicato il principio enunciato da questa Suprema Corte a

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 03 giugno 2019, n. 15120
Sezioni Unite nella sentenza 29/7/2002 n. 11199 a fattispecie diversa da quella che ne formava oggetto, omettendo di motivare e decidere in relazione all'esatto oggetto

del ricorso introduttivo ed alla relativa sentenza del Tribunale di Lecce.

Argomenta che nel caso in esame non si faceva questione di minimale retributivo, che era stato oggetto del decisum delle Sezioni Unite, essendo pacifico che il ricorrente

abbia applicato ai propri dipendenti la paga giornaliera ex art. 142 del C.C.N.L., ma di onere contributivo per i periodi non lavorati, in quanto l'Inail nella determinazione

dell'imponibile l'aveva commisurato a 40 ore settimanali, spostando sul datore di lavoro l'onere di provare la riconducibilità delle assenze dei lavoratori ai casi di esclusione

dell'onere contributivo previsto dalla legge, onere che sarebbe applicabile solo nel settore edile.

6. Come secondo motivo deduce la violazione e falsa applicazione degli articoli 324 e 342 c.p.c. e sostiene che la Corte d'appello non abbia valutato l'eccezione d'

inammissibilità del gravame, per avere l'Inail impugnato la sentenza del Tribunale con riguardo all'applicazione del minimale retributivo, pur vertendosi in ipotesi differente

e non avendo l'istituto chiesto di provare che le giornate di assenza fossero fittizie.

7. Il ricorso è infondato.

In relazione al secondo motivo, logicamente prioritario, si ricava dalle stesse deduzioni della parte ricorrente (v. pg. 2) che l'appello dell'Inail atteneva propriamente alla

possibilità di assoggettare a contribuzione la retribuzione virtuale relativa alle giornate di assenza dal lavoro, e dunque alla questione che è stata oggetto di disamina da

parte del giudice del gravame.

8. Il secondo motivo è parimenti infondato.

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 03 giugno 2019, n. 15120

Secondo la giurisprudenza di questa Corte che si è consolidata dopo l'arresto delle Sezioni Unite n. 11199 del 29/07/2002, l'importo della retribuzione da assumere come

base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei

contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale (c.d. "minimale contributivo"), secondo il riferimento ad essi fatto – con

esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale – dall'art. 1 del d.l. 9 ottobre 1989 n. 338 (convertito in legge 7 dicembre 1989 n. 389), senza le limitazioni derivanti

dall'applicazione dei criteri di cui all'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 (v. ex aliis Cass. n. 801 del 20/01/2012). La regola del minimale contributivo deriva dal

principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, ben potendo l'obbligo contributivo essere parametrato a importo superiore

a quanto effettivamente corrisposto dal datore di lavoro.

9. Tale principio opera, contrariamente a quanto sostenuto dalla parte ricorrente, sia con riferimento all'ammontare della retribuzione c.d. contributiva, sia con riferimento

all'orario di lavoro da prendere a parametro, che dev'essere l'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale se superiore.

10. E difatti, è evidente che se ai lavoratori vengono retribuite meno ore di quelle previste dal normale orario di lavoro e su tale retribuzione viene calcolata la

contribuzione, non vi può essere il rispetto del minimo contributivo nei termini sopra rappresentati.

11. Vale infatti anche con riferimento all'orario il principio stabilito dalla Corte

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 03 giugno 2019, n. 15120
Costituzionale nella sentenza 20 luglio 1992, n. 342, secondo il quale “una
retribuzione (...)

imponibile non inferiore a quella minima (è) necessaria per l’assolvimento degli
oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e
previdenziali, (in

quanto), se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile
inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non
poter in alcun

modo soddisfare le suddette esigenze”

12. Nel settore dell’edilizia, l’art. 29 del d.l. n. 244 del 1995, conv. in l. n. 341
del 1995, individua le ipotesi di esenzione dall’obbligo del minimale contributivo
– inteso

anche come obbligo di commisurare la contribuzione ad un numero di ore
settimanali non inferiore all’orario di lavoro normale stabilito dai contratti
collettivi nazionali

stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e
dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione – con disposizione,
avente chiara

finalità antielusiva, che è stata ritenuta da questa Corte di stretta
interpretazione, analogamente alle fonti normative cui essa rinvia (Cass. n.
9805 del 04/05/2011, Cass.

n. 10134 del 26/04/2018, e ancora, da ultimo, Cass. n. 4690 del 18/2/2019).
In proposito, è stato dunque escluso che una sospensione consensuale della
prestazione che

derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato di un
accordo tra le parti possa determinare la sospensione dell’obbligazione
contributiva (v. Cass. n.

21700 del 13/10/2009, Cass. n. 9805 del 04/05/2011 e successive conformi,
che hanno superato la diversa soluzione adottata dal Cass. n. 1301 del
24/01/2006).

13. La necessità di tipizzare le suddette ipotesi eccezionali è sorta nel settore
edile proprio perché ivi la possibilità di rendere la prestazione lavorativa è
normalmente

condizionata da eventi esterni che sfuggono al controllo delle parti.

14. Il fatto che per gli altri settori merceologici non vi sia analoga previsione non significa che sussista una generale libertà delle parti di modulare l'orario di lavoro e la

stessa presenza al lavoro così rimodulando anche l'obbligazione contributiva, considerato che questa seconda è svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta e

dev'essere connotata dai caratteri di predeterminabilità, oggettività e possibilità di controllo.

15. Anche nei settori diversi da quello edile, la contribuzione è dunque dovuta nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata della prestazione stessa che

costituiscono il risultato di un accordo tra le parti derivante da una libera scelta del datore di lavoro e non da ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo (quali

malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione). In tal senso, e considerata l'autonomia del rapporto contributivo rispetto a quello retributivo,

dev'essere rimodulato il principio affermato nel recente arresto n. 24109 del 03/10/2018.

16. Ove dunque gli enti previdenziali e assistenziali pretendano da un'impresa differenze contributive sulla retribuzione virtuale determinata ai sensi dell'art. 1 comma 1

del D.L. 09/10/1989, n. 338, anche con riferimento all'orario di lavoro, incombe al datore di lavoro allegare e provare la ricorrenza di un'ipotesi eccettuativa dell'obbligo, nel

senso sopra individuato.

17. La soluzione adottata nel caso dalla Corte territoriale è dunque conforme a diritto, considerato che l'esenzione dall'obbligo contributivo era nel caso sostenuta dal

datore di lavoro sulla base della necessità di adeguare la contribuzione alla prestazione effettivamente resa, nella ritenuta inesistenza di un "minimale mensile" di

riferimento, senza specificazione della derivazione delle assenze (che si

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 03 giugno 2019, n. 15120
riferivano determinate sia da calo di lavoro sia da necessità personali dei
lavoratori) da ipotesi

legali o contrattuali di sospensione della prestazione.

18. Segue coerente il rigetto del ricorso.

19. Le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

20. Sussistono i presupposti per il versamento, da parte del ricorrente,
dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dall'art. 13,
comma 1 quater, del d.P.R.

30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24
dicembre 2012, n. 228.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese del
giudizio di legittimità, che liquida in complessivi € 2.000,00 per compensi
professionali, oltre

ad € 200,00 per esborsi, rimborso delle spese generali nella misura del 15% ed
accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, del d.lgs. n. 115 del 2002 dà atto della
sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente
dell'ulteriore importo a titolo

di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1
bis dello stesso art. 13