

Contributi - Somministrazione irregolare - Intermediazione di manodopera - Permanente antiggiuridicità.

Tribunale di Monza - 18.07/23.08.08 n. 579 - Dott. Cella - M. (Avv. De Stefano) - INPS - SCCI (Avv.ti Vivian, Tommaselli) – ESATRI spa.

In tema di somministrazione disciplinata dagli artt. 20 e segg. del D.lg.vo n. 276/2003, l'INPS è legittimato ad accertare se sia stato costituito un rapporto diretto fra lavoratore e utilizzatore non solo nel caso di carenza del requisito formale della forma scritta per cui è comminata la nullità del contratto, ma anche nelle ipotesi di carenza dei requisiti sostanziali qualificanti la somministrazione regolare, stanti la permanenza del divieto di intermediazione di manodopera fuori dagli schemi rigidi voluti dal legislatore, sanzionata penalmente e l'autonomia del rapporto previdenziale rispetto a quello di lavoro; in ragione di tale autonomia l'Ente previdenziale può pretendere i contributi relativi al periodo temporale in cui si è accertata la subordinazione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro effettivo, mentre è rimessa al solo lavoratore la domanda di costituzione del rapporto di lavoro nei confronti di quest'ultimo, con ogni conseguente effetto.

FATTO

Con ricorso in data 27.3.07 M. C. & C. sas conveniva avanti il Giudice del lavoro del Tribunale di Monza INPS, SCCI spa e Esatri spa proponendo opposizione alla cartella di pagamento n. 068 2007 00013934 82 000 con la quale le era stato ingiunto il pagamento di euro 22.574,62 a titolo di contributi e accessori dovuti in relazione al rapporto con soci lavoratori della cooperativa I. che, inviati da un consorzio di cooperative (Gruppo consortile di imprese associate con sede in Lecco) con il quale essa ricorrente aveva stipulato un contratto d'appalto, avevano lavorato presso di lei, in quanto considerati suoi dipendenti.

Eccepiva un primo luogo che in base al D.lgs. 276/03 la legittimazione a far valere la nullità dello pseudoappalto e a richiedere la costituzione del rapporto di lavoro con la pseudo-committente era riservata al lavoratore interessato, cosicché l'ente previdenziale doveva ritenersene privo; nel merito sosteneva comunque che

l'attività svolta dai soci lavoratori della cooperativa era stata oggetto di un legittimo processo di esternalizzazione che nell'ambito della stessa l'organizzazione di mezzi che competeva all'appaltatore poteva essere desunta anche dal potere organizzativo e direttivo esercitato nei confronti dei lavoratori, che gli stessi non avevano del resto utilizzato strumenti di lavoro di essa ricorrente e che avevano comunque fornito servizi accessori rispetto al nucleo centrale dell'attività aziendale, da sempre affidata ai dipendenti; contestava inoltre il calcolo dei contributi operato dagli enti e chiedeva comunque che dall'importo dovuto fosse detratto quanto eventualmente già versato dalla cooperativa/consorzio. Concludeva quindi per la revoca della cartella.

Si costituivano INPS e SCCI spa, richiamando i principi sottesi alla vecchia disciplina dell'intermediazione, in parte rimasti validi, anche nell'ambito del D.lgs 276/03; in particolare ribadivano che indice sicuro di pseudoappalto era costituito dall'esercizio del potere direttivo dei lavoratori in capo all'appaltante; che sotto il diverso profilo della intermediazione, la stessa era consentita solo nelle forme della somministrazione e concludeva che nel caso di specie, in cui i lavoratori erano stati diretti dall'opponente, la stessa, per garantirsi tale opportunità, avrebbe dovuto acquisirli alla sua organizzazione mediante un contratto di somministrazione, di cui, peraltro, nella specie, mancavano i requisiti principali e cioè l'autorizzazione in capo al Gruppo Consortile e la forma scritta del relativo contratto. Negavano poi che la norma che attribuiva esclusivamente al lavoratore l'iniziativa volta alla costituzione del rapporto di lavoro potesse impedire all'ente previdenziale l'accertamento delle situazioni illegittime pregresse e concludeva quindi per il rigetto dell'opposizione.

Acquisiti agli atti i documenti prodotti dalle parti, espletati prova testimoniale e interrogatorio formale dell'opponente, la causa era discussa all'udienza del 18.7.08 all'esito della quale il giudice pronunciava sentenza come da separato dispositivo di cui era data pubblica lettura.

DIRITTO

La controversia ha ad oggetto l'impugnazione di una cartella di pagamento notificata da Esatri spa a M. C. & C. sas per contributi e accessori dovuti dalla stessa all'INPS in relazione al rapporto intercorso con alcuni lavoratori soci della cooperativa I. (inviati al lavoro presso la ricorrente dal Gruppo consortile di imprese associate con sede in Lecco, in forza di contratto d'appalto intercorso con la stessa)

ritenuto di lavoro subordinato.

In sintesi gli istituti resistenti ritengono che l'appalto col gruppo consortile sia uno pseudoappalto, in quanto la direzione dei lavoratori è in realtà rimasta in capo alla committente odierna opponente, non essendo mai stata esercitata né dalla cooperativa né dal gruppo consortile e che quest'ultimo abbia in realtà fornito un servizio di somministrazione di manodopera, in assenza dei relativi requisiti, con la conseguenza che si sarebbe instaurato un rapporto di lavoro subordinato tra i lavoratori e M. C. & C. sas, effettiva utilizzatrice delle sue prestazioni.

L'opponente eccepisce invece in primo luogo che l'Istituto non sarebbe legittimato a far valere la subordinazione, tale potere essendo dalla legge riconosciuto solo al lavoratore; in subordine sostiene di avere legittimamente esternalizzato un servizio, che, oltre tutto, è marginale rispetto al nucleo centrale della sua attività.

Deve in primo luogo rigettarsi l'eccezione di carenza di legittimazione attiva dell'INPS sollevata dall'opponente, il quale invoca gli artt. 27 e 29 del D.lgs. 276/03 che attribuirebbero tale potere in esclusiva al lavoratore, nella specie non essendosi verificata alcuna ipotesi di nullità del contratto, di generale rilevabilità. Mentre infatti in caso di difetto di forma scritta del contratto di somministrazione, la legge prevede espressamente che lo stesso è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (art. 21, IV comma), nei diversi casi di somministrazione irregolare, è riconosciuta al lavoratore una azione diretta nei cfr dell'utilizzatore (la legge precisa: "anche solo, dell'utilizzatore", quindi senza necessità di litisconsorzio col somministratore - formale datore di lavoro) per richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro con lui ex tunc. Il risultato è dunque lo stesso, ma nel secondo caso l'iniziativa sembra rimessa al solo lavoratore, il che ha indotto alcuni commentatori a escludere la possibilità di una iniziativa autonoma dell'ente previdenziale.

Come sottolineato dalla difesa dell'INPS, l'opponente trascura peraltro la piena autonomia del rapporto previdenziale da quello di lavoro, recentemente ribadita dalla suprema Corte (in una ipotesi simile ma regolata dalla disciplina previgente di cui alla L. 1369/1960 e sia pure ad altri fini e cioè a proposito del termine di decadenza di cui all'art. 3 L. 1369/1960) con la sentenza n. 996/07 (1), nella quale la Corte sottolinea *che "quando l'istituto assicurativo faccia valere la sua qualità di soggetto autonomo del correlativo rapporto - per fonte, causa, soggetti e contenuto differente da quello pur connesso di lavoro - non soggiace al giudicato (di inesistenza del rapporto di lavoro*

subordinato intervenuto tra il lavoratore e il suo datore di lavoro) e rimane pertanto autonomamente legittimato a chiedere l'accertamento del proprio diritto (cfr in tali sensi Cass. 6029/1984 (2) cui adde tra le innumerevoli decisioni applicative dell'autonomia del suddetto rapporto previdenziale: Cass. 9774/02, 4141/01, 970/86)".

La pronuncia rileva poi come proprio l'autonomia di tali rapporti (previdenziale/di lavoro) abbia soprattutto in questa materia indotto il legislatore ad utilizzare come abituale tecnica legislativa quella della regolazione autonoma e specifica degli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, lasciando impregiudicata la posizione dell'ente previdenziale e la generale disciplina sull'esercizio dei suoi diritti nascenti dal rapporto previdenziale; tra gli esempi di questa tecnica, la sentenza ha citato proprio gli artt. 25 e 27 in materia di somministrazione di lavoro.

Il D.lgs 276/03, regolando specificamente il rapporto di lavoro, nulla ha innovato circa la generale disciplina del rapporto previdenziale e circa l'autonomo potere dell'INPS di farne accertare i presupposti e dunque l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Già queste osservazioni indurrebbero a ritenere, quindi, la permanenza della legittimazione dell'INPS.

Per fondare la contraria tesi dell'esclusività della legittimazione del lavoratore, l'opponente ha introdotto un ulteriore argomento, richiamando in proposito alcune tesi della dottrina (citata a pag.3 del ricorso) secondo cui dalla legittimazione attiva in capo al lavoratore si ricaverebbe la qualificazione in termini di "annullabilità" anziché di "nullità" della violazione, la più grave sanzione essendo del resto espressamente limitata alla mancanza di forma scritta del contratto di somministrazione; ne conseguirebbe per questa via l'esclusività del potere di richiedere l'annullamento in capo al solo lavoratore.

Sotto il primo profilo, la tesi non ha alcuna forza dimostrativa, dando già per scontato il risultato che dovrebbe dimostrare; l'esclusività della legittimazione del lavoratore è infatti già posta come presupposto della pretesa "annullabilità", dai cui si pretenderebbe poi di farla discendere.

Quanto poi al fatto che l'unica ipotesi di nullità prevista dal D.lgs 276/03 per la somministrazione sia quella della mancanza di forma scritta, si tratta di conclusione non condivisibile in questi termini assoluti. E vero che per il contratto di somministrazione è prevista ad substantiam la forma scritta, che in mancanza la legge prevede espressamente che lo stesso è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (art. 21, IV comma); è anche vero che nel testo

originario era prevista la nullità anche per la mancata indicazione di una serie di elementi (quelli da a) ad e) del I comma) e che il D.lgs 251/04 ha abolito questa previsione.

Quindi è vero che sotto il profilo formale, l'unico caso relativo al contratto di somministrazione che determina la costituzione del rapporto diretto lavoratore-utilizzatore ex tunc è la assoluta mancanza del contratto scritto; ma gli elementi da a) ad e) dell'art. 21 I comma restano pur sempre rilevanti, come motivi di sostanza, la loro mancanza comportando l'irregolarità della somministrazione ex art. 27. Se dunque, ad esempio, non si può ritenere nullo il contratto di somministrazione, per il solo fatto che non indica gli estremi dell'autorizzazione dell'agenzia, la somministrazione sarà comunque irregolare ove realizzata - come somministratore- da soggetto non abilitato come avvenuto in questo caso.

Lo schermo della somministrazione può dunque essere eliminato e accertata la realtà del rapporto diretto tra lavoratore e utilizzatore non solo per ragioni formali, ma anche e soprattutto per ragioni sostanziali, che sono quelle che qualificano la somministrazione come irregolare, tra cui in primis l'inesistenza di autorizzazione in capo al somministrante.

Autorevoli autori hanno sostenuto che, in questi casi, nonostante la mancanza di una espressa sanzione in tal senso, si verifichi comunque la nullità della somministrazione irregolare e ciò perché il D.lgs 278/2003 ha lasciato in sostanza intatto il divieto di rapporti interpositori proprio della disciplina previgente, consentendo la dissociazione tra la figura dell'utilizzatore della prestazione e quella di datore di lavoro (la cui normale coincidenza rappresenta il contenuto della subordinazione di cui all'art. 2094 c.c.) solo nei casi tassativi previsti dalla legge, al di fuori dei quali quella dissociazione contrasterebbe con norma imperativa e dovrebbe essere considerata nulla.

La continuità tra la vecchia e la nuova disciplina (da cui può dunque ritenersi consegua la conferma della sanzione della nullità) è stata del resto affermata da alcune pronunce della Suprema corte, se pure ancora riguardanti la L. 1369/1960; ci si riferisce in particolare a passaggi della già citata sentenza 996/2007 laddove la Corte rileva, a proposito della somministrazione che dalla sua *"irregolare utilizzazione possono scaturire gli illegittimi effetti della interposizione della manodopera regolati dalla disciplina della legge n 1369 ora abrogata"* e ad altri della sentenza delle SSUU n.

22910/06, laddove, a proposito della nuova disciplina di cui al D.lgs 276/03, si precisa che *"la indicata disciplina, pur presentandosi come una innovazione, seppure rilevante...si configura anche nell'attuale assetto normativo come una eccezione non suscettibile né di applicazione analogica, né di interpretazione estensiva, cosicché allorquando si fuoriesca dai rigidi schemi voluti dal legislatore per la suddetta disarticolazione (cioè dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore) si finisce per rientrare in forme illecite di somministrazione di lavoro come avviene in ipotesi di somministrazione irregolare ex art. 27 o di comando in violazione di tutto quanto prescritto dall'art. 30; fattispecie che giusto quanto sostenuto in dottrina, continuano ad essere assoggettate a quei principi enunciati in giurisprudenza in tema di divieto di intermediazione di manodopera"*.

Nel caso in esame oltre tutto, proprio perché non è un'agenzia autorizzata alla somministrazione, il gruppo consortile non ha stipulato un contratto scritto di somministrazione, ma un contratto diverso (d'appalto) e quindi manca addirittura il contratto scritto di somministrazione; questo argomento è valido in tutti i casi in cui la somministrazione irregolare si sia realizzata mediante un apparente contratto d'appalto tra il committente utilizzatore delle prestazioni dei lavoratori e l'appaltatore che si è in realtà limitato a somministrare manodopera.

In alternativa, considerando la fattispecie sotto il profilo della problematica appalto/pseudoappalto, si rileva che non vi è in questo caso alcuna norma che sancisca espressamente nullità, tanto meno di natura formale.

Anche in questo caso, è peraltro possibile per il lavoratore dimostrare la inesistenza dell'appalto e la sussistenza di un diretto rapporto di lavoro col committente, sulla base dei criteri di cui agli artt. 29 e 84 D.lgs. 276/03.

In tutti i casi, dunque, (nullità espressamente prevista; irregolarità della somministrazione, inesistenza di un appalto genuino) il risultato finale è identico: l'accertamento della realtà del rapporto diretto tra utilizzatore e lavoratore, in assenza di una effettiva interposizione (quando manca addirittura il relativo contratto scritto) o aldilà dello schema interpositorio - utilizzato al di fuori dei casi previsti dalla legge - o della apparenza di diverso contratto, simulato.

Le cautele di cui la legge ha circondato la stipula di questi contratti, disciplinando attentamente la somministrazione e l'appalto genuino, la persistenza del divieto di rapporti interpositori che se ne può dedurre e dunque la continuità con la disciplina

previgente inducono a ritenere che in tutti i casi predetti, la sanzione sia quella della nullità, rilevabile quindi anche dall'ente previdenziale.

Contro questa conclusione, non sembra possibile enfatizzare la differenza tra la disposizione che prevede, in caso di nullità per ragioni formali del contratto di somministrazione, la costituzione automatica del rapporto di lavoro ex tunc con l'effettivo datore e quella che, in caso di somministrazione irregolare (art 27) o pseudoappalto (art.29), prevede lo stesso risultato, ma come effetto dell'azione giudiziaria del lavoratore.

Aldilà del fatto che non sembra prudente, a fronte di testi legislativi che presentano imprecisioni terminologiche, sopravvalutare questioni classificatorie (nullità/annullabilità; nullità assoluta/relativa; somministrazione irregolare/fraudolenta; sentenza dichiarativa/costitutiva), resta il fatto che anche l'ipotesi di somministrazione irregolare come pure di pseudoappalto sono sanzionate penalmente (artt. 18, commi 1, 2 e 5 bis), il che già induce a propendere per la loro nullità.

Qualora poi si volesse ritenere, nonostante tutto quanto osservato, la prevalenza dell'interpretazione letterale della norma e quindi nel caso di somministrazione irregolare, l'annullabilità ad istanza del solo lavoratore e pertanto l'impossibilità per l'ente previdenziale, in assenza della sua iniziativa, di chiedere l'accertamento della sussistenza dei presupposti del rapporto previdenziale, si porrebbero problemi di costituzionalità della norma, se non altro per contrasto con l'art. 24 della Costituzione. E' peraltro possibile e doverosa una interpretazione costituzionalmente orientata della stessa, che può essere interpretata nel senso di rimettere al solo lavoratore (e non all'ente previdenziale) la domanda di "costituzione" del rapporto di lavoro, ovvero il riconoscimento anche per il futuro degli effetti del costituito rapporto di lavoro: solo il lavoratore potrà quindi pretendere, ad esempio, di continuare a prestare la sua attività con tutti i diritti conseguenti. L'ente previdenziale, in forza della sua autonoma legittimazione, potrà peraltro pretendere i contributi per quel segmento temporale del rapporto che di fatto si è svolto come subordinato ed agire a tutela di questo suo diritto: la nullità della somministrazione o dello pseudoappalto (e la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con l'utilizzatore/committente) saranno fatti quindi valere dall'ente previdenziale non a tutti i possibili effetti, ma ai limitati fini necessari a fondare la sua pretesa contributiva (si è parlato in questo caso di nullità virtuale).

Fatta questa lunga premessa occorre verificare in concreto se l'appalto tra M. C. &

C. sas e Gruppo Consortile sia stato genuino o se invece sia intercorso un diretto rapporto di subordinazione tra M. C. & C. sas e i lavoratori formalmente dipendenti della cooperativa I. e se dunque il Gruppo Consortile abbia in realtà svolto una attività di somministrazione alla quale non era autorizzato.

Deve premettersi, per dare una cornice di carattere generale ai problemi affrontati in questa controversia , che, il D.lgs 276/03 , nel venire incontro alle esigenze di maggior flessibilità delle imprese, prevedendo figure contrattuali mediante le quali l'imprenditore acquisisce prestazioni lavorative al di fuori dello schema tipico del lavoro subordinato, ha distinto il caso in cui lo stesso voglia comunque mantenere il potere di direzione e controllo sui lavoratori - nel qual caso dovrà fare ricorso alla somministrazione che, come già il lavoro interinale, glielo consente - da quello in cui, invece, gli è sufficiente un controllo finale sull'opera e il servizio fornitigli, nel qual caso farà ricorso all'appalto.

I primi commentatori hanno peraltro previsto il rischio di pseudoappalti; l'imprenditore potrebbe fare infatti ricorso solo in apparenza ad un appalto (scaricando entro certi limiti sull'appaltatore la responsabilità dei rapporti di lavoro), ma in realtà mantenerne il controllo e la direzione; potrebbe cioè ottenere gli stessi vantaggi della somministrazione senza i relativi costi e senza le relative garanzie per il lavoratore.

La distinzione tra le due figure ex art 29 è segnata *"dalla organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che può anche risultare in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto*

- dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto,

- nonché per la assunzione da parte del medesimo appaltatore del rischio d'impresa".

L'art. 84 che si intitola "Interposizione illecita e appalto genuino" prevede poi che con decreto del Ministero del lavoro siano adottati *"codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino che tengano conto della rigorosa verifica della*

- reale organizzazione dei mezzi

- e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore". In entrambe le norme si sottolinea quindi il requisito del rischio d'impresa; a questo nella prima si aggiunge il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori, mentre nella seconda si aggiunge - in modo più completo e che sembra alludere anche alla

necessaria proprietà di strumenti di lavoro - all'organizzazione dei mezzi.

Sono dunque chiari a questo punto i criteri alla luce dei quali occorre valutare le risultanze istruttorie.

In proposito sono stati acquisiti i contratti d'appalto stipulati da M. C. & C. sas con Gruppo Consortile (doc.3 e 4 ric) in data 25.2.03 e quindi 14.6.04; con gli stessi l'azienda aveva affidato al Gruppo Consortile l'esecuzione di un servizio che l'appaltatore si impegnava ad eseguire per il tramite di una società consorziata: il servizio consisteva nell'esecuzione di lavori di pulizia, facchinaggio, movimentazione merci, manutenzione ordinaria, soluzione delle problematiche di imballaggio, confezionamento e assemblaggio di merci "(I contratto) ed è descritto in termini grosso modo analoghi anche nel II; lo stesso doveva essere svolto dalla società consorziata con organizzazione e gestione proprie: in particolare la stessa doveva retribuire direttamente i propri collaboratori che avrebbero operato senza alcun vincolo di subordinazione nei cfr. del committente; quanto al corrispettivo, il I contratto rimandava a quello risultante dalla lettera d'offerta che l'appaltatore aveva fatto pervenire alla committente, nel II contratto si prevedeva uno specifico accordo semestrale tra le parti.

E' poi pacifico che, nonostante tali previsioni, né il consorzio né la società consorziata hanno esercitato alcun potere di controllo e direzione dei lavoratori impiegati, il legale rappresentante dell'opponente e il figlio che collabora con lui hanno onestamente ammesso che nessuno del consorzio né della cooperativa si sono mai recati presso la loro sede.

E' pertanto pacifico che i lavoratori (e in particolare M. che ha lavorato per 2 anni presso la ricorrente), ha svolto il lavoro che la stessa gli ha assegnato (pulizia di tavole di legno asiatiche e lavori accessori di magazzino), secondo orari, modalità e direttive tutte indicate dall'azienda che era la sua unica interlocutrice sul lavoro.

Confermano tale conclusione le modalità di pagamento previste nel contratto d'appalto che erano su base oraria, in sostanza l'opponente non pagava al consorzio un servizio, ma le ore lavorate dal dipendente inviato; il compenso era infatti commisurato ad ora.

La circostanza risulta dalla deposizione di M. M. (che accenna al prezzo orario) e dalla deposizione dei testi Z. e C., la prima ispettrice DPL e il secondo ispettore INPS.

E' stato infatti rinvenuto presso il consorzio un tariffario che prevedeva il prezzo orario a seconda del tipo di manodopera fornita: è anzi su questa base che poi gli enti hanno ricostruito le ore lavorate (dividendo l'importo globale pagato per la tariffa oraria) e quindi i contributi dovuti.

E' quindi dimostrato che nel caso di specie non sussistevano i requisiti dell'appalto genuino di cui all'art. 29 D.lgs. 276/03; in particolare né il consorzio né la cooperativa hanno diretto né controllato i lavoratori inviati; gli stessi non hanno neppure assunto alcun rischio d'impresa, ricevendo un compenso orario per ogni ora di lavoro prestata dal lavoratore inviato.

E' dunque anche provato che, anziché la funzione tipica dell'appaltatore, il Gruppo Consortile ha assunto quella del somministratore, senza avere la relativa autorizzazione.

E' venuta meno così la garanzia prevista dall'ordinamento per i lavoratori somministrati; gli stessi cui una agenzia di somministrazione autorizzata avrebbe garantito tutela retributiva e previdenziale, ne sono rimasti sostanzialmente privi.

La teste Z. ha infatti riferito che i lavoratori avviati dal consorzio presso le varie imprese erano inquadrati dalle cooperative come collaboratori, che il loro compenso era qualificato in gran parte come trasferta cosicché solo sul residuo era versata, quando lo era, la contribuzione alla gestione separata.

In causa è stato quindi accertato a quanto ammontano i versamenti effettuati sulla posizione di M. alla gestione separata; l'INPS ha quindi depositato un conteggio in cui, considerati questi versamenti e la loro incidenza sugli accessori, è quantificata la somma ancora effettivamente dovuta.

La giurisprudenza è infatti ormai costante nel ritenere che, benchè l'obbligo contributivo faccia esclusivo carico all'effettivo datore di lavoro, tuttavia le somme pagate dal datore di lavoro apparente hanno effetto satisfattivo ex art. 1180 c.c. I comma, nei limiti, ovviamente, degli importi versati (Cass. 657/08 che richiama, tra le altre, Cass. 5915/04 e 12735/06), tale conclusione è poi obbligata a seguito dell'introduzione dell'art. 27 II comma D.lgs 276/03).

L'importo complessivamente da decurtare dalla cartella è stato quantificato dall'INPS, senza opposizione dell'opponente in euro 1117,09; per il residuo, la cartella deve essere confermata.

L'esito della lite, in considerazione della buona fede dell'opponente che non avendo mai

avuto dipendenti (dep M. M.) non era supportata da consulenti e si è quindi comportata in modo sprovveduto, venendo sostanzialmente raggirata del Gruppo Consortile, giustifica una parziale compensazione delle spese di lite (per metà); il residuo quantificato in euro 1200 specificati al dispositivo deve essere rimborsato all'INPS.

(OMISSIS)

(1) V. in q. Riv., 2007, p. 169

(1) Idem, 1985, p. 603