



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FOGGIA
SEZIONE LAVORO

in persona della giudice, dott.ssa Valentina di Leo, all'udienza del **18 febbraio 2021**, tenuta ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 221 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 128 del 19 maggio 2020, SO n. 21/L), coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, che consente lo svolgimento delle udienze civili, che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti, mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

mediante deposito contestuale della stessa nella causa per la controversia di lavoro iscritta al n. **5570/2017 R.G.L.**, cui sono state riunite le cause nn. **8892/2018 e 1434/2019**, vertenti

TRA

██████████ in proprio e in qualità di rappresentante legale della ██████████
rappresentato e difeso dagli avvocati ██████████
██████████, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████
██████████

OPPONENTI

E

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI ██████████ in persona del legale
rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dalla Funzionaria ██████████

OPPOSTO

(giudizi nn. 5570/2017 R.G.L., 8892/2018 e 1434/2019)

██████████ S.P.A., con l'avv. ██████████

OPPOSTA

(giudizio n. 8892/2018)

OGGETTO: opposizione ad ordinanza ingiunzione e a cartella

CONCLUSIONI: come in atti

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 28.7.2017, [REDACTED] in proprio e in qualità di rappresentante legale della [REDACTED] ha adito il Tribunale di Foggia, in funzione di Giudice del Lavoro, proponendo opposizione avverso l'ordinanza-ingiunzione n. 205/2017 notificata il 6.7.2017, con la quale l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di [REDACTED] e ha ingiunto di pagare l'importo di € 1.532,20 per aver impiegato senza preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro i lavoratori [REDACTED] dal 24/02/2016 e per mancata ottemperanza alla diffida di cui all'art.13 d.lgs. n. 124/2004 nelle forme previste dall'art. 22 d.lgs. n. 151/2015 relativamente al lavoratore [REDACTED]

Costitutosi in giudizio, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di [REDACTED] ha contestato la fondatezza dell'opposizione, chiedendone il rigetto, con condanna dell'opponente al pagamento, in suo favore, delle spese del giudizio.

Con ricorso depositato il 24.9.2018, la "[REDACTED] s.r.l." ha impugnato la cartella di pagamento n. 04320180010209369001, conseguente alla ridetta ordinanza ingiunzione, chiedendone l'annullamento, previa sospensione dell'esecuzione del ruolo.

Nel relativo giudizio si sono costituiti sia l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di [REDACTED] che [REDACTED] S.P.A., i quali – sulla base di articolate argomentazioni - hanno resistito alle avverse pretese, invocandone il rigetto.

Con ricorso depositato l'8.2.2019, [REDACTED] ha impugnato la cartella di pagamento n. 04320180010209369000, conseguente alla medesima ordinanza ingiunzione, chiedendone l'annullamento, previa sospensione dell'esecuzione del ruolo.

Nel relativo giudizio si è costituito solo l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di [REDACTED] che – sulla base di articolate argomentazioni - ha resistito alle avverse pretese, invocandone il rigetto.

Disattese le istanze di sospensione della esecutività dell'ordinanza ingiunzione e dell'esecuzione del ruolo, nonché le istanze istruttorie avanzate dalle parti, le cause sono state riunite per connessione soggettiva e oggettiva.

Quindi la causa è stata rinviata all'odierna udienza, tenuta ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 221 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 128 del 19 maggio

2020, SO n. 21/L), coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, che consente lo svolgimento delle udienze civili, che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti, mediante lo scambio e il deposito in telematico di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni.

Pertanto, verificata la regolare comunicazione del decreto di fissazione della trattazione scritta della causa e acquisite brevi note di trattazione delle parti, la causa è stata decisa come da sentenza contestuale depositata telematicamente.

* * *

Preliminarmente, va dichiarata l'infondatezza della preliminare eccezione di incompetenza funzionale del giudice del lavoro, sollevata dall'Agenzia delle Entrate.

Ed invero, per un verso, la questione non attiene a problemi di competenza, ma alla ripartizione degli affari all'interno dello stesso ufficio di tribunale.

Per altro verso, nel caso di specie, le tabelle organizzative del Tribunale di Foggia prevedono l'attribuzione alla sezione lavoro delle controversie aventi ad oggetto opposizioni a ordinanze ingiunzione ogni qual volta si tratti di sanzioni conseguenti alla violazione della normativa di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale o, comunque, si renda necessario un accertamento, sia pure *incidenter tantum*, del rapporto di lavoro di natura subordinata (ovvero di singoli aspetti di tale rapporto).

Nel merito, l'opposizione a ordinanza ingiunzione è fondata e deve essere accolta sulla base delle argomentazioni di cui alle sentenze n. 2833/2020 (est. dott.ssa [REDACTED]) e 2881/2020 (est. dott.ssa [REDACTED]), rese da questo Tribunale in analoghe fattispecie, che si condividono e di seguito si trascrivono, con gli opportuni adattamenti, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.

Va, anzitutto, rilevato che l'opponente non ha contestato l'infrazione contestata, ossia l'omessa preventiva comunicazione d'instaurazione del rapporto di lavoro dei lavoratori [REDACTED] [REDACTED] dal 24/02/2016.

È, inoltre, incontestato (oltre che documentato) che la parte opponente, in relazione alla violazione oggetto di giudizio e prima della notifica dell'ordinanza-ingiunzione impugnata, ha ricevuto la diffida di regolarizzazione di cui all'art. 13 d.lgs. 124/2004 e ha pagato l'importo ridotto di €. 3.000,00 come determinato all'interno della menzionata diffida, con ciò volendosi avvalere del beneficio previsto dall'art. 13, comma 3, del d. lgs. 124/2004 per l'ottemperanza alla diffida.

A fronte di tanto, l'Ispettorato resistente - tenuto conto del predetto avvenuto pagamento dell'importo di €. 3.000,00 e non ritenendo avvenuta l'*integrale* ottemperanza alla diffida precedentemente indirizzata all'opponente (per non avere, quest'ultima, mantenuto in servizio il dipendente Panunzio

Giuseppe per tre mesi) – ha emesso e notificato l’ordinanza-ingiunzione oggetto di giudizio, intimando, per la medesima violazione, il pagamento della restante somma di € 1.532,20.

Ciò premesso, deve osservarsi come l’art. 22 del d.lgs. 151/2015, modificando l’articolo 3 d.l. n. 12/2002, conv. dalla l. 73/2002, ha reintrodotto la diffidabilità della “maxi-sanzione” per lavoro irregolare.

Il datore di lavoro può, infatti, regolarizzare il rapporto di lavoro con i dipendenti di fatto trovati, in sede di ispezione, a prestare lavoro nero, potendo usufruire del beneficio dell’ammissione al pagamento dei minimi edittali delle pene.

Si precisa che il meccanismo premiale che consente al datore di lavoro di beneficiare del pagamento della sanzione ridotta parte dalla diffida rivolta dagli ispettori al datore di lavoro a stipulare: un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale se con riduzione dell’orario non superiore al 50%; ovvero un contratto a termine a tempo pieno purché di durata non inferiore a 3 mesi.

In entrambi i casi, i lavoratori assunti dovranno essere mantenuti in servizio per almeno tre mesi. La norma prevede, infine, che la prova dell’avvenuta regolarizzazione, nonché del pagamento delle sanzioni (in misura minima), dei contributi e dei premi dovrà essere fornita entro 120 giorni.

Nel caso di specie, è documentalmente provato (e comunque non contestato) che il datore di lavoro ha regolarizzato i rapporti di lavoro con i lavoratori [REDACTED] mediante comunicazione Uni-Lav. indicante quale data di inizio della prestazione di lavoro il 24.2.2016 e data cessazione 30.6.2016 e ha pagato la somma di €. 3.000,00 ai fini dell’accesso ai benefici di cui alla diffida ex art. 13 cit.

Ciò che, tuttavia, l’ITL contesta è il mancato mantenimento in servizio, per almeno tre mesi, del lavoratore [REDACTED] il quale è stato licenziato in data 18.5.2016.

Sul punto, la circolare n. 26/2015 del Ministero del Lavoro (doc. 2, fascicolo dell’ITL) prevede che *“l’adempimento alla diffida costituisce elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima che, in qualche misura, bilancia gli oneri sostenuti dal datore per il mantenimento del rapporto di lavoro. Ne consegue che, in assenza di un effettivo mantenimento del rapporto di lavoro per almeno 3 mesi entro il centovesimo giorno dalla notifica del verbale, qualunque ne sia la ragione, non potrà ritenersi adempiuta la diffida”*.

Detta interpretazione espone il datore di lavoro al mancato rispetto della procedura di regolarizzazione, con perdita dei benefici connessi (primo fra tutti, il pagamento delle sanzioni al minimo edittale), senza che vi sia una responsabilità soggettiva del datore di lavoro in termini di dolo o colpa.

In altri termini, rispetto al provvedimento di diffida ex art. 13 d.lgs. n. 124/2004, il Ministero del Lavoro ha ritenuto che tale atto costituisca elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima e che, pertanto, in assenza dell'effettivo mantenimento in servizio del lavoratore per almeno tre mesi, *qualunque ne sia la ragione*, il datore di lavoro non potrebbe fruire del beneficio premiale.

Tuttavia, questo significherebbe addossare alla parte datoriale anche la responsabilità di atti risolutivi del rapporto di lavoro posti in essere dal lavoratore, quali le dimissioni volontarie, ovvero non addebitabili al datore di lavoro, come il licenziamento per giusta causa del dipendente che sia incorso in gravi mancanze.

Tale opzione interpretativa, però, sembra scostarsi dalle regole di imputazione della responsabilità degli atti negoziali.

Sarebbe, infatti, irragionevole imputare al datore di lavoro una sanzione (che non può prescindere dalla sussistenza dei requisiti soggettivi del dolo o quantomeno della colpa) in caso di mancanza assoluta di sua responsabilità.

Nel caso di specie, risulta *per tabulas* che in data 18.5.2016 il dipendente [REDACTED] è stato licenziato per giusta causa, per aver abbandonato improvvisamente ed ingiustificatamente il luogo di lavoro in data 30.3.2016 e per insubordinazione, avendo rivolto alla propria datrice di lavoro frasi offensive nella medesima giornata (v. documenti 2, 3 fascicolo di parte opponente).

Pertanto, nella fattispecie in esame, la risoluzione del rapporto di lavoro è addebitabile esclusivamente al lavoratore, non essendo ragionevole ritenere che, nel caso di gravi violazioni del vincolo fiduciario da parte del lavoratore, il datore di lavoro debba rinunciare ad esercitare una sua legittima prerogativa (licenziamento) per non perdere i benefici premiali connessi all'ottemperanza alla diffida.

Del resto, e per rispondere alle argomentazioni addotte dall'ITL a sostegno della propria tesi, il generico ed astratto dubbio sulla genuinità dell'evento risolutivo non appare sufficiente, in assenza di specifici e concreti elementi (che era onere dell'ITL fornire), ad inficiare la validità del ragionamento che precede.

Pertanto, l'ordinanza-ingiunzione opposta deve essere annullata, avendo ottemperato l'odierno opponente, per quanto nella sua sfera giuridica, alla diffida di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004.

Ne consegue l'annullamento (anche) delle cartelle esattoriali connesse, in quanto, con l'annullamento del titolo sotteso alle stesse, è venuto meno il presupposto fondante la legittimità della pretesa esecutiva.

Ogni ulteriore questione resta, pertanto, assorbita.

Le spese di lite possono essere integralmente compensate tra le parti, essendo ravvisabili *«altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni»*, ai sensi dell'art. 92, comma 2, c.p.c. (nella formulazione

successiva alla sentenza della Corte Cost. 19 aprile 2018, n. 77) nella natura strettamente interpretativa della controversia e nella circostanza che la condotta dell'ITL (e, di riflesso, dell'Agente della Riscossione) è stata determinata dalla necessità di adeguarsi alle indicazioni impartite a livello ministeriale con la circolare n. 26/2015.

P.Q.M.

La Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando nella presente controversia, ogni ulteriore istanza o eccezione disattesa, così provvede:

- accoglie i ricorsi riuniti e, per l'effetto, annulla l'ordinanza-ingiunzione n. 205/2017 e le cartelle esattoriali n. 04320180010209369001 e n. 04320180010209369000, conseguenti a detta ordinanza;
- dichiara integralmente compensate tra le parti le spese di lite.

Foggia, 18 febbraio 2021.

LA GIUDICE DEL LAVORO

dott.ssa Valentina di Leo