

AULA 'B'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. GABRIELLA MARCHESE	- Presidente -
Dott. ATTILIO FRANCO ORIO	- Consigliere-
Dott. MARIA CASOLA	-Rel. Consigliere-
Dott. FABRIZIO GANDINI	- Consigliere -
Dott. LUCA ARIOLA	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 25960-2021 proposto da:

S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati

- ricorrente -

contro

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, in persona del suo Presidente e legale rappresentante pro tempore, in proprio e quale mandatario della S.C.C.I. S.P.A. - Società di Cartolarizzazione dei Crediti I.N.P.S., rappresentati e difesi dagli avvocati

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 444/2021 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 15/04/2021 R.G.N. 684/2020;

Oggetto

SOMMINISTRAZIONE
DI MANODOPERA.
CONTRIBUTI
PREVIDENZIALI.
DURC.

R.G.N.25960/2021

Cron.
Rep.
Ud 12/03/2026
CC

2026
1310



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio
del 12/03/2026 dal Consigliere Dott. MARIA CASOLA.

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 444/2021, la Corte d'appello di Milano, in accoglimento del gravame proposto dall'I.N.P.S., ha riformato la sentenza n. 2601/19 del Tribunale di Milano, ha dichiarato cessata la materia del contendere con riguardo alle pretese contributive ridotte in autotutela, con provvedimenti del 17.6.2019 e 2.7.2019 ed ha rigettato, nel resto, il ricorso proposto da spa in primo grado.

2. In particolare, la Corte territoriale, ricostruita la vicenda storica oggetto di giudizio, ha ritenuto sussistente la responsabilità della società per le accertate violazioni previdenziali, col correlato venir meno del presupposto della regolarità contributiva e con la conseguente perdita del diritto a godere delle agevolazioni contributive relative a tutto il personale, per il periodo oggetto di accertamento ispettivo.

Il giudice d'appello ha dichiarato, poi, la cessazione della materia del contendere per le pretese contributive avanzate, in quanto ridotte in autotutela dall'I.N.P.S. con provvedimenti del 17.6.2019 e 2.7.2019.

3. La società s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione articolando tre motivi. L'I.N.P.S. resiste con controricorso.

4. Al termine della camera di consiglio, il collegio ha riservato il deposito dell'ordinanza nel termine previsto dall'art.380-bis, ultimo comma, c.p.c.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. La vicenda che forma oggetto del presente giudizio trae origine dalla somministrazione, da parte dell'Agenzia in favore di s.r.l., di ventuno lavoratori adibiti



alla commessa , presso il cantiere di Monfalcone, Numero registro generale 25960/2021
per il periodo dal 1° dicembre 2012 al 31 gennaio 2014. Numero sezionale 1310/2026
Numero di raccolta generale 9057/2026

2. Con verbale ispettivo dell'11.5.2015, veniva rilevata in Data pubblicazione 10/04/2026
capo alla società una serie di violazioni previdenziali,
riguardanti i lavoratori somministrati per il contestato sotto-
inquadramento, per assenze, trasferte e rimborsi chilometrici
ingiustificati.

3. I conseguenti addebiti contributivi venivano estesi alla
somministratrice Lavorint, con verbale del 15/12/2017, con
contestuale revoca degli sgravi goduti, nel medesimo periodo,
per tutti gli altri lavoratori assunti con regime agevolato, in
applicazione del regime sanzionatorio dell'evasione.

4. A seguito dell'impugnazione proposta dalla
somministratrice, il primo giudice ha escluso la responsabilità
solidale della somministratrice per gli aspetti inerenti
all'esecuzione delle prestazioni ed ha, comunque, escluso che
le violazioni accertate potessero comportare la decadenza da
tutte le agevolazioni fruite, in forza dei precedenti DURC
positivi. Infine, la sentenza ha ritenuto non provate, da parte
dell'I.N.P.S., l'incongruenza tra le mansioni e le qualifiche e le
altre irregolarità contestate attinenti alle trasferte.

5. Su appello dell'Istituto, la Corte milanese ha riformato la
sentenza di primo grado, *in primis*, riaffermando la
responsabilità solidale del somministratore e dell'utilizzatore,
ai sensi dell'art. 23, comma 3, d.lgs. n. 276 del 2003, per le
obbligazioni previdenziali, essendo il primo, quale datore di
lavoro, obbligato in via principale.

6. A tali fini, il giudice d'appello ha evidenziato che tutti gli
aspetti contestati in sede ispettiva erano noti o comunque
agilmente controllabili *per tabulas* dalla somministratrice, in



relazione alle diverse voci oggetto delle contestazioni avanzate nel verbale ispettivo.

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

7. Riaffermata, peraltro, la modalità di distribuzione dei carichi probatori gravanti sulle parti *in subiecta materia*, la Corte ha anche ritenuto corretta la valutazione dell'I.N.P.S. circa il venir meno della generale posizione di regolarità contributiva della società, con ogni conseguente cessazione del titolo per fruire degli sgravi, applicati a tutto il personale, nel periodo oggetto degli addebiti.

8. Infine, il giudice d'appello ha dichiarato cessata la materia del contendere in ordine alle pretese contributive oggetto di riduzione nel giugno e luglio 2019 in sede di autotutela.

9. Tanto premesso, col primo motivo, la società deduce la violazione e falsa applicazione degli artt. 20, 21 e 23 del d.lgs. n. 276/2003, nonché dell'art. 2967 c.c., per non avere la Corte ritenuto sussistente la responsabilità esclusiva dell'utilizzatore, in caso di violazione dell'obbligo d'informazione ed in relazione a differenze contributive derivanti dalla fase esecutiva del rapporto di lavoro e per avere erroneamente ritenuto che l'onere probatorio circa gli inquadramenti gravasse sul datore di lavoro.

10. Il motivo è infondato.

Ai fini della decisione, è necessario premettere che, con l'entrata in vigore degli artt. 20 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003, il legislatore ha introdotto una generale forma di interposizione di manodopera, denominata «somministrazione di lavoro» e definita come la «fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine» (art. 20, comma 1, lettera a).



11. L'istituto, come già ricostruito da questa Corte, « si basa su uno schema triangolare risultante dal collegamento di due paralleli contratti bilaterali: un contratto di lavoro, a termine o sine die, stipulato tra il lavoratore e un'Agenzia a ciò appositamente autorizzata (il rapporto di lavoro dipendente si incardina con l'Agenzia: il prestatore di lavoro è assunto e resta dipendente dell'Agenzia, soggetto somministratore); un contratto commerciale, anch'esso a termine o a tempo indeterminato, stipulato tra due imprese (l'Agenzia autorizzata e l'impresa utilizzatrice) e avente ad oggetto la "messa a disposizione" (cd. invio in missione) del lavoratore somministrato. Il contratto di somministrazione vero e proprio è solo il contratto commerciale stipulato tra somministratore e impresa utilizzatrice. Si realizza, in tal modo, quella netta dissociazione tra la titolarità formale del rapporto di lavoro e l'effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa, che la legge n. 1369 del 1960 vietava» (n. 10056 del 2025).

12. Ora, ciò che è fondamentale considerare ai fini della questione posta, è che, in questa fattispecie, la titolarità formale del rapporto resta in capo all'Agenzia, nella forma di lavoro subordinato, mentre la prestazione lavorativa è resa dal lavoratore somministrato in favore dell'utilizzatore (o committente), soggetto che rimane tuttavia terzo rispetto al rapporto formale e che «instaura con il lavoratore un "rapporto di mero fatto", esercitando su di esso i poteri di direzione e controllo ed essendo responsabile nei confronti dei terzi dei danni dal medesimo arrecati nell'esercizio delle sue mansioni» (ult. cit.).

13. Nella ricostruzione dei riferimenti normativi essenziali, non può, poi, essere omissa il richiamo all'art. 25, primo comma, del medesimo d.lgs. n. 276, secondo cui gli oneri



contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario.

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

14. Per un'esigenza fondamentale di protezione e maggior garanzia del lavoratore, la legge ha, poi, introdotto accanto alla responsabilità primaria e diretta del datore di lavoro, cioè l'Agenzia, un regime di solidarietà tra somministratore e utilizzatore in relazione alla corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali (art. 23, comma 3).

15. La recente pronuncia di questa Corte n. 10056 del 2025 ha rimarcato la particolare valenza di questa garanzia di tutela del lavoratore somministrato, realizzata, sul piano della effettività, attraverso la previsione della natura solidale della obbligazione retributiva e contributiva e ciò sin nella versione originaria della norma (in tal senso Cass. n. 34564/2022 e n. 34562/2022; n. 10669 del 19 aprile 2024).

16. Inoltre, per quanto qui rileva rispetto alla materia del contendere, va anche richiamato il comma 6 dell'art. 23, vigente all'epoca dei fatti, che prevede che, «nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori».



17. Infine, sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

18. A fronte di questo quadro regolativo, sinteticamente tratteggiato, si pone nella specie, *in primis*, la questione se, in caso di eventuale violazione degli obblighi informativi, previsti dall'art. 23, comma 6, possa ritenersi sussistente la responsabilità esclusiva dell'utilizzatore per gli obblighi contributivi conseguenti.

19. Il Collegio ritiene che tale possibilità non sussista, in quanto la norma richiamata è cristallina nell'imposizione di un regime di responsabilità esclusiva a carico dell'utilizzatore, solo per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

20. Di contro, il regime relativo al rapporto previdenziale resta del tutto estraneo all'ambito applicativo del comma 6 dell'art. 23, restando regolato dalle disposizioni sopra richiamate.

21. Alla luce del quadro regolativo illustrato, deve rilevarsi che la Corte meneghina, nell'affermazione della responsabilità dell'appellata relativamente alle omissioni contestate scaturenti dal contestato inquadramento, ha fatto esatta applicazione dei principi regolatori della materia, sopra sunteggiati, con le precisazioni di seguito esposte.

22. Nello specifico, il giudice d'appello ha, innanzi tutto, correttamente precisato, con argomento in sé assorbente, che, rispetto alle obbligazioni previdenziali, è il somministratore ad assumere la veste di obbligato principale,



quale datore di lavoro, pur in regime di solidarietà col co-obbligato soggetto utilizzatore.

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

23. In aggiunta rispetto a questo dirimente profilo, la Corte ha poi sviluppato una serie di altre considerazioni sulla conoscenza o conoscibilità, da parte della , del disallineamento tra qualifica e mansioni, in ciò censurando il *dictum* espresso in primo grado, affermativo dell'attinenza di detti profili all'esecuzione delle prestazioni lavorative secondo le indicazioni dell'utilizzatrice.

24. In realtà, come premesso, le disposizioni vigenti non prevedono alcuna forma di esonero dalla regola generale di responsabilità del somministratore per tutti gli obblighi nascenti dai rapporti di lavoro ed in particolare proprio per le obbligazioni contributive.

Invero, l'unica ipotesi di responsabilità esclusiva dell'utilizzatore è quella tipizzata dal menzionato art. 23, comma 6, ma la stessa non può essere invocata nella presente fattispecie, in quanto, come anticipato, si tratta di una disposizione eccezionale di esonero del datore di lavoro somministratore, relativa ai soli obblighi retributivi o risarcitori verso i dipendenti, non estensibile all'obbligazione contributiva, di natura autonoma ed inderogabile.

25. Il primo motivo, pur con le precisazioni ora richiamate, non può, dunque, essere accolto.

26. Transitando all'esame del secondo motivo, la parte ricorrente allega che erroneamente l'obbligo contributivo sarebbe stato riferito anche a permessi non retribuiti ed altre assenze non giustificate.

27. La doglianza non è accoglibile.

28. L'art. 1 del d.l. n. 338 del 1989, convertito dalla legge n. 389 del 1989, nel definire il concetto di minimale contributivo



stabilisce: «La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più 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».

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

29. Secondo il costante orientamento di questa Corte, al quale si intende dare continuità, con riferimento alla questione controversa «la contribuzione è dovuta anche in caso di assenze o di sospensione concordata della prestazione che non trovino giustificazione nella legge o nel contratto collettivo, bensì in un accordo tra le parti che derivi da una libera scelta del datore di lavoro (Cass.15120/19 che, sulla scorta di quanto affermato da Cass.13650/19, ha superato il diverso principio di Cass.24109/18; da ultimo v. Cass.4676/21)» (Cass. n. 8106 del 2023).

30. Anche di recente, si è ulteriormente ribadito (n. 32726 del 2025, in un caso di responsabilità solidale da appalto), che l'obbligazione contributiva, commisurata alla retribuzione che al lavoratore spetterebbe sulla base della generale della contrattazione collettiva vigente, è dovuta anche nei casi di mancata esecuzione della prestazione lavorativa e corresponsione della relativa retribuzione, dipendente da cause diverse da quelle previste dalla legge o dal contratto collettivo, in considerazione della natura indisponibile dell'obbligazione contributiva stessa. Trattasi di principio operante anche con riferimento all'orario di lavoro ed all'obbligo di contribuzione, dovuta anche in caso di assenze o di sospensione concordata della prestazione che non trovino



giustificazione nella legge o nel contratto collettivo, bensì in un accordo tra le parti, che derivi da una libera scelta del datore di lavoro (n. 16859 del 2020).

31. Peraltro, a fronte della generalità di questa regola non sono possibili deroghe se non nei casi espressamente previsti. Per esempio, l'art. 25 dispone che «Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo».

32. D'altra parte, lasciare che le parti possano incidere con propri atti sulla certezza dei rapporti contributivi contrasterebbe col basilare principio d'indisponibilità ed inderogabilità del sistema contributivo.

33. Nel caso in esame la corte territoriale, all'esito delle articolate considerazioni svolte e ritenendo "priva di rilevanza, ai fini per cui è causa, la sospensione consensuale delle prestazioni lavorative, al di fuori delle ipotesi tassative di esonero da contribuzione", ha applicato i principi di diritto esposti, in coerenza con l'orientamento giurisprudenziale legittimità ormai consolidato.

34. Deve, in ogni caso, darsi atto che, nella valutazione delle risultanze processuali da parte della Corte milanese, non si ravvisa alcun margine di violazione della regola di riparto dei carichi probatori, ex art. 2697 c.c., in quanto «la violazione della regola processuale viene in rilievo nelle sole fattispecie in cui il giudice del merito, in assenza della prova del fatto controverso, applichi la regola di giudizio basata sull'onere della prova, individuando come soccombente la parte onerata della prova, secondo le regole di scomposizione delle fattispecie basate sulla differenza tra fatti costitutivi ed eccezioni; è in tale eventualità che il soccombente può dolersi



della non corretta ripartizione del carico della prova (Cass. n. 16432 del 2023; S.U., n. 20867 del 2020; n. 26769 del 2018).

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

35. Nell'ipotesi di causa, il *decisum* della Corte territoriale è sorretto dalla piena valutazione delle risultanze istruttorie, considerate peraltro incontroverse: sulla decisione non hanno, dunque, influito la distribuzione dell'onere probatorio e le conseguenze del suo eventuale mancato assolvimento.

36. Si aggiunga che la valutazione dei documenti e delle varie risultanze probatorie, in particolare di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involge apprezzamenti di fatto riservati al giudice del merito, il quale, nel porre a fondamento della propria decisione una fonte di prova con esclusione di altre, non incontra altro limite che quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere tenuto a discutere ogni singolo elemento o a confutare tutte le deduzioni difensive, dovendo ritenersi implicitamente disattesi tutti i rilievi e circostanze che, sebbene non menzionati specificamente, sono logicamente incompatibili con la decisione adottata (*ex multis*, Cass. n. 17097 del 2010).

37. Pertanto, anche il secondo motivo va respinto.

38. Quanto al terzo ed ultimo motivo, la ricorrente denuncia la violazione di legge con riguardo al capo della sentenza ove è stata confermata la legittimità e correttezza del disconoscimento, da parte dell'I.N.P.S., del diritto a fruire degli sgravi contributivi, per il periodo qui considerato, per tutti i lavoratori per i quali la società aveva fruito di benefici contributivi, anche se estranei al novero dei ventuno dipendenti oggetto del contratto di somministrazione qui considerato e nonostante l'emissione di DURC regolare.

39. Il motivo è infondato.



40. L'art. 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006, ^{Numero registro generale 25960/2021}
^{Numero sezionale 1310/2026}
^{Numero di raccolta generale 9057/2026}
^{Data pubblicazione 10/04/2026}
dispone, nel testo, qui applicabile *ratione temporis*, vigente
fino al 1° settembre 2024 (per il periodo successivo, valendo,
invece, le modifiche introdotte dall'art. 29, c. 1, del d.l. n. 19
del 2024, convertito dalla legge n. 56 del 2024): «A decorrere
dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti
dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono
subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del
documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli
altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti
collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o
aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni
sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori
comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».
Questa disposizione ha introdotto una disciplina generale e
unitaria per l'accesso a tutti i benefici normativi e contributivi,
imponendo, oltre al rispetto degli obblighi di legge e degli
accordi e contratti collettivi nazionali, il possesso del DURC.
Attraverso questo strumento, l'ordinamento richiede, quindi,
la necessaria e costante regolarità contributiva, quale
presupposto imprescindibile per il godimento degli sgravi da
parte del datore di lavoro (Cass. 25/10/2018 n. 27107).
L'art. 1, comma 1176, della legge n. 296 cit. prevede
l'adozione di un decreto ministeriale per la definizione delle
modalità di rilascio e dei contenuti analitici del Documento e,
alla presente fattispecie, trova applicazione, *ratione temporis*,
il decreto ministeriale 24 ottobre 2007, che, in particolare,
precisa, all'art. 4, che il DURC attesta la regolarità dei
versamenti dovuti agli Istituti previdenziali e, all'art. 5
individua i Requisiti di regolarità contributiva, oggetto
dell'attestazione da parte degli Istituti competenti.



Tanto ricordato, la parte ricorrente invoca, innanzi tutto, un'interpretazione ragionevole della norma del comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296 cit., in particolare sostenendo che il rilascio del DURC positivo dovrebbe consentire «di ritenere assorbita la corretta applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative» (ossia la condizione ... che gli ispettori hanno ritenuto non soddisfatta nel caso di specie»).

Numero registro generale 25960/2021
Numero sezionale 1310/2026
Numero di raccolta generale 9057/2026
Data pubblicazione 10/04/2026

41. In sostanza, secondo l'assunto sostenuto in ricorso, «l'emissione di un DURC positivo consente altresì di ritenere soddisfatti gli adempimenti periodici posti a carico del datore di lavoro, non solo dalla legge, ma anche dalla contrattazione collettiva», pertanto, - si argomenta - poiché «la . ha operato, durante tutto il periodo a cui il verbale si riferisce, in forza di DURC positivi regolarmente emessi dagli istituti competenti», per conseguenza il godimento dei benefici contributivi, ad avviso della parte, dovrebbe ritenersi avvenuto nel rispetto dei requisiti posti dalla legge.

42. L'assunto non è fondato.

43. Infatti, intanto, nel caso di specie, come dà atto la sentenza impugnata, con verbale ispettivo dell'11.5.2015, è stata contestata una serie di violazioni della disciplina vigente, che hanno un'incidenza sugli obblighi contributivi, e non, come preteso dalla ricorrente, su meri obblighi contrattuali.

44. Ma, soprattutto ed in ogni caso, il Collegio non ravvisa ragioni per discostarsi dal costante orientamento di questa Corte, anche di recente ribadito (sentenza n. 2678 del 2026) secondo il quale il DURC, quale documento che certifica la regolarità contributiva del datore di lavoro, è indispensabile per quest'ultimo per poter accedere a qualsivoglia sgravio o beneficio contributivo.



La menzionata recente sentenza n. 2678, richiamando un precedente orientamento (ord. n. 30273 del 2024), ha, peraltro, precisato che non è attribuito "al rilascio del DURC un valore costitutivo, che esso non può logicamente possedere, trattandosi di atto di certazione inerente ai rapporti contributivi, che il datore di lavoro intrattiene con gli enti previdenziali ed essendo soggetto, come tutti gli atti di certazione in materia previdenziale, al principio secondo cui, in caso di contestazione, resta sempre demandata all'accertamento giudiziale la verifica della reale consistenza delle situazioni di fatto e di diritto oggetto della certazione, trattandosi di presupposti di altrettante obbligazioni ex lege" (cfr. in tal senso già Cass. nn. 6785 del 1991, 8218 del 2003, 15768 del 2007, 14295 del 2011, 9235 del 2021)».

Questa Corte ha anche più volte ribadito che «il mero possesso del DURC, di per sé solo, non può essere inteso come dimostrazione ex se della regolarità contributiva e non può, quindi, essere considerato elemento che impedisce, di fatto, all'Istituto previdenziale di procedere al recupero di sgravi che risultino indebitamente fruiti, a ciò ostando le peculiari funzioni e finalità del documento nonché la lettera stessa dell'art. 1, comma 1175, cit. che qualifica il Durc come condizione necessaria ma non sufficiente per fruire dei benefici contributivi, posto che è altresì richiesta "l'assenza di violazioni nelle predette materie" e restano "fermi gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi» (n. 30459 del 2025 che richiama la n. 30788 del 2024).

45. Nello specifico, il D.M. richiamato, all'art. 7, dopo avere disposto che «ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive di cui all'art. 1 il DURC ha validità mensile», al successivo comma 3, prevede che, in mancanza



dei requisiti di regolarità contributiva, di cui all'art. 5, i soggetti preposti «prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento del documento già rilasciato ai sensi dell'art. 3, invitano l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a quindici giorni».

Nel caso di specie, non vi sono specifici profili controversi attinenti all'invito alla regolarizzazione, ma, in ogni caso, la mancata segnalazione dell'irregolarità ostativa al rilascio del DURC, da parte dell'I.N.P.S., non determina l'inesigibilità delle differenze contributive rispetto agli sgravi, né, in assenza dello specifico procedimento di cui all'art. 7 del d.m. 24 ottobre 2007, di natura eccezionale, può consentirsi una regolarizzazione *ex post* ed in qualsiasi tempo (da ultimo, Cass. n. 33315/2025), «in contrasto con l'esigenza che è insita nella norma dell'art. 1 co. 1175, con riferimento alla necessaria e costante regolarità contributiva, quale presupposto dell'applicazione degli sgravi contributivi. Semmai, la violazione degli obblighi procedurali da parte dell'ente previdenziale può comportare una sua responsabilità risarcitoria, per l'impedimento creato al realizzarsi della fattispecie sanante e perdita della *chance* di fruire degli sgravi, ove si dimostri che l'inadempimento dell'ente ha comportato causalmente un tale danno» (n. 27107 cit.), ma non è questo l'oggetto di questa controversia.

46. Dunque, correttamente i giudici territoriali, una volta accertata l'esistenza di una irregolarità nel pagamento dei contributi per il periodo in questione, hanno reputato legittima la richiesta di pagamento degli sgravi fruiti per quel periodo, discendendo tale conclusione non già da una presunta retroattività del DURC, ma semplicemente dal suo valore di accertamento (necessariamente *ex post*) di una irregolarità



che di per sé è ostativa alla fruizione degli sgravi (cfr. in tal senso già Cass. n. 12591 del 2024, in motivazione).

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

47. Infine, deve essere vagliata l'ulteriore questione posta, se cioè, una volta accertata l'irregolarità contributiva, ne debba derivare la decadenza dal diritto agli sgravi solo con riferimento alle posizioni per le quali vi sia stata la contestazione o relativamente a tutto il personale, dandosi atto che la recente ordinanza interlocutoria n. 6286 del 2026 si riferisce a profili diversi da quelli qui in rilievo, e ciò sia per la diversità temporale d'incidenza della *quaestio iuris* ivi posta, sia per il differente aspetto controverso, in quel giudizio, propriamente attinente al procedimento di regolarizzazione previsto nei decreti ministeriali attuativi, anche nel periodo intertemporale, questione non direttamente posta in questa sede.

48. Ciò detto, è sufficiente ribadire che l'art. 1, comma 1175, cit., subordina tutti i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC e all'osservanza "degli altri obblighi di legge".

49. La necessaria e costante regolarità contributiva, non disgiunta dal pieno rispetto di tutti gli obblighi di legge, definisce, quindi, un tratto caratterizzante dell'impresa virtuosa, consentendole di poter godere nel mercato di benefici, con funzione incentivante e premiale.

50. Nella logica di sistema, quindi, in caso di difetto della generale posizione di regolarità contributiva in capo al datore di lavoro o di violazione "degli altri obblighi di legge", necessariamente opera una decadenza generale dal diritto di fruire dei benefici, con riferimento a tutta la compagine aziendale.



51. Nè è decisivo, alla luce della peculiarità dell'odierna controversia, il richiamo contenuto in ricorso alla norma del comma 10, dell'art. 6 del d.l. n. 338 del 1989, attinente, per ambito soggettivo e temporale, a diversa fattispecie.

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

52. Nel caso in esame, come puntualmente osservato dalla sentenza impugnata, all'esito di un accertamento in fatto non contestabile innanzi a questa Corte, per i limiti connaturati alla funzione del giudizio di legittimità, essendo stata riscontrata l'irregolarità contributiva, nei termini chiariti, correttamente è stato ritenuto venuto meno il diritto agli sgravi per il medesimo periodo e per tutta la compagine aziendale.

53. Infine, risulta corretta la decisione impugnata anche nella parte relativa alla valutazione di correttezza del regime sanzionatorio applicato, essendosi la Corte attenuta al principio, più volte affermato, secondo cui «in tema di evasione ed omissione contributiva previdenziale ex art. 116 della l. n. 388 del 2000, ricorre la prima ipotesi quando il datore di lavoro ometta di denunciare all'I.N.P.S. rapporti lavorativi in essere e relative retribuzioni corrisposte, mentre va ravvisata la seconda, più lieve, qualora l'ammontare dei contributi, di cui sia stato omesso o ritardato il pagamento, sia rilevabile dalle denunce o registrazioni obbligatorie» (Cass. n. 5281 del 2017; n. 30459 del 2025).

54. Il ricorso va quindi complessivamente respinto.

55. Le spese di lite, ai sensi dell'art. 91 c.p.c., seguono la soccombenza della parte ricorrente e si liquidano in favore del controricorrente come in dispositivo, tenuto conto del valore della causa.

56. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, inserito dall'art. 1, comma 17 della l. n. 228 del 2012, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento,



da parte della parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-bis, dello stesso articolo 13, se dovuto.

Numero registro generale 25960/2021

Numero sezionale 1310/2026

Numero di raccolta generale 9057/2026

Data pubblicazione 10/04/2026

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso;

Condanna la parte ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 6.000,00 (seimila) per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in euro 200,00 ed agli accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, inserito dall'art. 1, comma 17 della l. n. 228 del 2012, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-bis, dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 12 marzo 2026.

LA PRESIDENTE

Gabriella Marchese

