

# LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ in ambito Inail

**È** capitato a tutti noi consulenti di dover gestire le comunicazioni a Inps e Inail per quelle aziende che cessano, per un periodo più o meno lungo, di avere in forza dei lavoratori dipendenti.

## LE INDICAZIONI INPS

L'eventualità della sospensione è ben disciplinata dall'Inps che, in occasione dell'emergenza Covid, è ritornata sugli adempimenti richiesti nei casi qui in trattazione con il messaggio n. 3462 del 27.09.2020, ove leggiamo che *lo "stato" in cui si trova l'azienda viene codificato attraverso una numerazione avente il significato di seguito sinteticamente riportato:*

1. **azienda attiva**, che opera regolarmente con dipendenti;
1. **azienda cessata in via provvisoria**, a seguito della comunicazione o dell'accertamento della cessazione di attività con dipendenti;
2. **azienda cessata in via definitiva**, a seguito della comunicazione o dell'accertamento della cessazione di attività con dipendenti. Il codice viene inserito (accettato) se in precedenza era stata registrata la cessazione preliminare e deve essere attribuito soltanto dopo aver accertato la mancanza di pendenze con l'Istituto;
3. **azienda sospesa**, che ha temporaneamente sospeso l'attività con dipendenti;
4. **azienda riattivata**, che ha ripreso l'attività con dipendenti.

Fatta questa doverosa premessa l'Istituto fornisce le indicazioni di carattere generale, relativamente ai limiti temporali entro i quali le matricole sospese possono essere correttamente riattivate, ovvero, le matricole cessate provvisoriamente devono essere definitivamente cessate.

Nello specifico ci viene detto che

*- è possibile operare la riattivazione di una matricola che risulti sospesa da non più di 18 mesi;*

*- è necessario trasformare lo stato di una matricola da sospesa a cessata provvisoria, laddove la sospensione risulti per un periodo superiore a 18 mesi (18 mesi + 1 giorno);*

*- è necessario cessare definitivamente le matricole che si trovano nello stato di cessata provvisoria da oltre 6 mesi, laddove l'azienda risulti cancellata in CCIAA.*

L'Istituto precisa anche che:

*non è escluso, per singole fattispecie, provvedere secondo tempistiche differenti, laddove vi siano comprovati elementi, da valutarsi a cura delle singole strutture provinciali.*

Absolutamente apprezzabile l'elasticità nell'approccio a questa casistica, cosa non sempre riscontrabile nelle indicazioni di prassi dell'Istituto di Previdenza.

## LE INDICAZIONI INAIL

A differenza dell'Istituto di previdenza, l'Inail non prevede la fattispecie della *sospensione*. Secondo il TU Inail una Ditta, una Polizza, una Pat o è aperta o è chiusa, con tutte le conseguenze del caso. All'art. 12 del D.P.R. n. 1124/1965 si prevede infatti che i datori devono:

*denunciare all'Istituto assicuratore le successive modificazioni di estensione e di natura del rischio già coperto dall'assicurazione e la cessazione della lavorazione non oltre il trentesimo giorno da quello in cui le modificazioni o variazioni suddette si sono verificate.*



**E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.**

*(R. Zero, "Il coraggio delle idee")*

## UNA PROPOSTA AL MESE

L'applicazione rigorosa di questa regola comporta onerosi adempimenti:

- se un'azienda del settore Artigianato non dovesse più occupare lavoratori dipendenti (o assimilati) dovrà cessare la *Polizza Dipendenti*. In caso di riassunzione dovrà quindi procedere all'apertura di una nuova Polizza dipendenti;

- se si tratta di una ditta del Commercio o dell'Industria la mancanza di lavoratori dipendenti o assimilati (soci o co.co.co.), occorrerà cessare l'intera ditta e presentare l'autoliquidazione. In caso di nuove assunzioni riaprirà la posizione chiedendo all'Inail la riattivazione del *Codice ditta*.

In entrambi i casi l'azienda perderà l'oscillazione del tasso per prevenzione.

Il fatto che i controlli delle Sedi Inail non risultino così puntuali su tutto il territorio nazionale non ci deve trarre in inganno. Questa è la regola, anche se capita spesso che, in tutti quei casi in cui la riassunzione è prevista in tempi brevi, si saltino a piè pari gli adempimenti previsti dal T.U. e quindi non si proceda né alla cessazione né alla riattivazione. Ciò non toglie che questo *escamotage*, utilizzato impropriamente dalle aziende, possa portare all'applicazione di sanzioni per violazione dell'articolo 12 citato.

Poniamo ad esempio il caso che la prevista assunzione avvenga a distanza di molto tempo rispetto l'ultima cessazione. Se per l'intero anno successivo all'ultimo licenziamento non dovessero registrarsi nuove assunzioni, la denuncia salari verrebbe presentata a zero, il che comporterebbe la richiesta da parte della sede di chiarimenti. Questo controllo potrebbe nascere anche dalla denuncia di un monte salari che si discostasse significativamente da quello dell'anno precedente.

Analogo problema sorgerebbe qualora la prevista assunzione non avvenisse mai, la ditta

fosse costretta a cessare definitivamente la posizione e, onde evitare la sanzione, cercasse di "barare" sulla data. In questo caso i controlli Inail sugli archivi messi a disposizione di Registro Imprese della CCIAA, dell'Inps e dei Centri per l'Impiego, farebbero emergere il ritardo nella presentazione della cessazione.

**LA NOSTRA PROPOSTA**

La richiesta è fin troppo ovvia ovvero che anche nei confronti dell'Inail venga attivata la procedura di comunicazione di *sospensione* (ed eventuale riattivazione) *dell'attività*, fissando come termine massimo della stessa un periodo di 18 mesi oltre il quale la posizione verrà considerata *cessata provvisoria*. Tale stato passerebbe poi, dopo oltre 6 mesi di parcheggio nello stato di *cessata provvisoria*, nello stato di *cessata in via definitiva* laddove l'azienda risulti cancellata in CCIAA.

Analogamente a quanto previsto per l'Inps, anche in questo caso sarebbe gradito quel minimo di elasticità – come già codificata dall'Inps – che consenta tempistiche differenti, laddove vi siano comprovati elementi, da valutarsi a cura delle singole strutture provinciali.

Un piccolo passo alla volta verso l'eliminazione di quella burocrazia inutile che impone alle stesse strutture territoriali dell'Inail un lavoro oneroso a fronte di un adempimento che porterebbe, in funzione dell'obbligo di procedere con l'autoliquidazione in corso di anno, ad un incasso anticipato del premio a saldo per quelle aziende che si trovassero momentaneamente senza personale.

Peraltro, una anticipazione di cassa pressoché irrilevante sul bilancio qualora la sospensione avvenisse verso fine anno ma che rappresenterebbe un passo ulteriore verso un rapporto meno burocratico con l'utenza.