

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ AI FINI INAIL: UNA SEMPLIFICAZIONE NECESSARIA PER IMPRESE E PROFESSIONISTI

DI **PAOLO REJA** CONSULENTE DEL LAVORO IN ABBIATEGRASSO (MI)



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")

La questione non riguarda l'esclusione dall'obbligo assicurativo, ma la possibilità di introdurre uno strumento amministrativo che consenta di distinguere, con maggiore precisione, tra cessazione definitiva dell'attività e sospensione temporanea del rischio assicurato.

UNA QUESTIONE PRATICA ANCORA APERTA

Nel sistema degli adempimenti assicurativi e previdenziali, la gestione delle interruzioni dell'attività rappresenta da sempre un tema delicato per imprese e consulenti del lavoro. Il rapporto assicurativo con l'Inail è strutturato principalmente attorno a eventi quali l'inizio, la variazione o la cessazione dell'attività lavorativa. Tuttavia, nella prassi possono verificarsi situazioni nelle quali l'attività non cessa definitivamente, ma viene soltanto sospesa per un periodo limitato. L'osservazione è semplice ma rilevante: l'Inail è un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Proprio perché l'assicurazione è collegata all'esistenza di un rischio, può essere ragionevole interrogarsi sulla possibilità di disciplinare anche i periodi nei quali tale rischio sia temporaneamente assente, purché la sospensione sia dichiarata, tracciabile e controllabile.

L'ATTUALE IMPOSTAZIONE NORMATIVA: CESSAZIONE E COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

La normativa vigente impone al datore di lavoro di comunicare all'Inail la cessazione dell'at-

tività lavorativa entro trenta giorni dal verificarsi della variazione. Il riferimento è l'art. 12 del D.P.R. n. 1124/1965, unitamente alla Delibera Inail n. 376/2002, al D.M. 19 settembre 2003 e alla circolare Inail n. 59/2003.

In caso di cessazione dell'attività, i soggetti assicuranti devono presentare la denuncia di cessazione entro 30 giorni e comunicare le retribuzioni entro il giorno 16 del secondo mese successivo, contestualmente agli adempimenti di autoliquidazione del premio.

IL NODO OPERATIVO: CESSAZIONE O SOSPENSIONE?

Il punto critico riguarda la distinzione tra cessazione definitiva e sospensione temporanea dell'attività. La normativa vigente disciplina la cessazione dell'attività aziendale e, quindi, il venir meno dell'obbligo assicurativo. Tuttavia, nella pratica possono verificarsi situazioni diverse, nelle quali l'attività non è definitivamente chiusa, ma soltanto interrotta per un periodo limitato. In questi casi, ricondurre automaticamente la fattispecie alla cessazione può risultare eccessivamente rigido e non sempre coerente con la realtà aziendale.

Un esempio concreto è quello dei condomini. ➤

In tali contesti il datore di lavoro coincide con l'assemblea condominiale e i tempi tecnici di convocazione e deliberazione possono superare i trenta giorni, soprattutto quando l'interruzione dell'attività non è programmata. In assenza di uno strumento specifico di sospensione, il rischio di una comunicazione tardiva e della relativa sanzione diventa quindi concreto.

La sospensione, intesa come cessazione temporanea del rischio assicurato, consentirebbe di rappresentare in modo più aderente alla realtà aziendale una situazione diversa dalla chiusura definitiva dell'attività. In assenza di lavorazioni in corso, di dipendenti assicurati o di rischio temporaneamente presente, l'obbligo contributivo dovrebbe poter essere gestito attraverso uno strumento amministrativo coerente e proporzionato.

GLI ADEMPIMENTI OGGI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE

In caso di cessazione, il datore di lavoro è tenuto a rispettare termini operativi puntuali. Se il termine per l'adempimento cade di sabato o in giorno festivo, l'adempimento è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.

- la denuncia di cessazione deve essere presentata all'Inail entro 30 giorni;
- la dichiarazione delle retribuzioni deve essere trasmessa entro il giorno 16 del secondo mese successivo alla cessazione;
- in caso di ritardo nella denuncia, il premio può restare dovuto fino al decimo giorno successivo alla cessazione;
- il Libro unico del lavoro deve essere conservato per 10 anni dall'ultima registrazione effettuata.

PERCHÉ INTRODURRE UNA SOSPENSIONE INAIL

L'introduzione di una procedura di sospensione dell'attività ai fini Inail potrebbe rappresentare una misura di semplificazione amministrativa. Non si tratterebbe di sottrarre le imprese all'obbligo assicurativo, ma di riconoscere formalmente che vi possono essere

periodi nei quali l'attività lavorativa assicurata non viene svolta.

• **Maggiore coerenza tra realtà aziendale e posizione assicurativa:** la posizione Inail sarebbe allineata alla situazione effettiva dell'impresa.

• **Riduzione degli adempimenti impropri:** le aziende non sarebbero costrette a comunicare una cessazione quando l'attività è solo temporaneamente interrotta.

• **Minore rischio di contenzioso o irregolarità:** una procedura chiara ridurrebbe dubbi interpretativi, omissioni e ritardi.

• **Semplificazione per consulenti del lavoro e intermediari:** la gestione sarebbe più precisa nei casi di attività stagionali, temporanee o discontinue.

• **Allineamento con una logica assicurativa moderna:** la sospensione sarebbe collegata all'assenza temporanea del rischio, purché dichiarata e controllabile.

UNA POSSIBILE SOLUZIONE OPERATIVA

In termini operativi, la sospensione potrebbe essere gestita mediante una comunicazione telematica dedicata, distinta dalla denuncia di cessazione, con indicazione della data di inizio, della causa della sospensione, dell'eventuale data presunta di ripresa e della dichiarazione di assenza di lavorazioni soggette a rischio assicurativo.

La ripresa dell'attività dovrebbe essere comunicata prima del riavvio delle lavorazioni, così da consentire all'Inail di mantenere la piena tracciabilità della posizione. La procedura potrebbe inoltre prevedere controlli successivi e sanzioni in caso di dichiarazioni non veritiere, evitando utilizzi distorti dell'istituto.

IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO

Il consulente del lavoro avrebbe un ruolo essenziale nel verificare la reale sussistenza dei presupposti della sospensione, assistere il datore di lavoro nella corretta qualificazione dell'evento e presidiare il rispetto delle tempistiche comunicative. La nuova procedura non ridurrebbe ►

quindi i controlli, ma li renderebbe più coerenti con la situazione effettiva dell'impresa.

La distinzione tra cessazione, variazione e sospensione assumerebbe quindi valore non solo amministrativo, ma anche sostanziale. Una corretta classificazione dell'evento eviterebbe di chiudere posizioni ancora potenzialmente attive o, al contrario, di mantenere aperti rapporti assicurativi non più giustificati dalla presenza di rischio.

CONCLUSIONI

L'attuale disciplina Inail è fondata su obblighi comunicativi precisi in caso di cessazione dell'attività, con termini e modalità operative ben definiti. Tuttavia, l'evoluzione del mercato del lavoro e la crescente diffusione di attivi-

tà discontinue, stagionali o soggette a interruzioni temporanee rendono opportuna una riflessione sull'introduzione di un istituto specifico di sospensione.

Prevedere una sospensione dell'attività ai fini Inail consentirebbe di distinguere correttamente tra chiusura definitiva e fermo temporaneo, rendendo il sistema più flessibile, più aderente alla realtà delle imprese e più semplice da gestire per professionisti e intermediari. Non si tratterebbe di ridurre le tutele assicurative, ma di rafforzare la coerenza del sistema: quando il rischio lavorativo esiste, l'assicurazione deve operare; quando il rischio è temporaneamente assente, dovrebbe essere possibile rappresentarlo con uno strumento amministrativo chiaro, tracciabile e regolato.