



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

L'azienda deve versare i contributi se c'è sospensione dell'attività?

Autore: Redazione | 19/10/2020



In caso di sospensione dell'attività lavorativa, anche se concordata con i dipendenti, è necessario versare il minimale contributivo?

L'azienda presso cui lavori ha deciso di sospendere l'attività per qualche mese e ti ha fatto firmare un accordo dinanzi ai sindacati? Ti chiedi se, durante questo periodo, ti saranno comunque versati i **contributi previdenziali** all'Inps? La risposta è contenuta in una recente ordinanza della Cassazione **[1]**.

In particolare, alla Corte è stato chiesto se **l'azienda deve versare i contributi se c'è sospensione dell'attività**. Ecco qual è stata la risposta.

La vicenda: l'azienda che non paga i contributi ai dipendenti

La vicenda parte da un ricorso presentato da un datore di lavoro contro un verbale ispettivo dell'Inps.

L'Inps aveva contestato all'azienda l'**omesso versamento dei contributi** durante tutto il periodo di sospensione dell'attività, sospensione concordata coi dipendenti stessi. La Corte di Appello di Bologna aveva annullato il verbale, cosicché l'Inps ha presentato ricorso in Cassazione.

Dinanzi alla Cassazione, si sono dunque scontrate le due tesi: da un lato quella del datore di lavoro secondo cui, durante la sospensione dell'attività, non è obbligatorio versare i contributi previdenziali e, dall'altro, quella dell'Inps che contestava la violazione dell'art. 1, d.l. n. 338/1989 **[2]** per aver la sentenza impugnata escluso la contribuzione nonostante l'autonomia del rapporto contributivo rispetto a quello lavorativo.

La Cassazione ha dato ragione all'ente di previdenza. Il principio è stabilito dalla Corte semplice: l'attenuazione o cessazione temporanea dell'attività lavorativa per insussistenza di commesse non escludono l'obbligo contributivo in capo al datore di lavoro. Cerchiamo di spiegarci meglio.

Attività sospesa e contributi Inps

Secondo la Corte, in caso di sospensione dell'attività lavorativa, seppur pattuita da lavoratori e datore di lavoro, permane l'obbligo per quest'ultimo di versare i contributi all'Inps nella misura della cosiddetta **contribuzione minimale**. Il debito dei contributi verso l'Inps è infatti svincolato dalla retribuzione effettivamente corrisposta.

La Cassazione da sempre ha riconosciuto l'autonomia del rapporto contributivo rispetto a quello lavorativo, con la conseguente affermazione della regola del cosiddetto **minimale contributivo**: regola secondo cui sussiste un obbligo del

datore - a prescindere da eventuali patti difformi nell'ambito del rapporto di lavoro - di rispettare l'obbligo contributivo previdenziale in riferimento ad una retribuzione commisurata ad un **numero di ore settimanali non inferiori all'orario normale** previsto dalla contrattazione collettiva.

Sempre la giurisprudenza della Cassazione ha altresì affermato che «la regola del minimale contributivo opera sia con riferimento all'ammontare della retribuzione contributiva, sia con riferimento all'orario di lavoro da prendere a parametro, che dev'essere l'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale se superiore. Difatti è evidente che se ai lavoratori vengono retribuite meno ore di quelle previste dal normale orario di lavoro e su tale retribuzione viene calcolata la contribuzione, non vi può essere il rispetto del minimo contributivo nei termini sopra rappresentati» **[3]**.

In buona sostanza, se la sospensione del rapporto deriva da scelta del datore o accordo tra le parti permane l'obbligo contributivo a carico del datore **[4]**. La questione si pone soprattutto nell'ambito del **lavoro edile**.

La Cassazione esclude dunque ogni dubbio sul fatto che «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».

Note

[1] Cass. ord. n. 21479/20 del 6.10.2020. **[2]** Conv. in legge n. 389/1989. **[3]** Cass. sent. n. 15120/2019. **[4]** Cass. sent. n. 10134/2018: « In tema di contribuzione dovuta dai datori di lavoro esercenti attività edile, l'art. 29 del d.l. n. 244 del 1995, conv. nella l. n. 341 del 1995, nel determinare la misura dell'obbligo contributivo previdenziale ed assistenziale in riferimento ad una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dalla contrattazione collettiva, prevede l'esclusione dall'obbligo contributivo di una varietà di assenze, tra di loro accomunate dal fatto che vengono in considerazione situazioni in cui è la legge ad imporre al datore di lavoro di sospendere il rapporto. Ne consegue che, ove la sospensione del rapporto derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato di un accordo tra le parti, continua a permanere intatto l'obbligo retributivo, dovendosi escludere, attesa l'assenza di una identità di "ratio" tra le situazioni considerate, la possibilità di una interpretazione estensiva o, comunque, analogica, e ciò tanto più che la

disposizione ha natura eccezionale e regola espressamente la possibilità e le modalità di un ampliamento dei casi d'esonero da contribuzione, che può essere effettuato esclusivamente mediante decreti interministeriali».