



CARICHE SOCIALI E RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO: una convivenza possibile?

di marco chiesara**

Non è raro che il contenzioso lavoristico, specie quando ha ad oggetto l'accertamento della subordinazione, imponga di esaminare il tema della compatibilità tra cariche societarie e lavoro dipendente che ha, tra le altre cose, importanti conseguenze di tipo previdenziale e assistenziale. La questione riguarda la possibilità che un soggetto rivesta, contemporaneamente e per la stessa società (di capitali), sia funzioni amministrative dell'ente, sia la posizione di lavoratore subordinato (in particolare, dirigente).

L'interrogativo appena posto non trova unica soluzione ma va risolto caso per caso, muovendo, comunque, dallo stesso principio generale (che ci sembra dettato dalla logica, prima ancora che da regole giuridiche): quello per cui la subordinazione presuppone necessariamente la soggezione rispetto a poteri (direttivo, di controllo, disciplinare) altrui e non propri. L'impossibilità di configurare una dipendenza "nei confronti di sé stessi" pare, quindi, debba costituire il filo conduttore da seguire per risolvere la questione in esame (pena il rischio di incorrere in una vera e propria contraddizione in termini).

Proprio tale necessaria premessa fonda i chiarimenti che l'Inps, tramite il recente messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019 (con oggetto "Compatibilità della titolarità di cariche sociali nell'ambito di società di capitali e lo svolgimento di attività di lavoro subordinato per la stessa società. *Precisazioni*"), ha fornito in merito all'interrogativo in esame.

Il messaggio citato, anzitutto, richiama il consolidato orientamento, adottato dalla Corte di Cassazione a far data dagli anni '90, per cui il rapporto "organico" tra amministratore e società non esclude astrattamente la

configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato a contenuto dirigenziale, trattandosi di due tipologie di rapporto i cui contenuti sono differenti. Naturalmente, perché i due rapporti siano compatibili, la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro devono essere espressione di una volontà della società diversa da quella del singolo amministratore titolare del rapporto di lavoro. Inoltre, colui che intenda far valere il rapporto di lavoro subordinato ha l'onere di provarne l'elemento caratterizzante, ossia l'assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, seppur nelle forme attenuate tipiche del rapporto dirigenziale. Di conseguenza, in astratto nulla impedisce che un soggetto possa essere, contestualmente, "organo" e "dipendente" di una stessa società di capitali. Sotto questo profilo assumono una particolare rilevanza le cariche di amministratore unico, presidente del cda e di amministratore delegato. Con riferimento alla figura dell'amministratore unico, come noto, l'orientamento consolidato esclude che chi riveste tale carica possa contestualmente essere titolare di un rapporto di lavoro subordinato; ciò in quanto l'amministratore unico è l'unico soggetto titolato a esprimere la volontà dell'ente e a esercitare il potere di controllo all'interno dello stesso. Tale circostanza esclude infatti qualunque distinzione tra la volontà dell'organo e quella della persona fisica. Al contrario, a conclusioni differenti può giungersi per le cariche di presidente del cda e di



amministratore delegato, per le quali è necessario compiere un'indagine in concreto, caso per caso, a partire dall'ampiezza delle deleghe attribuite. In via generale, il presidente, come qualunque altro componente l'organo amministrativo, può essere soggetto alle decisioni dell'organo collegiale e pertanto possono convivere, in capo allo stesso soggetto, sia la carica, sia un rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale. L'Inps, nel messaggio citato, osserva che questo principio trova applicazione anche qualora al presidente sia conferito il potere di rappresentanza dell'ente, posto che ciò non estende automaticamente i diversi poteri deliberativi che rimangono di competenza dell'organo collegiale. Ragionamento analogo va fatto per la carica di amministratore

delegato. Occorre necessariamente muovere dall'esame della delega conferita per verificare la compatibilità in esame. Ove infatti all'amministratore delegato sia conferita una delega di carattere generale che comporta il potere di agire in nome della società senza il previo consenso del consiglio di amministrazione, è da escludersi la possibilità di un contestuale rapporto di lavoro subordinato. Viceversa qualora le deleghe conferite abbiano uno specifico e circoscritto contenuto, la titolarità della carica può convivere con la posizione dirigenziale. [»](#)

** Partner Lexellent

* Rubrica a cura di

Aidp Gruppo Regionale Lombardia