AMMINISTRATORE/DIPENDENTE, UN INQUADRAMENTO AD ALTO RISCHIO

Autore : Antonio Zappi

Categoria : Contenzioso

Tagged as : amministratore unico, compensazione, contributi, INPS, lavoratore, rapporto di lavorosocietà

Data : 11 Luglio 2019

È possibile instaurare un valido rapporto di lavoro subordinato tra una società e i suoi amministratori? E questo un tema annoso e che si ripropone ogniqualvolta vengono valutati sia gli aspetti giuslavoristici che quelli fiscali della questione.

In via generale, un ruolo organico alla società ed un rapporto di lavoro subordinato riferibili ad uno stesso soggetto (amministratore - dipendente) non è di per sé incompatibile, ma prima di procedere con ogni ulteriore riflessione occorre fare riferimento all orientamento della giurisprudenza di legittimità.

Con riferimento, infatti, agli amministratori di società di capitali, tale giurisprudenza ha sancito un principio di assoluta incompatibilità tra la qualità di lavoratore dipendente di una società e la carica di amministratore unico della medesima ed analoga esclusione ricorre anche nel caso in cui il socio partecipi (direttamente o indirettamente) al capitale sociale in una misura quantitativa capace di assicurargli, da sola, la maggioranza richiesta per la validità delle deliberazioni assembleari, tanto da risultare influente in maniera dominante e sovrano della società stessa, rispetto alla quale, pertanto, non può assumere contemporaneamente anche la diversa figura di lavoratore subordinato.

Diversamente, invece, con specifico riferimento alla figura del presidente di una società, la Suprema Corte di Cassazione (Sent. n. 1793/1996) ebbe ad affermare che alla riconoscibilità di un rapporto di lavoro subordinato, non sia di ostacolo la mera qualità di rappresentante legale della società, come presidente di essa, in quanto, "né il contratto di società, né l'esistenza del rapporto organico che lega l'amministratore alla società, valgono ad escludere la configurabilità di un rapporto obbligatorio tra amministratori e società, avente ad oggetto, da un lato la prestazione di lavoro e, dall'altro lato, la corresponsione di un compenso sinallagmaticamente collegato alla prestazione stessa. Ciò perché, in particolare, il rapporto organico concerne soltanto i terzi, verso i quali gli atti giuridici compiuti dall'organo vengono direttamente imputati alla società ( ); con la conseguenza che, sempre verso i terzi, assume rilevanza solo la persona giuridica rappresentata, non anche la persona fisica. Ma nulla esclude che nei rapporti interni sussistano rapporti obbligatori tra le due persone".

In sostanza, la carica di presidente, non è sempre incompatibile con lo status di lavoratore subordinato in

quanto anche il presidente di società, al pari di qualsiasi membro del consiglio di amministrazione, può essere soggetto alle direttive, alle decisioni ed al controllo dell'organo collegiale e ciò anche in presenza di conferimento del potere di rappresentanza al presidente, atteso che tale delega non estende automaticamente allo stesso i diversi poteri deliberativi.

In definitiva, quindi, per la ravvisabilità di un rapporto di lavoro subordinato tra un membro del consiglio di amministrazione di una società di capitali e la società stessa, deve accertarsi lo svolgimento in concreto di attività estranee alle funzioni inerenti il rapporto organico e che tali attività siano rese in posizione di subordinazione, essendo, quindi, necessario che sia fornita la rigorosa prova dell'esistenza dell'elemento tipico e qualificante del rapporto di lavoro dipendente e della sussistenza del vincolo della subordinazione, cioè dell'assoggettamento del lavoratore interessato, nonostante la qualità di amministratore, al potere direttivo, organizzativo, gerarchico, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso.

In assenza della prova del vincolo di subordinazione, infatti, l'INPS procede all'annullamento del rapporto di lavoro subordinato.

Tuttavia, in relazione al disconoscimento del contratto di lavoro subordinato stipulato da una srl con il soggetto che riveste anche la carica di amministratore unico della società stessa, il Trib. Genova 17.3.2014 n. 299 ha, comunque, affermato che nel caso in esame trova applicazione l'art. 2126 c.c., disposizione che "attribuisce quindi rilevanza alle prestazioni di fatto comunque effettuate in esecuzione del rapporto di lavoro dichiarato nullo o annullato", rigettando la richiesta della società di ottenere la restituzione della retribuzione come lavoratore dipendente corrisposta in passato all'amministratore unico, distinguendosi, quindi, in caso di disconoscimento del rapporto di lavoro subordinato intercorso, tra gli aspetti previdenziali e quelli retributivi.

Sotto il profilo operativo, l'INPS, a seguito del disconoscimento del rapporto di lavoro subordinato, provvederà d'ufficio, ove occorra e con effetto retroattivo, all'iscrizione dell'amministratore ad altra gestione e provvederà alla restituzione dei contributi versati come lavoratori dipendenti (salvo l'eventuale "compensazione" rispetto ai contributi dovuti e non versati ad altra gestione).

Da un punto di vista fiscale, invece, le retribuzioni corrisposte all'amministratore prima dell'annullamento del contratto di lavoro sarebbero da considerare come spese per prestazioni di lavoro dipendente, quale prestazioni subordinate "di fatto" e, quindi, deducibili dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95 del TUIR e in relazione ai soci, come redditi di lavoro dipendente, ai sensi degli artt. 49 e 51 del TUIR, ma l'Agenzia delle Entrate, confortata anche dalla giurisprudenza di legittimità, ne contesta la deducibilità.

Sebbene, quindi, la nomina di un lavoratore dipendente quale amministratore di società sia sempre giuridicamente valida e ben possibile anche sotto il profilo del diritto societario, qualora fosse disconosciuto il vincolo di subordinazione enormi problemi si genererebbero conseguenze sia sulla posizione previdenziale del lavoratore dipendente che sulla deducibilità della retribuzione per la società, oltre ad ingenerarsi eventuali profili problematici anche inerenti al potenziale conflitto di interessi, cosicché, per proteggere il dipendente/amministratore e la società da pesanti conseguenze, dovrà porsi grande cautela e moltissima attenzione sia nella definizione delle mansioni specifiche del rapporto di lavoro dipendente che nel conferimento della procura legata alle sue funzioni amministrative, delineando precisamente compiti di lavoro subordinato compatibili con quelli ulteriori che uno stesso soggetto andrà a svolgere quale amministratore nella stessa società.