

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / OTTOBRE 2019

PIROLAPENNUTOZEI.IT
f PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
@STUDIO_PIROLA
in PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

PRASSI

- 1.1**..... **3**
Messaggio INPS 17 settembre 2019, n. 3359 - Precisazioni sulla compatibilità della titolarità di cariche sociali nell'ambito di società di capitali e lo svolgimento di attività di lavoro subordinato per la stessa società

GIURISPRUDENZA

- 2.1**..... **6**
Sentenza Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 11 ottobre 2019, n. 25673 – Il lavoratore ha diritto alla qualifica di inquadramento superiore anche se svolge solo alcune delle mansioni ad essa corrispondenti
- 2.2**..... **7**
Sentenza Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 7 ottobre 2019, n. 24976 – È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente rimasto assente dal posto di lavoro in quanto arrestato, il quale non ne ha comunicato le ragioni al datore di lavoro

PRASSI

1.1

Messaggio INPS 17 settembre 2019, n. 3359 - Precisazioni sulla compatibilità della titolarità di cariche sociali nell'ambito di società di capitali e lo svolgimento di attività di lavoro subordinato per la stessa società

Con il messaggio 17 settembre 2019, n. 3359, l'INPS fornisce chiarimenti in merito alla compatibilità tra la titolarità di cariche sociali e l'instaurazione, tra la società e la persona fisica che l'amministra, di un rapporto di lavoro subordinato.

A tal riguardo l'Istituto ricorda come la Giurisprudenza della Corte di Cassazione (Cass., Sez. Un., n. 10680/1994 e Cass., Sez. Un., n. 1545/2017) si è uniformata al criterio generale in base al quale l'incarico per lo svolgimento dell'attività di amministratore di una società di capitali, non esclude astrattamente la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato (fatte salve le eccezioni qui di seguito prese in considerazione).

In riferimento alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Istituto ha ritenuto che tale carica, in sé considerata, è compatibile con lo status di lavoratore subordinato poiché 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 (cfr., tra le altre, Cass. n. 11978/2004, n. 1793/1996 e n. 18414/2013).

In riferimento alla carica di Amministratore Delegato, l'INPS ha fatto presente che la carica di Amministratore Delegato, in sé considerata, è compatibile con lo status di lavoratore subordinato nella misura in cui la delega conferita non consenta all'amministratore delegato di agire senza il previsto e preliminare consenso del C.d.A.

È stato infatti ritenuto che la portata della delega conferita dal consiglio di amministrazione all'Amministratore Delegato (la quale, come noto, può essere generale e, come tale, implicare la gestione globale della società ovvero parziale, qualora vengano delegati limitati atti gestori) sarà rilevante ai fini dell'ammissibilità o meno della coesistenza della carica con quella di lavoratore dipendente. Nelle ipotesi in cui l'amministratore sia munito di delega generale con facoltà di agire senza il consenso del consiglio

di amministrazione, l'INPS ritiene, pertanto, che sia esclusa la possibilità di intrattenere un valido rapporto di lavoro subordinato con la società per detto soggetto.

Diversamente, l'attribuzione da parte del consiglio di amministrazione del solo potere di rappresentanza ovvero di specifiche e limitate deleghe all'amministratore non è ostativo, in linea generale, all'instaurazione di genuini rapporti di lavoro subordinato.

Diversamente da quanto sopra ed in specifico riferimento alla carica di Amministratore Unico di società, l'Istituto ha ricordato che la Corte di Cassazione ha ritenuto la non compatibilità tra la qualità di lavoratore dipendente di una società e la carica di amministratore unico della medesima (cfr., *ex plurimis*, Cass. civ. n. 24188/2006), sia alla luce del fatto che l'Amministratore Unico è detentore del potere di esprimere da solo la volontà propria dell'ente sociale, come anche i poteri di controllo, di comando e di disciplina, sia posta l'assenza di una vera distinzione tra la posizione del soggetto in qualità di organo direttivo della società e quella del lavoratore come soggetto esecutore delle prestazioni lavorative personali (che, di fatto, dipendono dallo stesso organo direttivo).

A tale stregua, l'INPS ha ritenuto che la configurabilità del rapporto di lavoro subordinato è, inoltre, da escludere con riferimento all'unico socio, *"giacché la concentrazione della proprietà delle azioni nelle mani di una sola persona esclude – nonostante l'esistenza della società come distinto soggetto giuridico – l'effettiva soggezione del socio unico alle direttive di un organo societario. Parimenti, il socio che abbia assunto di fatto nell'ambito della società l'effettiva ed esclusiva titolarità dei poteri di gestione, tanto da risultare "sovrano" della società stessa, non può assumere contemporaneamente anche la diversa figura di lavoratore subordinato (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, n. 21759/2004) essendo esclusa la possibilità di ricollegare ad una volontà "sociale" distinta la costituzione e gestione del rapporto di lavoro"*.

Alla luce di tutto quanto sopra, una volta stabilita l'astratta possibilità di instaurazione tra la società e la persona fisica che la rappresenta e la gestisce, di un autonomo e parallelo diverso rapporto che può assumere le caratteristiche del lavoro subordinato, dovrà accertarsi in concreto l'oggettivo svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti al rapporto organico e che tali attività siano contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione.

L'INPS ha ritenuto, con riferimento al requisito del vincolo di subordinazione, che chi intende farlo valere ha l'onere di provare in modo certo l'assoggettamento – nonostante le suddette cariche sociali – al potere



direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso, il quale, deve limitare la libertà di azione e di scelta nell'esercizio della funzione e dell'attività lavorativa del lavoratore dipendente.

La valutazione della compatibilità dello status di amministratore di società di capitali con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato presuppone dunque l'accertamento in concreto, della sussistenza delle seguenti condizioni:

- il potere deliberativo deve essere affidato all'organo collegiale di amministrazione;
- deve sussistere il vincolo della subordinazione, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica di un altro soggetto;
- il soggetto deve svolgere, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società.

GIURISPRUDENZA

2.1

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 11 ottobre 2019, n. 25673 – Il lavoratore ha diritto alla qualifica di inquadramento superiore anche se svolge solo alcune delle mansioni ad essa corrispondenti

Con la Sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione torna ad analizzare il tema del diritto del lavoratore ad essere inserito in un livello di inquadramento superiore a quello assegnato a fronte dello svolgimento di mansioni contrattualmente ricomprese in tale categoria.

A tal riguardo, la Corte ha precisato che la qualifica superiore spetta anche nel caso in cui il datore di lavoro assegni al dipendente solo alcune delle mansioni appartenenti alla categoria superiore, purché l'espletamento di tali mansioni assuma carattere di prevalenza rispetto agli altri compiti affidati.

La pronuncia in esame trae origine dalla richiesta di un dipendente con funzioni di autista al quale erano state assegnate, con carattere di prevalenza, altresì mansioni di "controllo della regolarità del servizio di trasporto"; compiti questi ultimi che la contrattazione collettiva colloca ad un livello di inquadramento e retributivo, superiore a quello originariamente assegnato al dipendente.

La Corte, richiamandosi al proprio consolidato orientamento e confermando quanto già ritenuto dal Tribunale di Bergamo e dalla Corte d'Appello di Brescia nei precedenti gradi di giudizio, ha ritenuto che "anche nel caso in cui il datore di lavoro assegni al lavoratore inquadrato in una determinata categoria solo alcune delle mansioni corrispondenti alla categoria superiore, con prevalenza tuttavia rispetto agli altri compiuti allo stesso affidati, opera il meccanismo di avanzamento automatico nella qualifica superiore quale previsto dall'art. 2103 cod. civ., atteso che tale norma non richiede che il lavoratore svolga tutte le mansioni di coloro che sono inquadrati nella suddetta qualifica superiore, ma prescrive soltanto che i compiti affidati al lavoratore siano superiori a quelli della categoria in cui è inquadrato (Cass. n. 1537/1986 e successive e numerosi conformi)".

In aggiunta a quanto sopra e nell'ipotesi invece di demansionamento illegittimo, la Corte ha ritenuto che, ove venga accertata l'esistenza di un comportamento contrario all'art. 2103 cod. civ., il giudice di merito,

oltre a sanzionare l'inadempimento dell'obbligo del datore di lavoro condannandolo al risarcimento del danno, può altresì condannare il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nelle mansioni originarie o in altre equivalenti a queste ultime.

A corollario di quanto appena enunciato è stato precisato che *"l'obbligo del datore di lavoro è derogabile solo nel caso in cui provi l'impossibilità di ricollocare il lavoratore nelle mansioni precedentemente occupate, o in altre equivalenti, per inesistenza in azienda di tali ultime mansioni o di mansioni ad esse equivalenti"*.

2.2

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 7 ottobre 2019, n. 24976 – È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente rimasto assente dal posto di lavoro in quanto arrestato, il quale non ne ha comunicato le ragioni al datore di lavoro

Con la Sentenza in epigrafe la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato per giusta causa ad un lavoratore che era rimasto assente dal posto di lavoro per quattordici giorni in quanto sottoposto alla misura precautelare dell'arresto e senza darne alcuna comunicazione tempestiva al datore di lavoro.

A tal proposito la Corte di Cassazione ha osservato che il solo fatto di essere rimasto assente dal lavoro per un lungo periodo, senza comunicarne le effettive ragioni al datore di lavoro, costituisce violazione degli obblighi di correttezza e di buona fede nell'esecuzione del rapporto di lavoro da parte del dipendente.

È stato ritenuto che l'aver taciuto *"per ben 14 giorni di assenza dal lavoro"* il proprio stato di detenzione, costituisca violazione degli obblighi di correttezza e buona fede i quali incombono sul lavoratore nell'esecuzione del rapporto di lavoro e che tale condotta sia di gravità tale da giustificare il recesso immediato del datore di lavoro.

La Corte ha altresì validato quanto deciso nei precedenti gradi di giudizio, nei quali è stata analizzata la fattispecie sia sul piano oggettivo, ricostruendo in modo analitico lo svolgersi dei fatti, tra il giorno dell'arresto e la comunicazione dello stato di detenzione, sia sul piano soggettivo, ponendo in rilievo come dalla sequenza cronologica di tali fatti emergesse la precisa volontà del lavoratore di non fare risultare le vere ragioni dell'assenza dal lavoro.



GIURISPRUDENZA

Alla luce di quanto sopra la Corte di Cassazione, uniformandosi al proprio consolidato orientamento, ha ritenuto che *“il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare non va effettuato in astratto, bensì con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all’entità della mancanza (considerata non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva e in relazione al contesto in cui essa è stata posta in essere), ai moventi, all’intensità dell’elemento intenzionale e al grado di quello colposo”*.

LABOUR NEWSLETTER | OTTOBRE 2019

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 OTTOBRE 2019.
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.
PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM