

La compatibilità fra i rapporti di lavoro subordinato e le cariche sociali nelle società di capitali

Ordinanza n. 5318 del 28 febbraio 2025

Con l'**ordinanza n. 5318/2025**, la Corte di cassazione è tornata sul tema del rapporto tra cariche sociali e lavoro subordinato nelle società di capitali e i relativi profili di incompatibilità. In particolare, la Corte ha affermato chiaramente un principio chiave: **il Presidente del Consiglio di Amministrazione** (così come la figura dell'Amministratore Unico) **non può essere anche assunto come lavoratore dipendente** della stessa società.

Come è noto, la **subordinazione implica l'esistenza di un potere gerarchico ed esterno di direzione, supervisione e controllo disciplinare da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore**. Nel caso dei dirigenti, la subordinazione può consistere in linee guida strategiche generali, piuttosto che in istruzioni operative dettagliate. Tuttavia, **il dirigente resta comunque soggetto a un organo gerarchicamente superiore**, che può consistere in un altro dirigente di livello superiore oppure, più frequentemente, nel Consiglio di Amministrazione stesso o in uno o più dei suoi membri.

Al contrario, **gli amministratori non sono soggetti ai tipici controlli gerarchici e direttivi** da parte della società e, riportando al Consiglio di Amministrazione, **agiscono in nome e per conto della società** in quanto parte dell'organo sociale. Il rapporto tra amministratore e società, infatti, **non configura un rapporto di lavoro subordinato** (né di lavoro autonomo), costituendo la diversa fattispecie del rapporto societario, caratterizzato dall'**immedesimazione organica**.

In passato, sulla compatibilità fra subordinazione e rapporto societario, la giurisprudenza ha affermato in più occasioni la legittimità di tale concorrenza di ruoli ma a condizione che fosse chiaramente dimostrato che le mansioni di cui al contratto di lavoro fossero separate e distinte da quelle connesse alla carica sociale. Pertanto, **se i poteri societari conferiti erano talmente ampi da eliminare di fatto ogni forma di subordinazione, il rapporto di lavoro subordinato veniva considerato inesistente** (in senso conforme sono intervenuti vari provvedimenti dell'INPS).

Con specifico riferimento alla figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche a seguito del Messaggio INPS n. 3359 del 2019, si è ipotizzata la legittima coesistenza tra questa carica societaria e un rapporto di lavoro subordinato, a condizione che il Presidente fosse soggetto alle decisioni collettive e la sua funzione fosse distinta da quella del lavoratore.

Tuttavia, con l'ordinanza n. 5318/2025 la Cassazione è nuovamente intervenuta sul punto escludendo nettamente la compatibilità tra il rapporto di lavoro dipendente e la carica di **Presidente del Consiglio di Amministrazione** o dell'Amministratore Unico.

Alla luce di quanto sopra, quindi, si applicano i seguenti principi:

- **Amministratore Unico**: **non è possibile la configurazione di un rapporto di lavoro subordinato**.
- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**: **non è possibile la configurazione di un rapporto di lavoro subordinato**.
- **Amministratore Delegato (AD)**: la coesistenza tra subordinazione e il ruolo di AD **dipende dall'ampiezza dei poteri conferiti** dal Consiglio di Amministrazione. Se l'AD ha ampi poteri autonomi senza necessità di approvazione, i ruoli sono incompatibili; se invece i poteri sono limitati o specifici, è possibile ricoprire entrambi i ruoli contemporaneamente.

Di conseguenza, nelle ipotesi in cui le due figure non siano compatibili e il rapporto di lavoro sia dichiarato inesistente, si segnalano i **seguenti rischi**:

- sotto il profilo fiscale, l'Agenzia delle Entrate può considerare **il costo del lavoro del dirigente/amministratore come indeducibile ai fini fiscali e contabili**;
- sotto il profilo contributivo, **l'INPS potrebbe disconoscere la contribuzione versata** alla gestione ordinaria, richiedendo il versamento alla gestione separata e **negando il riconoscimento previdenziale** del periodo interessato. Di conseguenza, il **dirigente/amministratore potrebbe agire in giudizio contro la società al fine di ottenere il risarcimento dei benefici pensionistici persi**.

Pertanto, è fondamentale che le società si attivino per conformare il proprio assetto gestionale a tale orientamento

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Alessandra Ferroni
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
aferroni@gop.it

Saverio Schiavone
Partner
Co-Responsabile del Dipartimento di
Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
sschiavone@gop.it

Cristina Capitanio
Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Emanuele Panattoni
Partner

Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
epanattoni@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.