

## Compatibilità del ruolo di amministratore di società con quello di lavoratore dipendente

**Focus dell'INPS sul tema, oggetto di molto contenzioso, della compatibilità tra il ruolo di amministratore e di lavoratore subordinato, possibile a determinate condizioni.**

Nel [messaggio n. 3359 del 17-09-19](#) l'INPS fa il punto su un tema delicato: **la compatibilità della carica di amministratore di società di capitali con il rapporto di subordinazione instaurato con la medesima azienda.**

Lo spunto è generato dalla recente giurisprudenza della Corte di Cassazione e punta a far sì che le strutture adottino linee omogenee di trattazione di questi casi.

In passato INPS escludeva che per i "presidenti, gli amministratori unici ed i consiglieri delegati" potesse essere riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato valido con la medesima società (circ. INPS n. 179/89); tali disposizioni sono state in parte rivisitate dal messaggio n. 12441/2011, che ha fornito chiarimenti ed indicazioni in ordine alla possibilità di instaurazione di un valido rapporto di lavoro subordinato tra la società cooperativa ed il presidente della medesima.

Secondo la Corte di Cassazione **la figura dell'amministratore, in una società di capitali non esclude astrattamente la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato**, infatti la conclusione cui giunge la Suprema Corte è la seguente: "l'essere organo di una persona giuridica di per sé non osta alla possibilità di configurare tra la persona giuridica stessa ed il suddetto organo un rapporto di lavoro subordinato, quando in tale rapporto sussistano le caratteristiche dell'assoggettamento, nonostante la carica sociale, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione dell'ente". In sostanza la carica di presidente, non è incompatibile 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. Discorso diverso per **l'amministratore unico di società**, il quale è detentore del potere di esprimere da solo la volontà propria dell'ente sociale e, come tale

### In questo numero:

*INPS: Compatibilità del ruolo di amministratore di società con quello da lavoro dipendente,*

*INAIL: dati consolidati delle denunce di infortunio e malattia professionale nel primo semestre 2019,*

*INPS: rilascio del servizio "CIP" (Consultazione Info Previdenziali), disponibile per i lavoratori dipendenti del settore privato,*

*INCA: riconoscimento di malattia professionale "linfoma non Hodgkin" in coltivatore diretto.*

### Immigrazione:

*Pds-Ue-slp per i figli minori: le disposizioni del Ministero dell'Interno (2 parte),*

*Carta della famiglia  
Esclusi i cittadini stranieri.*

## All'amministratore di una società di capitali non è preclusa la possibilità di contrarre un rapporto di lavoro dipendente con la medesima società. L'INPS detta le regole da rispettare per la valutazione di questa casistica.

**incompatibile con il ruolo di lavoratore subordinato della stessa.** Lo stesso criterio deve applicarsi con riferimento **all'unico socio**, infatti 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.

Per quanto attiene la figura **dell'amministratore delegato**, il discrimine si deve individuare nella coesistenza o meno della carica con quella di lavoratore dipendente in relazione alle deleghe conferite dal consiglio di amministrazione.

Sotto il profilo giuridico, l'aspetto centrale, ribadito dalla Cassazione, efficace a dimostrare la sussistenza del rapporto di lavoro dipendente è da individuarsi nell'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.

Per dimostrare **la sussistenza della subordinazione occorre far ricorso agli istituti classici che la configurano: a)** l'osservanza di un orario contrattuale di lavoro, **b)** periodicità e predeterminazione della retribuzione che dev'esser distinta da quella dovuta a titolo di amministratore, **c)** l'inquadramento all'interno di una specifica organizzazione aziendale **d)** l'assenza di rischio in capo al lavoratore.

L'INPS fa poi un excursus sulla possibilità di **associare alla figura di amministratore quella della mansione dirigenziale**: in questi casi non è sempre semplice individuare il vincolo di subordinazione e per farlo occorre ricorrere a criteri complementari o sussidiari.

Anzitutto occorre appurare se sia stato o meno sottoscritto un contratto di lavoro dirigenziale dal quale si evinca che le mansioni ricoperte risultino diverse dalle funzioni proprie della carica rivestita e non rientranti nelle deleghe. In assenza di un contratto, per ricondurre al vincolo di subordinazione il rapporto instaurato è richiesto un esame approfondito delle mansioni svolte, sul punto l'INPS precisa che, a prescindere dalle formulazioni contrattuali, per valutare la fondatezza in tali casistiche è necessario attenersi all'elemento sostanziale del principio di effettività al fine di accertare l'oggetto effettivo della prestazione convenuta e la sua relazione con le cariche sociali rivestite dal lavoratore. Il messaggio si chiude con una **raccomandazione rivolta dalla direzione centrale INPS alle sedi e riassunta in tre punti di sintesi riassuntivi** dei criteri sin qui esposti per accertare le singole casistiche:

**1)** che il potere deliberativo (come regolato dall'atto costitutivo e dallo statuto), diretto a formare la volontà dell'ente, sia affidato all'organo (collegiale) di amministrazione della società nel suo complesso e/o ad un altro organo sociale espressione della volontà imprenditoriale il quale espliciti un potere esterno;

**2)** che sia fornita la rigorosa prova della sussistenza del vincolo della subordinazione (anche, eventualmente, nella forma attenuata del lavoro dirigenziale) e cioè dell'assoggettamento del lavoratore interessato, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica (potere direttivo, organizzativo, disciplinare, di vigilanza e di controllo) di un altro soggetto ovvero degli altri componenti dell'organismo sociale a cui appartiene;

**3)** il soggetto svolga, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società; in particolare, deve trattarsi di attività che esulino e che pertanto non siano ricomprese nei poteri di gestione che discendono dalla carica ricoperta o dalle deleghe che gli siano state conferite.

### INAIL: dati consolidati delle denunce di infortunio e malattia professionale nel primo semestre 2019

Nella sezione "Open data" del sito INAIL sono disponibili i dati analitici delle denunce di infortunio – nel complesso e con esito mortale – e di malattia professionale presentate all'Istituto entro il mese di giugno. Nella stessa sezione sono pubblicate anche le tabelle del "modello di lettura" con i confronti "di mese" (giugno 2019 vs giugno 2018) e "di periodo" (gennaio-giugno 2019 vs gennaio-giugno 2018).

**Denunce di infortunio:** Le denunce di infortunio presentate all'INAIL entro lo scorso mese di giugno sono state 323.831 in diminuzione del -0,2% rispetto all'anno precedente.

I dati rilevati al 30 giugno di ciascun anno evidenziano a livello nazionale un **decremento dei casi avvenuti in occasione di lavoro pari a -0,6%**, e di converso un **incremento del 2,3%, di quelli in itinere**, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il posto di lavoro.

Si registra poi la diminuzione dello 0,8% nella gestione Industria e servizi e l'aumento dell'1,3% in Agricoltura dell'1,7% nel Conto Stato. L'analisi a livello territoriale evidenzia tra le regioni che hanno fatto registrare i decrementi percentuali maggiori il Molise (-5,7%) e la Valle d'Aosta (-3,2%), mentre gli incrementi più consistenti riguardano la Sardegna (+3,3%) e l'Umbria (+3,1%).

**Casi Mortali:** Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale entro il mese di giugno sono state 482, **13 in più rispetto al primo semestre del 2018 (+2,8%)**.

A livello nazionale, i dati rilevati al 30 giugno di ciascun anno evidenziano sette denunce in più per i casi mortali avvenuti in occasione di lavoro (da 331 a 338) e sei in più per quelli occorsi in itinere (da 138 a 144). Si registra un aumento dei casi nel settore dell'Agricoltura, ben 22 denunce (+ 51%) e in Conto Stato di una (+14%), a fronte di un decremento nel settore nell'Industria e servizi (-2,4%). Dall'analisi territoriale emerge un aumento dei casi mortali solo nell'Italia centrale e meridionale

segue pg. 3

13 in più Centro (da 91 a 104), 15 in più al Sud (da 87 a 102) e 14 in più nelle Isole (da 34 a 48).

Nel Settentrione si rileva, invece, una diminuzione di un caso nel Nord-Ovest (da 124 a 123) e di 28 nel Nord-Est (da 133 a 105). A livello regionale, spiccano i 16 casi mortali in più denunciati in Sicilia e i 20 in meno in Veneto.

**Denunce di Malattia Professionale:** Le denunce di malattia professionale protocollate dall'INAIL nei primi sei mesi di quest'anno sono state 32.575, in **aumento di 354 casi rispetto allo stesso periodo del 2018 (+1,1%)**. Le patologie denunciate **sono aumentate solo nella gestione Industria e servizi**, da 25.161 a 25.767 (+2,4%), mentre sono diminuite in Agricoltura, da 6.675 a 6.462 (-3,2%), e nel Conto Stato, da 385 a 346 (-10,1%). A livello territoriale, l'aumento ha riguardato il Centro (+1,9%), il Sud (+0,3%), le Isole (+3,6%) e il Nord-Est (+0,4%). Il Nord-Ovest si distingue, invece, per un calo dello 0,6% delle denunce.

Le **patologie maggiormente denunciate** risultano essere quelle del sistema **osteo-muscolare e del tessuto connettivo** (19.019 casi), seguono quelle del sistema nervoso (3.314, con una prevalenza della sindrome del tunnel carpale) e dell'orecchio (2.187). Meno denunciate le patologie del sistema respiratorio (1.327) e i tumori (1.226). Da segnalare poi **oltre 200 denunce di malattie legate ai disturbi psichici e comportamentali provocate da stress lavoro-correlato** un fenomeno in aumento nel nostro sistema produttivo.

**INPS: Rilascio del servizio "CIP" (Consultazione Info Previdenziali), disponibile per i lavoratori dipendenti del settore privato**

L'INPS, con il [messaggio n. 2970 del 01/08/2019](#), ha illustrato il nuovo **servizio CIP (Consultazione Info Previdenziali), disponibile sul sito web istituzionale e sull'APP INPS mobile**.

Si tratta di un archivio informatico che permette di accedere in modo semplice e intuitivo a **una serie di informazioni relative alla propria retribuzione imponibile dal punto di vista contributivo** e ad altri elementi quali i conguagli operati dal datore di lavoro in occasione delle denunce Uniemens, in aggiunta a quelle presenti in estratto conto.

La finalità di questa operazione è quella di **garantire ai cittadini una sempre maggiore trasparenza e accessibilità** delle informazioni che possono incidere sulle future prestazioni, allo scopo di tutelarne i diritti, promuoverne la partecipazione all'attività amministrativa dell'Istituto e favorire forme diffuse di controllo.

I lavoratori infatti **potranno rilevare eventuali difformità tra il rapporto instaurato con il datore di lavoro e la situazione che quest'ultimo denuncia all'INPS** e, nel caso, agire prontamente per fare correggere le informazioni trasmesse all'Istituto.

**Il servizio è rivolto ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo** e consente di visualizzare, accedendo con il proprio PIN all'apposita sezione del sito web o dell'APP, i seguenti dati:

1. denominazione del datore di lavoro;
2. categoria di inquadramento contrattuale del lavoratore (dirigente, quadro, impiegato, operaio, etc.) e tipologia del rapporto di lavoro (tempo indeterminato, tempo determinato, tempo pieno,

tempo parziale, etc.);

3. la retribuzione imponibile a fini previdenziali, con evidenza dell'eventuale imponibile eccedente il massimale;

4. la presenza e l'ammontare di conguagli effettuati per assegni al nucleo familiare, distinti in arretrati e correnti;

5. la presenza di conguagli effettuati per permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità che danno titolo ad accredito figurativo;

6. la presenza di conguagli effettuati per periodi di malattia che danno titolo ad accredito figurativo.

**La ricerca può essere effettuata a partire dal periodo di paga gennaio 2010 e fino al secondo mese antecedente la data della ricerca, selezionando ogni volta un periodo massimo di diciotto mesi.**

I risultati della ricerca, che se necessario possono essere esportati in formato Pdf ed Excel, **non hanno valore certificativo e potrebbero non coincidere con quelle presenti in estratto conto**, in quanto l'inserimento della contribuzione in estratto avviene solo a seguito di controlli da parte dell'Istituto, mentre in questo servizio, come detto, appariranno le informazioni trasmesse dai datori di lavoro con le denunce UNIEMENS.

Si segnala, a solo titolo informativo, che in seguito all'introduzione di questo servizio, **il cittadino che desiderasse controllare le proprie informazioni contributive e previdenziali sul sito INPS** deve destreggiarsi tra tre diverse pagine: il servizio *Consultazione posizione annuale da lavoro dipendente*, il cassetto Previdenziale del cittadino e, appunto, il CIP. Ovviamente sarebbe utile e funzionale raggruppare tutte queste informazioni in un'unica pagina. Infine, il messaggio illustra che **è disponibile una funzionalità per segnalare le difformità riscontrate** tra le informazioni visualizzate e la situazione conosciuta dai lavoratori: questi potranno così inviare la relativa comunicazione alla struttura competente dell'Istituto con una descrizione sintetica delle differenze rilevate. Per quanto riguarda **il ruolo del Patronato**, è bene precisare che **il servizio è riservato esclusivamente ai cittadini**, e non interferisce con la nostra attività classica di tutela degli assistiti.

**INCA: riconoscimento di malattia professionale "linfoma non hodgkin" in coltivatore diretto**

Portiamo in evidenza un significativo risultato di tutela nell'ambito delle malattie professionali ottenuto dall'INCA di Mantova: il riconoscimento di un **"linfoma non hodgkin" ad un coltivatore diretto di 56 anni esposto nello svolgimento dell'attività agricola al rischio derivante dall'utilizzo di pesticidi, antiparassitari e diserbanti**. Il caso venne denunciato nel marzo 2018 dal consulente medico-legale della nostra struttura, dott. Ligabò. Ricordiamo che si tratta di una malattia professionale non tabellata per la quale **il lavoratore ha l'obbligo di dimostrare il nesso causale**, cioè la relazione tra la malattia e il rischio lavorativo che l'ha causata o concausata. L'INAIL nell'agosto 2018 ha rigettato la richiesta sostenendo l'inidoneità del rischio. Con un ricorso amministrativo ben formulato, corredato da letteratura medica (studio francese del fenomeno) l'INAIL ha però dovuto arrendersi **e ha riconosciuto il caso con una percentuale del 10%**. A tutto lo staff mantovano i complimenti per l'ottimo lavoro di tutela svolto.

## Pds-Ue-slp per i figli minori-2

### Le disposizioni del Ministero dell'Interno

Riprendendo la notizia pubblicata nel numero scorso della Newsletter dell'INCA Lombardia, possiamo confermare che il Ministero dell'Interno con la [circolare del 6.09.2019](#) ha fornito alle Questure le linee per l'applicazione delle norme che regolano il rilascio del permesso per lungosoggiornanti ai figli minori in presenza di un genitore già titolare dello stesso titolo di soggiorno. Secondo il Ministero la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea C-469/13 che ha recepito la Direttiva 2003/109/CE del 25.11.2003 non consente ad uno Stato membro di rilasciare a condizioni più favorevoli di quelle in essa contenuta, un permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo nel caso dei minori che si trovano nella posizione citata. Come affermato nella nota dell'INCA nazionale del 19.09.2019, *"...la Corte in quella stessa sentenza ha riconosciuto agli Stati membri la facoltà di rilasciare permessi di natura illimitata anche in favore di soggetti che hanno soggiornato per un periodo inferiore ai 5 anni e che detti permessi potessero dare luogo a tutto il novero dei diritti che gli Stati membri ritengono opportuno accordare, tranne il diritto di circolazione nell'Unione Europea, che non può essere concesso unilateralmente dal singolo Stato membro e che al contrario deve discendere dal diritto dell'Unione. Il legislatore italiano mai si è adeguato a tali indicazioni, non prevedendo in alcun modo la possibilità di rilasciare un permesso di soggiorno permanente per familiari di soggiornanti di lungo periodo con effetto esclusivo nel diritto interno..."*. Sempre nella nota INCA viene messo in rilievo il fatto che *"...in questi anni la questione è rimasta in parte aperta per i figli minori, in particolare per quelli da 0 a 14 anni. Alcune Questure hanno, infatti, ritenuto che potessero acquisire il titolo permanente in conformità ai genitori a prescindere dalla durata del soggiorno in Italia. Altre, invece, hanno sempre richiesto il requisito dei 5 anni anche per i minori. Contro tali orientamenti abbiamo promosso con successo un importante contenzioso: ricordiamo, ad esempio le sentenze con le quali il Tar del Lazio ha accolto i nostri ricorsi avverso i provvedimenti della Questura di Roma che negavano il titolo permanente ai figli nati in Italia di titolari di permesso UE per soggiornanti di lungo periodo. A peggiorare il quadro, è intervenuta una Circolare del 6 settembre ... "*. Quest'ultima stabilisce espressamente che per i figli minori, da 0 a 18 anni, il permesso di soggiorno di lungo periodo verrà rilasciato solo dopo un soggiorno legale e ininterrotto in Italia per cinque anni. Inoltre, prevede che anche per il rilascio del

permesso illimitato a favore minori, debba essere soddisfatto il requisito reddituale da parte del nucleo familiare. Conferma, infine, l'esclusione dall'obbligo del test di lingua italiana dei minori da 0 a 14 anni. Pertanto, qualora non dovessero sussistere tutti i requisiti, al minore, anche se nato in Italia, verrà rilasciato un permesso per famiglia di durata biennale, sebbene il genitore o entrambi i genitori siano titolari di soggiorno di lungo periodo

## Carta della famiglia

### Esclusi i cittadini stranieri

Il 30.08.2019 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il [DPCM 27.06.2019](#) riguardante il rilascio della CARTA della FAMIGLIA. La Legge di bilancio per il 2019 ( art. 1 comma 487 della Legge 145/2018) ha modificato la norma precedentemente in vigore (art. 1 comma 391 della Legge 208/2015) che ha istituito la Carta della Famiglia. Tale modifica riguarda anche i destinatari della misura. La norma in origine prevedeva che la carta venisse destinata *"alle famiglie costituite da cittadini italiani o da cittadini stranieri regolarmente residenti nel territorio italiano, con almeno tre figli minori a carico..."*. La norma novellata invece prevede che la carta sia riconosciuta *"alle famiglie costituite da cittadini italiani ovvero appartenenti a Paesi membri dell'Unione europea regolarmente residenti nel territorio italiano..."*. Il DPCM appena pubblicato non ha potuto che confermare il contenuto della norma modificata e quindi escludere i cittadini di Paesi non appartenenti all'Ue dalla possibilità di ricevere la Carta della Famiglia. Nei prossimi giorni approfondiremo la questione.



### Patronato INCA CGIL Lombardia

Via Palmanova 22-20132 Milano

Tel. 02-26254570

A cura dello staff di Inca Regionale Lombardia

visita il sito <http://wiki.inca.lombardia.it/>

Per informazioni e chiarimenti contattare:

[lombardia@inca.it](mailto:lombardia@inca.it) (notizie previdenza) [Clemente.Elia@cgil.brescia.it](mailto:Clemente.Elia@cgil.brescia.it) (notizie immigrazione)