

Dott. Maurizio Rossi  
Consulente del Lavoro

**CIRCOLARE 10/2021  
DICEMBRE 2021**

**OGGETTO: A) INCOMPATIBILITA' TRA RUOLI SOCIETARI  
B) COMUNICAZIONE PREVENTIVA LAVORO OCCASIONALE**

**A)** Con una recente sentenza la Cassazione si è pronunciata circa l'incompatibilità tra la carica di presidente del CDA o di amministratore unico di una società di capitali e la qualifica di dipendente della medesima, con conseguente indeducibilità del costo del lavoro per la società.

La Cassazione ha chiarito che nel caso di amministratore unico o di presidente del CDA non risulta assolutamente configurabile il vincolo di subordinazione perché manca la soggezione ad un potere sovraordinato di controllo. Ne consegue che un amministratore unico o presidente del CDA non può essere al contempo dipendente della stessa società.

Resta, invece, plausibile la compatibilità tra componente del CDA e lavoratore subordinato, purché la carica sociale sia assoggettata al potere disciplinare e di controllo dell'organo a cui appartiene e sussista un rapporto reale di subordinazione: non sono sufficienti la sola osservanza di un orario di lavoro ed una retribuzione regolare. La sentenza della Cassazione, seppur di carattere puramente fiscale, traccia inevitabilmente un percorso a cui non mancherà di attenersi anche l'Inps. Pertanto, in futuro, l'Inps potrà disconoscere posizioni contributive che siano il frutto di una coesistenza di posizioni diverse (amministratore unico/presidente del CDA e dipendente), ma temporalmente coincidenti, all'interno della stessa società.

Invitiamo, quindi, i Sigg. Clienti, che si trovino in situazioni analoghe a quelle sopracitate, a valutare con attenzione quale sia l'inquadramento corretto da adottare coerentemente al ruolo ricoperto all'interno della società.

**B)** In fase di conversione del decreto fisco-lavoro (D.L. n. 146/2021) sono stati disposti due emendamenti che vanno a modificare ulteriormente l'art. 14 del D. Lgs. n. 81/2008 (TU Salute e Sicurezza sul lavoro), al fine di contemperare l'esigenza di contrasto del lavoro irregolare e per meglio tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori. Entrambi gli emendamenti rivolgono la loro attenzione all'utilizzo del lavoro autonomo occasionale.

Si tratta di quei lavoratori che, ai sensi dell'art. 2222 e ss. del codice civile, si obbligano a compiere, nei confronti di un committente e mediante un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. In pratica sono rapporti di lavoro autonomo la cui attività è resa in via eccezionale, episodica e comunque non ricorrente e non abituale, quindi non nell'esercizio di una attività professionalmente organizzata (così come previsto dall'art. 5 del D.P.R. n. 633/1972).

Il primo emendamento prevede che i lavoratori autonomi occasionali, trovati in azienda privi dei requisiti essenziali previsti dalla normativa di riferimento, saranno computati nella percentuale di lavoratori irregolari che, qualora raggiunga la percentuale del 10%, porterà all'emissione, da parte dell'ispettore del lavoro, del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa.

Il secondo emendamento introduce l'obbligo per il committente di effettuare una preventiva comunicazione dell'utilizzo dei lavoratori autonomi occasionali all'Ispettorato del lavoro, competente per territorio, mediante SMS o posta elettronica. Per il mancato adempimento è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa, da 500 a 2.500 euro, in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

Per l'attivazione del servizio dovremo attendere, oltre alla pubblicazione della norma in Gazzetta Ufficiale, anche le specifiche tecniche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro; presumibilmente le modalità operative saranno simili a quelle già utilizzate per le comunicazioni dei lavoratori a chiamata.

I collaboratori dello Studio sono a disposizione per ogni eventuale chiarimento.