



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

AMMINISTRATORE E LAVORATORE DIPENDENTE NELLA STESSA S.R.L.: UNA COMPATIBILITÀ POSSIBILE, MA RICCA DI CONDIZIONI

Pubblicato il 7 Febbraio 2025 di Sabatino Pizzano



Essere contemporaneamente amministratore e lavoratore dipendente nella stessa società a responsabilità limitata (S.r.l.) è una questione che suscita da anni perplessità, dibattiti e interpretazioni normative. Si tratta di una possibilità concreta, riconosciuta dalla giurisprudenza e dall'INPS, ma soggetta a regole molto precise. **La chiave è nella compatibilità dei due ruoli, che richiede il rispetto di condizioni giuridiche, operative e previdenziali rigorose.** In questo articolo, analizzeremo in modo dettagliato i requisiti necessari, i vantaggi fiscali connessi e le implicazioni operative di questa scelta. Se da un lato il tema può sembrare complesso, dall'altro offre spunti interessanti per chi desidera ottimizzare la gestione della propria attività, sia come imprenditore che come professionista del settore.

Vincolo di subordinazione: il fondamento del doppio ruolo

Il primo e più importante requisito per poter ricoprire il doppio ruolo di amministratore e dipendente è la presenza del **vincolo di subordinazione**. Questo concetto, centrale nel diritto del lavoro, si riferisce alla condizione per cui il lavoratore dipende gerarchicamente da un altro soggetto, che esercita su di lui un potere direttivo, organizzativo e disciplinare.

Per un amministratore, questo vincolo deve essere dimostrato in modo concreto e rigoroso. In pratica, l'amministratore, quando opera come dipendente, deve essere soggetto alle direttive e al controllo di un organo societario, come il consiglio di amministrazione, o di altri amministratori.

Esempio pratico: il responsabile tecnico

Immaginiamo un amministratore delegato che, oltre a svolgere il suo ruolo gestionale, è assunto come responsabile tecnico della società. Come responsabile tecnico, il suo lavoro deve essere supervisionato da altri membri del consiglio di amministrazione o da un organo collegiale. Non può decidere in autonomia, altrimenti mancherebbe la condizione di subordinazione.

In assenza di tale assoggettamento gerarchico, **il rapporto di lavoro subordinato non può essere riconosciuto**. Questo punto è stato ribadito da numerose sentenze della Corte di Cassazione, che hanno sottolineato la necessità di distinguere chiaramente tra il ruolo di amministratore e quello di dipendente.

Separazione delle mansioni: amministratore e dipendente non devono sovrapporsi

Un altro aspetto cruciale è la distinzione tra le mansioni svolte come amministratore e quelle svolte come dipendente. **Le attività del dipendente non devono coincidere con quelle proprie del ruolo di amministratore.**

Ad esempio, un amministratore che si occupa della gestione generale dell'azienda non può essere assunto come dipendente per svolgere compiti legati alla medesima gestione. Le mansioni da dipendente devono riguardare attività operative o tecniche, che esulano dalle responsabilità amministrative.

Esempio pratico: l'amministratore addetto alla produzione

Un amministratore potrebbe essere assunto come dipendente per svolgere attività specifiche nel reparto produzione, come la supervisione tecnica o il controllo della qualità. In questo caso, il contratto di lavoro subordinato deve specificare chiaramente le mansioni, dimostrando che esse sono diverse da quelle amministrative.

Se invece le attività del dipendente rientrano nella sfera gestionale tipica dell'amministratore, il doppio ruolo non sarà considerato legittimo.

Potere deliberativo: un limite imprescindibile

Il potere deliberativo è un altro elemento chiave per valutare la compatibilità tra i due ruoli. Gli amministratori che intendono essere anche dipendenti non possono detenere **pieni poteri decisionali** nella gestione della società.

Se un amministratore unico, ad esempio, ha il potere esclusivo di rappresentare la società e di prendere decisioni in modo autonomo, non potrà essere contemporaneamente dipendente. Questo perché non esiste un altro soggetto in grado di esercitare un potere gerarchico su di lui.

Esempio pratico: il consiglio di amministrazione

In una società con un consiglio di amministrazione, il potere deliberativo è distribuito tra più soggetti. In questo caso, un amministratore potrebbe ricevere una delega limitata per specifiche attività e, in parallelo, lavorare come dipendente sotto la supervisione degli altri amministratori. Questa struttura permette di rispettare il vincolo di subordinazione e di evitare conflitti di interesse.

Ruolo del socio unico e le sue limitazioni

Un caso particolare è quello del socio unico di una S.r.l. In questa situazione, il doppio ruolo è generalmente escluso, poiché il socio unico detiene il controllo totale della società e non può essere subordinato a nessun altro.

La stessa incompatibilità si applica quando un soggetto, pur non essendo formalmente socio unico, detiene il controllo effettivo della società. In questi casi, manca il presupposto fondamentale del vincolo di subordinazione, rendendo impossibile la configurazione di un rapporto di lavoro dipendente.

Cambio di rotta dell'INPS: dal divieto alla compatibilità

Fino a pochi anni fa, l'INPS escludeva quasi del tutto la possibilità di ricoprire il doppio ruolo di amministratore e dipendente. La storica **circolare n. 179/1989** stabiliva che *"Per i presidenti, gli amministratori unici e i consiglieri delegati non poteva essere riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato valido con la medesima società."*

Tuttavia, a partire dagli anni '90, la Corte di Cassazione ha iniziato a riconoscere la possibilità del doppio ruolo, a condizione che fossero rispettati i requisiti sopra descritti. Questo cambio di orientamento ha portato l'INPS, con il **messaggio n. 3359/2019**, a riconoscere ufficialmente la compatibilità, aprendo così nuove prospettive per gli amministratori di S.r.l. e S.p.A.

I vantaggi fiscali del doppio ruolo

Scegliere di ricoprire il doppio ruolo può offrire **vantaggi fiscali e finanziari significativi**. Tra questi, spiccano il trattamento di fine mandato (TFM) e il welfare aziendale.

- **Il TFM:** Il trattamento di fine mandato è un importo accantonato dalla società per l'amministratore, deducibile ai fini fiscali. Tuttavia, per poterlo utilizzare, è indispensabile che sia previsto dallo statuto societario;

- **Il welfare aziendale:** Attraverso il doppio ruolo, è possibile accedere a strumenti di welfare aziendale che consentono di ridurre il carico fiscale e contributivo, aumentando al contempo la liquidità disponibile per la società e i benefici per i dipendenti.

Attenzione agli abusi

È importante gestire questi strumenti con attenzione, poiché un utilizzo scorretto potrebbe portare a contestazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate. Ad esempio, il TFM deve essere calcolato in modo trasparente e realistico, evitando valutazioni eccessive o non giustificate.

Una scelta possibile, ma non per tutti

In definitiva, essere amministratore e lavoratore dipendente della stessa S.r.l. è una possibilità concreta, ma vincolata al rispetto di condizioni rigorose. **Il doppio ruolo può offrire vantaggi interessanti, ma richiede una gestione attenta e una consulenza professionale adeguata.**

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA