



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



Competitività e sviluppo Misure in tema di lavoro



NELL'ambito delle misure previste a sostegno della competitività e dello sviluppo economico, sono state recentemente introdotte dalla Legge 14 maggio 2005, n. 80, di conversione, con modificazioni, del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, talune significative innovazioni anche in materia di disciplina del lavoro.

Per quanto concerne il mercato del lavoro, la c.d. Legge Biagi (D.Lgs. n. 276/03) è stata, per così dire, «ritoccata», superando e/o revisionando talune previsioni denunciate da più parti sul piano applicativo. Sono stati, in particolare, ridotti i vincoli di operatività previsti per le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro; parimenti il lavoro intermittente è stato esteso - senza vincolo alcuno e, pertanto, anche al di fuori della contrattazione collettiva - ai giovani con meno di 25 anni ed ai lavoratori, per così dire svantaggiati, vale a dire gli over 45 anni, anche pensionati. Per il contratto di inserimento sono stati introdotti «ritocchi», volti a superare il vincolo del «sottoinquadramento» a favore del personale femminile che operi in aree geografiche particolarmente svantaggiate sul piano occupazionale; la possibilità di lavoro c.d. accessorio è stata poi estesa all'impresa familiare operante nei settori del commercio, turismo e servizi, nel limite di un importo complessivo annuo di prestazioni ammissibili pari a 10.000 euro.

Il concetto di prestazione accessoria è stato poi ridefinito, nel senso di ricondurla ad «attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

In tema di ammortizzatori sociali ed incentivi al reimpiego, è stata aumentata la durata (a 7 mesi, per i soggetti con età inferiore a 50 anni e a 10 mesi, per i soggetti con età pari o superiore a 50 anni) e l'entità della indennità di disoccupazione ordinaria (50% della retribuzione per i primi 6 mesi; 40% per i successivi 3 mesi e 30% per gli ulteriori mesi); sono stati introdotti incentivi per i lavoratori in mobilità, in cassa integrazione guadagni straordinaria o distaccati da imprese che si trovino in difficoltà e che accettino una sede di lavoro a più di 100 km dal luogo di residenza.

Da ultimo, quale misura di sostegno/sviluppo

del credito al consumo, la possibilità di utilizzare l'istituto della cessione del quinto dello stipendio è stata estesa anche ai pensionati pubblici e privati, i quali potranno stipulare prestiti con banche ed intermediari finanziari attraverso la cessione di una quota del trattamento previdenziale non superiore ad un quinto, al netto delle ritenute fiscali. Analoga possibilità, con i contemperamenti dovuti alle singole tipologie contrattuali interessate, è stata introdotta per i lavoratori a tempo determinato (il tempo di durata del rapporto costituisce il parametro di riferimento per vincolare la durata - e quindi l'entità - del prestito) e per i lavoratori c.d. parasubordinati, quali gli agenti, i rappresentanti ed i collaboratori coordinati e continuativi, con il vincolo che il contratto di prestazione abbia una durata non inferiore a 12 mesi ed il compenso un carattere certo e continuativo.

Flavia Durval



Lavoro subordinato e rapporto associativo

NEL nostro ordinamento la qualifica di amministratore, anche maggioritario, di una società di capitali non è di per sé incompatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società.

In tal senso si è pronunciata la Corte di Cassazione con un'importante decisione del novembre 2004, la quale si innesta nell'ambito del consolidato principio giurisprudenziale secondo cui il soggetto che riveste una carica sociale può stipulare con la medesima società un rapporto di lavoro (subordinato, autonomo o parasubordinato) che si ag-

giunge al rapporto associativo.

La giurisprudenza di legittimità ha precisato, con orientamento costante, che la compatibilità tra la posizione di amministratore della società e quella di dipendente è ammissibile in presenza di determinate condizioni.

In particolare, ai fini della configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato è necessario che il soggetto che intenda farlo valere non sia né amministratore unico (c.d. socio amministratore unico) né «socio sovrano» della società, e provi in modo certo l'elemento tipico qualificante e, cioè, il requisito

della «subordinazione».

Pertanto, il socio amministratore dovrà dimostrare di essere stabilmente assoggettato gerarchicamente al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del «datore di lavoro», intendendosi per tale l'organo preposto all'amministrazione e alla gestione dell'ente nel suo complesso.

Il giudice, nel processo di qualificazione del rapporto, dovrà accertare la sussistenza degli «indici» della subordinazione, quali, ad esempio, l'osservanza di un orario di lavoro, il pagamento regolare di una retribuzione prestabilita, l'inserimento della prestazione lavorativa nell'organizzazione societaria, l'applicabilità di sanzioni disciplinari.

Sulla base di questi principi, la Corte ha affermato che il rapporto di lavoro subordinato tra il socio e la società di capitale

è configurabile anche quando il socio amministratore è in possesso della maggioranza del capitale sociale.

In particolare, la compatibilità tra le due posizioni è ammissibile anche quando il socio possiede una percentuale del capitale corrispondente a quella minima prevista per la validità delle deliberazioni dell'assemblea. Il controllo dell'assemblea, infatti, non attribuisce al socio amministratore la titolarità esclusiva dei poteri di gestione (tale da escludere il rapporto di lavoro alle dipendenze della società) dal momento che il nostro ordinamento societario prevede la sostanziale estraneità dell'organo assembleare all'esercizio del potere gestorio dell'ente (artt. 2363 ss. c.c.).

Fabrizio Girolami

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it

Le condizioni della compatibilità