

PARTE II
RGL GIURISPRUDENZA ONLINE
NEWSLETTER N. 1/2021

APPROFONDIMENTI

CASSAZIONE, 14.7.2020, n. 14972 – Pres. D’Antonio, Est. De Gregorio, Società P. C. Spa e sig.ri T. e P. (avv. ti Silvagna, Belli) – Istituto Nazionale Previdenza Sociale (Inps) (avv. ti Sgroi, Matano, D’Aloisio, De Rose, Maritato).
Conf. Corte d’Appello Bologna, 3.7.2013

Controversie di lavoro e previdenza – Previdenza ed assistenza (assicurazioni e pensioni sociali) – Contributi assicurativi – Rapporto sociale e di amministratore – Alterità – Lavoro subordinato

La qualità di socio ed amministratore di una società di capitali composta da due soli soci, entrambi amministratori, è in astratto compatibile con la qualifica di lavoratore subordinato, anche a livello dirigenziale, sempre che il vincolo della subordinazione risulti da un concreto assoggettamento del socio – dirigente alle direttive ed al controllo dell’organo collegiale amministrativo formato dai medesimi due soci (concreto assoggettamento tuttavia nella specie non riscontrato dalla Corte di merito). (1)

(1) PRESTAZIONI DI LAVORO IN UNA SOCIETÀ DI CAPITALI
CON CUMULO DI CARICHE SOCIALI. ALCUNE IMPLICAZIONI PRATICHE
SULLA DINAMICA TRA DEBITI E CREDITI CONTRIBUTIVI

1. — *Introduzione al problema* — Con la medesima sintesi che ha accomunato la decisione del secondo grado di giudizio in questione, la sezione lavoro della Suprema Corte è tornata ad affrontare una questione che, seppur basata su un principio ormai consolidato, aveva dato risultati opposti (tra le varie Corti di merito) nel corso della specifica vicenda giudiziale trattata in questa sede. Nella volontà di ribadire la propria funzione nomenclattica, la Cassazione ha quindi fatto ulteriore chiarezza in materia di cumulo di cariche sociali all’interno di una società con un contestuale e parallelo rapporto di lavoro subordinato; solo che, muovendosi in questo modo, ha sollevato alcune questioni pratiche in riferimento tanto ai giudizi (collegati) ancora pendenti in primo grado, quanto all’azione di ripetizione del dovuto da parte dell’Inps.

Tutta la vicenda (che peraltro non si è chiusa nemmeno con la decisione in commento, e non si chiuderà presumibilmente prima di diversi anni e altrettante pronunce) nasce da un contenzioso che vedeva contrapposti all'Inps il sig. T. ed un altro socio di una società, il sig. P., che sommavano in sé – incompatibilmente, stando alla posizione dell'Ente – cariche sociali (rispettivamente, di presidente e vice presidente del Cda) con le mansioni di lavoratori subordinati per la medesima società (per una puntuale ricostruzione del quadro normativo e del dibattito giurisprudenziale e dottrinale, si vd. Canavesi 2008).

L'Inps, dal canto suo, aveva dapprima ritenuto incompatibile il suddetto cumulo (che esisteva dal 25.10.1994) mediante il verbale – redatto a quattro mani con l'allora Dtl di Parma – del 26.6.2008; e, successivamente, aveva proceduto all'annullamento della contribuzione previdenziale versata all'Assicurazione generale obbligatoria (Ago), disponendo l'iscrizione dei lavoratori alla Gestione commercianti. L'Istituto aveva altresì precisato che «dell'ammontare dei contributi indebitamente versati potrà proporsi richiesta di rimborso, da inoltrarsi al competente ufficio Processo Aziende della sede Inps di Parma; del credito in argomento potrà altresì proporsi cessione in favore del debito accertato a carico dei soci per la contribuzione dagli stessi dovuta a norma della l. n. 613/66».

Vedremo, analizzando il percorso giudiziario della vicenda in commento, le decisioni dei vari gradi di giudizio, che hanno tutte investito la questione (chi con analisi più compiute e approfondite, chi, invece, con passaggi a volte troppo frettolosi) del cumulo tra ruoli in seno all'organo gestionale della società con le mansioni svolte in qualità di lavoratore subordinato.

2. — *Cariche sociali, lavoro e complicazioni della gestione previdenziale* — Anche la sentenza in commento ha chiarito che la titolarità di una carica sociale all'interno di una società, salvo il caso dell'amministratore unico, non sia incompatibile con l'esistenza parallela di un rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo dirigenziale. Occorre, tuttavia, un'attenta verifica in concreto su quella che i giudici di legittimità hanno definito «alterità» degli incarichi, poiché spesso il contenzioso di questa materia è, di norma, caratterizzato da una pretesa del lavoratore non fondata su documenti scritti, e valutare l'ovvia sovrapponibilità delle attribuzioni non è affatto semplice.

La valida instaurazione di un rapporto di lavoro con soggetti che ricoprono cariche sociali all'interno della medesima società di capitali per cui lavorano è stato oggetto di molteplici interventi della Cassazione, che nel tempo è giunta ad ampliare l'ambito entro cui tale ipotesi è stata riconosciuta.

Partiamo da un dato importante su cui il giudizio della Cassazione è unanime: «*colui che intende far valere tale tipo di rapporto fornisc[e] la prova della sussistenza del vincolo della subordinazione, e cioè l'assoggettamento, nonostante la suddetta carica sociale, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso nonostante le suddette cariche sociali*» (Cass. 6.11.2013, n. 24972, in *Giustizia Civile Massimario*, 2013).

Diverso è ovviamente il caso dell'amministratore unico, in cui tale duplicità di rapporti non è configurabile proprio perché è anche in via astratta impossibile (oltre che illogico) che vi sia un lavoratore subordinato a se stesso.

L'essere, quindi, 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. Questo quando in tale rapporto sussistano le caratteristiche dell'assoggetta-

mento, nonostante la carica sociale ricoperta, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società.

Addirittura, nemmeno l'ipotesi di ricoprire la carica di presidente del consiglio d'amministrazione di una società risulta automaticamente incompatibile con la possibilità di stipulare con la società medesima un valido contratto di lavoro subordinato (Cfr. in tal senso, Cass. 13.6.1996, n. 5418; Cass. 28.6.2004, n. 11978; Cass. 17.11.2004, n. 21759, inedite a quanto consta). A tale principio non osta, inoltre, nemmeno l'eventualità in cui tale soggetto sia insignito del potere di rappresentanza della società stessa, dal momento che tale potere non comporta l'automatica attribuzione dei diversi poteri deliberativi della società rappresentata.

Ecco, dunque, che la giurisprudenza, da una iniziale e radicale preclusione basata sul solo fatto di ricoprire una carica nell'organo amministrativo, è passata alla consapevolezza della necessità di verificare in concreto e caso per caso i rapporti intercorrenti con il consiglio di amministrazione. Questo, al fine di verificare l'esistenza, limitatamente al rapporto di lavoro dipendente, di un effettivo vincolo di subordinazione al potere direttivo nello svolgimento della stessa (Cass. 4.8.2020, n. 16674, inedita a quanto consta). Vincolo totalmente assente, invece, nell'ambito del contratto di lavoro autonomo, il cui presupposto del rapporto previdenziale è lo svolgimento in forma professionale di un'attività lavorativa: se è vero che l'esistenza di un'attività lavorativa subordinata comporta in via di principio la nascita di un rapporto uniforme di previdenza sociale, non si può dire altrettanto per il caso di svolgimento in forma professionale di lavoro autonomo, potendo mancare la costituzione di un rapporto previdenziale, e comunque ponendosi normalmente il problema di individuare, ove esso sorga, gli elementi essenziali del rapporto previdenziale medesimo, quale l'ente erogatore, la natura delle prestazioni e così via (Sandulli 1973).

3. — *Il punto di vista dell'Inps* — Del medesimo avviso della giurisprudenza si è mostrata l'Inps che è intervenuta sulla questione con il messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019. L'Istituto previdenziale, in sintesi, ha riconosciuto l'esistenza di tale duplice figura di amministratore e dipendente, evidenziando altresì – evidentemente *pro domo sua* – le condizioni necessarie per il riconoscimento di questa fatispecie ai fini previdenziali.

L'Istituto, in buona sostanza, ha individuato i seguenti requisiti ai fini del riconoscimento dell'alterità del rapporto di lavoro subordinato rispetto allo svolgimento della carica sociale in seno all'azienda: (i) principio di effettività del rapporto, secondo cui il rapporto giuridico formalizzato e le modalità tramite cui lo stesso sia stato formalizzato costituiscono solamente un elemento cui fare riferimento nella valutazione complessiva dell'oggetto effettivo della prestazione convenuta; (ii) effettivo svolgimento dell'attività; (iii) oggettivo svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti alla carica sociale rivestita. Le mansioni svolte in qualità di dipendente della società non devono quindi coincidere coi poteri di gestione che discendono dalla carica ricoperta o dalle eventuali deleghe ricevute; (iv) effettiva subordinazione. Nonostante la carica sociale rivestita al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società, deve sussistere il vincolo di subordinazione nello svolgimento dell'attività da dipendente, da provare con idonea documentazione da cui lo stesso emerga in modo certo ed inequivocabile.

L'Inps si è inoltre prodigata nell'elencare una serie di ulteriori elementi sintomatici della subordinazione, utili per adempiere all'onere di fornire adeguata documentazione

sul punto, quali la periodicità e predeterminazione della retribuzione del rapporto di lavoro dipendente; un orario contrattuale di lavoro; l'inquadramento all'interno di un'organizzazione aziendale; l'assenza di una seppur minima organizzazione imprenditoriale; l'assenza di rischio in capo al lavoratore; la distinzione tra gli importi erogati a titolo di retribuzione da quelli derivanti da proventi societari; la necessità che la costituzione e gestione del rapporto di lavoro siano ricollegabili a una volontà della società distinta dal soggetto titolare della carica.

Va detto, poi, che la prassi di operare come amministratore e contemporaneamente essere anche lavoratore dipendente della società si rivela concretamente più fattibile nelle realtà medio grandi, fermo restando che la valutazione caso per caso è fondamentale per evitare di incorrere nelle conseguenze (dolorose) di una riqualificazione del rapporto.

In tale prospettiva, va preso con interesse il recente sforzo dell'Inps. Infatti, ove sia dimostrabile la concreta attività di lavoro dipendente svolta, attraverso la documentazione richiesta dall'Istituto, il soggetto amministratore e dipendente ha il diritto di vedersi corrispondere entrambe le gestioni previdenziali al momento del pensionamento: sia la contribuzione legata al lavoro dipendente, sia quella prevista per gli eventuali compensi da amministratore percepiti nel suo incarico. In caso contrario, invece, ove la documentazione non sia in grado di provare l'effettiva attività di lavoro dipendente svolta, l'Istituto attribuisce i compensi percepiti come dipendente alla stregua di compensi come amministratore. Conseguenza di questo è l'applicazione dei contributi dovuti alla gestione separata. Il tutto, con applicazione di sanzioni e di interessi legati al ritardato pagamento.

4. — *Il caso di specie. Compensazione tra debiti e crediti contributivi. Problemi* — Riprendiamo, a questo punto, la vicenda che ha portato la Cassazione a ribadire principi già noti, poiché i risvolti pratici sottesi alla decisione dei giudici di legittimità sono altrettanto interessanti.

Abbiamo detto, all'inizio, che la vicenda in esame ha avuto origine dal verbale di accertamento con cui l'Inps ha fatto emergere il tema della (in)compatibilità tra la titolarità di cariche sociali con un distinto rapporto di lavoro subordinato: la conseguenza è stata che i lavoratori si sono visti annullare la contribuzione previdenziale già versata all'assicurazione generale obbligatoria, e quindi iscrivere alla Gestione commerciali.

A questo punto i soggetti coinvolti dall'accertamento hanno presentato opposizione, avanti al Tribunale di Parma, al verbale di accertamento, mentre l'Inps ha svolto domanda riconvenzionale, chiedendo che i ricorrenti versassero la contribuzione in favore della gestione commerciali.

Il procedimento, all'esito di un'articolata istruttoria testimoniale, ha accolto nel novembre 2011 le domande dei ricorrenti; il Tribunale, infatti, dopo aver valutato attentamente anche la corposa documentazione prodotta (tra cui i verbali del Cda della società), ha riscontrato che «la nomina a consigliere delegato di T. e P. aveva attribuito loro poteri inidonei ad incidere sul rapporto di lavoro dipendente, che ha continuato ad essere sussistente».

In tal senso si sono espressi anche i testimoni, i quali, all'esito della fase istruttoria, hanno riferito che «T. e P. stavano alla preparazione del banco per la vendita utilizzando gli strumenti di lavoro [...] T. faceva gli orari come tutti [...] lavorava anche lui, puliva la carne come poteva servire la gente (...) T. e P. lavorano anche loro, fanno del disosso alla vendita al banco, fanno un po' di tutto, più o meno fanno gli orari miei».

Il giudice ha, quindi, ravvisato quell'alterità tra incarichi in seno alla società (analizzando l'effettiva modalità di conduzione della gestione dell'impresa da parte dell'organo collegiale a ciò preposto) e la qualifica di dipendenti dei lavoratori in questione, posti in posizione subordinata rispetto al consiglio di amministrazione, e sotto il costante controllo del medesimo organo.

Tuttavia, tale decisione è stata – sia pure con una motivazione stavolta piuttosto strin-
gata – totalmente ribaltata dalla sentenza n° 671 depositata il 3 luglio 2013 dalla Corte d'appello di Bologna, che, nonostante le esaustive ed univoche risultanze dell'istruttoria testimoniale del primo grado di giudizio, ha accolto il gravame dell'Inps, ritenendo che i lavoratori dovessero esser iscritti alla gestione commercianti e non al fondo pensione lavoratori dipendenti, «per difetto dell'elemento della subordinazione».

Ciò che ha colpito di tale sentenza è che la Corte emiliana, per confermare il proprio assunto, si sia servita di dichiarazioni testimoniali che dimostravano, invece, l'esatto opposto, ossia che vi fosse alterità tra la posizione di amministratori dei soggetti coinvolti e le mansioni svolte da dipendenti. Ecco, di seguito un esempio di deposizione: «[...] erano T., P. e R. (n.d.r. cioè i tre componenti del c.d.a.) che si riunivano nel punto vendita per decidere il da farsi [...]».

È evidente, dunque, che, se la gestione della società è sempre stata esercitata in maniera collegiale dai componenti del Cda (come emerso pacificamente dall'istruttoria), i lavoratori, quando svestivano i panni dei soci/amministratori per indossare le vesti dei lavoratori subordinati (ruoli, quelli di amministratore e lavoratore dipendente, peraltro, difficilmente confondibili, dal momento che i soggetti in questione si occupavano della lavorazione della carne e della relativa vendita al pubblico, mansioni che evidentemente non attengono alla gestione dell'azienda), non potevano ritenersi datori di lavoro di se stessi – come invece prospettato dall'Inps – poiché il datore di lavoro dell'azienda era solo e soltanto l'organo collegiale.

Infatti, per orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità, «la cumulabilità nello stesso soggetto della qualità di amministratore di un'impresa e di dipendente della medesima va affermata ove sia configurabile una volontà imprenditoriale che si forni in modo autonomo rispetto a quella di detto amministratore dipendente [...] l'amministratore di una società di capitali può assumere la qualità di dipendente della stessa, qualora non sia amministratore unico - anche se solo di fatto - ma membro di un consiglio, ancorché investito di mansioni di consigliere delegato, in modo che la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro siano ricollegabili ad una volontà della società distinta da quella del singolo amministratore» (ex multis, Cass. 14.5.1991, n. 5358, in *Archivio Civile*, 1991, 1026). È facendo proprie tali considerazioni che la società aveva provveduto a versare, al competente Fondo per i lavoratori dipendenti, la relativa contribuzione; contribuzione che, stando alla prospettazione del verbale ispettivo, l'azienda stessa avrebbe titolo di ottenere in restituzione dall'ente previdenziale.

Su tali basi, pertanto, i lavoratori hanno proposto ricorso alla Suprema Corte di Cassazione, ricorso che, come già anticipato, è stato rigettato con la conferma della ricostruzione della Corte d'appello di Bologna.

La presa di posizione dei giudici di legittimità non porrà una pietra tombale sulla questione. Il motivo è che sussistono ancora diversi giudizi attualmente pendenti; semmai appare interessante comprendere le implicazioni che la sentenza in commento comporterà su di essi.

Allo stato pendono, avanti al Tribunale parmense, quattro giudizi in opposizione ad altrettanti avvisi di addebito: due per la posizione del primo lavoratore e due per quella del secondo lavoratore. A entrambi i soggetti è stato ingiunto il pagamento dei contributi a percentuale eccedenti il minimale per l'anno 2015, nonché i contributi fissi per l'anno 2017.

Quanto alla posizione del primo, poi, ed in ordine alla pretesa della contribuzione eccedente il minimale, c'era e sussiste ancora contestazione, oltre che per l'*an*, anche per il *quantum*, avendo l'Inps richiesto importi superiori a quelli che avrebbero potuto esser conteggiati in relazione alla quota di reddito riconducibile alla partecipazione societaria nell'azienda in questione. Nelle proprie argomentazioni, l'Istituto ha sostenuto che la computabilità dei redditi inerenti le partecipazioni del primo lavoratore in altre due società di capitali deriverebbe dalla disciplina in materia di reddito di impresa. Tuttavia, la prospettazione dell'Inps – secondo cui dovrebbe essere ricondotto alla categoria del reddito di impresa quel che, viceversa, è reddito di capitale – contrasta con l'orientamento costante della giurisprudenza in materia (si vd., tra le tante, Cass. 20.8.2019, n. 21540, in *MCG*, 2019, e Cass. 24.9.2019, n. 23790, inedita a quanto consta).

Inoltre, il secondo lavoratore (che, peraltro, dal 2012 è cessato dalla carica di amministratore delegato e vice presidente di pronto della società e dal 2018 non riveste più alcun ruolo in seno al Cda della medesima azienda) potrà conservare la sua iscrizione al Fondo pensione lavoratori dipendenti, solo nel caso in cui riesca a dimostrare di essere assoggettato ad eterodirezione (si vd. sul punto quanto già chiarito in precedenza in merito al messaggio Inps 17.9.2019 n. 3359). Del resto, con l'instaurazione del rapporto di lavoro sorge, direttamente e in favore del lavoratore, il diritto all'adempimento degli obblighi assicurati da parte del datore di lavoro, che è un vero e proprio diritto soggettivo all'integrità contributiva (e, cioè, al regolare versamento dei contributi previdenziali), perché la posizione assicurativa, pur strumentale per l'accesso alle prestazioni pensionistiche, costituisce un bene suscettibile di lesione e di tutela giuridica (sul principio di automaticità delle prestazioni previdenziali, si legga D'Onghia 2014).

C'è, poi, la posizione dell'azienda, che, per ottenere la restituzione di quanto è risultato indebitamente versato in relazione ai lavoratori in questione, dovrà provvedere ad inoltrare all'Inps una specifica richiesta in tal senso, altrimenti, ai sensi dell'art. 8, co. 2, d.P.R. n. 818/1957, «l'importo dei contributi versati all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e al Fondo adeguamento è restituito d'ufficio all'assicurato o ai suoi superstiti all'atto della liquidazione della pensione, computando i contributi a percentuale con riferimento alla retribuzione media della classe cui appartengono i singoli contributi base». Si consideri anche che per le annualità per le quali è maturata la prescrizione quinquennale, la norma appena citata, al comma 1, prevede che «I contributi o le quote di contributo (...) indebitamente versati non sono computabili agli effetti del diritto alle prestazioni o della misura di esse e sono rimborsabili al datore di lavoro anche per la quota trattenuta al lavoratore, al quale deve essere restituita. Rimangono tuttavia acquisiti alle singole gestioni e sono computabili agli effetti sopra indicati i contributi per i quali l'accertamento dell'indebito versamento sia posteriore di oltre 5 anni alla data in cui il versamento stesso è stato effettuato». Pertanto, in base all'ultimo inciso citato, si può sostenere che le annualità a cui si fa riferimento restino utili ai fini delle prestazioni pensionistiche del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, e che, in linea di principio, quei periodi possano essere utilizzati (ricorrendone le condizioni) anche in riferimento agli istituti che con-

sentono all'assicurato di valorizzare, ai fini di un'unica pensione, periodi assicurativi maturati presso regimi o gestioni differenti.

Del resto, poi, è da escludere l'applicabilità alla società della fattispecie di cui all'art. 116, c. 20, l. n. 388/2000, ai sensi del quale «Il pagamento della contribuzione previdenziale, effettuato in buona fede ad un ente previdenziale pubblico diverso dal titolare, ha effetto liberatorio nei confronti del contribuente. Conseguentemente, l'ente che ha ricevuto il pagamento dovrà provvedere al trasferimento delle somme incassate, senza aggravio di interessi, all'ente titolare della contribuzione». Si tratta, infatti, di una norma di carattere eccezionale e, quindi, di stretta interpretazione: nel caso di specie non siamo di fronte a rapporti fra enti diversi; né, peraltro, la decisione dell'azienda di continuare a versare la contribuzione alla gestione diversa da quella esplicitamente pretesa dall'Inps può qualificarsi in termini di «*buona fede*», nel senso voluto dal legislatore.

I giudizi ancora aperti, dunque, sono ancora molti, e caratterizzati da esiti per nulla scontati da prevedere, anche per le implicazioni pratiche sottese. A conferma di tale previsione si tenga conto dell'ulteriore questione che concerne le modalità con cui avverrà la ripetizione del dovuto da parte dell'Inps: su questo punto inciderà l'istituto della prescrizione sulle posizioni contributive, alla luce della disciplina dell'indebito in materia di prestazioni pensionistiche. Ci si riferisce all'art. 52, c. 1, l. n. 88/89, stabilisce che «*le pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, delle gestioni obbligatorie sostitutive o, comunque, integrative della medesima, della gestione speciale minatori, delle gestioni speciali per i commercianti, gli artigiani, i coltivatori diretti, mezzadri e coloni (...) possono essere in ogni momento rettificate dagli enti o fondi erogatori, in caso di errore di qualsiasi natura commesso in sede di attribuzione, erogazione o riliquidazione della prestazione*». Il comma 2 del medesimo articolo ha inserito una vera e propria sanatoria, laddove prevede che «*Nel caso in cui, in conseguenza del provvedimento modificato, siano state riscosse rate di pensione risultanti non dovute, non si fa luogo a recupero delle somme corrisposte, salvo che l'indebita percezione sia dovuta a dolo dell'interessato*». Tali disposizioni vanno lette insieme all'art. 13, l. n. 412/1991, il quale ha stabilito (comma 1) che la *soluti retentio* stabilita dalla norma del 1999 «*opera in relazione alle somme corrisposte in base a formale, definitivo provvedimento del quale sia data espressa comunicazione all'interessato e che risulti viziato da errore di qualsiasi natura imputabile all'ente erogatore, salvo che l'indebita percezione sia dovuta a dolo dell'interessato*». Il quadro normativo si completa con il disposto del comma 2 dello stesso articolo 13, che impone all'Inps di procedere «*annualmente alla verifica delle situazioni reddituali dei pensionati incidenti sulla misura o sul diritto alle prestazioni pensionistiche e provvede, entro l'anno successivo, al recupero di quanto eventualmente pagato in eccedenza*».

Si aprono, quindi, due scenari: i) se si dimostra che i lavoratori in questione hanno beneficiato della prestazione pensionistica a seguito di un provvedimento dell'Inps non provvisorio e che la liquidazione è avvenuta in base a situazioni fattuali regolarmente comunicate all'Istituto, i trattamenti indebitamente percepiti godrebbero del regime della *soluti retentio*, e, dunque, potrebbero essere trattenuti dal beneficiario. In alternativa, ii) se i lavoratori hanno proseguito l'attività lavorativa dopo il pensionamento, denunciando con regolarità le proprie situazioni reddituali (non nascondendo, quindi, «*fatti incidenti sul diritto o sulla misura della pensione goduta*») (sul concetto di prevedibilità del danno, si vd. Cinelli 1983), ci troveremmo di nuovo in una ipotesi legittima di sanatoria per le somme corrispondenti ai trattamenti anteriori alla data fissata dall'Inps.

per le verifiche, considerando che l'Istituto è tenuto a verificare annualmente le varie situazioni reddituali e a provvedere, entro l'anno successivo, al recupero di quanto eventualmente pagato in eccesso. In sostanza, in base alla disciplina legislativa, il recupero per indebito deve avvenire entro l'anno di avvenuta conoscenza (o, comunque, di conoscibilità) da parte dell'Inps dei dati reddituali *«incidenti sulla misura o sul diritto alle prestazioni pensionistiche»*.

Non solo. Ricoprirà un ruolo altrettanto decisivo definire eventualmente una speciale compensazione tra crediti contributivi e debiti contributivi relativi alle due gestioni previdenziali che attengono a ciascun lavoratore: si tratta di una ipotesi assai complicata, ma non si dubita che si potrà cavalcare questa via, anche se va tenuto presente che le singole poste riguardano soggetti diversi. D'altra parte, si ritiene inverosimile che possa essere accolta una richiesta di compensazione *ex tunc*, tale da escludere il carico delle sanzioni civili.

Ecco, infine, perché sarà molto interessante continuare a seguire gli sviluppi di questa intricata vicenda, infarcita di valutazioni quantomeno discutibili sulle risultanze istruttoria del primo grado di giudizio. Ad esempio, la sistematica sottoposizione dell'operato dei lavoratori all'esame ed alla approvazione della collegialità dei membri del Cda (indice per scongiurare l'ipotesi che i soggetti in questione fossero datori di lavoro di se stessi) la si evince anche da alcune deposizioni testimoniali del primo grado di giudizio (tra le tante che non possono essere omesse, si vd. le seguenti: *«Se dovevo assentarmi chiedevo il permesso a T., ma lui doveva chiedere agli altri soci»* testa H.; *«Le disposizioni me le dà T., che le concorda con gli altri soci»* testa V.; *«T. e P. hanno la busta paga delle quaranta ore settimanali come tutti gli altri; fanno le ferie a rotazione con gli altri dipendenti [...] i soci sono T., P. e R., molte volte si riuniscono, quasi settimanalmente, in pausa pranzo. Le decisioni, quali quelle sugli acquisti, venivano prese in sede di Consiglio di Amministrazione»* testa B).

Riferimenti bibliografici

- Canavesi G. (2008), *Effettività della tutela previdenziale delle collaborazioni coordinate e continuative e principio di automaticità delle prestazioni*, in *ADL*, n. 1, 55 ss.
- Cinelli M. (1983), *Inadempimento dell'obbligo di versamento della contribuzione previdenziale e criteri di selezione dei danni risarcibili*, in *GC*, n. 2, 527 ss.
- D'Onghia M. (2014), *Automaticità delle prestazioni e lavoro subordinato: un eloquente riconoscimento giurisprudenziale*, in *ADL*, n. 4-5, 1116 ss.
- Sandulli P. (1973), *Sulle linee di sviluppo del sistema di previdenza per i lavoratori autonomi*, in *RIMP*, n. 5-6, 581 ss.

Matteo Luccisano
Avvocato in Milano