

***IL LICENZIAMENTO DEL  
DIRIGENTE***  
**MODALITÀ E PROCEDURE**

**AVV. PASQUALE DUI  
PROFESSORE A CONTRATTO  
UNIVERSITÀ DI MILANO-BICOCCA**

**G.I.D.P./H.R.D.A.  
26 GENNAIO 2012**

## **IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE**

---

- IL DATORE DI LAVORO (ANCHE NON IMPRENDITORE) DEVE COMUNICARE PER ISCRITTO IL LICENZIAMENTO
- LA CARENZA DI TALE REQUISITO RENDE IL “LICENZIAMENTO” INEFFICACE ED IL RAPPORTO DIRIGENZIALE SI CONSIDERA NON RISOLTO (L. 604/1966, L. 108/1990)

# IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

---

- DISCIPLINA LEGALE

- 2118 LICENZIAMENTO DISCREZIONALE, SENZA VINCOLI DI SORTA, NE' MOTIVAZIONE
- ONERE DEL PREAVVISO (O INDENNITA')
- 2119 LICENZIAMENTO PER "GIUSTA CAUSA", DI MATRICE SOGGETTIVA, PER GRAVISSIME VIOLAZIONI
- DISPENSA DAL PREAVVISO

# **IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE**

---

## **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DISCIPLINA CONVENZIONALE**

- **PREVEDE NORME SPECIFICHE IN  
MATERIA DI:**
  - **MOTIVAZIONE DEL LICENZIAMENTO**
  - **INDENNITA' DI PREAVVISO**
  - **GIUSTIFICATEZZA DEL  
LICENZIAMENTO**
  - **CONSEGUENZE DEL  
LICENZIAMENTO**

# IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

---

- CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DISCIPLINA CONVENZIONALE
  - IL LICENZIAMENTO DEVE ESSERE MOTIVATO
  - IL LICENZIAMENTO DEVE ESSERE COMUNICATO PER ISCRITTO
  - IL LICENZIAMENTO DEVE ESSERE «GIUSTIFICATO»

## NOZIONE DI «GIUSTIFICATEZZA»

---

- IL LICENZIAMENTO PUO' CONSIDERARSI GIUSTIFICATO:
  - QUANDO E' SORRETTO DA MOTIVI APPREZZABILI, CHE NE ESCLUDANO L'ARBITRARIETA'
  - QUANDO L'IMPRENDITORE ESERCITI IL PROPRIO DIRITTO SECONDO BUONA FEDE, SENZA ATTI PRETESTUOSI
  - QUANDO SUSSISTANO REALMENTE I FATTI ADDEBITATI (CAUSALITA, ECC.)

# **CASISTICA GIUSTIFICATEZZA**

---

- **SOPPRESSIONE DELLA MANSIONE E/O DEL POSTO**
- **RISTRUTTURAZIONE E/O RIORGANIZZAZIONE**
- **CONTRASTI CON L'IMPRENDITORE**
- **VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

# LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

---

- ART. 2119 COD. CIV.
- si ritiene configurabile una giusta causa di licenziamento non solo quando si verifica un **danno** patrimoniale a carico del datore di lavoro, ma anche se si produce un **intralcio** all'attività aziendale ed, in particolare, un **ostacolo** all'esercizio dei poteri imprenditoriali di direzione e di organizzazione



# GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATEZZA

---

- la ricorrenza della giustificatezza è da correlare alla presenza di **valide ragioni** di cessazione del rapporto, come tali apprezzabili sotto il profilo della **correttezza** e della **buona fede**
- non giustificato è il licenziamento per ragioni meramente **pretestuose** al limite della **discriminazione**

# GIUSTIFICATEZZA E GIUSTIFICATO MOTIVO

---

- LE DUE NOZIONI NON COINCIDONO E NON SONO EQUIPARABILI
- LA GIUSTIFICATEZZA E' DI ESCLUSIVA ORIGINE NEGOZIALE
- LE RELATIVE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI VANNO INTERPRETATE ATTRAVERSO LA RICOSTRUZIONE DELLA VOLONTA' DELLE PARTI COLLETTIVE

# NOZIONE DI GIUSTIFICATEZZA

---

- la interpretazione va compiuta nell'ambito di una valutazione che **escluda l'arbitrarietà del licenziamento**, al fine di evitare una **generalizzata legittimazione** della piena libertà di recesso del datore di lavoro

# NOZIONE DI GIUSTIFICATEZZA

---

- ai fini della giustificatezza può rilevare **qualsiasi** motivo, purché giustificato, ossia costituente base di una decisione sorretta da motivi **apprezzabili** sul piano del diritto

# NOZIONE DI GIUSTIFICATEZZA

---

- È un criterio di valutazione più ampio, dal quale sono esclusi solo l'ipotesi di un **licenziamento arbitrario o discriminatorio**, nonché ogni comportamento del dirigente **che sia oggettivamente idoneo ad incidere irreversibilmente sul rapporto fiduciario che lo lega al rapporto di lavoro**

# NOZIONE DI GIUSTIFICATEZZA

---

- la giustificatezza esige, in ogni caso:
  1. che il motivo addotto nella lettera di licenziamento sia **reale**
  2. che vi sia un rapporto di corretta **congruenza** tra il motivo di licenziamento ed i **fatti** entro i quali il recesso si inserisce

# NOZIONE DI GIUSTIFICATEZZA

---

- nel verificare la sussistenza della giustificatazza “**è più appropriato il riferimento all’esistenza di una causa ragionevole e meritevole di tutela**”, piuttosto che alle regole di correttezza e buona fede ed alla pretestuosità del licenziamento

# NOZIONE DI GIUSTIFICATEZZA

---

- la giurisprudenza rileva il requisito della ingiustificatezza
  1. allorquando il motivo addotto **non esista**, ovvero
  2. allorquando siano stati pretestuosamente ed artatamente **privilegiati gli aspetti giustificatori del recesso**



# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- OPERAZIONI NON CONSENTITE (ASSUNZIONE DI AREE DI COMPETENZA NON PROPRIE, “INVASIONE” DI ALTRI SETTORI)
- CESSAZIONE DI ATTIVITA’ (CON SOPPRESSIONE DELLA FUNZIONE, ETC.)

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- **FUNZIONE** - compito specifico, assegnato o riconosciuto nell'ambito di un'attività organizzata o di una struttura (ad es. direttore amministrativo)
- **RUOLO** - parte affidata/assegnata ad un dato soggetto nell'ambito di una funzione

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- SOPPRESSIONE DELLA MANSIONE E DEL POSTO
  - INDIPENDENTEMENTE DA UNO STATO DI CRISI AZIENDALE
  - MOTIVATE DALL'ESIGENZA DI RIDUZIONE DEI COSTI
  - ANCHE SE IL LICENZIAMENTO E' INTIMATO PRIMA DELLA EVENTUALE RISTRUTTURAZIONE

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- SOPPRESSIONE DELLA MANSIONE E DEL POSTO
  - LE DECISIONI ECONOMICO-ORGANIZZATIVE DELL'IMPRENDITORE SONO INSINDACABILI
  - E' NECESSARIO L'ACCERTAMENTO DELL'EFFETTIVITA' DELLA SOPPRESSIONE
  - ANCHE SE FINALIZZATE AD OTTENERE UN MIGLIORE RISULTATO ECONOMICO

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- SOPPRESSIONE DELLA MANSIONE E DEL POSTO
  - **soppressione** della mansione di direttore generale, motivata dall'esigenza di **riduzione dei costi** aziendali
  - **soppressione** del **ruolo** di direttore commerciale a seguito dell'affidamento delle sue mansioni all'amministratore delegato

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- SOPPRESSIONE DELLA MANSIONE E DEL POSTO
  - **ACCENTRAMENTO DEI POTERI DI AMMINISTRAZIONE E GESTIONE IN CAPO ALL'AMMINISTRATORE, PER CRITERI DI ECONOMICITA'**
  - **CONSEQUENTE SOPPRESSIONE DEL POSTO DI DIRETTORE GENERALE**

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- RISTRUTTURAZIONE E RIORGANIZZAZIONE
  - E' POSSIBILE PUNTARE ALLA RIDUZIONE DEI COSTI ANCHE ATTRAVERSO IL SOLO LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE **DI MAGGIOR LIVELLO RETRIBUTIVO**, SALVA LA **SOPPRESSIONE REALE ED EFFETTIVA** DELLA RELATIVA FUNZIONE AZIENDALE E NON UNA SEMPLICE RIDISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI (CASS. 6269/2000)

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- **SOPPRESSIONE DELLA MANSIONE E DEL POSTO**
  - LA SOPPRESSIONE DELLA «FUNZIONE» AZIENDALE RICOPERTA DAL DIRIGENTE NE GIUSTIFICA IL LICENZIAMENTO
  - IL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DI DETERMINATI MINIMI DI FATTURATO PUO' RENDERE NON PIU' CONVENIENTE PER L'IMPRESA LA PRESENZA DI UN DIRIGENTE
  - (OBIETTIVI MINIMI DI FATTURATO ...)



# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- RISTRUTTURAZIONE E RIORGANIZZAZIONE
  - ACCENTRAMENTO NELLE FUNZIONI DI DIRIGENTI DELLA CAPOGRUPPO DI ATTIVITA' PRIMA SVOLTE IN SOCIETA' FIGLIE, CON SOPPRESSIONE DELLE RELATIVE FUNZIONI LOCALI
  - SENZA OBBLIGO DI *RICOLLOCAZIONE*

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- non è irragionevole né incomprensibile puntare alla **riduzione dei costi**, anche soltanto attraverso il solo licenziamento del dipendente di maggior livello retributivo, purché, tuttavia, si dia corso, a scopo di risparmio, ad una soppressione reale ed effettiva della funzione dirigenziale e non ci si limiti ad una mera **redistribuzione** degli incarichi ...

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- ... in particolare, nel caso di specie, il giudice non ha rilevato **alcuna ristrutturazione** né **alcun ridimensionamento dell'impresa** e, quindi, in definitiva, **alcun risparmio duraturo ed avvertibile**, restando, anzi, del tutto **inalterata** l'organizzazione aziendale e risultando, invece, l'unico effetto di preconstituire le condizioni per procedere al licenziamento del dirigente, che è obiettivo di per sé infondato

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- RISTRUTTURAZIONE E RIORGANIZZAZIONE
  - anche nell'ipotesi di licenziamento per motivi di carattere economico conseguenti a scelte organizzative dell'impresa “è **indispensabile** valutare la natura **fiduciaria** del rapporto di lavoro del dirigente”

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- **CONTRASTI CON L'IMPRENDITORE**
  - **COMPORTAMENTI CONFLITTUALI IN GENERE, PURCHE' PROVOCATI DAL DIRIGENTE (CASS. 8964/1996)**
  - **ATTEGGIAMENTI OSTRUZIONISTICI E DI NON COLLABORAZIONE NEL CASO DI PASSAGGIO DI CONSEGNE**

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- **CONTRASTI CON L'IMPRENDITORE**
  - qualora essa non sia rivolta ad ottenere vantaggi indebiti, la condotta del dirigente, **che ritenendo pregiudicati i suoi diritti**, anche in base ad una sua **valutazione soggettiva** purché non manifestamente arbitraria e pretestuosa, ne chieda al datore di lavoro il **ripristino**, con urgenza proporzionale alla natura del diritto leso, **prospettando in alternativa il ricorso al giudice a tutela specifica del diritto stesso, non è idonea a far venir meno il particolare rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro**

# CASISTICA GIUSTIFICATEZZA

---

- VALUTAZIONE DEI RISULTATI
  - **NON PUO' RITENERSI CONTESTABILE** IL MODO IN CUI IL DIRIGENTE PERVIENE AD UN DETERMINATO RISULTATO UTILE PER L'AZIENDA, SALVO CHE NON GLI SI IMPUTI DI AVER AGITO **SCORRETTAMENTE** O IN MODO **ILLECITO**
  - MANCATO RAGGIUNGIMENTO DI **OBIETTIVI** DI RISULTATO, *PERFORMANCE*, ETC., ANCHE IN RELAZIONE A COMPITI INTERNI (ORGANIZZAZIONE SERVIZI, GESTIONE UFFICI, ETC.)

# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

---

- LICENZIAMENTO DISCIPLINARE
  - LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE CHE TENGA:
    - UN COMPORTAMENTO DOLOSAMENTE O COLPEVOLMENTE INADEMPIENTE O, COMUNQUE,
    - UN COMPORTAMENTO MANCHEVOLE NELL'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE DOVUTA
  - IN QUESTI CASI, ANCHE SE IL DIRIGENTE E' QUALIFICABILE COME DI VERTICE O APICALE (CASS. SS.UU. 7078/2007), **DEVONO SEGUIRSI LE PROCEDURE EX ART. 7 LEGGE 300/1970**



# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

---

- DIRIGENTE APICALE E' QUELLO CHE:
  - OPERA NELLA C.D. "ZONA APICALE"
  - RIENTRA NEI CONFINI ORIGINALI E TRADIZIONALI DELLA CATEGORIA
  - E' ALTER EGO DELL'IMPRENDITORE
  - "SOSTITUISCE" L'IMPRENDITORE NELLE SUE PROPRIE FUNZIONI E PREROGATIVE
  - ASSUME LA POSIZIONE DEL TOP MANAGER

# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

---

- NORME PROCEDURALI
  - PREVENTIVA CONTESTAZIONE SCRITTA
  - CONCESSIONE DI TERMINE A DIFESA
  - INTIMAZIONE DEL LICENZIAMENTO
- LICENZIAMENTO E PREAVVISO
  - SENZA PREAVVISO, SE LA MANCANZA E' MOLTO GRAVE (2119): GIUSTA CAUSA
  - CON PREAVVISO, SE RICORRE L'IPOTESI DEL GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

# CASISTICA LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

---

- CORRETTEZZA E BUONA FEDE IN GENERALE
  - SCARSO IMPULSO DATO AGLI ORDINI E/O DIRETTIVE, CON CONSEGUENZE DI ORDINE CIVILE/PENALE PER L'AZIENDA
- CATTIVA CONDOTTA DEL DIRIGENTE
  - SITUAZIONI NON CONCRETIZZATESI IN UNO SPECIFICO INADEMPIMENTO, MA TALI DA INCRINARE IL VINCOLO FIDUCIARIO (CASS. 14446/2000)

# CASISTICA LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

---

- **OBBLIGO DI VIGILANZA**
  - PER AMMANCHI DI MATERIALE VERIFICATISI IN AZIENDA, SUI QUALI IL DIRIGENTE NON ABBI A FORNITO ALCUN CHIARIMENTO
- **ABUSIVO IMPOSSESSAMENTO DI BENI AZIENDALI**
  - RISPETTO AL QUALE NON IMPORTA LA SPECIALE TENUITA' DEL FATTO IN SEDE PENALE O LA CIRCOSTANZA CHE IL FATTO STESSO SIA AVVENUTO FUORI ORARIO (STANDA) (CASS. 6199/1998)

# CASISTICA LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

---

- MINACCE, INVETTIVE, INGIURIE
  - SALVA LA VERIFICA GIUDIZIALE DELL'EFFETTIVA PORTATA ED EFFICACIA INTIMIDATORIA DELLE MINACCE
  - INVETTIVE
  - ATTEGGIAMENTI CONFLITTUALI
  - ESPRESSIONI OFFENSIVE DI VARIO GENERE
  - FATTI NON VERI E DISDICEVOLI

## CASISTICA LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

---

- LESIONE DEL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA (REGISTRAZIONE DI COMUNICAZIONE TELEFONICA DI SOTTOPOSTO) (11403/1997) (ARTT. 1175, 2087 COD. CIV.)
- ECCESSO DI POTERE (SOTTOSCRIZIONE DI PATTI CONTRATTUALI ONEROSI) (RATIFICA: CARATTERE ESIMENTE?)
- DOVERE DI FEDELTA'

## DOVERE DI FEDELTA'

---

- ARTT. 1175, 1375 COD. CIV.
- in materia, vige proprio il principio – valido per ogni rapporto di lavoro privato - per cui le “situazioni di **incompatibilità**, in senso ampio, in cui versa il dipendente, possono esclusivamente configurare violazioni dell’obbligo di fedeltà”

## **DOVERE DI FEDELTA'**

---

- **CONTRATTO DI CONSULENZA CON UN'ALTRA SOCIETA'**
- **COSTITUZIONE DI SOCIETA' DI VARIO GENERE**
- **ART. 2105 COD. CIV., MA NON SOLO**
- **(SIMULAZIONE DELLA CLAUSOLA DI NON CONCORRENZA)**



## CASISTICA LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

---

- RIFIUTO DELLA PRESTAZIONE (ANCHE SE A SEGUITO DI DEMANSIONAMENTO)
- RIFIUTO DELLA COLLABORAZIONE (OSTRUZIONISMO, ETC., NEI CONFRONTI DEL NUOVO DIRIGENTE): NO G.C.
- PROCEDURE BANCARIE (SCOSTAMENTO DALLE PROCEDURE PREVISTE IN MATERIA DI FINANZIAMENTI)  
**(RISARCIMENTO DEL DANNO)**

# IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

---

- INDENNITA' SUPPLEMENTARE →→  
SOMMA A TITOLO DI PENALE,  
DOVUTA:
  - SE SIA STATA OMESSA LA MOTIVAZIONE  
NELLA COMUNICAZIONE DI  
LICENZIAMENTO
  - SE MANCHI LA PROVA DELLA  
GIUSTIFICATEZZA DEL LICENZIAMENTO
  - SE NON SIA STATA RISPETTATA LA  
(EVENTUALMENTE) PRESCRITTA  
PROCEDURA DISCIPLINARE

# **INDENNITA' SUPPLEMENTARE DIRIGENTI**

---

- REGIME CONTRATTUALE COLLETTIVO
- PREVISIONI ORMAI GENERALIZZATE
- GIUSTIZIA ARBITRALE/ORDINARIA
- LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO
- PENALE RISARCITORIA
- ASSOGGETTAMENTO FISCALE (SI)

# INDENNITA' SUPPLEMENTARE DIRIGENTI

---

- ART. 51, COMMA 1 TUIR
- ART. 49, COMMA 1
- ART. 6, COMMA 2, **IN COMBINATO  
DISPOSTO**
- ART. 17, COMMA 1, LETT. A), **SUL PIANO  
PROCEDIMENTALE ED APPLICATIVO**
- ART. 12, LEGGE 153/1969

# INDENNITA' SUPPLEMENTARE DIRIGENTI

---

- GIURISPRUDENZA (T.U.)
- ALLA STREGUA DELLE NORME CITATE, L'INDENNITA' SUPPLEMENTARE PUO' ESSERE TASSABILE QUANDO RISULTI ACCERTATA LA RELATIVA FATTUALE DESTINAZIONE A COPRIRE UN DANNO CONSISTENTE NELLA PERDITA DI REDDITI (*DELLE RETRIBUZIONI CHE SAREBBERO STATE PERCEPITE NELL'IPOTESI DI PROSECUZIONE DEL RAPPORTO*), E NON UN PREGIUDIZIO DIVERSO

# INDENNITA' SUPPLEMENTARE DIRIGENTI

---

- GIURISPRUDENZA ULTIMA E ATTUALE
- VANNO TASSATE TUTTE LE INDENNITA' CONSEGUITE DAL LAVORATORE A TITOLO DI RISARCIMENTO DANNI CONSISTENTI NELLA PERDITA DI REDDITI E, QUINDI, TUTTE LE INDENNITA' *AVENTI CAUSA O CHE TRAGGANO COMUNQUE ORIGINE DAL RAPPORTO DI LAVORO*, COMPRESSE LE INDENNITA' PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER ILLEGITTIMO COMPORTAMENTO DEL DATORE DI LAVORO

# **IL LAVORO DIRIGENZIALE: QUESTIONI CONTROVERSE**

---

G.I.D.P./H.R.D.A.

26 GENNAIO 2012

**AVV. PASQUALE DUI  
PROFESSORE A CONTRATTO  
UNIVERSITÀ DI MILANO-BICOCCA**

# ARGOMENTI

---

- **LA FIGURA DEL DIRIGENTE**
  - NOZIONI, AMBITO, PORTATA
  - CASISTICA GIURISPRUDENZIALE
- **LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO**
  - LICENZIAMENTO *AD NUTUM*
  - LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA
  - LICENZIAMENTO DISCIPLINARE
  - GIUSTIFICATEZZA DEL LICENZIAMENTO
  - DIMISSIONI
- **GESTIONE DEL RAPPORTO E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI**



# NOZIONE

---

- **CARENZA DI UNA DEFINIZIONE SPECIFICA DELLA FIGURA DIRIGENZIALE AD OPERA DELLA LEGISLAZIONE VIGENTE**
- **IL LAVORO INTERPRETATIVO DEVE SVOLGERSI NELLA RICERCA DEL RUOLO EFFETTIVO DEL DIRIGENTE ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

# DECLARATORIE CONTRATTUALI

---

- ALLE DECLARATORIE **DEI CONTRATTI COLLETTIVI** È NECESSARIO FARE RIFERIMENTO, IN PRIMO LUOGO, PER VERIFICARE LA SUSSISTENZA DEL LAVORO DIRIGENZIALE (GIÀ CASS. 5295/1983 ...) – [**valore vincolante e decisivo**]
- SOLO LA CARENZA DI UNA SPECIFICA DISCIPLINA COLLETTIVA DI SETTORE, PUÒ CONSENTIRE **IL VAGLIO DELLA GIURISPRUDENZA** CON I PARAMETRI DELLA **C.D. NOZIONE LEGALE**

# DECLARATORIE CONTRATTUALI

---

- In sostanza, i contratti collettivi della categoria dirigenziale hanno elaborato in concreto **una tecnica definitoria** che si risolve nel tinggiare una figura professionale caratterizzata da spiccata **autonomia e potere decisionale**, descrivibile come un'attività diretta a promuovere, coordinare e gestire la **realizzazione degli obiettivi** dell'azienda

# GIURISPRUDENZA

---

- principio che caratterizza la figura professionale del dirigente in base:
- **all'autonomia e discrezionalità** delle decisioni ed **alla mancanza** di una vera e propria **dipendenza gerarchica** (Cass. 12650/2003), nonché
- all'ampiezza delle funzioni, tali da influire sulla conduzione **dell'intera azienda** o di un suo **ramo autonomo** (Cass. 2240/2006), e non circoscritte ad un settore di essa (Cass. 15489/2007)

# VOLUME D'AFFARI

---

- Anche **il volume di affari** che un determinato settore abbia può influire sul giudizio di configurabilità della qualifica dirigenziale per il soggetto preposto, supponendo un notevole rilievo dell'attività settorialmente esercitata rispetto a quella dell'intera azienda (Cass. ss.uu. 7295/1986)

# DIPENDENZA GERARCHICA

---

- vi è **incompatibilità** tra la qualifica di dirigente e l'esercizio di mansioni con vincolo di stretta **dipendenza gerarchica**, anche nei casi di aziende ad organizzazione **complessa**, con pluralità di dirigenti a diversi livelli e con graduazione di compiti, **se non resta salva, anche nel dirigente di livello inferiore, una vasta autonomia decisionale** (vincolo di "gerarchia" **attenuata**) (Cass. 22 gennaio 618/1999)

## DIRIGENTI SOTTORDINATI

---

- la qualifica dirigenziale è riconosciuta, come detto, non solo a coloro che partecipano alle scelte strategiche, **ma anche a coloro che hanno la funzione di attuare tali scelte e di preordinare gli strumenti operativi, nell'ambito di un diffuso decentramento dei poteri decisionali** (Cass. 8572/1999)

# PARITÀ DI TRATTAMENTO

---

- **non esiste** neppure una sorta di principio di **parità di trattamento**
- la circostanza che compiti identici a quelli svolti dal lavoratore aspirante alla qualifica di dirigente siano stati in precedenza assegnati a lavoratori con la detta qualifica “**non è decisiva ai fini del riconoscimento del diritto al superiore inquadramento**” (Cass. 1985/2002)



## NOZIONE LEGALE E CONTRATTUALE

---

- Dal punto di vista pratico e di prassi applicativa, **vi è tendenziale uniformità** tra i criteri contrattuali e quelli individuati dalla giurisprudenza per la definizione della figura dirigenziale
- **la giurisprudenza attinge dalla contrattazione collettiva e la contrattazione si uniforma**, nel tempo, alle indicazioni della giurisprudenza circa la definizione legale del *manager*

## NOZIONE LEGALE E CONTRATTUALE

---

- **in assenza** di norme legislative e/o collettive che determinino il contenuto della qualifica dirigenziale, la stessa può ugualmente **spettare** in ordine alle mansioni del lavoratore **corrispondenti ad un collaboratore di elevato livello la cui attività si riverbera in seno all'azienda nella sua totalità, ovvero in riferimento ad un ramo autonomo**

# DIRIGENTE - AMMINISTRATORE

---

- Il problema più ricorrente è quello del soggetto che sia **ammini-stratore** di una data società ed asserisca, nel contempo, di svol-gere presso la medesima società attività lavorativa di carattere **subordi-nato**, in genere come dirigente,
- ovvero, analogamente, quello del lavoratore subordinato che venga a ricoprire cariche amministrative all'interno della stessa

# LA REGOLA GENERALE

---

- il rapporto di lavoro subordinato è ritenuto compatibile con la qualità di amministratore **purché esista effettivamente il vincolo della subordinazione**, ovvero, per dirla in altri termini, da una diversa prospettiva,
- la medesima attività non può essere oggetto, nel contempo, del rapporto di lavoro subordinato e del lavoro di amministrazione, **essendo, invece, indispensabile individuare una serie di mansioni riconducibili esclusivamente al contratto di lavoro e non anche allo svolgimento della funzione di amministratore**

# LA SUBORDINAZIONE

---

- Questo vincolo si esprime, in generale, nell'assoggettamento del lavoratore al **potere gerarchico, direttivo e disciplinare** del titolare dell'impresa e il relativo accertamento va condotto, come ha insegnato la Cassazione a suo tempo, avendo riguardo – innanzitutto - oltre che alla posizione di assoggettamento del lavoratore al potere direttivo dell'imprenditore - **all'inserimento del lavoratore medesimo nell'organismo aziendale, secondo lo schema desumibile dagli artt. 2086, 2094 e 2104 c.c.**

# AMMINISTRATORE UNICO

---

- CASO TASSATIVAMENTE ESCLUSO PER INCOMPATIBILITÀ ASSOLUTA, LOGICA E GIURIDICA

## PIÙ IN GENERALE

---

- Occorre sempre dimostrare che vi sia un concreto **assoggettamento** del socio-dirigente **alle direttive e al controllo dell'organo collegiale amministrativo** formato dai soci di maggioranza ... **nonché l'effettivo svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti il rapporto organico, in posizione di subordinazione**

# SOCIETÀ COOPERATIVE

---

- Per le società **cooperative** la Cassazione ha stabilito, a suo tempo che la cumulabilità nello stesso soggetto della qualità di socio e di dipendente **può rinvenirsi soltanto quando al socio sia affidata un'attività estranea all'oggetto proprio dell'impresa cooperativistica**



# SOCIETÀ DI CAPITALI

---

- Nelle società di capitali, la giurisprudenza ritiene che il lavoro subordinato sia compatibile con la qualità di amministratore, **ed esclude il cumulo solo nel caso di amministratore unico o, comunque, quando non sia configurabile una volontà della società distinta rispetto a quella dell'amministratore stesso**

# AMMINISTRATORE DELEGATO

---

- non può certo configurarsi l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato in capo al detto amministratore, **che eserciti tutti - o quasi tutti - i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione,**  
...

# AMMINISTRATORE DELEGATO

---

- ... la soluzione opposta può in linea di massima configurarsi per l'amministratore cui sia stata conferita **una delega di portata non invasiva, e comunque limitata ai poteri di ordinaria amministrazione** oltre a quelli di straordinaria amministrazione **inidonei** a costituire il presupposto per la formazione di una volontà viziata e/o disturbata da conflitti di sorta

---

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

AVV. PASQUALE DUI  
PROFESSORE A CONTRATTO  
UNIVERSITÀ DI MILANO-BICOCCA

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **REGOLA GENERALE:** QUANDO L'APPARTENENZA ALLA CATEGORIA DIRIGENZIALE E' ESPRESSAMENTE PREVISTA DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA APPLICABILE AL RAPPORTO DI LAVORO DEDOTTO E' ALLE RELATIVE DISPOSIZIONI CHE OCCORRE FARE RIFERIMENTO.

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **GIURISPRUDENZA: LA FIGURA PROFESSIONALE DEL DIRIGENTE SI CARATTERIZZA**
- **PER L'AUTONOMIA E DISCREZIONALITA' DELLE DECISIONI**
- **MANCANZA DI UNA VERA E PROPRIA DIPENDENZA GERARCHICA**

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **PER L'AMPIEZZA DELLE FUNZIONI, TALI DA INFLUIRE SULLA CONDUZIONE DELL'INTERA AZIENDA O DI UN SUO RAMO AUTONOMO, E NON CIRCOSCRITTE AD UN SETTORE DI ESSA.**

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **PER RAMO AUTONOMO SI INTENDE:**
- **UN COMPLESSO UNITARIO DI SERVIZI FINALIZZATI AGLI STESSI SCOPI AMMINISTRATIVI O TECNICI IN SENSO STRETTO;**
- **CHE, PUR OPERANDO NELLA SFERA DELLO STESSO ORGANISMO, ACQUISTA UNA CONFIGURAZIONE PROPRIA**



# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- IN PARTICOLARE, L'AUTONOMIA DECISIONALE SI IDENTIFICA CON IL POTERE DI PRENDERE DECISIONI TALI DA POTER INCIDERE SULL'ANDAMENTO DELLA VITA AZIENDALE SENZA DOVER CHIEDERE DI VOLTA IN VOLTA APPOSITE ISTRUZIONI E/O CONSENSI.

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **N.B. VI E' INCOMPATIBILITA' TRA LA QUALIFICA DI DIRIGENTE E L'ESERCIZIO DI MANSIONI CON VINCOLO DI STRETTA DIPENDENZA GERARCHICA, ANCHE NEI CASI DI AZIENDE AD ORGANIZZAZIONE COMPLESSA CON PLURALITA' DI DIRIGENTI A DIVERSI LIVELLI E CON GRADUAZIONE DI COMPITI.**

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **SECONDO LA GIURISPRUDENZA IL PROCEDIMENTO DA SEGUIRE IN MATERIA DI CATEGORIE E QUALIFICHE PREVEDE LE SEGUENTI FASI:**
- **A) ANALISI DELLE MANSIONI DI FATTO SVOLTE DAL LAVORATORE, PER ARRIVARE AD UNA PRECISA DETERMINAZIONE DELLE STESSE;**

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **B) ANALISI ESEGETICA DELLE CLAUSOLE DEL CONTRATTO COLLETTIVO IN IPOTESI APPLICABILE;**
- **C) CONFRONTO TRA I RISULTATI DELLA DUPLICE INDAGINE PER POTER ADDIVENIRE AD UN ESATTO INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE.**

# LA FIGURA DEL DIRIGENTE

---

- **IL DIRIGENTE COME ALTER EGO DELL'IMPRENDITORE:**
- **E'PREPOSTO ALL'INTERA AZIENDA O A UN RAMO AUTONOMO DI ESSA**
- **DETERMINA E PROMUOVE LA POLITICA AZIENDALE, MEDIANTE INIZIATIVE DI CARATTERE OPERATIVO ASSUNTE CON AMPIO MARGINE**

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- SI DEFINISCE ***“DIRIGENTE PER CONVENZIONE”*** O ***“PSEUDO DIRIGENTE”***:
- IL SOGGETTO, COLLABORATORE DELL'IMPRESA, AL QUALE VENGA ATTRIBUITA **FORMALMENTE** UNA QUALIFICA **SUPERIORE** A QUELLA CHE RISULTEREBBE APPLICABILE

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

IN BASE AI PARAMETRI  
CONTRATTUALI COLLETTIVI E  
LEGALI, BASATI SUL CRITERIO  
DEL CONTENUTO OGGETTIVO  
DELLE MANSIONI

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- **ESEMPI:**
- A) QUANDO IL DATORE DI LAVORO ATTRIBUISCE LA QUALIFICA DIRIGENZIALE AL DIPENDENTE QUADRO O A QUELLO DEL MASSIMO GRADO IMPIEGATIZIO VICINO ALL'ETA' PENSIONABILE,



# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

PIU' COME UN RICONOSCIMENTO DI CARRIERA CHE COME MIGLIORAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO, SPESSO LASCIATO INALTERATO NEL SUO AMMONTARE, ATTRAVERSO IL METODO DELL'ASSORBIMENTO DEL SUPERMINIMO TANGIBILE;

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- B) PROMOZIONE CON **SALTO** DI QUALIFICA, TALE DA RAGGIUNGERE QUELLA DIRIGENZIALE, CONNESSA AL MERITO DEL LAVORATORE, **INDIPENDENTEMENTE** DA UNA VALUTAZIONE SUL CONTENUTO CONCRETO DELLE MANSIONI.

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- IL DIRIGENTE PRIVO DI POTERI DECISIONALI PER LA GESTIONE DELL'AZIENDA HA DIRITTO
- IN CASO DI LICENZIAMENTO, ALLA PROTEZIONE DI CUI ALL'ART. 18 (OVE APPLICABILE E SALVI I LIMITI NUMERICI), IN QUANTO NON TITOLARE DI ALCUNA DELLE SITUAZIONI CARATTERIZZANTI LA CONFIGURABILITA' DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE.

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- **N.B. SECONDO LA CORTE DI CASSAZIONE LA DISTINZIONE TRA DIRIGENTI IN POSIZIONE APICALE E DIRIGENTI MERAMENTE CONVENZIONALI ERA PRINCIPIO CONSOLIDATO, APPLICANDOSI SOLO ALLA PRIMA CATEGORIA ...**

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- ... LA DISCIPLINA LEGISLATIVA PROPRIA
- TALE DISTINZIONE ERA INDEROGABILE PERCHE' TRATTA DELL'INTERPRETAZIONE DI NORME IMPERATIVE
- **CASS. SEZ. UNITE 6041/1995; CASS. SEZ. UNITE 12001/1997**

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- L'ORIENTAMENTO ATTUALE

ANCHE SE IL DIRIGENTE E' QUALIFICABILE  
COME DI VERTICE O APICALE (CASS.  
SS.UU. 7078/2007), DEVONO **SEGUIRSI**  
**LE PROCEDURE EX ART. 7 LEGGE**  
**300/1970 IN CASO DI LICENZIAMENTO**  
**DISCIPLINARE**

# LA FIGURA DELLO PSEUDO-DIRIGENTE

---

- DIRIGENTE APICALE E' QUELLO CHE:
  - OPERA NELLA C.D. "ZONA APICALE"
  - RIENTRA NEI CONFINI ORIGINALI E TRADIZIONALI DELLA CATEGORIA
  - E' ALTER EGO DELL'IMPRENDITORE
  - "SOSTITUISCE" L'IMPRENDITORE NELLE SUE PROPRIE FUNZIONI E PREROGATIVE
  - ASSUME LA POSIZIONE DEL TOP MANAGER

# DIRIGENTI E IMPIEGATI DIRETTIVI

---

- IL DIRIGENTE RICEVE UNA ATTRIBUZIONE DI POTERI CHE SONO PROPRI ED ESCLUSIVI DELL'IMPRENDITORE E CHE, QUINDI, GLI CONSENTONO DI SOSTITUIRLO PER TUTTA L'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE O PER UN RAMO DI ESSA (C.D. ALTER EGO DELL'IMPRENDITORE)



# **DIRIGENTI E IMPIEGATI DIRETTIVI**

---

- **PER L'IMPIEGATO DI VERTICE L'ATTRIBUZIONE DI QUESTE PREROGATIVE NON E' IN RAPPORTO ALLA NECESSITA' DELL'IMPRENDITORE DI RIPARTIRE I SUOI POTERI, MA TROVA RAGIONE IN ESIGENZE ORGANIZZATIVE DI SERVIZIO.**

# DIRIGENTI E QUADRI

---

- LA CASSAZIONE HA INDIVIDUATO  
QUALE ELEMENTO PRIMARIO DELLA  
DISTINZIONE IN PAROLA  
**L'IMMEDIATA INCIDENZA SUGLI  
OBIETTIVI COMPLESSIVI  
DELL'IMPRENDITORE, DEFINENDO  
LA CATEGORIA DEI QUADRI COME  
INTERMEDIA FRA QUELLA DEI  
DIRIGENTI E DEGLI IMPIEGATI**

# DIRIGENTI E FUNZIONARI

---

- LA CATEGORIA DEI FUNZIONARI E' CARATTERIZZATA
- DAL POTERE RAPPRESENTATIVO (FIRMA) NEI CONFRONTI DEI TERZI AD ESSI ATTRIBUITO IN VIA CONTINUATIVA, DA ESERCITARE NELL'AMBITO DELLE DELEGHE RICEVUTE;

# DIRIGENTI E FUNZIONARI

---

- IN TAL SENSO ESSI NON SONO PREPOSTI ALL'INTERA AZIENDA O AD UN RAMO AUTONOMO, NON DISPONGONO DEL GRADO DI AUTONOMIA DECISIONALE PROPRIA DEI DIRIGENTI E SONO A QUESTI GERARCHICAMENTE SOTTOPOSTI.

# DIRIGENTI E FUNZIONARI

---

- **N.B. LA QUALIFICA DI FUNZIONARIO, ESSENDO DI DERIVAZIONE ESCLUSIVAMENTE CONTRATTUALE, A DIFFERENZA DELLE ALTRE QUALIFICHE C.D. LEGALI COMPORTA L'ASSOLUTO VINCOLO PER IL GIUDICE DI ATTENERSI ALLE PREVISIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI SENZA POTERSENE DISCOSTARE.**

# DIRIGENTE SOCIO E/O AMMINISTRATORE

---

- IL PROBLEMA PIU' RICORRENTE E' QUELLO DEL SOGGETTO CHE SIA AMMINISTRATORE DI UNA DATA SOCIETA' ED ASSERISCA NEL CONTEMPO DI SVOLGERE PRESSO LA MEDESIMA SOCIETA' ATTIVITA' LAVORATIVA DI CARATTERE SUBORDINATO, IN GENERE COME DIRIGENTE

# DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

---

- **ORIENTAMENTO DELLA GIURISPRUDENZA:**
- **IN ORDINE AL PROBLEMA DELLA CUMULABILITA' DEL RAPPORTO DI DIRIGENZA CON LA CARICA DI AMMINISTRATORE INVESTITO DI DELEGA, AI SENSI DELL'ART. 2381 C.C.**

## **DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO**

---

- **SI TRATTA DI ESAMINARE IN OGNI SINGOLA FATTISPECIE LA RILEVANZA DEI POTERI CONFERITI CON LA DELEGA**
- **IN BASE A TALE CRITERIO, SE INDUBBIAMENTE NON PUO' CONFIGURARSI L'ESISTENZA DI UN RAPPORTO SUBORDINATO**



# **DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO**

---

- **IN CAPO ALL'AMMINISTRATORE  
DELEGATO CHE ESERCITI TUTTI  
O QUASI I POTERI DI ORDINARIA  
E STRAORDINARIA  
AMMINISTRAZIONE**

## DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

---

- LA SOLUZIONE OPPOSTA PUO' VALERE PER L'AMMINISTRATORE CUI SIA STATA CONFERITA UNA DELEGA DI RILIEVO SOLO MARGINALE E COMUNQUE LIMITATA A POTERI DI ORDINARIA AMMINISTRAZIONE.
- (CASS. 5944/1991; CASS. 5358/1991)

# DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

---

- ALLA LUCE DI TALI PRINCIPI LA SUPREMA CORTE HA ESCLUSO L'ESISTENZA DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO IN CAPO AD UN AMMINISTRATORE DELEGATO DI UNA SOCIETA' DI DIMENSIONI RIDOTTE

# DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

---

- TITOLARE DI AMPLISSIMI POTERI DI ORDINARIA E STRAORDINARIA AMMINISTRAZIONE E ASSOGGETTATO SOLO A UNA NORMALE ATTIVITA' DI CONTROLLO DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- (CASS. 1081/1999)

# DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

---

- E' CONFIGURABILE UN RAPPORTO DI LAVORO TRA L'AMMINISTRATORE DELEGATO E LA SOCIETA' QUANDO IL PRIMO SIA SOGGETTO AD UN ORGANO, A LUI ESTERNO, ESPRIMENTE LA VOLONTA' DELLA SOCIETA'

# **DIRIGENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO**

---

**CHE IN CONCRETO ESERCITI I  
POTERI DI CONTROLLO,  
COMANDO E DISCIPLINA, TIPICI  
DEL DATORE DI LAVORO (CASS.  
3527/1998)**

# DIRIGENTE E AMMINISTRATORE

---

- LA GIURISPRUDENZA AMMETTE IN LINEA DI PRINCIPIO IL CUMULO, IN CAPO AI MEDESIMI SOGGETTI DEL RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE E DI UN DISTINTO E PARALLELO RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

# DIRIGENTE E AMMINISTRATORE

---

- LA CUMULABILITA' DELLA QUALIFICA DI DIRIGENTE E DELLA CARICA DI AMMINISTRATORE E' SUBORDINATA AI SEGUENTI REQUISITI:
  1. SVOLGIMENTO, CONTRO RETRIBUZIONE, ACCANTO ALL'ATTIVITA' PROPRIA DELL'AMMINISTRATORE,



# **DIRIGENTE E AMMINISTRATORE**

---

**DI MANSIONI ESTRANEE ALLE  
FUNZIONI INERENTI AL RAPPORTO  
ORGANICO E RICONDUCIBILI  
ALL'ATTIVITA' DIRIGENZIALE;**

- 2. SOTTOPOSIZIONE DEL SOGGETTO,  
NEI LIMITI COMPATIBILI CON LA  
NATURA DIRIGENZIALE DELLE  
MANSIONI ESERCITATE, A UN  
EFFETTIVO POTERE GERARCHICO**

# DIRIGENTE E AMMINISTRATORE

---

ESTERNO DI CONTROLLO, DI  
DIREZIONE E DISCIPLINARE DA  
PARTE DI ALTRO ORGANO  
SOCIALE A LUI  
SOVRAORDINATO

# IL COMPENSO DELL'AMMINISTRATORE

---

- E' OPINIONE CONCORDE DI DOTTRINA E GIURISPRUDENZA LA CONFIGURABILITA' DI UN DIRITTO DELL'AMMINISTRATORE AL COMPENSO.
- TRATTANDOSI DI DIRITTO DISPONIBILE, LO STESSO VI PUO' ANCHE RINUNZIARE

# AMMINISTRATORE UNICO

---

- LA GIURISPRUDENZA HA ESCLUSO LA COMPATIBILITA' DEL RAPPORTO DI DIRIGENZA CON LA CARICA E LE FUNZIONI DI AMMINISTRATORE UNICO.

# AMMINISTRATORE UNICO

---

- L'AMMINISTRATORE UNICO E' INFATTI IL **VERTICE SUPREMO** DELLA SOCIETA' E IN QUANTO TALE OPERA IN PIENA AUTONOMIA E NON E' ASSOGGETTATO AD ALCUN VINCOLO DI SUBORDINAZIONE GERARCHICA

# CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE

---

- NELL'IPOTESI IN CUI L'ORGANO AMMINISTRATIVO DELLA SOCIETA' SIA COSTITUITO DA UN CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, IL SEMPLICE COMPONENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, OSSIA L'AMMINISTRATORE NON INVESTITO DI PARTICOLARI DELEGHE

# **CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE**

---

**PUO' INVECE ESSERE AL  
CONTEMPO UN DIPENDENTE DELLA  
SOCIETA', AVENDO QUALE ORGANO  
SOVRAORDINATO DI ETERO –  
DIREZIONE IL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE DI CUI FA PARTE.**

# DIRIGENTE E QUALITA' DI SOCIO

---

- NEL CASO DI SOCIETA' DI PERSONE SECONDO LA CONSOLIDATA GIURISPRUDENZA DELLA SUPREMA CORTE UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO FRA LA SOCIETA' E UNO DEI SOCI E' CONFIGURABILE, IN VIA ECCEZIONALE, NELLA SOLA IPOTESI



# **DIRIGENTE E QUALITA' DI SOCIO**

---

**IN CUI IL SOCIO PRESTI LA SUA ATTIVITA' ALLE DIPENDENZE GERARCHICHE DI UN ALTRO SOCIO, MUNITO DI SUPREMAZIA E SEMPRE CHE TALE PRESTAZIONE NON COSTITUISCA CONFERIMENTO PREVISTO DAL CONTRATTO DI SOCIETA'**

# **DIRIGENTE E QUALITA' DI SOCIO**

---

- **NEL CASO DI SOCIETA' DI CAPITALI LA GIURISPRUDENZA AMMETTE CON UNA CERTA AMPIEZZA LA COMPATIBILITA' DEL RAPPORTO DIRIGENZIALE CON LA QUALIFICA DI SOCIO, ANCHE MAGGIORITARIA,**

# **DIRIGENTE E QUALITA' DI SOCIO**

---

**LADDOVE SIA IN CONCRETO  
RAVVISABILE UN RAPPORTO DI  
SUBORDINAZIONE TRA IL SOCIO  
STESSO E L'ORGANO  
SOCIETARIO PREPOSTO  
ALL'AMMINISTRAZIONE**

# DIRIGENTE E QUALITA' DI SOCIO

---

- LA CUMULABILITA' DEI RAPPORTI VIENE ESCLUSA UNICAMENTE IN CASO DI:
  1. SOCIO COME UNICO AZIONISTA
  2. SOCIO UNICO DI S.R.L.
  3. C.D. "SOCIO SOVRANO"

# IL COMPENSO DELL'AMMINISTRATORE

---

- E' OPINIONE CONCORDE IN DOTTRINA E GIURISPRUDENZA LA CONFIGURABILITA' DI UN DIRITTO DELL'AMMINISTRATORE AD UN COMPENSO.