

Impresa familiare: aspetti giuslavoristici e previdenziali

di Matteo Mazzon - consulente del lavoro

Nella Circolare di lavoro e previdenza n.23/14 si è trattato dell'impresa familiare e degli aspetti fiscali. In questo articolo completeremo la trattazione sull'impresa familiare parlando degli aspetti giuslavoristici, previdenziali e della presunzione di gratuità del rapporto di lavoro tra familiari, facendo anche un accenno alla distinzione tra lavoro gratuito e lavoro sommerso.

L'impresa familiare

Questa figura di impresa è stata introdotta con la riforma del diritto di famiglia per tutelare le posizioni di coloro che, legati da vincoli di parentela o di affinità con l'imprenditore, prestano la loro attività lavorativa a favore dell'impresa.

Può succedere, infatti, che a causa di detti rapporti di parentela l'imprenditore (di solito anche "capo famiglia") possa abusare di questa sua posizione nei confronti dei suoi parenti¹.

L'impresa familiare dal punto di vista civilistico è regolata dall'art.230-bis, co.1 c.c., il quale dispone che:

"Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano all'impresa stessa".

L'impresa familiare è ritenuta dalla dottrina prevalente un'impresa individuale, con la conseguenza che:

- unico proprietario dei beni dell'impresa è l'imprenditore;
- unico responsabile per le obbligazioni che scaturiscono dalla attività d'impresa è l'imprenditore;
- il fallimento dell'imprenditore non comporta il fallimento dei familiari partecipanti all'impresa;

- la gestione ordinaria dell'impresa spetta esclusivamente all'imprenditore;
- i familiari non possono far annullare le decisioni prese dall'imprenditore in merito ad atti di gestione a loro riservati, ma potranno chiedere il risarcimento del danno subito².

I collaboratori familiari del titolare-imprenditore con i quali è possibile costruire un'impresa familiare sono:

- il coniuge;
- i parenti entro il terzo grado, che sono:
 - i discendenti, cioè il figlio, il figlio del figlio e il pronipote;
 - gli ascendenti, cioè il genitore, il nonno e il bisavolo;
 - i collaterali, cioè il fratello o la sorella, il nipote (figlio di fratello o di sorella) e lo zio;
- gli affini entro il secondo grado, che sono i seguenti parenti del coniuge:
 - il figlio (solo del coniuge) e il figlio del figlio; il genitore e il nonno, il fratello e la sorella;
 - il coniuge del figlio (genero o nuora); il coniuge del figlio del figlio, il coniuge del genitore quando non sia anch'egli genitore, il coniuge del fratello (cognato).

I principali diritti che spettano ai familiari dell'imprenditore sono i seguenti:

- diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia;
- partecipazione agli utili dell'impresa familiare e ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- il diritto di intervenire nelle decisioni relative all'impiego degli utili e degli incrementi del patrimonio aziendale;

¹ Vedi www.dirittoprivatoinrete.it

² Vedi www.dirittoprivatoinrete.it

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- il diritto di partecipare alle decisioni relative alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa;
- il diritto di essere preferiti a terzi in caso di cessione dell'azienda;
- il diritto di prelazione in caso di divisione ereditaria.

I gradi di parentela

Poiché il presente lavoro ha la finalità di analizzare la fattispecie del lavoro prestato nell'ambito familiare, con particolare riferimento alla tipizzazione dello stesso nell'ambito del rapporto di lavoro, autonomo, subordinato o parasubordinato, l'individuazione del grado di parentela, nonché la rilevazione dello stato di convivenza o meno dei familiari, sono fondamentali allorché si intendano instaurare rapporti di lavoro tra soggetti legati da vincolo parentale.

In particolare, ai fini della nostra trattazione, nel concetto di familiare rientrano il coniuge, i parenti e gli affini fino a un certo grado di parentela. Della parentela si occupa l'art.74 c.c., definendo la stessa come "il vincolo tra le persone che discendono da uno stes-

so stipite". I successivi articoli (75-78) trattano dei parenti in linea retta e delle affinità del computo dei gradi parentela, per la cui individuazione si rimanda alla tabella seguente.

Come si calcola il grado di parentela

■ **In linea retta:** i gradi si computano risalendo da un parente all'altro e contando tutti i parenti intermedi, escluso l'ascendente nei cui confronti si vuole stabilire il grado di parentela.

■ **In linea collaterale:** il grado di parentela si determina risalendo dall'una al primo stipite comune, scendendo all'altra e contando il numero di parenti intermedi, comprese le due persone fra le quali si vuole determinare la parentela, ma escluso lo stipite comune (così ad esempio i fratelli sono parenti in secondo grado).

Sono i parenti entro il quarto grado: ascendenti, discendenti, fratelli, sorelle, zii, cugini primi.

Gradi di parentela e affinità

■ **Parentela:** vincolo che unisce persone che discendono da uno stesso stipite.

Gradi	Linea retta	In linea collaterale
1°	I genitori e il figlio	-----
2°	Il nonno o la nonna e il nipote	I fratelli e le sorelle
3°	Il bisavolo o la bisavola (bisnonni) e il pronipote	Lo zio o la zia e il nipote da fratello o sorella
4°	Il trisavolo o la trisavola (trisavi) e il trinipote	I prozio o la prozia, il pronipote da fratello o sorella e i cugini di 1° grado

■ **Affinità:** vincolo che unisce un coniuge ai parenti dell'altro coniuge.

Gradi	Affini
1°	I suoceri, con i generi e le nuore. Il patrigno e la matrigna, con i figliastri
2°	I cognati (va notato che il coniuge del cognato non è affine. Cioè non sono miei affini i cognati e le cognate di mia moglie; né sono affini tra loro i mariti di due sorelle)
3°	La moglie dello zio, il marito della zia, la moglie del nipote e il marito della nipote.
4°	La moglie del pronipote, il marito della pronipote, la moglie del prozio e il marito della prozia, il marito della cugina e la moglie del cugino.

ATTENZIONE ALLA DISTINZIONE CON:

Impresa coniugale	L'art.177 c.c., co.1, lett.d), disciplina gli effetti di una gestione comune di azienda, e cioè dell'esercizio comune di un'impresa da parte dei coniugi. L'azienda coniugale è espressione del regime di comunione legale, da cui può prescindere l'impresa familiare; l'azienda è gestita in comune dai coniugi, mentre nell'impresa uno dei coniugi potrebbe essere mero collaboratore dell'attività imprenditoriale dell'altro. Bisogna porre attenzione alla titolarità dell'impresa e agli effetti che ne discendono.
--------------------------	---

Comunione tacita (ultimo comma, art.230-bis c.c.)	La comunione tacita familiare è regolata dagli usi, purché non contrastanti con la nuova disciplina. Nella comunione tacita prevale il profilo della titolarità (si parla di proprietà collettiva); nell'impresa familiare quello della gestione, cui partecipano, seppure in posizione talora assai differenziata, tutti i familiari. La comunione tacita è di regola un'impresa familiare, seppure <i>sui generis</i> : in tal caso dunque potrebbe enuclearsi, nell'ambito della famiglia, un piccolo gruppo, i familiari indicati dall'art.230-bis, che gode dei diritti stabiliti da tale norma, e un gruppo più ampio, in posizione subordinata, senza diritti di partecipazione all'impresa ³ .
Patto di famiglia	Il patto di famiglia è un contratto plurilaterale, <i>inter vivos</i> , ad effetti reali rientrante nell'ambito degli atti a titolo gratuito, che consente difatti di realizzare un duplice obiettivo: da un lato, prevenire il radicamento di liti ereditarie e la disgregazione di aziende o partecipazioni societarie, dall'altro, l'assegnazione di tale complesso di beni a soggetti idonei ad assicurare la continuità gestionale dell'impresa ⁴ .

Il lavoro all'interno dell'impresa familiare

Da sottolineare che l'incipit della norma – "*Salvo che sia configurabile un diverso rapporto*" – andrebbe letto come espressione di volontà del legislatore di approntare una tutela minima al lavoro svolto nella famiglia economicamente organizzata, allorché non sia prevista altra forma di rapporto di lavoro.

Secondo un'altra interpretazione, l'impresa familiare avrebbe carattere "*residuale o suppletivo*", in quanto sarebbe da ritenersi preclusa qualora sia configurabile un diverso rapporto fra il titolare e i propri familiari, rispetto a quello tassativamente previsto dall'art.230-bis c.c. (ad es. rapporto di lavoro subordinato, collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, associazione in partecipazione, di natura societaria etc).

Presupposto per l'applicazione dell'art.230-bis c.c. è l'esistenza di un'impresa, nel significato tecnico di cui all'art.2082 c.c., di qualsiasi tipo, a prescindere dalle dimensioni o dell'oggetto: agricola, commerciale, artigianale etc. Il riferimento all'impresa, tuttavia, non intende individuare il luogo della prestazione di lavoro, bensì l'effettivo contenuto della prestazione; la legge ha infatti inteso disciplinare ogni prestazione di fare, connessa con un'attività organizzata di produzione o scambio di beni ovvero di servizi.

Le prestazioni di lavoro del familiare, di qualsiasi tipo (intellettuali, manuali, direttive o esecutive) devono intendersi come qualsiasi tipo di attività che sia astrattamente idonea a costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo⁵.

Ad esempio, la giurisprudenza ha riconosciuto l'applicabilità della norma in esame sia quando il figlio presti la propria attività di agente a favore del geni-

tore imprenditore sia nell'ipotesi di un'attività di studio volta a conseguire la laurea in farmacia, al fine di soddisfare il requisito richiesto dalla legge per la vendita di medicinali, costituendo, evidentemente, un investimento volto ad escludere il ricorso alla prestazione lavorativa di terzi⁶.

Per ciò che riguarda il lavoro domestico sono inoltre previste due ipotesi:

1. il familiare presta la propria attività in modo continuativo nell'impresa familiare;
2. il familiare che presta la propria attività non nell'impresa, ma nella famiglia (ad es. svolgendo lavori domestici); anche in quest'ultimo caso egli ha diritto al mantenimento, secondo la condizione patrimoniale della famiglia, e partecipa agli incrementi d'azienda, nonché all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato, purché correlato e finalizzato alla gestione dell'impresa, ovvero quando diventi espressione di un preciso coordinamento e frazionamento dei compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale⁷.

Visto che abbiamo accolto l'impostazione prevalente circa la titolarità individuale dell'impresa familiare, si può affermare che il lavoro si deve concretizzare nella collaborazione all'impresa altrui e non già di cogestione: in quest'ultimo caso si sarebbe in presenza di una società.

Infatti, la Suprema Corte ha statuito che non può riconoscersi l'esistenza in concreto di tale istituto

³ Cfr. M.Dogliotti e A.Figone, *L'impresa familiare*, www.altalex.it.

⁴ Cfr. con L. Serra, *Patto di Famiglia*, www.altalex.it.

⁵ Cfr. con G. Anastasio, *Il lavoro nell'impresa familiare*, in www.dplmodena.it.

⁶ Cass. 27 maggio 2003, n.901, in *Iuris data*, n.5/03.

⁷ Sul punto G. Amoroso, *L'impresa familiare*, Padova, 1998, p.60; l'autore sottolinea che "l'obbligo di contribuire ai bisogni della famiglia (art. 143 c.c.) ed in particolare quello di mantenere, istruire ed educare la prole (art. 147 c.c.) grava su entrambi i coniugi, sicché può rinvenirsi il quid pluris richiesto dalla giurisprudenza nel fatto che un coniuge si accollì integralmente tali oneri per sollevare l'altro coniuge proprio al fine di consentirgli di dedicarsi con maggiore attenzione e disponibilità di tempo all'esercizio dell'impresa" in G. Anastasio, op.cit..

quando i rapporti intervenuti tra i componenti della famiglia e manifestati in un'attività economica produttiva, svolta con la partecipazione di tutti, trovino il loro fondamento in un diverso specifico rapporto negoziale (nella specie, società di fatto)⁸.

La collaborazione familiare deve essere prestata in maniera continuativa nel senso che deve essere regolare, costante nel tempo, anche senza l'osservanza di orari predeterminati: non può ritenersi partecipante dell'impresa familiare colui che svolge prestazioni di lavoro saltuarie o occasionali.

La collaborazione continuata non deve essere però esclusiva, nel senso che la collaborazione del familiare ben potrebbe anche non essere *full-time*, potendo svolgere anche altre attività. Tuttavia, per la dottrina l'impegno nell'impresa familiare deve essere preponderante perché il legislatore, avendo attribuito al familiare come primo diritto quello al mantenimento, avrebbe richiesto un impegno maggiore rispetto a quello profuso altrove.

Non è obbligatoria la convivenza tra familiari, l'art.230-bis c.c., infatti, nulla dice sul punto. Ritenere necessaria la convivenza, *"significherebbe operare un'interpretazione regressiva della norma, volta, cioè, a riesumare un modello familiare di tipo patriarcale ormai totalmente superato dalla realtà, con l'unica conseguenza di ridurre l'ambito di applicazione dell'istituto a casi sporadici e comunque marginali, svuotandolo, quindi, sostanzialmente della sua funzione pratica"*⁹.

Anche la separazione non fa venir meno la cessazione dell'impresa familiare:

*"se è certamente possibile far discendere dallo scioglimento del matrimonio civile o dalla cessazione degli effetti civili del matrimonio concordatario, l'automatica cessazione dell'impresa familiare costituita tra coniugi, in ragione dell'inconfigurabilità di un persistente rapporto di coniugio, tale automatica conseguenza non può invece essere tratta dalla mera separazione personale, che come si è detto non pone nel nulla il vincolo matrimoniale"*¹⁰.

Il lavoro dei conviventi nell'impresa familiare (famiglia di fatto)

Questione ampiamente dibattuta, e senza un appro-

do giurisprudenziale stabile, è se l'impresa familiare possa fondarsi su una convivenza *more uxorio*. La risposta coinvolge in sostanza la nozione stessa, i caratteri e le prospettive della famiglia di fatto.

La giurisprudenza non aveva avuto eccessive riserve nell'estendere, anche alla famiglia di fatto, la presunzione di gratuità (fino ad allora imperante nell'ambito dei rapporti di lavoro tra familiari), richiamando il principio dell'*affectionis vel benevolentiae causa*. Con l'entrata in vigore dell'art.230-bis, la Cassazione, da un lato, ha ribadito il proprio pensiero in tema di presunzione di gratuità, ma, dall'altro, ha negato inizialmente l'applicazione della suddetta norma nei riguardi dei conviventi *more uxorio*.

In particolare la Cassazione, con sentenza del 4 maggio 1994, n.4204, aveva statuito che:

"L'art. 230 bis cod. civ., che disciplina l'impresa familiare, costituisce norma eccezionale, in quanto si pone come eccezione rispetto alle norme generali in tema di prestazioni lavorative ed è pertanto insuscettibile di interpretazione analogica. Deve peraltro ritenersi manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'art. 230 bis nella parte in cui esclude dall'ambito dei soggetti tutelati il convivente "more uxorio", posto che elemento saliente dell'impresa familiare è la famiglia legittima, individuata nei più stretti congiunti, e che un'equiparazione fra coniuge e convivente si pone in contrasto con la circostanza che il matrimonio determina a carico dei coniugi conseguenze perenni ed ineludibili (quale il dovere di mantenimento o di alimenti al coniuge, che persiste anche dopo il divorzio), mentre la convivenza è una situazione di fatto caratterizzata dalla precarietà e dalla revocabilità unilaterale "ad nutum"".

C'è stata poi un'inversione di marcia: la Corte di Cassazione, con sentenza del 15 marzo 2006, n.5632, ha stabilito che alla famiglia di fatto è applicabile l'istituto giuridico dell'impresa familiare intendendosi per essa (art.230-bis c.c.) l'impresa alla quale collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo.

Per la Suprema Corte *"L'attività lavorativa e di assistenza svolta all'interno di un contesto familiare in favore del convivente di fatto trova abitualmente la sua causa nei vincoli di solidarietà ed affettività esistenti, che di regola sono alternativi ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive, qual è il rapporto di lavoro subordinato, mentre talvolta è*

⁸ Cass. 19 luglio 1996, n.6505.

⁹ F.Proserpi, *Impresa familiare*, in Codice Civile. Commentario, Milano, p. 214, in G. Anastasio *op.cit.*.

¹⁰ Vedi Tribunale di Ivrea, sentenza n.56/06, in G. Anastasio, *op.cit.*.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

possibile inquadrare il rapporto stesso nell'ipotesi dell'impresa familiare, applicabile anche alla famiglia di fatto in quanto essa costituisce una formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale ex art. 2¹¹ ma "ciò non esclude che talvolta le prestazioni svolte possano trovare titolo in un rapporto di lavoro subordinato, del quale il convivente superstite deve fornire prova rigorosa, e la cui configurabilità costituisce valutazione in fatto, come tale demandata al giudice di

merito e non sindacabile in cassazione ove adeguatamente motivata". Nel caso di specie la Cassazione ha confermato la sentenza di merito che aveva rigettato la domanda di una ricorrente volta ad ottenere dagli eredi del compagno il trattamento economico a titolo di lavoro domestico non corrisposto dal defunto convivente.

Quindi quando si tratta di rapporti di lavoro ci si muove sempre sul filo del rasoio.

Sono ESCLUSE dall'impresa familiare le prestazioni rese:

- al di fuori di attività imprenditoriali (esempio: liberi professionisti);
- senza continuità, ossia in maniera saltuaria o occasionale, pure nell'esercizio di impresa; in particolare, per quanto riguarda queste ultime, secondo la dottrina prevalente, non sarebbe da escludere la presunzione di gratuità, perché rese sia *affectionis vel benevolentia causa* e non per un corrispettivo (ne tratteremo dopo).

Aspetti previdenziali

Con i rapporti di lavoro nascono necessariamente degli obblighi previdenziali volti a dare effettività alle tutele costituzionali¹¹.

La posizione individuale del titolare

I titolari, in generale, sono iscrivibili nell'apposita gestione speciale per i lavoratori autonomi nei seguenti casi:

- **imprenditore artigiano**, ai sensi della L. n.463/59 (di seguito legge sull'artigianato), che estende l'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia ai titolari di imprese artigiane (art.1). L'impresa artigiana è quella che si occupa in maniera prevalente di un'attività di produzione di beni, anche semi-lavorati o di prestazione di servizi non ricompresi nell'attività commerciale o agricola;
- **imprenditore commerciale**, in forza della L. n.662/96, che, modificando la precedente normativa¹², ha stabilito che:

"L'obbligo di iscrizione nella gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali di cui alla legge 22 luglio 1966, n. 613, e successive modificazioni ed integrazioni, sussiste per i soggetti che siano in possesso dei seguenti requisiti: a) siano titolari o gestori in proprio di imprese che, a prescindere dal numero dei dipendenti, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia, ivi compresi i parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero siano familiari coadiutori preposti al punto di vendita (...) etc."

¹¹ Art.38, co.2 Cost.: "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".

¹² Co.1., art.29, L. n.160/75.

La posizione dei collaboratori dell'impresa familiare

Mettendo da parte per ora il settore agricolo, l'obbligo contributivo coinvolge i titolari delle imprese, i familiari coadiuvanti di impresa familiare artigiana e i familiari coadiutori di impresa commerciale.

■ In particolare, l'art.2 della legge sull'artigianato estende la tutela assicurativa agli altri **familiari coadiuvanti**:

*"intendendosi come tali i familiari dell'iscritto che lavorino abitualmente e prevalentemente nell'azienda e che non siano già compresi nell'obbligo assicurativo previsto dalla presente legge, in quanto contitolari dell'impresa, o in quello previsto dalle norme vigenti per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti, in quanto lavoratori subordinati od in quanto apprendisti coperti di assicurazione a norma della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni"*¹³.

Va rilevato poi che la Corte Costituzionale, con sentenza 29 dicembre 1992, n.485, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del succitato comma, nella parte in cui non considerava familiari i figli di fratelli e sorelle del titolare dell'impresa, e, in applicazione dell'art.27, L. n.87/53, nella parte in cui non considerava familiari agli effetti del comma precedente i parenti di terzo grado diversi dai figli di fratelli o so-

¹³ Nello stesso articolo viene poi precisato quanto segue "Sono equiparati ai figli legittimi o legittimati i figli adottivi e gli affiliati, quelli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, quelli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, nonché i minori regolarmente affidati dagli organi competenti a norma di legge. Sono equiparati ai genitori gli adottanti, gli affilianti, il patrigno e la matrigna, nonché le persone alle quali i titolari di impresa artigiana furono regolarmente affidati come esposti. Il titolare dell'impresa artigiana è tenuto anche al pagamento dei contributi dovuti per i coadiuvanti di cui ai commi precedenti, salvo il diritto di rivalsa".

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

relle del titolare dell'impresa, nonché gli affini entro il secondo grado.

Si considerano familiari coadiuvanti:

- il coniuge;
- i figli legittimi o legittimati, adottivi e gli affiliati;
- i figli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati;
- i figli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge;
- i minori regolarmente affidati;
- i nipoti in linea diretta;
- i fratelli e le sorelle;
- gli ascendenti (genitori, nonni, bisnonni) e gli equiparati ai genitori (adottanti, affilianti, naturali di figli legalmente riconosciuti ecc);
- i **parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado.**

■ I **familiari coadiutori** di imprese familiari sono anch'essi iscritti alla gestione speciale dei commercianti, purché lavorino abitualmente e prevalentemente nell'impresa.

A decorrere dal 1° gennaio 1997 devono essere **assicurati tutti i parenti e gli affini entro il 3° grado** che prestano la loro opera con carattere di abitudine e prevalenza nell'impresa commerciale, sempreché per tale attività non siano soggetti all'iscrizione nell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti.

Si considerano familiari coadiutori:

- il coniuge;
- i figli legittimi o legittimati, adottivi e gli affiliati;
- i figli naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati;
- i figli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge;
- i minori regolarmente affidati;
- i nipoti in linea diretta;
- i fratelli e le sorelle;
- gli ascendenti (genitori, nonni, bisnonni) e gli equiparati ai genitori (adottanti, affilianti, naturali di figli legalmente riconosciuti ecc);
- **gli affini entro il 3° grado.**

Nelle imprese familiari costituite e denunciate come tali si presume lo svolgimento dell'attività da parte dei familiari con le caratteristiche dell'abitudine e prevalenza, mentre nella altre situazioni, ai fini dell'iscrizione previdenziale, sarà necessaria la verifica dello svolgimento del lavoro con abitudine e prevalenza¹⁴.

¹⁴ Vedi S. D'Andrea, R. Giani, S. Imbriaci, *Guida Pratica Impresa Familiare*

Assicurazione Inail

L'assicurazione Inail è obbligatoria. Il T.U. n.1124/65 prevede, all'art.4, co.1, n.6, la tutela dei seguenti soggetti: il coniuge; i figli, anche naturali o adottivi; gli altri parenti; gli affini; gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale, e anche non manuale ove si tratti di sovrintendenti.

In seguito la Corte Costituzionale, con la sentenza n.476 del 10 dicembre 1987, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art.4, co.1, n.6, del D.P.R. n.1124/65, nella parte in cui non ricomprendeva, tra le persone assicurate, i familiari partecipanti all'impresa familiare indicati nell'art.230-bis c.c. che prestano opera manuale o opera a questa assimilata, ai sensi del precedente n.2 del citato art.4.

Da segnalare, infine, due circolari dell'Istituto, intervenute per chiarire la situazione dei familiari:

- con la circolare n.67/88 l'Inail si adegua alla sentenza della Corte, precisando che i

"familiari di cui trattasi (ossia, secondo il disposto del richiamato articolo 230 bis c.c., il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo), che prestino attività lavorativa manuale o di sovrintendenza ad opera manuale altrui nell'ambito dell'impresa familiare, devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche in assenza del requisito della subordinazione o di un vincolo societario tra essi ed il datore di lavoro, sempreché sussistano i presupposti oggettivi. Si intende che, come per la generalità dei lavoratori, per il configurarsi dell'obbligo assicurativo, l'attività lavorativa manuale o di sovrintendenza deve essere svolta in via non occasionale";

- con la circolare n.29/90 aggiunge che:

"allorquando il titolare di una impresa venga coadiuvato dal coniuge, da parenti entro il terzo grado, da affini entro il secondo, si concretizza sempre l'istituto dell'impresa familiare".

Sicurezza sul lavoro

Per la prima volta, con il D.Lgs. n.81/08 (T.U. sicurezza) i collaboratori familiari dell'impresa familiare hanno accesso alle norme in materia di prevenzione sulla base di una previsione diretta ed esplicita. Al

e Associazione in Partecipazione, ed. il Sole 24 ore.

riguardo, l'art.21 prevede che:

I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo devono:

- a) *utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;*
- b) *munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;*
- c) *munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolga attività in regime di appalto o subappalto.*

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) *beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;*
- b) *partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.*

Lavoro gratuito al di fuori dell'impresa familiare

In via preliminare, appare opportuno rilevare che il lavoro familiare non ha mai costituito oggetto di una organica ed esauriente regolamentazione legislativa, in quanto si è sempre ritenuto che tale rapporto difettesse del *c.d. animus contrahendi*.

In generale, le prestazioni rese, nell'ambito di una comunità familiare, in favore di persone conviventi¹⁵, unite al lavoratore da vincoli di parentela o di affinità, si presumono rese gratuitamente e non in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato. La Cassazione ha stabilito che tale presunzione di gratuità

può essere superata solo provando, da parte di chi la invoca, che tra i familiari si sia instaurato un rapporto di lavoro subordinato mediante la dimostrazione dell'assoggettamento al potere direttivo del familiare quale datore di lavoro dell'erogazione di un corrispettivo periodico. In alcuni casi essa non può essere esclusa neanche per la considerazione della scarsa intensità del vincolo di parentela tra familiari conviventi (es. di quarto grado)¹⁶.

Tale presunzione opera in modo particolare in quei rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali, delle società di persone o qualora si tratti di attività non rientranti nel concetto d'impresa, come gli studi professionali.

Diversa impostazione nell'analisi qualificatoria richiede la prestazione lavorativa del familiare non convivente, effettuata in imprese dotate di autonomia gestionale e patrimoniale.

Nell'ipotesi di familiare non convivente, infatti, la presunzione di gratuità non opera *ipso iure*, tuttavia, la parte che voglia far valere i diritti conseguenti dal rapporto di lavoro subordinato, ha l'onere di dimostrarne, con prova precisa e rigorosa, tutti gli elementi costitutivi e, in particolare, i requisiti indeffettibili dell'onerosità e della subordinazione¹⁷.

Per quanto riguarda l'esclusione dalla maxisanzione per lavoro nero si ricorda che gli elementi da utilizzare per discernere il lavoro regolare da quello sommerso sono essenzialmente due:

1. la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro;
2. lo *status* di lavoro subordinato.

In particolare, per le altre tipologie di rapporto per le quali non è prevista la comunicazione al Centro per l'impiego (ad es. lavoro accessorio o prestazioni rese dai soggetti di cui all'art.4, co.1, nn.6 e 7, D.P.R. n.1124/65), il requisito della subordinazione è dato per accertato – e quindi troverà applicazione la maxisanzione – qualora non siano stati effettuati i relativi e diversi adempimenti formalizzati nei confronti della Pubblica Amministrazione, utili a comprovare la regolarità del rapporto. In altri termini, rispetto a tali rapporti è possibile applicare la sanzione qualora non sia stata effettuata la comunicazione di cui all'art.23, D.P.R. n.1124/65 per le figure di cui all'art.4, co.1, nn.6 e 7, dello stesso decreto (coniuge, figli, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di la-

¹⁵ La presunzione di gratuità della prestazione viene estesa anche alla situazione di convivenza *more uxorio*, purché sia stata accertata tra le parti l'instaurazione di una vera e propria comunanza spirituale ed economica. Si vedano: Cass. 22 novembre 1989, n.5006; Cass. 4 febbraio 1989, n.712; Cass. 17 febbraio 1988, n.1701; Cass. 31 dicembre 1986, n.7486; Cass. 17 luglio 1979, n.4221; Cass. 24 marzo 1977, n.116.

¹⁶ Cass. 9 febbraio 1989, n.818.

¹⁷ Cass. 27 luglio 1999, n.8132; Cass. 14 dicembre 1994, n.10664; Cass. 21 gennaio 1993, n.729; Cass. 17 luglio 1991, n.7920; Cass. 17 agosto 2000, n.10923; Cass. 6 dicembre 1996, n.10872.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

voro che prestino con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale ed anche non manuale; soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata costituita od esercitata, i quali prestino opera manuale, oppure non manuale)¹⁸.

Va ricordato, al riguardo, che l'art.39, co.4, D.Lgs n.112/08 ha previsto la denuncia nominativa del collaboratore familiare. L'Inail, con la [circolare n.11/14](#), ha comunicato che dal 15 febbraio 2014 la Dna (Denuncia nominativa assicurati) di collaboratori e coadiuvanti delle imprese familiari, coadiuvanti delle imprese commerciali e soci lavoratori di attività

commerciale e di imprese in forma societaria, potrà essere inviata solo in via telematica. Il fax numero 800657657 è stato definitivamente dismesso.

La modalità telematica potrà essere effettuata utilizzando il servizio "denuncia nominativa assicurati soci" (Dna soci) sul sito www.inail.it (servizi online-denunce).

Infine, per approfondimenti sulle collaborazioni di carattere occasionale nell'ambito della famiglia si consiglia la lettura delle lettere circolari del Ministero del Lavoro [n.10478 del 10 giugno 2013](#) e [n.14184 del 5 agosto 2013](#).

¹⁸ Vedi circ. Min. Lav. n.38/10.

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

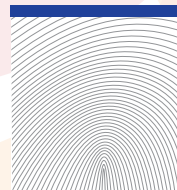
mezza giornata

LA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO NELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Seminario di specializzazione

In collaborazione con

P j a n a
studio associato



UDINE 25 settembre | **VENEZIA** 19 settembre | **VICENZA** 17 luglio

OFFERTA SPECIALE per iscrizioni entro 5 giorni dall'evento

€ 50,00 + IVA Non cumulabile con sconti Privilege Card

Catalogo Premi
Punti Privilege

ACCEDI AL SITO