

La prestazione di lavoro del non socio in società partecipata da un familiare

di Matteo Mazzon - consulente del lavoro

In un tessuto di piccole e, a volte, micro imprese, come quello italiano, capita sovente di dover scegliere il rapporto di lavoro più confacente al fatto che al lavoro nell'attività partecipata o di proprietà di un soggetto collaborino uno o più familiari. Poiché la tipologie di forme di imprese sono varie – imprese individuali, Snc, Srl etc. – e i settori in cui sono inquadrati vari (es. commercio, artigianato, industria) – si tratta di spiegare quali rapporti di lavoro siano attivabili in questi casi.

Autonomia, subordinazione e gratuità della prestazione

Poiché la problematica relativa alla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro assume una notevole rilevanza, soprattutto per le conseguenze di tipo operativo che scaturiscono a seconda che l'attività sia prestata in forma autonoma, subordinata, para-subordinata (o gratuita), anche per il lavoro tra familiari, al fine di analizzare correttamente la fattispecie da utilizzare, si ritiene opportuno operare un breve richiamo ai criteri di inquadramento della prestazione lavorativa nello schema dell'autonomia o della subordinazione elaborati negli anni da dottrina e giurisprudenza.

Da un lato abbiamo l'art.2094 cod.civ., che definisce prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga, dietro retribuzione, a prestare lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto che assume su di sé l'organizzazione, il risultato e il rischio di tale lavoro.

Dall'altro l'art.2222 cod.civ., che, invece, definisce lavoratore autonomo colui che si obbliga a compiere, verso corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione.

In mezzo abbiamo avuto prima le collaborazioni coordinate e continuative ex art.2222 cod.civ. e art.409 c.p.c. *old style*, poi il contratto a progetto ex art.61 ss., D.Lgs. n.276/03, per poi ritornare, quando sarà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto attuativo del c.d. *Jobs Act*, concernente il riordino degli assetti contrattuali, a una sorta di collaborazione *old style* con qualche particolarità (e non tralasciamo l'associazione in partecipazione, che sarà contestualmente abrogata).

In ogni caso il discrimine che deriva dalla nozione legale si fonda sull'elemento della subordinazione tecnica e funzionale del lavoratore nei confronti del

datore di lavoro.

Posto che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo, la Corte di Cassazione ha affermato, in modo sempre più ricorrente, che l'elemento qualificante del lavoro subordinato, rispetto agli altri tipi di rapporto, è rappresentato dal vincolo di subordinazione, che consiste *"nell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro"*¹.

Sulla base delle pronunce giurisprudenziali², costituiscono punti decisivi per la determinazione della natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro:

- la necessità di indagare sull'effettiva volontà negoziale delle parti emergente, oltre che dal *nomen iuris*, dalla valutazione globale degli elementi che caratterizzano le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- l'obbligo di accertare l'esistenza del vincolo di subordinazione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, rilevato, oltre che dall'emanazione di ordini specifici, dall'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e di controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative;
- l'opportunità di fare riferimento al criterio dell'effettività in merito alle modalità di esecuzione del rapporto quale indice dell'inserimento della prestazione lavorativa nell'organizzazione d'impresa³.

Infine, risulta opportuno analizzare i tratti che distinguono il lavoro tra familiari dal lavoro tra estranei. La linea di demarcazione è concettualmente netta:

¹ Vedi, ad esempio, Cass., sent. n.18660/05.

² Si veda Cass., sent. n.15657/01.

³ Cfr. M. Mazzon, M. Tavella, *Familiari, impresa e società: i rapporti di lavoro attivabili*, in "La circolare di lavoro e previdenza" n.13/09.

il lavoro tra estranei si presume reso a titolo oneroso (lavoro subordinato, autonomo, parasubordinato, accessorio etc.), mentre il lavoro tra familiari, generalmente, si presume a titolo gratuito.

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 (legato da rapporti di coniugio, né parente né affine), i parenti e gli affini entro un certo grado di parentela. Della parentela si occupa l'art.74 cod.civ., definendo la stessa come *"il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite"*. I successivi articoli (75-78) trattano delle linee di parentela, del computo dei gradi e dell'affinità⁴.

Il lavoro tra familiari: aspetto giuridico

In via preliminare, appare opportuno rilevare che il lavoro familiare non ha mai costituito oggetto di un'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 conviventi⁵, 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 possa 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 e dell'erogazione di un corrispettivo periodico⁶. 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)⁷.

Tale presunzione, come vedremo meglio in seguito, 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 indefettibili dell'onerosità e della subordinazione⁸.

Va invece ricordato come non operi l'onere della prova della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato ove sia prestata l'assistenza, pur in presenza di vincoli di coniugio, parentela o affinità, in favore di un soggetto invalido appartenente a una delle categorie di cui all'art.1, d.P.R. n.1403/71.

Al contrario, quando la presunzione di gratuità cede il passo a quella di normale onerosità del rapporto⁹, la stessa può essere superata solo quando la prestazione lavorativa risulti svolta, non già per adempiere un'obbligazione assunta, ma quale spontaneo comportamento liberale a favore del familiare, animato da mero spirito di volontaria e gratuita collaborazione, onde consentire a quest'ultimo di realizzare un maggior profitto dall'impresa e di conseguire, con detta collaborazione, anche il conseguente proprio beneficio di un più elevato tenore di vita familiare¹⁰.

Imprese individuali e professionisti

Come già anticipato, i criteri ricavabili dalle riportate pronunce giurisprudenziali trovano principale applicazione nei rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali e delle attività non rientranti nel concetto d'impresa (ad esempio, studi professiona-

⁴ In proposito si veda M. Mazzon, [Impresa familiare: aspetti giuslavoristici e previdenziali](#), in "La circolare di lavoro e previdenza" n.25/14.

⁵ 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., sent. n.5006/89; Cass., sent. n.712/89; Cass., sent. n.1701/88; Cass., sent. n.7486/86; Cass., sent. n.4221/79.

⁶ Cass., sent. n.20157/05.

⁷ Cass., sent. n.818/89.

⁸ Cass., sent. n.8132/99; Cass. sent. n.10664/94; Cass., sent. n.729/93; Cass., sent. n.7920/91; Cass., sent. n.10923/00; Cass., sent. n.10872/96.

⁹ "Nel caso in cui i soggetti del rapporto di lavoro siano conviventi, le relazioni di affetti familiari, di parentela e di interessi tra essi esistenti giustifica la presunzione di gratuità, mentre, nell'ipotesi di soggetti non conviventi sotto lo stesso tetto, ma appartenenti a nuclei familiari distinti ed autonomi, tale presunzione cede il passo a quello di normale onerosità del rapporto, superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi contrari" (Cass., sent. n.3287/86).

¹⁰ Cass., sent. n.6204/87.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

li), mentre non sono applicabili alle imprese familiari, nelle quali non è ravvisabile il requisito della subordinazione.

Dunque, in ossequio ai principi giurisprudenziali citati, si può affermare che, nel caso in cui i soggetti del rapporto di lavoro intercorrente nell'ambito di un'impresa individuale o di uno studio professionale, siano coniugi, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo conviventi del datore di lavoro, il rapporto stesso si presume gratuito salvo prova contraria, mentre qualora non sussista convivenza né comunione di interessi il rapporto si presume oneroso e, quindi, soggetto anche agli obblighi assicurativi, alla stregua dei rapporti fra estranei¹¹.

Società di persone

Diverse appaiono le considerazioni quando ci si trovi di fronte alle società di persone. In linea teorica il lavoro familiare gratuito non potrebbe trovare posto nelle imprese in forma societaria; va però di fatto operata una distinzione in base alla posizione del familiare-datore di lavoro. Infatti:

“nei casi di vincoli di coniugio, parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado e di convivenza tra il lavoratore dipendente ed uno dei soci di società di fatto o di persone, l'elemento della subordinazione non può essere escluso nei confronti degli altri soci”¹².

In questi casi occorre verificare la composizione dell'assetto societario, tenendo presente che, in genere, nel caso in cui il socio legato al lavoratore dai predetti vincoli familiari risulti socio di maggioranza ovvero amministratore unico della società il rapporto di lavoro, ancorché intercorso con la società, può ritenersi prestato a titolo gratuito, salvo prova contraria¹³.

Società di capitali

Minore applicazione trovano i criteri sopra esposti nei confronti delle società di capitali che hanno una propria personalità giuridica, che consente loro di assumere obbligazioni e avere propri diritti¹⁴.

¹¹ Si veda anche circolare Inps n.179/89.

¹² Si veda circolare Inps n.179/89.

¹³ “Tale presunzione opera anche quando l'attività lavorativa sia svolta a favore di una società di persone, che risulti composta da due soci, entrambi coniugi delle persone che ne figurano dipendenti”, Cass., sent. n.5294/93.

¹⁴ In diritto, con la locuzione persona giuridica (o, secondo una vecchia terminologia, ente morale) s'intende un complesso organizzato di persone e di beni al quale l'ordinamento giuridico attribuisce la capacità giuridica, facendone così un soggetto di diritto. La capacità giuridica è

In realtà, in queste società, la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona dei soci o degli amministratori.

L'Inps ammette, infatti, che:

“per i lavoratori legati da vincoli di coniugio, parentela o affinità con soci amministratori ovvero soci di maggioranza di società di capitali, in via generale il rapporto di lavoro può essere convalidato in quanto il rapporto stesso intercorre con le società e non con i singoli soci”,

ma precisa anche che:

“È peraltro necessario verificare il concreto assetto della società al fine di accertare se nel caso di specie sussistano le condizioni per il riconoscimento di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato”¹⁵.

In particolare, nell'ambito di questa tipologia societaria, occorre fare una distinzione fra società di capitali a socio unico piuttosto che con pluralità di soci. Infatti, mentre nel primo caso, dato lo stretto vincolo fra lavoratore e socio, si presume la gratuità della prestazione lavorativa, in tutti gli altri casi si ritiene che prevalga la presunzione di onerosità del rapporto, in considerazione del fatto che la società di capitali è un soggetto distinto dai suoi amministratori o soci.

Familiari e Srl

Sempre in questa sfera ci si chiede quali rapporti di lavoro, e con quali modalità, siano attivabili nell'ambito della società a responsabilità limitata, anche alla luce della riforma del diritto societario¹⁶, che ha idealmente collocato la Srl (come modello intermedio) fra le società di persone e la Spa¹⁷. La problematica assume rilevanza pregnante se si considera che circa il 90% delle imprese italiane sono piccole o medie, per cui l'operatore si trova spesso a dover gestire rapporti di lavoro che si svolgono nell'ambito di Srl, per così dire, “familiari”.

A tal fine, l'analisi non potrà prescindere dall'esame della struttura aziendale, con particolare riferimento alla composizione societaria e al “tipo” di amministrazione adottato.

Nelle Srl, infatti, la partecipazione sociale può esse-

l'attitudine di un soggetto ad essere titolare di diritti e doveri e di porre in essere un di negozio giuridico (o atto negoziale).

¹⁵ Si veda circolare Inps n.179/89.

¹⁶ Si veda il D.Lgs n.6/03.

¹⁷ Si veda la relazione illustrativa al D.Lgs n.6/03.

re connotata da un profilo personalistico, (si veda il caso della Srl unipersonale o a “socio unico”) di regola assente nella Spa, e la compagine sociale di norma è composta da un numero ristretto di soci, che non sono responsabili personalmente per le obbligazioni sociali, anche se hanno agito in nome e per conto della società stessa. In tema di *governance*, la Srl può avere un amministratore unico ovvero un consiglio di amministrazione; gli amministratori possono essere soci o non soci; agli amministratori possono essere altresì attribuite particolari deleghe più o meno ampie, ad esempio, contenenti anche la gestione dei rapporti di lavoro. Inoltre, è possibile assumere dirigenti ovvero nominare dei procuratori cui affidare incarichi per gestire alcuni aspetti dell'attività aziendale (es. a un dipendente di alto livello – un quadro – possono essere conferiti i poteri, tramite procura, di gestire i rapporti di lavoro).

Con riferimento all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, i maggiori problemi si riscontrano nelle Srl unipersonali, organizzate e gestite con criteri prevalentemente familiari, ovvero nel caso in cui vi siano due soli soci, entrambi parenti conviventi, o quando il parente convivente del lavoratore sia titolare di tutti i poteri sociali o abbia la maggioranza delle quote sociali.

In questi casi il rapporto, ancorché intercorso con la società, potrebbe essere soggetto a contestazione. Naturalmente ciò non impedisce ai familiari conviventi di instaurare, tra uno di essi e la società dall'altro rappresentata, un rapporto di lavoro subordinato “genuino”, provando la sussistenza e l'onerosità della prestazione.

Minori problemi destano i casi nei quali i parenti da assumere con contratto di lavoro subordinato non siano conviventi, bensì appartenenti a nuclei familiari distinti e autonomi ovvero i casi in cui la composizione societaria sia maggiormente articolata e le dimensioni aziendali più rilevanti.

Si pensi a una società composta da una pluralità di soci tra loro non legati da vincoli di parentela, ove l'amministrazione del personale sia delegata a un amministratore non parente della persona che si vuole assumere (coniuge convivente di un socio o di un altro amministratore).

Il nostro ordinamento, infine, non pone particolari limiti per ciò che concerne i rapporti di lavoro autonomo e parasubordinato, attivabili con familiari in seno alla Srl.

In questi casi, infatti, l'unico problema rilevabile po-

trebbe essere quello di dimostrare l'onerosità della prestazione stessa. È di tutta evidenza che, anche in tale circostanza, le concrete modalità di svolgimento del rapporto dovranno essere coerenti con gli elementi che qualificano il contratto scelto.

Aspetti previdenziali, assicurativi e fiscali

Aspetti fiscali

Per quanto riguarda l'aspetto fiscale, va ricordato che l'art.60 Tuir prevede l'indeducibilità dei compensi corrisposti ai familiari e in particolare:

“Non sono ammesse in deduzione a titolo di compenso del lavoro prestato o dell'opera svolta dall'imprenditore, dal coniuge, dai figli, affidati o affiliati minori di età o permanentemente inabili al lavoro e dagli ascendenti, nonché dai familiari partecipanti all'impresa di cui al comma 4 dell'articolo 5” (imprese familiari di cui all'art.230-bis cod.civ.).

Tale previsione è tassativa e non ammette prova contraria, con la conseguenza che non è possibile operare sui predetti compensi le ritenute fiscali.

Vi è da dire, comunque, che gli importi per compensi ai familiari corrisposti dal titolare imprenditore, essendo caratterizzati dall'indeducibilità, non devono essere dichiarati dai soggetti che li hanno percepiti (ad esempio: coniuge, figli minorenni etc.), come previsto dall'art.60 Tuir. Pertanto, non dovranno essere applicate le ritenute fiscali, ad esempio, a un contratto di tipo parasubordinato instaurato con uno dei soggetti indicati nell'art.60 Tuir.

Il criterio dell'indeducibilità è limitato esclusivamente all'impresa individuale o impresa familiare.

Le società (sia di persone che di capitali) possono dedurre i compensi corrisposti ai soci o agli amministratori, anche se familiari. La motivazione è da individuare nell'autonomia della società rispetto a quella dei soci.

Aspetti previdenziali

Ad oggi, presso l'Inps, sono costituite tre gestioni speciali per i lavoratori autonomi:

- gestione speciale per i coltivatori diretti, mezzadri, coloni (L. n.1047/57);
- gestione speciale per gli artigiani (L. n.463/59);
- gestione speciale per coloro che esercitano attività commerciale (L. n.613/66).

Tutti coloro che svolgono un'attività commerciale o artigiana hanno l'obbligo di assicurarsi presso l'Inps

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

iscrivendosi alla gestione speciale apposita.

Si può affermare che le leggi sopra citate, seppur di carattere previdenziale, legittimino e giustifichino il ricorso al lavoro dei familiari in qualità di coadiuvanti/coadiutori/collaboratori, a seconda dei casi. Non esiste invece una gestione speciale dedicata al settore industriale, con la conseguenza che né i soci né eventualmente i familiari sono assicurabili. Non esiste, dunque, in questo settore una norma specifica che regolamenti né il lavoro dei soci come soci lavoratori né il lavoro dei familiari dei partecipanti l'impresa.

■ Artigiani

L'art.2, L. n.443/85 (T.U. Artigianato) definisce "imprenditore artigiano" il lavoratore autonomo che esercita personalmente, in modo abituale e professionale, l'impresa artigiana, assumendosene in pieno la responsabilità, i rischi e gli oneri che la gestione stessa comporta. Lo scopo principale dell'attività artigiana consiste nella produzione di beni o servizi. L'impresa artigiana può essere sotto forma di impresa individuale, impresa familiare, società di persone (Snc o Sas), Srl e anche cooperativa.

Al fine di assicurare a questi soggetti una copertura previdenziale, presso l'Inps è stata istituita dalla L. n.463/59 la gestione speciale per gli artigiani.

Ai fini dell'assicurabilità alla gestione speciale per gli artigiani presso l'Inps, caratteristica richiesta al titolare artigiano è la partecipazione al lavoro con carattere di professionalità e di prevalenza rispetto ad altre eventuali occupazioni. La partecipazione al lavoro deve essere manuale, ossia direttamente produttiva del bene o del servizio, distinta dalla semplice direzione o amministrazione, che devono risultare marginali rispetto alla partecipazione manuale.

Nel caso della Snc è richiesto che la maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso di due soci, debba svolgere in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo.

Nel caso di Sas¹⁸ è obbligatoria l'iscrizione di tutti i soci accomandatari in possesso dei requisiti soggettivi. Essi devono rappresentare la maggioranza del capitale, e non essere soci di Srl unipersonale o accomandatari di altra Sas. Il socio accomandante che presti attività lavorativa non è iscrivibile in proprio, mancando il requisito della responsabilità.

Nel caso di Srl uninominali è obbligatoria l'iscrizione del socio unico di Srl che abbia i requisiti soggettivi di

iscrivibilità. Tale socio deve rivestire anche la qualifica di amministratore e non deve essere socio unico di altra Srl né accomandatario di Sas.

Nel caso di Srl con più soci è ammessa l'iscrizione delle società con pluralità di soci quando la maggioranza degli stessi svolga personalmente l'attività e detenga la maggioranza del capitale sociale e negli organi deliberanti.

Sono iscrivibili anche familiari coadiutori/collaboratori del titolare o contitolare delle imprese artigiane (sono considerati familiari coadiutori il coniuge e i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado). In particolare, con riferimento all'iscrizione del collaboratore o coadiutore familiare la semplice partecipazione di questi all'amministrazione dell'azienda, purché in forma abituale e prevalente, è da ritenersi fattore sufficiente ai fini della sua iscrivibilità alla gestione previdenziale artigiani, non essendo previsto espressamente dalla legge istitutiva della stessa (L. n.463/59) il requisito della partecipazione manuale nello svolgimento del lavoro tecnico-professionale dell'azienda, sempreché non siano già compresi in altri obblighi assicurativi come i soci contitolari dell'impresa (soci artigiani) o come lavoratori subordinati¹⁹.

Tali soggetti possono essere familiari coadiuvanti del titolare dell'impresa artigiana individuale o coadiuvanti dell'artigiano socio di una delle tipologie societarie ammesse dalla L. n.443/85 e successive modificazioni e integrazioni (Snc, Sas, cooperativa, Srl con unico socio o con pluralità di soci).

Si ritiene opportuno che le società artigiane, in presenza di coadiuvanti familiari di uno o più soci, preventivamente regolamentino in forma scritta (con data certa), magari attraverso la stipula di patti parasociali, il rapporto tra società, soci e coadiuvanti, affinché siano definiti compiti, mansioni e responsabilità di ciascun coadiuvante²⁰.

■ Commercianti

La L. n.613/66 (e successive modificazioni e integrazioni) ha istituito per gli esercenti attività commerciali e i loro familiari coadiutori l'assicurazione obbligatoria Ivs.

L'assicurazione Ivs obbligatoria è prevista per i soggetti che esercitino le attività inquadrabili nel settore

¹⁸ Dal 5 giugno 1997 (L. n.133/97).

¹⁹ Cfr circ. n.161 Min. Ind. del 14.2.1963, allegata alla circolare n.595 C. e V./95 Inps; circ. Inps n.80/12.

²⁰ Ai fini di cui sopra si ritiene opportuno che il modello di iscrizione del coadiuvante familiare all'Inps sia sottoscritto da tutti i soci amministratori facenti parte della società.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

terziario, in possesso dei seguenti requisiti:

- titolarità o gestione in proprio dell'impresa organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia;
- detenzione della piena responsabilità dell'impresa e assunzione di tutti i rischi relativi alla sua gestione (questo requisito non è richiesto per i familiari coadiuvanti preposti al punto vendita nonché per i soci di società a responsabilità limitata);
- partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza;
- possesso, se previsto, di licenze e/o autorizzazioni.

In sostanza i requisiti da soddisfare per l'iscrizione sono quattro:

1. "personalità": implica che l'attività di cui trattasi debba essere svolta direttamente;
2. "professionalità": sussiste allorché il soggetto pone in essere una pluralità di atti coordinati e funzionalmente asserviti a un identico scopo prefissato;
3. "abitualità": sta a significare che l'attività deve essere esplicitata con regolarità, stabilità e sistematicità (concetto non necessariamente coincidente con quello di "quotidianità", quindi anche se per poche ore al giorno e non tutti i giorni e, comunque, anche se non costituisce lo scopo aziendale);
4. "prevalenza": dev'essere valutata in relazione a un'eventuale altra attività svolta con fine di lucro. In linea di massima la prevalente dovrebbe consentire la produzione del maggior reddito²¹.

Oltre al titolare dell'impresa individuale sono iscrिवibili anche i soci delle società di persone e di capitali, ma a determinate condizioni. Infatti, nel caso in cui l'attività commerciale sia svolta sotto forma di società, sono soggetti all'assicurazione, sempre che siano in possesso dei requisiti appena descritti, i soci che possono rispondere degli impegni presi anche con il patrimonio personale, ossia i soci di Snc, i soci accomandatari di Sas nonché i soci accomandanti, se sono familiari coadiuvanti dei soci accomandatari. Non possono, invece, essere iscritti i soci delle società di capitali (Spa e Sapa) con l'eccezione dei soci di Srl.

Snc

Sono iscrिवibili i soci che svolgono l'attività, indipendentemente dal loro numero.

²¹ Cfr. con Inps, circ. n.78/13; circ. n.58/88.

Sas

È obbligatoria l'iscrizione di tutti i soci accomandatari in possesso dei requisiti soggettivi.

Il socio accomandante che presti attività lavorativa non è iscrिवibile in proprio, mancando il requisito della responsabilità; può eventualmente essere assicurato come familiare coadiuvante o come dipendente, ricorrendone i presupposti.

Srl

È iscrिवibile il socio che, indipendentemente dalla qualifica di amministratore, eserciti in modo personale, continuativo e prevalente l'attività oggetto sociale, anche solo per quanto attiene alla parte organizzativa e gestionale. L'Amministratore che non svolge l'attività è iscritto alla Gestione Separata come collaboratore coordinato e continuativo qualora percepisca un compenso come amministratore. Se svolge l'attività ha l'obbligo della doppia iscrizione.

Sono iscrिवibili inoltre alle relative gestioni speciali Inps i familiari coadiuvanti preposti al punto vendita che partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza (art.1, co.203-206, L. n.662/96; art.29, co.1, L. n.160/75; art.2, L. n.613/66); sono considerati familiari coadiutori il coniuge e i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 3° grado.

Ad esempio:

Il socio accomandante di una Sas commerciale vuole assicurare la moglie, socia accomandante e che svolgerà l'opera nella società, nella gestione lvs commercianti quale familiare coadiutore.	Sì, nel rispetto dei requisiti sopra citati.
Una Sas è composta da due soci conviventi, non sposati. L'uomo è accomandante, la donna è accomandataria. Hanno figli ed esercitano l'attività di bar. Si vuole assicurare il socio accomandante.	No, è necessario il rapporto parentale o di affinità perché il collaboratore di impresa commerciale sia iscrिवibile nella gestione Inps. In questo caso andrà attivata un'altra tipologia di contratto.

Collaborazioni familiari non iscrिवibili

Il Ministero del Lavoro ha chiarito, con [lettera circolare n.10478/13](#), che il lavoro prestato dal collaboratore familiare, affinché insorga l'obbligo dell'iscrizione ai fini contributivi, deve essere abituale e prevalente,

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

i familiari non hanno l'obbligo contributivo se la loro prestazione lavorativa non sia abituale. Inoltre, poiché l'occasionalità è normalmente da accertare caso per caso, il Ministero ha individuato le seguenti presunzioni di occasionalità. In particolare nel caso in cui il collaboratore sia:

- pensionato;
- oppure già occupato a tempo pieno in altra azienda;
- e, comunque, in tutti i casi in cui la collaborazione abbia una durata non superiore a 90 giorni nell'anno (frazionabile in 720 ore).

Aspetti assicurativi

Il T.U. Inail n.1124/65 prevede, all'art.4, 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 sovrintendenti²². Dunque, ai fini Inail resta sempre dovuto il premio contro gli infortuni sul lavoro in presenza di specifico rischio da parte degli stessi familiari occupati anche in via occasionale. Tuttavia, secondo il Ministero – circolari n.10478 del 10 giugno 2013 e [n.14184 del 5 agosto 2013](#) – per le prestazioni rese dai familiari a titolo gratuito non sussiste l'obbligo assicurativo Inail solo nel caso in cui le prestazioni non siano "ricorrenti", ovvero se la prestazione sia resa una/due vol-

te nell'arco dello stesso mese, purché le prestazioni complessivamente effettuate nell'anno non siano superiori a 10 giornate lavorative.

Concludendo ...

Operativamente, per prima cosa bisognerà valutare se è attivabile un lavoro tra familiari, tenendo conto dei principi suesposti e della forma di impresa:

- la presunzione di gratuità per i familiari conviventi o la presunzione di onerosità per i familiari non conviventi;
- se si tratta di società di persone o società di capitali e, in ogni caso, la composizione della compagine sociale, con particolare attenzione alla distribuzione delle quote sociali e all'amministrazione;
- il settore in cui è inquadrata l'attività (commercio, artigianato o industria).

Naturalmente, poi, bisognerà verificare se le norme previdenziali nel settore artigiani e commercianti prevedano (o meno) l'assicurabilità del familiare.

Infine, tutte le volte che per qualsiasi motivo non sia configurabile un lavoro gratuito (per qualsiasi motivo, ad es. perché si tratta di lavoro a titolo oneroso ovvero perché l'impresa è inquadrata nel settore industriale), a parere dello scrivente bisognerà individuare il rapporto di lavoro più confacente alla situazione: lavoro subordinato (anche apprendistato), una forma di parasubordinazione, lavoro accessorio etc..

²² S. Toriello, "I collaboratori familiari tra obbligo assicurativo Inail ed applicabilità delle norme in materia di prevenzione", Working Paper Adapt.



Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

EUROCONFERENCE PASS LAVORO

L'abbonamento annuale
per soddisfare le tue esigenze
di formazione e di informazione
a partire da **69 euro al mese**

**20% di sconto fino al
30 aprile 2015**

SCOPRI DI PIÙ