

Questioni interpretative

Il rapporto di lavoro subordinato tra familiari

Iunio Valerio Romano – Coordinatore Aree Vigilanza I.T.L. Lecce

Il rapporto di lavoro subordinato

Il Legislatore non ha fornito una definizione di lavoro subordinato, qualificando invece prestatore di lavoro subordinato il soggetto che si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (cfr. art. 2094 c.c.).

La giurisprudenza ha poi enucleato gli indici della subordinazione, suddividendoli in tre gruppi: interni, esterni e sussidiari. Ciò che risulta, tuttavia, determinante nel dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato è la presenza di un potere direttivo esercitato dal datore di lavoro, che si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni di lavoro (1). Da ciò discende che

la natura subordinata di un rapporto di lavoro non può prescindere dalla presenza del vincolo di soggezione del lavoratore al predetto potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

Il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato dall'eterodirezione, unitamente allo stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale e al coordinamento con la stessa.

Ovviamente i citati indici vanno valutati globalmente ai fini della prova del lavoro subordinato, soprattutto nel caso in cui non ne sia agevole l'apprezzamento diretto a causa della peculiarità delle mansioni, che va ad incidere sull'atteggiarsi del rapporto stesso (2).

| Indici di subordinazione | |
|----------------------------------|--|
| Indici essenziali interni | <ul style="list-style-type: none"> • Assoggettamento alle direttive • Esistenza di un potere disciplinare • Esistenza di un potere di controllo • Esistenza di un potere di vigilanza <p>La presenza di questi indici è condizione necessaria e sufficiente per il riconoscimento della subordinazione.</p> |
| Indici essenziali esterni | <ul style="list-style-type: none"> • Inserimento nell'organizzazione aziendale • Continuità della prestazione • Collaborazione <p>Possono sostituire l'indice principale o compensare una sua attenuazione.</p> |
| Indici sussidiari | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nomen iuris</i> (in virtù del cd. principio dell'effettività, ciò che prevale sono le concrete modalità di svolgimento del rapporto) (1) • Oggetto della prestazione: energia lavorativa (<i>operae</i>) e non mero risultato (<i>opus</i>) • Esecuzione personale della prestazione • Proprietà degli strumenti di lavoro (in capo al datore di lavoro) (2) • Assenza di rischio economico in capo al prestatore (3) • Modalità e forma della retribuzione (4) • Obbligo di osservare un orario di lavoro e gestione delle ferie • Continuità temporale della prestazione (la saltuariet  della stessa, tuttavia, non rileva in presenza di eterodirezione) (5) • Giustificazione delle assenze • Esclusivit  della prestazione |

(1) Cfr. per tutte Cass. civ. sez. lav. n. 1536/2009 e Cass. civ. sez. Lav. n. 15903/2004.

(2) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 3594/2011, nonch  Cass. civ. sez. lav. n. 4500/2007.

Approfondimenti

| Indici di subordinazione | |
|--|--|
| | Rafforzano l'elemento della subordinazione nel caso risulti attenuato per la particolarità del rapporto. Non vanno mai considerati autonomamente, ma sempre ricollegati agli indici primari e secondari. |
| (1) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 17455/2009 e Cass. civ. sez. lav. n. 4476/2012. (2) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 9812/2008. (3) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 5645/2009. (4) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 9256/2009, secondo cui è criterio complementare alla subordinazione il versamento a cadenze fisse di una retribuzione prestabilita, slegata dal raggiungimento di un risultato. (5) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 21380/2008. | |

L'onere della prova circa la sussistenza degli indici della subordinazione grava su chi intende dimostrare la sussistenza del rapporto e gli stessi non possono essere giudicati automaticamente presenti per carenza di prova in ordine ad una tipologia differente di rapporto (3).

Il rapporto di lavoro gratuito

Ogni attività lavorativa si presuma resa a titolo oneroso, salvo che si dimostri una finalità di solidarietà in luogo di quella spiccatamente lucrativa.

Come più volte chiarito dalla giurisprudenza, il lavoro prestato in ambito familiare può presumersi a titolo gratuito per il solo fatto che il fruitore sia uno stretto congiunto. Al di fuori dell'impresa familiare, il rapporto di lavoro si presume gratuito in presenza di un vincolo politico, ideale o religioso. La prova della onerosità della prestazione ricade, pertanto, su chi intenda eccepire la natura gratuita della stessa (4).

Cass. civ., sez. lav., n. 1833/2009

La fattispecie del rapporto di lavoro, oltre agli estremi della collaborazione e subordinazione, è caratterizzata anche dall'onerosità e, pertanto, non ricorre nel caso in cui una determinata attività sia orientata da un rapporto di affetto verso il fruitore della prestazione, di familiarità, da un vincolo caritativo, ovvero ideale o religioso.

Il lavoro può, dunque, ritenersi reso a titolo gratuito allorché difetti l'*animus contrahendi*, ovvero sia reso *affectionis vel benevolentiae causa*. La prestazione si presume resa a titolo gratuito in presenza di un rapporto tra coniugi o di un vincolo tra parenti e affini fino al sesto grado o

di una convivenza tra datore di lavoro e lavoratore.

In linea di massima, 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 quella di normale onerosità del rapporto superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi contrari (5).

Tali criteri trovano principale applicazione nei rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali, delle società di persone e delle attività non rientranti nel concetto di impresa in senso stretto (ad es. gli studi professionali). Minore applicazione possono avere nei confronti delle società di capitali, salve particolari situazioni da valutare di volta in volta, in quanto la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona degli amministratori.

Circolare Inps n. 179/1989

- Rapporto di lavoro prestato nell'ambito di imprese individuali, società di persone e studi professionali
- Nei casi in cui i soggetti del rapporto denunciato da imprese individuali o studi professionali siano coniugi, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado conviventi del datore di lavoro, il rapporto si presume gratuito e quindi escluso dall'obbligo assicurativo, senza necessità di accertamenti da parte dell'Istituto, se le parti non forniscono prove "rigorose", cioè non soltanto formali, ma convincenti nel loro complesso, dell'onerosità del rapporto stesso e della sua natura subordinata. Qualora non sussista convivenza né comunione di interessi, il rapporto si presume oneroso e quindi, soggetto all'obbligo assicurativo, alla stregua dei rapporti fra estranei, salva la facoltà dell'Istituto di procedere ad accertamenti.
- Nei casi di vincoli di coniugio, parentela entro il 3° grado o di affinità entro il 2° grado e di convivenza tra il lavoratore dipendente ed uno dei soci di società di fatto o di persone, l'elemento

(3) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 7652/2012 e Cass. civ. sez. lav. n. 16254/2011.

(4) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 18284/2003, nonché Cass. civ. sez. lav. n. 16774, secondo cui la gratuità della prestazione la-

vorativa è da ritenersi costituzionalmente ammessa e giustificata dall'autonomia privata.

(5) Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 3287/1986.

Circolare Inps n. 179/1989

della subordinazione non può essere escluso nei confronti degli altri soci. Occorre, pertanto, conoscere l'apporto di capitali dei vari soci per stabilire se il socio legato al lavoratore dai predetti vincoli familiari, risulti socio di maggioranza ovvero amministratore unico della società. In caso affermativo il rapporto di lavoro ancorché intercorso con la società, può ritenersi prestato a titolo

gratuito e, quindi, non assicurabile.

Per i familiari assicurati come dipendenti da parte di aziende soggette all'obbligo assicurativo nelle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, è opportuno procedere - caso per caso - alla verifica della situazione di fatto, non potendosi in via di principio, escludere l'esistenza delle condizioni per la convalida di un rapporto di lavoro subordinato.

• Dipendenti da società di capitali

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.

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 (ad esempio se vi siano due soli soci, entrambi parenti conviventi o se il parente convivente del lavoratore sia titolare di tutti i poteri sociali o abbia la maggioranza delle azioni o delle quote sociali, il rapporto, ancorché intercorso con la società, non è convalidabile).

Un discorso a parte merita la collaborazione occasionale all'interno dell'impresa da parte di familiari già titolari di altro rapporto di lavoro ovvero pensionati. Sul punto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con lettera circolare prot. n. 10478 del 10 giugno 2013, ha posto l'accento sull'elemento dell'occasionalità, quale non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, per individuare un elemento dirimente al fine del corretto inquadramento della prestazione resa.

Il rapporto di lavoro tra familiari in agricoltura

Posto che, in tema di lavoro in ambito agricolo, l'art. 74, D.Lgs. n. 276/2003 espressamente dispone che *“non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini entro il quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi”*, l'Inps, con il messaggio n. 7068 del 20 novembre 2015, al fine di contrastare il fenomeno delle denunce di rapporti di lavoro fittizi in agricoltura, ha dettato precise indicazioni in ordine alle specifiche valutazioni probatorie.

In particolare, atteso che accertamenti di natura induttiva o improntati sull'analisi del comportamento aziendale nel suo complesso, senza precisi

riferimenti al singolo rapporto annullato, sono difficilmente sostenibili in sede di contenzioso (cfr. sul punto circolare Inps n. 126/2009), le circostanze eventualmente riferite dai lavoratori dell'azienda e/o da un campione significativo degli stessi, vanno accuratamente analizzate e riscontrate con elementi oggettivi risultanti dalla documentazione esaminata o comunque da altre dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da terzi, al fine di evidenziare e descrivere eventuali incongruità riscontrate.

Determinante è, altresì, l'analisi degli assetti societari e familiari che hanno dato luogo alla costituzione di rapporti di lavoro dipendente tra componenti dello stesso nucleo familiare, in contrasto con il principio della gratuità di tali prestazioni di lavoro e del relativo onere della prova contraria, al fine di evitare annullamenti motivati esclusivamente da rapporti di parentela.

Sono all'uopo elementi imprescindibili ai fini probatori e, come tali, devono essere necessariamente riportati nell'atto conclusivo degli accertamenti:

- la data d'inizio e la data di fine del periodo oggetto di accertamento;
- la verifica dell'iscrizione del titolare in qualità di coltivatore diretto o imprenditore agricolo professionale;
- la verifica delle particelle catastali dei terreni denunciati;
- l'indicazione dei terreni condotti (proprietà o disponibilità ad altro titolo);
- l'iscrizione dell'azienda alla C.C.I.A.A. - sezione agricola;
- l'esame del fascicolo aziendale AGEA e la verifica dei terreni dichiarati (nonché relative aree e colture) con quelli comunicati con la dichiarazione annuale;
- i controlli su Punto Fisco relativamente alla presenza di dichiarazioni fiscali;
- l'effettuazione di ulteriori accessi ispettivi a sorpresa per individuare gli effettivi lavoratori impiegati o per riscontri fattuali;
- l'acquisizione delle dichiarazioni dei proprietari dei terreni concessi, del datore di lavoro, di ulteriori lavoratori (oltre quelli già ascoltati in fase di primo accesso);
- la valutazione induttiva dell'incongruità tra fabbisogno di manodopera e giornate dichiarate (da intendersi come mero elemento indiziario e/o ag-

Approfondimenti

giuntivo ma non sufficiente di per sé a far ritenere insussistenti i rapporti di lavoro);

- i riscontri sulla documentazione contabile/fiscale;

- l'indicazione di circostanze rilevate con il verbale di primo accesso utili ai fini delle contestazioni (lavoratori e/o familiari e attività in cui erano impegnati, descrizione dei luoghi - coltivati o meno - e tipo di colture);

- l'esame incrociato delle dichiarazioni datore/lavoratore, datore/proprietari terrieri, lavoratore/lavoratore;

- l'indicazione di elementi documentali valutati ai fini dell'annullamento dei rapporti di lavoro.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra descritto, appare evidente che a fronte del principio di onerosità della prestazione di lavoro, che può essere superato

dalla prova contraria, corrisponde un principio di presunta gratuità della prestazione resa in ambito familiare. Ciò, tuttavia, non significa che, al fine di contrastare il fenomeno dei rapporti di lavoro fittizi, denunciati con la finalità truffaldina di preconstituire posizioni previdenziali ovvero ottenere indebite prestazioni assistenziali, il disconoscimento della prestazione lavorativa resa in ambito familiare possa acriticamente avvenire in maniera pressoché automatica. E' vero, infatti, che la predetta presunzione di gratuità può essere vinta dalla prova contraria e che tale onere probatorio spetta a chi intende farla valere, ma è, altresì, vero che l'organo deputato alle possibili contestazioni ha pur sempre l'obbligo di comprovare puntualmente il proprio assunto, così come l'art. 13, D.Lgs. n. 124/2014 richiede con riguardo all'accertamento in materia di lavoro e legislazione sociale.