

Impresa familiare

# Rapporto di lavoro subordinato tra familiari

Giovanni Di Corrado - Consulente del lavoro

Il lavoro tra familiari può essere ricondotto nell'ambito dei rapporti associativi, poiché il rapporto di lavoro trova la sua origine nel vincolo familiare (1).

Con riferimento alle prestazioni di lavoro che vengono rese da un componente della famiglia a favore di un altro, è opportuno evidenziare che si può parlare di due tipologie di rapporto di lavoro ben distinte.

## Le prestazioni eseguite "affectionis vel benevolentiae causa"

Si tratta dell'ipotesi di lavoro che viene eseguito occasionalmente dai familiari conviventi con l'imprenditore per il buon funzionamento della famiglia. L'attività lavorativa viene eseguita spontaneamente o per adempiere a quelli che sono i doveri familiari e trova il proprio fondamento nel rapporto affettivo e di solidarietà che lega i membri della famiglia, in virtù di una obbligazione appunto affettiva, che prescinde dunque da qualsiasi vincolo di tipo giuridico. Trattandosi di attività occasionale, non deve esserci alcuna sistematicità nell'espletamento dei compiti.

Si attua dunque, tra il soggetto autore della prestazione ed il soggetto beneficiario della prestazione, un rapporto quasi di cortesia, potendosi dimostrare l'esistenza del fine di solidarietà.

L'autore della prestazione non ha diritto alla retribuzione, né alla tutela previdenziale e pertanto il suo rapporto deve considerarsi gratuito, anche se lo stesso percepisce vitto, alloggio e piccole somme di denaro per le spese (2).

Generalmente, perché si possa parlare di un rapporto di cortesia, ci si può trovare anche al di fuori della comunità familiare così come propria-

mente intesa, come ad esempio in comunità diverse caratterizzate anche soltanto dalla natura spirituale del vincolo.

Naturalmente è facile pensare che se il vincolo di parentela o di convivenza dovesse essere "tenuè", ci sarà un maggiore bisogno di provare quelli che sono gli elementi di fatto che ne indicano la gratuità.

## L'impresa familiare

Un'altra tipologia di lavoro che può esistere tra familiari è quella che si ha all'interno dell'impresa familiare, il cui presupposto è quello della costituzione di una impresa che, oltre all'imprenditore che è il titolare, coinvolge anche un suo familiare.

Secondo quanto recita l'articolo 230-bis, comma 1, prima parte, del codice civile, 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 della impresa familiare ed ai beni acquistati, nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato.

Secondo la dottrina, affinché il lavoro di uno dei due coniugi possa essere considerato come una vera e propria collaborazione alla impresa familiare, è necessario che l'apporto di questi possa essere considerato tale da potervi riscontrare un vero e proprio lavoro per l'impresa, che deve avvantaggiare il coniuge imprenditore e l'intera famiglia.

(1) G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori*, cit., 336.

(2) Cassazione n. 15588 del 6 novembre 2002, in *Giust. civ.*, 2003, I, 2185.

# Percorsi

Si evince, dunque, chiaramente che il familiare deve svolgere nell'impresa una attività di lavoro continuativa regolare, costante e prevalente, anche se non necessariamente a tempo pieno (3).

Si può asserire che si ha una partecipazione all'impresa familiare solo se le prestazioni sono pertinenti all'attività dell'impresa, tali da avere delle ripercussioni sulla stessa.

Tutte le prestazioni che vengono rese all'interno dell'impresa familiare sia dai familiari che dai collaboratori, anche in mancanza della convivenza, è presumibile che siano gratuite e non ricollegabili ad un rapporto di lavoro, a meno che la parte che sostiene il contrario non riesca a provare in maniera certa l'esistenza di un rapporto contraddistinto dalla subordinazione e dall'onerosità delle prestazioni.

È un diritto dei familiari quello di partecipare agli utili, nonché alle decisioni dell'impresa, considerando anche il fatto che il diritto di partecipazione agli utili ed alle decisioni non può essere trasferibile, a meno che il trasferimento avvenga con il consenso di tutti i partecipanti, a favore dei familiari che, in base alla legge possano far parte dell'impresa. Il diritto del prestatore di lavoro, ad ogni modo, varia a seconda della qualità e della quantità del lavoro prestato.

Il titolare detiene il potere di gestione ordinaria dell'impresa familiare, mentre i familiari che partecipano all'impresa, adottano a maggioranza le decisioni relative all'impiego degli utili e degli incrementi, alla gestione straordinaria, ecc.

Il familiare partecipante all'impresa, anche se non convivente, ha diritto al mantenimento in base a quella che è la condizione patrimoniale della famiglia ed a prescindere dal lavoro prestato e dall'andamento dell'impresa.

Il titolare può decidere di sciogliere l'impresa e gli altri familiari hanno diritto alla liquidazione della loro quota.

Tutte le prestazioni lavorative svolte dal coniuge, parente o affine all'interno dell'impresa familiare, sono prive di tutela previdenziale per mancanza delle condizioni di assicurabilità nelle assicurazioni obbligatorie, tranne nel caso in cui sussistano i requisiti del lavoro dipendente o della collaborazione coordinata o continuativa.

## Il lavoro subordinato nelle famiglie

Nell'ambito delle famiglie possono esistere anche rapporti di lavoro di tipo subordinato.

Occorre premettere che il legislatore, più che offrire una definizione di quello che è il lavoro subordinato, ha fornito invece la definizione di prestatore di lavoro subordinato, all'articolo 2094, Codice civile, identificando quest'ultimo come un soggetto che si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, offrendo il proprio lavoro, che può essere di tipo intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Pertanto 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 infatti caratterizzato dall'eterodirezione, così come dallo stabile inserimento del lavoratore all'interno della organizzazione datoriale.

In merito al rapporto tra onerosità e gratuità della prestazione dei familiari nell'impresa familiare, si è pronunciata di recente la Corte di cassazione, la quale con sentenza n. 4535/2018, nel qualificare appunto il rapporto di lavoro tra familiari, è andata contro quanto è stato asserito spesso dall'Inps tendente a negare la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato, privilegiando la prevalenza del legame familiare, a volte anche senza che effettivamente vi siano delle buone giustificazioni.

Un orientamento consolidato della giurisprudenza sostiene, invece, che in presenza di determinati indici oggettivi che consentano di riconoscere un effettivo inserimento organizzativo e gerarchico nella organizzazione aziendale, vi è certamente la possibilità di riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato legittimo anche tra familiari. Quel che conta infatti, come sostiene la stessa Corte di cassazione, è che ricorrano tali requisiti: l'onerosità della prestazione; la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto; l'osservanza di un orario; il fatto che il titolare si avvalga in maniera programmata della prestazione lavorativa; la corresponsione di un compenso a cadenze fisse.

(3) Circolare Inps n. 76 del 26 maggio 2009.

Se, al termine della attività istruttoria svolta, emerge la sussistenza dei predetti elementi, secondo la giurisprudenza, si può parlare a tutti gli effetti di una prestazione lavorativa genuina e di un effettivo rapporto di lavoro di tipo subordinato, indipendentemente dal fatto di appartenere o meno allo stesso nucleo familiare.

Tale orientamento, si è consolidato soprattutto in seguito al fatto che l'Inps ha quasi sempre considerato il lavoro familiare come uno strumento di dissimulazione al fine di garantire una mera prestazione pensionistica, così come sostenuto anche dalla fondazione Studi Consulenti del Lavoro, in un suo approfondimento del 7 maggio 2018.

Infatti, da parte degli Ispettori dell'Inps vi è una forte tendenza a disconoscere il rapporto di lavoro tra familiari, nonostante comunque non vi sia una norma specifica che impedisca al titolare di assumere un proprio familiare, annullando di sovente il rapporto di lavoro anche quando si tratti di una società, limitandosi a basare le proprie decisioni su una presunzione di gratuità per motivi familiari ed affettivi.

Il nostro ordinamento giuridico, di regola, prevede l'onerosità della prestazione e non la gratuità ed è compito degli Ispettori dimostrare che il rapporto di lavoro tra familiari non esiste oppure non è svolto a titolo gratuito, oppure ancora che il datore di lavoro non esercita i suoi poteri nei confronti del familiare dipendente.

Va evidenziato il fatto che l'Ispettorato nazionale del lavoro ed il Ministero del lavoro, hanno assunto, anche in passato, posizioni che sono risultate essere contrastanti con quelle assunte dall'Inps.

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con lettera circolare n. 50 del 15 marzo 2018, ha confermato quanto aveva già precedentemente sostenuto il Ministero del lavoro con lettera circolare n. 10478/2013, ove quest'ultimo suggeriva al personale di vigilanza alcuni parametri utili al fine di poter valutare l'abitudine o l'occasionalità della prestazione dei familiari a favore dell'imprenditore, parametri che sono stati successivamente riconfermati nella predetta Lettera circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro n. 50 del 15 marzo 2018.

Si presume che sussista il requisito della occasionalità della prestazione quando questa viene resa da pensionati o da soggetti che siano già titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pie-

no presso terzi, così come la presunzione opera quando la prestazione non è superiore ai novanta giorni, frazionabili in settecentoventi ore nell'anno solare; limite che ad ogni modo si considera rispettato anche ove l'attività resa dal familiare si svolga solo per qualche ora al giorno.

### Giurisprudenza

Frequenti sono gli episodi in cui persone che sono tra di loro legate da un rapporto familiare o comunque da una relazione di tipo affettivo, si trovino a lavorare insieme e successivamente nascano delle incomprensioni e delle controversie in merito allo stesso rapporto di lavoro, come ampiamente dimostrato anche dalla giurisprudenza.

Un esempio è dato da una sentenza della Corte di cassazione, precisamente la n. 1833 del 26 gennaio 2009, con cui la stessa Corte si è pronunciata in merito ad un ricorso presentato da una *ex partner* di un imprenditore che, una volta cessato il rapporto affettivo personale, aveva avanzato richiesta di rivendicazione per il trattamento economico in qualità di dipendente per il periodo in cui aveva collaborato con l'impresa.

L'*ex partner* sosteneva infatti, che l'attività lavorativa che lei stessa aveva prestato in tutti quegli anni, poteva in realtà essere benissimo configurabile come un rapporto di lavoro subordinato.

L'imprenditore però, come spesso accade, contestava il tutto, mediante opposizione, sostenendo che l'attività lavorativa prestata dalla sua *ex compagna*, in realtà altro non era che una prestazione resa gratuitamente, per mero spirito di solidarietà familiare, in virtù appunto del vincolo affettivo che c'era stato tra di loro in tutto quel tempo trascorso, così come avviene di norma tra i coniugi o anche tra le coppie conviventi.

La Corte di cassazione ha osservato però che se da una parte è vero il fatto che la presunzione di gratuità è stata estesa anche alla convivenza *more uxorio*, d'altra parte è però anche vero che è necessario che il datore di lavoro che invoca la gratuità del rapporto, sia in grado di dare dimostrazione del fatto che la convivenza *more uxorio* sia analoga a quella legittima, e ciò non soltanto sul piano spirituale della solidarietà personale, ma anche sul versante economico.

# Percorsi

La gratuità presuppone infatti che si abbia una convivenza, ed in questo caso il giudice di merito ha escluso ciò, non solo perché la relazione era stata più volte interrotta, ma piuttosto per il fatto che difettava la condivisione di un tenore di vita comune in relazione ai cospicui redditi dell'attività commerciale, avendo beneficiato l'intere-

ressata, nel caso concreto, soltanto di alcune elargizioni, come l'utilizzo gratuito di un appartamento, il pagamento di qualche debito ed il prelievo gratuito di merce dal negozio, facendo cadere perciò il tutto la presunzione di gratuità del rapporto.

## INL, lett. circ. n. 50/2018

**Oggetto:** *collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio - lettera circolare n. 10478 del 10 giugno 2013 - ulteriori indicazioni operative al personale ispettivo.*

Si formulano le seguenti precisazioni, condivise con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché con Inps e Inail, in materia di collaborazioni rese dai familiari nell'impresa artigiana, agricola o commerciale ai fini dell'assoggettamento al relativo regime previdenziale, al fine di uniformare l'attività di vigilanza di tutto il personale ispettivo.

Va premesso che le indicazioni in questione originano dalle riscontrate difformità nella valutazione degli indici di abitualità e prevalenza dell'attività lavorativa resa dai collaboratori/coadiuvanti familiari, in particolare in relazione alle attività commerciali.

Alla luce delle predette discordanze è stato necessario definire delle linee guida dell'attività di vigilanza concernenti il **mero piano della metodologia operativa**, mediante l'individuazione di parametri orientativi e casistici utili al riscontro della natura occasionale delle collaborazioni familiari.

Va premesso che, l'esame delle attività prestate dai collaboratori/coadiuvanti familiari **non può prescindere da una valutazione caso per caso delle singole fattispecie.**

In alcune ipotesi - quali ad esempio quella del familiare pensionato che non assicuri una presenza continuativa oppure del familiare che abbia già un impiego full-time - è possibile ricondurre verosimilmente tali prestazioni ad esigenze solidaristiche temporalmente circoscritte e, conseguentemente, optare per un giudizio di occasionalità delle stesse con esclusione dell'obbligo di iscrizione alla relativa gestione previdenziale.

In altre ipotesi si è ritenuto di fornire al personale ispettivo **un mero indice** di valutazione di occasionalità della prestazione che, **laddove utilizzabile in ragione degli elementi acquisiti**, è analogo - ove ricorrano i medesimi presupposti - ai criteri adottati dal legislatore per il settore dell'artigianato (90 giorni nell'anno) e si basa sull'orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi per il settore del commercio in ordine ai requisiti di abitualità e prevalenza della prestazione di cui all'art. 2, legge n. 613/1966.

Tale indice può risultare utile anche in relazione al settore turistico tenendo presente che, laddove si tratti di prestazione resa nell'ambito di **attività stagionali**, lo stesso indice (90 giorni nell'anno) andrà evidentemente riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale (ad es. per una durata stagionale di tre mesi,  $90:365 \times 90 = 22$  giorni).

Si ribadisce, ad ogni buon conto, che il citato criterio di valutazione **non è peraltro destinato ad operare in termini assoluti** e che, qualora si prescinda dallo stesso, **i verbali ispettivi dovranno essere puntualmente motivati** in ordine alla ricostruzione del rapporto in termini di prestazione lavorativa abituale/prevalente. Da ultimo si ritiene utile precisare che le indicazioni sopra fornite **sono riferite agli obblighi di carattere previdenziale nei confronti dell'Inps**. Per quanto riguarda la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestita dall'Inail dei collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio - trattandosi di obbligo assicurativo notoriamente più stringente - restano valide le precisazioni contenute nella lettera circolare n. 14184/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.