

IL LAVORO NELL'IMPRESA FAMILIARE

di Anastasio Guglielmo¹, avvocato, funzionario della Direzione Provinciale del lavoro di Modena

Il tessuto economico-produttivo italiano, come noto, è formato soprattutto da piccole e medie imprese; non di rado queste realtà trovano il loro assetto fondamentale in un nucleo familiare. Preso atto di tale fenomeno sociale, il legislatore, tra gli anni 60' e 70', si è preoccupato di riconoscere una serie di tutele al lavoro prestato dai familiari, fino ad allora posto ai margini del nostro ordinamento giuridico. L'attività lavorativa dei familiari, infatti, trovava un espresso riconoscimento solo se cristallizzata all'interno dei classici schemi della società, del lavoro subordinato e dell'associazione in partecipazione; diversamente, in virtù del principio *affectionis vel benevolentiae causa*, l'attività dei familiari veniva relegata nei meri rapporti di cortesia, privi di tutte quelle tutele che la Costituzione garantisce al lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni". Tuttavia, dopo vari interventi in materia, il legislatore non è riuscito a dare una definizione unitaria di collaboratore familiare, cui applicare le varie norme di matrice fiscale, civile, prevenzionistica e previdenziale, ma, a seconda dei rami dell'ordinamento, ha modulato i tratti e le caratteristiche di tale figura per assecondare le esigenze e gli obiettivi settoriali di una determinata normativa.

Pertanto, poiché la matrice comune a tali forme di lavoro, è comunque la presenza di una impresa familiare, il seguente articolo porrà l'accento proprio sui tratti fondamentali dell'istituto scandito nell'art. 230-bis c.c., per poi dirottare sui caratteri principali delle varie figure di collaborazione familiare, così come descritti dalla normativa di settore.

L'impresa e il collaboratore familiare in ambito civilistico

La riforma del diritto di famiglia del 1975 ha introdotto l'art. 230-bis c.c. che, al primo comma, sancisce:<< *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 le condizioni patrimoniali 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. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi.>>*

¹ Le considerazioni contenute nel seguente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza.

Prima di trattare dei requisiti oggettivi e soggettivi dell'istituto in esame, occorre fare una serie di considerazioni sulla portata applicativa di tale norma, nonché sul momento genetico dell'impresa familiare. Sia in dottrina che in giurisprudenza², è nota la natura residuale o suppletiva della norma in questione, nel senso che l'impresa familiare sussiste solo quando i familiari non abbiano inteso dar vita ad un diverso rapporto negoziale, come la società, il lavoro subordinato, l'associazione in partecipazione, ecc. Tale caratteristica, tuttavia, non fa venir meno il carattere inderogabile delle tutele riconosciute al collaboratore familiare; ciò significa che le parti, se non hanno stipulato un diverso rapporto contrattuale, sono vincolati alla disciplina legale non potendo spendere la propria autonomia contrattuale in pendenza di un rapporto che abbia le caratteristiche di cui all'art. 230-bis c.c. Del resto, tale assunto appare coerente con il carattere imperativo dell'intero diritto di famiglia e con le finalità protettive perseguite dal legislatore del 1975. Il ruolo marginale riconosciuto all'autonomia privata nella regolamentazione della collaborazione e dell'impresa familiare, fa il pari con la diffusa opinione secondo cui tale istituto giuridico non troverebbe la propria fonte in un accordo negoziale, bensì nel mero fatto del lavoro prestato in modo continuativo. Si argomenta che richiedere al collaboratore familiare l'ardua prova dell'esistenza in un preciso accordo negoziale in ambito familiare, lascerebbe la prestazione lavorativa priva di alcuna tutela. Inoltre tale assunto sarebbe coerente con la possibilità, concessa dall'art. 230-bis all'incapace, di partecipare all'impresa familiare senza l'intervento dei legali rappresentanti, salvo per l'esercizio del diritto di voto.

Presupposti oggettivi della fattispecie

a) Contenuto della prestazione lavorativa

L'art. 230 *bis* c.c. disciplina il lavoro prestato dal familiare all'interno di un'impresa facente capo ad un parente o affine. Pertanto, presupposto per l'applicazione della norma è l'esistenza di un'impresa in senso tecnico così come descritta dall'art. 2082 c.c. 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. Per lavoro prestato nell'impresa familiare deve intendersi qualsiasi tipo di attività (intellettuale, manuale, direttiva o esecutiva) che sia astrattamente idonea a costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. A tal proposito la giurisprudenza ha riconosciuto l'applicabilità della norma in esame sia quando il figlio presti la propria attività di agente a favore del genitore imprenditore, sia nell'ipotesi di un'attività di studio volta a conseguire la laurea in farmacia al fine di soddisfare il requisito

² Fra tutte, Cass., 19 luglio 1996 n. 6505

richiesto dalla legge per la vendita di medicinali, costituendo, evidentemente, un investimento volto ad escludere il ricorso alla prestazione lavorativa di terzi³. Maggiormente problematica appare la possibilità di prestare un'attività lavorativa avente ad oggetto la cogestione dell'impresa. Si pensi all'ipotesi in cui il collaboratore familiare venga preposto all'esercizio dell'impresa, per essere il titolare impossibilitato a svolgere personalmente l'attività, ovvero ad un ramo o ad una sede secondaria della stessa. Ove si accolga l'impostazione prevalente circa la titolarità individuale dell'impresa familiare, la cogestione darebbe luogo ad un rapporto societario di fatto che, in quanto "rapporto diverso", si sottrarrebbe alla disciplina dell'impresa familiare. Risultano altresì evidenti le conseguenze che derivano dal configurare una società di fatto tra familiari, piuttosto che un'impresa familiare; nel primo caso, ad esempio, alla dichiarazione di fallimento dell'apparente unico titolare farebbe seguito, per estensione, quella dei congiunti, mentre nel secondo ciò non avverrebbe, stante il già evidenziato carattere individuale dell'istituto in esame.

Si discute in dottrina e in giurisprudenza se il lavoro debba necessariamente essere prestato nell'ambito di una impresa così come definita dall'art. 2082 c.c., o, se, viceversa, possa rilevare anche il lavoro prestato in un ambito domestico. L'orientamento volto a negare siffatta possibilità s'incentra essenzialmente su due argomentazioni: una di carattere costituzionale, secondo cui allargare il raggio di applicazione dell'art. 230-bis c.c. al lavoro domestico, determinerebbe una irragionevole discriminazione nei confronti di chi presta una identica attività a favore di un familiare che non è imprenditore; l'altra, di carattere civilistico, secondo cui dare rilevanza al lavoro domestico significherebbe privare l'imprenditore-familiare del diritto di opporsi all'esercizio di un'attività lavorativa nell'ambito della propria impresa, in quanto le prestazioni domestiche sono espressione un preciso obbligo legale di solidarietà e contribuzione ai bisogni della famiglia ai sensi degli artt. 142 e 148 c.c. Diversamente, l'orientamento volto a dare dignità anche al lavoro domestico, s'incentra, in primo luogo, sull'inciso presente nell'art. 230-bis c.c. secondo cui avrebbe rilevanza l'attività prestata "*nella famiglia o nell'impresa familiare*". In secondo luogo, i principi costituzionali che hanno ispirato la riforma del diritto di famiglia, come l'uguaglianza tra uomo e donna (art.3 cost.), la pari dignità coniugale (art.29 cost.), nonché la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35 cost.), dovrebbero indurre l'interprete ad una lettura, della norma in esame, volta ad ampliare le tutele nei confronti del lavoro femminile, che è per lo più lavoro domestico. In una prospettiva mediana si è mossa la Corte di Cassazione⁴, osservando che il lavoro domestico *tout court* non è rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 230-bis c.c., se non quando è strettamente collegato all'attività d'impresa. In altre parole, il lavoro domestico integrerebbe una partecipazione all'impresa familiare quando è correlata e finalizzata alla gestione dell'impresa,

³ Cass. 27 maggio 2003, n. 901, in *Iuris data*, 5/2003

⁴ Fra tutte, Cass. 22 agosto 1991, n. 9025

ovvero, quando diventa espressione di un preciso coordinamento e frazionamento dei compiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale⁵.

Come si è già osservato in precedenza, l'impresa non identifica il luogo della prestazione di lavoro, ma il profilo funzionale della prestazione lavorativa; pertanto, presupposto fondamentale della fattispecie è l'esistenza di una impresa in senso tecnico così come descritta dall'art. 2082 c.c. Ne consegue che rimane fuori dalla spettro dell'art. 230-bis c.c., il lavoro prestato in favore di un familiare che esercita un'attività professionale autonoma. Si pensi al lavoro di segreteria prestato dalla moglie a favore del coniuge medico o avvocato. Anche se parte della dottrina⁶ rileva che una simile conclusione determinerebbe un'irragionevole discriminazione nei confronti di chi presta un'identica attività nell'ambito di una impresa in senso stretto, ancora oggi prevale un'interpretazione restrittiva della norma in esame. Le argomentazioni in tal senso si muovono dall'assunto secondo cui la diversità di trattamento sarebbe giustificata dalla circostanza che, solo nell'impresa, il lavoro altrui assume a rango di fattore imprescindibile di produzione, mentre, nel lavoro autonomo, l'attività personale del professionista è totalmente assorbente degli altri fattori di produzione come il lavoro altrui e il capitale. In realtà, la motivazione tecnico-giuridica che ha condotto a tale conclusione risiede nella non applicabilità, in via analogica, della norma in esame, vista la sua natura eccezionale, o meglio, dal momento che viene ritenuta una deviazione dalle norme generali in tema di prestazioni lavorative. Allo stato attuale, tuttavia, non può ritenersi che i collaboratori del professionista siano sforniti di tutela. *“Gli stessi infatti ben potranno rivendicare lo status di lavoratore dipendente, ove ne ricorrano gli estremi, per percepire le retribuzioni come da contrattazione collettiva, ovvero quello di socio, per partecipare al riparto di utili. In subordine, in mancanza di ogni altro rimedio, ben potrebbe pensarsi all'esperibilità dell'azione generale di arricchimento senza causa ex art. 2041 c.c., ove il professionista abbia avuto una locupletazione (sotto forma di risparmio di spese) dal lavoro non retribuito dal familiare”*⁷.

b) lavoro continuativo

Altro fondamentale presupposto per l'operatività dell'art. 230-bis c.c. è che uno dei familiari, tra quelli appartenenti alle categorie espressamente indicate, svolga il proprio lavoro, nella famiglia o nell'impresa familiare, in modo continuativo.

⁵ 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, sicchè 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.”

⁶ E. Napolillo, *L'esercizio in forma associata delle professioni intellettuali e gli schemi d'autonomia privata*, in *Vita not.* 2003, p. 478 ss.

⁷ M. Dogliotti, *L'impresa familiare*, www.altalex.com.

Per continuità s'intende costanza e regolarità nel tempo, anche senza l'osservanza di orari predeterminati. Tale carattere non implica e non va confuso con quella della prevalenza. La giurisprudenza di legittimità⁸, ha sostenuto a più riprese la rilevanza della prestazione lavorativa continuativa svolta o in via non esclusiva o a tempo parziale. Alla base di tale conclusione v'è, in primo luogo, una motivazione di ordine letterale secondo cui l'art. 230-bis, diversamente dalla normativa fiscale e previdenziale, non richiamerebbe il requisito della prevalenza; in secondo luogo, si argomenta che la norma in esame avrebbe, oltre ad una finalità assistenziale (che si concreta nel diritto al mantenimento), anche una precisa funzione retributiva che si cristallizza in un diritto agli utili dell'impresa in proporzione alla qualità e quantità del lavoro. Ebbene, tale funzione verrebbe meno qualora non si riconoscesse al familiare un siffatto diritto nell'ipotesi di prestazione lavorativa svolta con continuità, ma non in via esclusiva, a favore del familiare imprenditore. Sulla scorta di tali riflessioni, la dottrina ammette la contemporanea partecipazione a più imprese familiari, con conseguente cumulo dei vari diritti patrimoniali derivanti dalle molteplici collaborazioni.

Il requisito della continuità viene giustificato dal principio naturale secondo cui la famiglia prima di essere un complesso di rapporti patrimoniali, è soprattutto un complesso di sentimenti affettivi; pertanto, il lavoro occasionalmente prestato nell'ambito dell'impresa del familiare si presume gratuito, ovvero assistito da una *affectionis vel benevolentiae causa*. Diversamente, la continuità della prestazione lavorativa darebbe luogo, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 230-bis, ad un rapporto giuridico oneroso, indipendentemente dalla circostanza della mancata richiesta di una retribuzione⁹. Ne consegue che in presenza di una collaborazione continuativa, sarà l'imprenditore a dover dimostrare la gratuità della prestazione asserendo e asseverando una rinuncia espressa a qualsivoglia retribuzione, o un comportamento incompatibile con l'intenzione di percepire un compenso.

Presupposti soggettivi

Il legislatore del 75' ha posto particolare attenzione alla composizione dell'impresa di cui si tratta, precisando che per familiare s'intende il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo. Nonostante ciò, nel corso del tempo, sono affiorate due problematiche: la necessità della convivenza tra i familiari e quello della tutela dei familiari di fatto.

a) la convivenza tra i familiari

All'alba della riforma del 75', non sono stati in pochi¹⁰ a sostenere che la convivenza fosse un presupposto per l'operatività dell'art. 230-bis. Si argomentava, infatti, che la speciale tutela prevista per i collaboratori familiari richiedesse proprio la convivenza quale momento principale dello

⁸ Cass. 16 dicembre 2005, n. 27839

⁹ In tal senso, Cass. 30 ottobre 1991, n. 11559

¹⁰ Fra tutti, B. De Filippis, *Trattato breve di diritto di famiglia*, Padova, 2002, p.320

sviluppo di quei sentimenti affettivi e solidaristici caratteristici dei rapporti familiari. Inoltre, si sosteneva l'implicito richiamo alla convivenza da parte della norma in esame, nella parte in cui riconosce il diritto al mantenimento secondo le condizioni personali della famiglia. Tale tesi è stata ripetutamente ribaltata dalla giurisprudenza di legittimità¹¹, puntando, in primo luogo, sul tenore letterale dell'art. 230-bis, il quale non fa alcun riferimento alla convivenza; in secondo luogo, il diritto al mantenimento non presuppone l'accoglienza del titolare del diritto nella propria abitazione, tant'è che può essere soddisfatto anche attraverso la corresponsione di una somma di danaro. Infine, 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.”*¹²

Tali conclusioni sono state ampiamente mutate dalla giurisprudenza, al fine di escludere la separazione quale causa di scioglimento automatico dell'impresa familiare. A tal proposito il Tribunale di Ivrea con sentenza del 24/06/2005 n. 56 sostiene: *«Invero, sotto un profilo letterale, va evidenziato che il dettato normativo di cui all'art. 230 bis c.c., contrariamente a quanto dedotto da parte convenuta, non richiede come requisito essenziale di partecipazione all'impresa familiare la comunanza di tetto e di mensa dei membri dell'impresa, o comunque un'espressione della solidarietà familiare che si traduca in una forma di comunione di vita, bensì unicamente la qualità soggettiva di “familiare”.*

Se così è, in termini strettamente giuridici la separazione non fa perdere la qualità di coniuge. Come infatti esattamente rilevato dalla difesa di parte ricorrente, alla stregua dei pacifici principi generali in materia di diritto di famiglia, la separazione personale dei coniugi non incide sull'atto matrimoniale, quanto sui suoi effetti, atteso che con la separazione i coniugi non pongono nel nulla il vincolo matrimoniale, ma semplicemente ne determinano la sospensione di taluni effetti, in via transitoria ed in attesa di una riconciliazione, ovvero dello scioglimento del vincolo o della cessazione degli effetti civili del matrimonio religioso, sempre ovviamente che lo status di separazione non persista per sempre.

Pertanto, 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.

¹¹ In primis, Cass. 26 giugno 1984, n. 3722

¹² F. Prosperi, *Impresa familiare*, in Codice Civile. Commentario, Milano, p. 214

Aliis verbis, se ben è possibile opinare che, a seguito della separazione personale tra coniugi (e per la verità anche in costanza di matrimonio), un mutamento della situazione di fatto nello svolgimento dell'attività professionale ha comportato il venir meno dell'impresa familiare, non è possibile invece far discendere la cessazione dell'impresa familiare, ipso iure ed automaticamente, dal solo fatto dell'intervenuta separazione personale, posto che è il solo scioglimento del matrimonio o la cessazione degli effetti civili del matrimonio stesso che fa perdere la qualità di coniuge, e quindi di partecipante all'impresa familiare>>.

2) famiglia di fatto

L'art. 230-bis c.c. ha dato luogo ad una decennale *querelle* riguardo la sua applicazione alla c.d. famiglia di fatto ed in particolare all'estensione delle tutele in esso previste anche al convivente *more uxorio*. La storia che ha accompagnato tale dibattito è al quanto singolare ed ha registrato forti spaccature sia in ambito dottrinale che giurisprudenziale. Prima della riforma del '75', 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 l'applicazione della suddetta norma nei riguardi dei conviventi *more uxorio*. Le argomentazioni in tal senso si fondano sull'impossibilità di applicare analogicamente la norma in esame, visto il suo carattere eccezionale. In particolare, i giudici di piazza Cavour a più riprese hanno escluso l'equiparazione tra la famiglia legittima, fondata sul matrimonio, e quella di fatto. *“Il matrimonio è un istituto fondamentale del diritto, da cui discendono conseguenze perenni e ineludibili (si pensi al dovere di mantenimento o di alimenti al coniuge, dovere persistente anche a divorzio avvenuto). La convivenza, invece, è una situazione di fatto scelta da chi intende sottrarsi ai doveri di carattere pregnante connessi al matrimonio e riservarsi, invece, la possibilità di un commodus discessus in conseguenza dei caratteri di precarietà e revocabilità unilaterale ad nutum propri della convivenza di fatto. Pertanto non può ravvisarsi una parità di situazioni”*¹³.

Pertanto, al convivente, in virtù delle suddette interpretazioni, non rimarrebbe che invocare l'art. 2041 c.c. al fine di ottenere un indennizzo legato all'arricchimento senza causa del proprio partner. L'orientamento avverso all'assimilazione della famiglia di fatto e quella legittima, tuttavia, ha registrato un deciso scossone da una recente sentenza della Cassazione secondo cui: *<< 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*

¹³ Cass. Sez. lav., 4 maggio 1994, n. 4204

subordinato, mentre talvolta è 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. 2.>>¹⁴

Disciplina civilistica

L'art. 230-bis c.c., oltre a riconoscere al collaboratore familiare una serie di diritti di natura strumentale (come la partecipazione alle scelte gestionali dell'impresa), scandisce una serie di situazioni giuridiche attive di natura patrimoniale come:

- 1) il diritto al mantenimento secondo le condizioni patrimoniali della famiglia; tale situazione giuridica si concretizza nella somministrazione di quanto occorrente per far fronte a tutte le esigenze di vita di chi non ha redditi propri o redditi inadeguati. Tale diritto, tuttavia, non potrà essere cumulato con il mantenimento ricevuto dal familiare a titolo diverso (si pensi al diritto della moglie ai sensi dell'art. 143 c.c., o quello del figlio ai sensi dell'art. 147 c.c.). Inoltre, il diritto in parola può essere liquidato anche per equivalente al familiare non convivente; in tale caso, va precisato, che la quantificazione della somma di danaro sfugge alla logica dell'art. 36 della Costituzione, in quanto non qualificabile come retribuzione in senso tecnico.
- 2) Al mantenimento si cumula il diritto agli utili dell'impresa, sui beni acquistati con essi e sugli incrementi aziendali, in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Riguardo agli utili, la giurisprudenza di legittimità¹⁵ ha statuito che il relativo diritto matura, in assenza di diversa pattuizione, con la cessazione dell'impresa familiare o della collaborazione del singolo partecipante. Ai fini dell'accertamento del valore della partecipazione agli utili d'impresa vengono proposti i seguenti parametri: "a) *il corrispettivo normalmente spettante ad un lavoratore subordinato (o autonomo) che abbia le stesse mansioni del familiare nello stesso tipo d'impresa*; b) *il valore globale dell'azienda*"¹⁶. Una volta stabilito l'apporto in relazione al valore dell'impresa, tale cifra dovrà essere riproporzionata o agli utili d'esercizio o alla differenza tra il valore aziendale iniziale (o meglio, assunto al momento iniziale della collaborazione) e quello finale. In ultimo, riguardo al diritto sui beni acquistati con gli utili maturati, va precisato che non si costituisce alcuna comproprietà sugli stessi, ma semplicemente un diritto di credito sul valore del bene la cui titolarità, si ripete, rimane in capo all'imprenditore.

¹⁴ Cass. Sez.lav., 15 marzo 2006, n. 5632

¹⁵ Cass. 2 aprile 1999 n. 11921, Arch. Civ. 2000, 313

¹⁶ M. Dogliotti, *L'impresa familiare*, www.altalex.com

Aspetti pubblicistici della collaborazione familiare

1) *disciplina previdenziale*

L'art. 2 L. n. 463/1959 e l'art. 1 L. n. 613/1966 prevedono l'obbligo d'iscrizione all'assicurazione I.V.S. dei coadiuvanti familiari delle imprese artigiane e commerciali. Entrambe le normative, tuttavia, sanciscono una nozione di collaboratore/coadiutore diversa da quella prevista dall'art. 230 bis c.c.¹⁷. I presupposti, infatti, per poter qualificare un lavoratore come coadiuvante familiare sono:

- età minima di 15 anni
- lavoro abituale e prevalente nell'azienda familiare; a tal proposito si evidenzia la divergenza con la figura del collaboratore prevista dall'art. 230-bis, che presuppone solo il carattere della continuità. Pertanto non sarà iscrivibile alla suddetta gestione speciale, il familiare che presti la propria attività prevalentemente in un'altra azienda, anche se lavora in modo continuativo in quella familiare. Al fine di una corretta definizione del concetto di prevalenza, coerentemente con quanto sancito in ambito fiscale¹⁸, occorre far riferimento non solo al tempo impiegato nell'impresa familiare, ma anche alla qualità dell'apporto.
- Assenza di una iscrizione in qualità di dipendente o apprendista;
- status di figlio legittimo o legittimato e nipote in linea diretta, ascendente, fratello o sorella; sono equiparati ai figli legittimi, 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; sono equiparati ai genitori gli adottanti, gli affilianti, il patrigno e la matrigna nonché le persone alle quali i titolari d'impresa furono regolarmente affidati come esposti.
- A seguito di vari interventi della Corte Costituzionale sono assicurabili anche gli affini entro il secondo grado, quali i cognati e suoceri, nonché i nipoti dell'imprenditore in linea collaterale ed i coniugi di questi¹⁹.

Al pagamento dei contributi dei coadiutori familiari è tenuto il titolare dell'impresa artigiana o commerciale, salvo il diritto di rivalsa nei loro confronti. I contributi previdenziali dovuti si dividono in:

¹⁷ In senso è la Circolare Inps 28 dicembre 1983 n. 3006/C allegante il parere del Consiglio di Stato del 9 marzo 1982

¹⁸ Circolare Agenzia delle Entrate 32/E del 21 giugno 2005

¹⁹ Circolare Inps n. 25 del 7 febbraio 1997

- contributi sul minimale reddituale annualmente stabilito, da versare in quattro rate trimestrali;
- contributi sulle quote di reddito d'impresa eccedenti il minimale e nel limite del massimale reddituale annuo, da versare in tre rate (di cui due a titolo di acconto e una a saldo)

Il reddito minimale 2009, previsto anche per i coadiuvanti familiari, è pari ad € 14.240,00, mentre le aliquote contributive sono le seguenti²⁰:

a) Artigiani

- 20 % per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore ai 21 anni
- 17% per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni
- per i redditi superiori ad € 42.069,00 e fino ad € 70.115,00, l'aliquota è fissata al 21 % per coloro che hanno più di 21 anni, mentre, per quelli che non superano 21 anni, è pari al 18 %

b) Commercianti

- 20,09 per i titolari di qualunque età e per i collaboratori di età superiore ai 21 anni
- 17,09 % per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni
- per i redditi superiori ad € 42.069,00 e fino ad € 70.115,00, l'aliquota è fissata al 21,09 % per coloro che hanno più di 21 anni, mentre, per quelli che non superano 21 anni, è pari al 18,09 %

2) *disciplina fiscale*

L'art. 5 del d.p.r. n. 917/1986 (tuir), nel prevedere che i redditi delle imprese familiari di cui all'art.230-bis c.c. siano imputati a ciascun familiare in proporzione alle rispettive quote di partecipazione agli utili, fissa il limite di tale imputazione al 49% dell'ammontare del reddito complessivo dell'impresa. Condizioni necessarie perché l'imprenditore, unico titolare dell'impresa, possa imputare parte del suo reddito ai collaboratori familiari, sono:

- la costituzione dell'impresa familiare con atto pubblico o scrittura privata autenticata;
- il lavoro continuativo e prevalente del collaboratore all'interno dell'impresa familiare;

²⁰ Circolare Inps n.16/09

- che l'imputazione del reddito fatta dall'imprenditore nei confronti dei collaboratori non superi il 49% degli utili.

Il lavoro prestato dai collaboratori familiari non costituisce un costo d'impresa, ma la parte degli utili ad essi riconosciuti determinerà una riduzione della base imponibile denunciata dall'imprenditore. Inoltre l'art. 60 del Tuir (che si riferisce ad ipotesi diverse dal diritto di partecipazione agli utili di cui all'art. 230-bis c.c.) afferma che non sono ammesse deduzioni per i compensi erogati ai familiari a titolo di compenso per il lavoro o le opere prestate. In ultimo, l'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 176/E del 28 aprile 2008, ha affermato che le somme corrisposte al collaboratore familiare, in sede di liquidazione della partecipazione agli utili d'impresa, non rientrando in nessuna delle categorie reddituali riconosciute nel Tuir, non vanno assoggettate ad Irpef. Viene, infatti, precisato che tali somme non sono assimilabili ai redditi percepiti dai soci delle società personali in sede di liquidazione della propria quota, vista la natura individuale e non collettiva dell'impresa familiare.

3) *disciplina assicurativa*

L'art. 4, comma 1, n. 6), del d.p.r. n. 1124/1965, elenca tra i soggetti da assicurare contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche “ *il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affidati del datore di lavoro che prestino con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale, ed anche non manuale*”. L'interpretazione rigorosa di tale norma, presupponendo un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, portava ad escludere la assicurabilità dei collaboratori ex art. 230-bis c.c. Pertanto la Corte Costituzionale con la sentenza n. 476 del 10 dicembre 1987, ha dichiarato l'incostituzionalità della norma per contrasto con gli artt. 3 e 38 della cost. Successivamente, l'Inail con la Circolare n.67/70 del 1/12/1988 ha stabilito che i collaboratori di cui all'art. 230-bis, che prestino la loro attività lavorativa manuale o di sovrintendenza ad opera manuale altrui nell'ambito dell'impresa familiare, devono essere assicurati anche in assenza del requisito della subordinazione o di un vincolo societario tra essi e il datore di lavoro. Attualmente l'inizio rischio inerente i suddetti collaboratori, non potendo essere comunicato tramite la comunicazione obbligatoria telematica, deve essere necessariamente comunicato con la denuncia nominativa all'Inail prima dell'inizio del rapporto di lavoro. Il premio assicurativo dovuto, varia a seconda che il collaboratore familiare presti la propria attività nell'ambito di una impresa artigiana o commerciale. Nel primo caso si avrà un premio speciale unitario; tale importo verrà calcolato in base ad una retribuzione annua prescelta - che non può essere inferiore al reddito minimale di € 12.642,00 (per l'anno 2008) – e ad una delle nove classe di

rischio stabilite nel decreto del Ministero del Lavoro del 1.2.2001. Qualora la retribuzione prescelta dovesse essere superiore al minimale, il premio va aumentato secondo le aliquote aggiuntive previste nell'allegato 8 della circolare Inail n. 28 del 14 maggio 2008. Nelle ipotesi di collaborazione familiare all'interno d'impresе commerciali, il calcolo del premio avverrà come per i lavoratori dipendenti. Tuttavia, la base di calcolo per il premio, non sarà costituita dalle retribuzioni effettive, ma dalle retribuzioni convenzionali stabilite a livello provinciale.

Il lavoro accessorio nell'impresa familiare

Dopo aver analizzato tale tipologia d'impresa e le tutele riconosciute ai collaboratori familiari, non si può non parlare dello speciale trattamento che il legislatore riserva al lavoro accessorio prestato all'interno di una impresa familiare. Il d.lgs. 276/2003, agli artt. 70 e ss., ha introdotto nel nostro ordinamento il lavoro accessorio, con la doppia finalità di favorire l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro di alcuni soggetti a rischio di esclusione sociale, ma, soprattutto, di tutelare una serie di attività poste ai margini dello stesso e che, generalmente, si annidano all'interno del più ampio fenomeno del lavoro nero. In generale, il lavoro accessorio è consentito nei seguenti casi:

- a) lavori domestici (ad esempio, babysitter e dogsitter);
- b) lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- c) insegnamento privato supplementare;
- d) manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà²¹(svolti anche a favore di enti pubblici);
- e) attività agricole di carattere stagionale, ovvero di carattere non stagionale svolte a favore di produttori aventi un volume d'affare non superiore a 7.000 euro;
- f) qualsiasi attività relativa al settore del commercio, turismo e servizi, quando il committente è un'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c.; g) consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- g) in qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati;
- h) in via sperimentale per il 2009, le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n.

²¹ Con riferimento a tali attività, la Circolare Inps n. 88 del 09/07/2009 precisa che il ricorso a i buoni lavoro può essere utilizzato per prestazioni strettamente connesse alla natura e alla finalità dell'evento svolte direttamente dall'utilizzatore della prestazione, senza il tramite d'intermediari.

Sempre in riferimento alla disciplina generale, va precisato, che il compenso per tali attività non può superare i 5.000 euro con lo stesso committente nel corso dell'anno solare. Inoltre, è prevista una particolare procedura per il pagamento del corrispettivo: i lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di buoni lavoro dal valore nominale fissato da un Decreto del Ministro del lavoro, acquistati in precedenza dai datori di lavoro presso le sedi Inps. Il valore di un buono (in nessun modo riferibile ad un parametro orario) è di 10 euro, che, al netto dei contributi previdenziali (pari al 13%), del premio assicurativo (pari al 7%) e degli oneri per la gestione del servizio (pari al 5%), corrisponde ad una retribuzione pari ad € 7,50.

La disciplina del lavoro accessorio, riferita all'impresa familiare operante nei settori del commercio, turismo e servizi, subisce delle sostanziale deroghe, dovute alla circostanza che è l'unica tipologia d'impresa (oltre a quella agricola) a poter accedere a tale forma di lavoro, anche al di là delle attività normativamente qualificate come accessorie. Tuttavia, prima di analizzare la disciplina, occorre puntualizzare il concetto d'impresa familiare richiamato dall'art. 70, comma 1, lett. g) del d.lgs. n.276/2003 . Sul punto la circolare Inps n. 76 del 26/5/2009 facendo espresso riferimento *“alle imprese, legalmente costituite, regolate dall'art. 230-bis c.c.,(...), indipendentemente dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore (titolare di impresa individuale, s.n.c, socio accomandatario di s.a.s e socio di srl)”*, non sembra in linea con il concetto civilistico di impresa familiare. Non può non osservarsi, infatti, che, nelle società in cui l'assetto proprietario e gestionale sia riconducibile ad un nucleo familiare, non trova applicazione l'art. 230-bis c.c. Si pensi, ad una s.n.c., in cui i due coniugi sono anche soci-amministratori; in tale ipotesi l'art. 230-bis, vista la clausola residuale in esso contenuta, non troverà applicazione ed i rapporti interni saranno regolati dalle norme in tema di s.n.c. Pertanto, a parere dello scrivente, se si vuol far salva l'accezione allargata di impresa familiare sancita nella circolare Inps, sarà necessario sacrificare il riferimento all'art. 230-bis c.c. Diversamente, la disciplina derogatoria di cui si tratta, sarà applicabile solo all'impresa individuale in cui vi collabori formalmente un familiare ai sensi dell'art.230-bis c.c. Del resto proprio la giurisprudenza di legittimità²² ha ribadito che *“non è applicabile la disciplina di cui all'art. 230-bis c.c., con riferimento all'attività lavorativa svolta nell'impresa commerciale gestita da una società in nome collettivo di cui sia compartecipe il congiunto (o l'affine) del lavoratore, poiché il concetto di lavoro familiare, applicabile alle sole imprese individuali, è estraneo alle imprese collettive in genere e sociali in particolare, non essendo configurabile nella stessa compagine la coesistenza di due rapporti, uno fondato sul contratto di società e l'altro fra il socio e i suoi familiari, derivante dal vincolo familiare o di affinità”*.

²² Cass., 6 agosto 2003, n. 11881

Prendendo ora in esame la disciplina prevista per l'impresa familiare, si rileva, in primo luogo, che il lavoratore, oltre a poter esercitare attività diverse da quelle sopra elencate, può ricevere una retribuzione, nell'arco dell'anno solare, non superiore ad € 10.000. In secondo luogo, il regime contributivo da applicare, sarà quello tipico dei lavoratori dipendenti; ne consegue che l'aliquota assicurativa sarà pari al 4%, mentre, quella previdenziale sarà del 33%. Pertanto, considerando l'aggio del 5% a favore del concessionario del servizio, ad un buono di 10 euro corrisponderà una retribuzione netta di 5,80 euro. Va ricordato che è previsto anche il buono "multiplo" da 50 euro (equivalente a cinque buoni non separabili), a cui corrisponderà una retribuzione netta di 29 euro. Inoltre, i compensi percepiti dal prestatore, liberamente pattuibili con il datore di lavoro, sono esenti da ogni imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato.

Occorre puntualizzare che, in realtà, il regime derogatorio per l'impresa familiare, opererà solo qualora il titolare/datore di lavoro adibisca i lavoratori accessori/occasionalisti a mansioni normalmente rientranti nell'attività di commercio, turismo e servizi; qualora, invece, opti per una di quelle attività elencate nell'art.70, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, ovvero, scelga un soggetto appartenente alle categorie svantaggiate di cui sopra, il regime da applicare sarà quello ordinario.

In ultimo, la sopra richiamata circolare Inps n. 76 del 26/5/2009 scandisce la procedura telematica per poter accedere al lavoro accessorio, così sintetizzata:

- accreditamento anagrafico dei prestatori via internet, attraverso call center o direttamente presso le sedi Inps;
- registrazioni imprese familiari, oltre con gli strumenti sopra richiamati, anche attraverso le associazioni di categoria;
- richiesta dei voucher da parte delle imprese familiari contenente: i dati anagrafici del prestatore prescelto, l'inizio/fine della prestazione lavorativa nonché il n. di buoni richiesto per ogni prestatore. Con tali indicazioni il richiedente assolverà sia all'obbligo di comunicazione di inizio rischio all'Inail, sia quello d'intestazione dei buoni lavoro;
- pagamento all'Inps, da parte del richiedente, del corrispettivo dei voucher tramite F24 o versamento su C/c, ovvero, on-line;
- rendicontazione dei voucher utilizzati: il committente dichiarerà all'istituto l'entità della prestazione svolta da ogni prestatore.
- il sistema di gestione, verificata la copertura economica delle prestazioni di lavoro utilizzate, disporrà il pagamento a favore dei prestatori interessati; nel caso in cui la copertura economica risulti insufficiente, notifica al committente un sollecito di pagamento dandone notizia ai prestatori.

- il procedimento si chiude con l'accreditamento dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori.