



### IL LAVORO ACCESSORIO NELL'IMPRESA FAMILIARE

a cura di Guglielmo Anastasio – *Avvocato e funzionario della DPL Modena\**

*Lo schema del lavoro accessorio, previsto e disciplinato dagli artt.70 e ss. del D.Lgs. n.276/03, ha la duplice finalità di favorire l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro di alcuni soggetti a rischio di esclusione sociale e, 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. Uno degli ambiti ove tale figura contrattuale può operare è quello relativo alle imprese familiari di cui all'art.230-bis c.c., che operino nei settori del commercio, turismo e servizi. Tuttavia, l'utilizzabilità concreta del lavoro accessorio in tale settore è stata resa possibile solo con la recente [circolare Inps n.76 del 26 maggio 2008](#), che ne ha regolato le modalità applicative. Di seguito, pertanto, si procederà all'analisi dell'intervento dell'Istituto previdenziale, passando inevitabilmente attraverso una serie di considerazioni sulle caratteristiche dell'impresa familiare di cui all'art.230-bis c.c..*

#### **Il lavoro accessorio in generale**

Lo schema contrattuale in esame prevede che il datore di lavoro, che voglia ottenere una prestazione lavorativa occasionale di tipo accessorio, acquisti dal concessionario del servizio, ovvero dall'Inps, dei buoni lavoro, attraverso i quali andrà a remunerare l'attività espletata dai lavoratori. Sarà poi lo stesso Istituto previdenziale a tradurre in moneta corrente la quantità di buoni ricevuti dai lavoratori.

Le ipotesi in cui è possibile ricorrere al lavoro accessorio, indicate dall'art.70 D.Lgs. n.276/03, così come modificato dalla L. n.133/08 e dalla L. n.33/09, sono:

- lavori domestici (ad esempio, *baby-sitter* e *dog-sitter*);
- lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- insegnamento privato supplementare;
- manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà<sup>10</sup> (svolti anche a favore di enti pubblici);

- attività agricole di carattere stagionale, ovvero di carattere non stagionale svolte a favore di produttori aventi un volume d'affare non superiore a 7.000,00 euro;
- 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.;
- consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Dall'analisi di tali fattispecie, si può evincere che il legislatore ha voluto limitare il ricorso al lavoro accessorio solo a determinate attività che, per le loro caratteristiche, soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario.

Viceversa, il raggio di operatività di tale tipologia di lavoro si estende a **qualsiasi attività** nelle seguenti tre ipotesi:

- 1) quando a prestare l'attività lavorativa sia un **giovane con un età compresa tra i 16 e 25 anni** e che, nell'ipotesi di minore età, abbia l'autorizzazione dei propri genitori o di chi abbia la patria potestà. Va, tuttavia, precisato che, in quest'ultimo caso, la prestazione potrà essere resa solo nei periodi di vacanza individuati dalla circolare del Ministero del Lavoro n.4 del 3 febbraio 2005:

\* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

<sup>10</sup> 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.

- ✓ vacanze natalizie (dal 1° dicembre al 10 gennaio);
- ✓ vacanze pasquali (periodo compreso tra la domenica delle Palme e il martedì successivo al lunedì dell'Angelo);
- ✓ vacanze estive (dal 1° giugno al 30 settembre);
- ✓ il sabato e la domenica durante tutto l'anno;

2) in via sperimentale per il 2009, quando a prestare l'attività siano i **percettori di prestazioni integrative del salario o con assegno al reddito** (es. cassaintegrati e lavoratori in mobilità o percettori d'indennità di disoccupazione)<sup>11</sup>;

3) nell'ipotesi di **titolari di trattamento pensionistico obbligatorio**.

I prestatori possono svolgere attività di lavoro occasionale fino a un limite di 5.000,00 euro (al netto dei contributi, premi e aggio) per ogni singolo committente nel corso dell'anno solare, mentre, nell'ipotesi di cassaintegrati e lavoratori in mobilità, fino al limite di 3.000,00 euro<sup>12</sup>.

Come già accennato precedentemente, il sistema di pagamento avviene attraverso il meccanismo dei buoni, il cui valore nominale è di 10,00 euro. Inoltre, sono disponibili anche i buoni multipli dal valore nominale di 50,00 euro, equivalenti a 5 buoni non separabili. Il valore nominale dei buoni comprende la contribuzione in favore della Gestione Separata dell'Inps (13%), il premio assicurativo Inail (pari al 7%), e il compenso al gestore del servizio (pari al 5%). Pertanto, il valore netto di un buono da 10,00 euro sarà di 7,50 euro, mentre, quello del buono multiplo sarà di 37,50 euro. Va ricordato che tale compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. Le attività di lavoro occasionale non danno titolo a prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione né ad assegno per il nucleo familiare. Per l'acquisto dei buoni lavoro sono previste due procedure: una cartacea<sup>13</sup> e una telematica. Rimandando alla fine della trattazione lo schema della procedura telematica, quella cartacea prevede:

### Procedura con voucher cartaceo

<b>Acquisto dei buoni da parte dei committenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presso le sedi provinciali dell' Inps con versamento della somma sul c/c intestato "INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC."</li> <li>• l'eventuale rimborso dei buoni non utilizzati avverrà tramite bonifico dell'Istituto</li> </ul>
<b>Comunicazione preventiva del committente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• da effettuare all'Inail attraverso <i>call-center</i> o via <i>fax</i>, indicando i propri dati anagrafici e il proprio codice fiscale, i dati del lavoratore, il luogo della prestazione, la data d'inizio e fine della prestazione</li> </ul>
<b>Intestazione di buoni utilizzati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• da effettuare all'Inail attraverso <i>call-center</i> o via <i>fax</i>, indicando i propri dati anagrafici e il proprio codice fiscale, i dati del lavoratore, il luogo della prestazione, la data d'inizio e fine della prestazione</li> </ul>
<b>Riscossione dei buoni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il prestatore riscuote il corrispettivo dei buoni intestati e sottoscritti presentandoli all'incasso presso qualsiasi ufficio postale</li> </ul>
<b>Rendicontazione del buono</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• una volta effettuato il pagamento, Poste Italiane rendiconta all'Inps i dati identificativi di ogni buono</li> </ul>
<b>Accredito contributivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avviene mediante invio da parte del sistema di gestione di un flusso di dati verso gli archivi della Gestione Separata, le cui caratteristiche tecniche sono simili a quelle del flusso EMens</li> </ul>

<sup>11</sup> In tali ipotesi l'Inps provvede alla storno della contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o del sostegno del reddito dagli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

<sup>12</sup> La circolare Inps n.88 del 09/07/2009 precisa che il limite dei 3.000,00 euro, a differenza delle altre ipotesi, non va riferito ad

ogni singolo committente, ma va considerato come limite generale all'esercizio di prestazioni occasionali di tipo accessorio.

<sup>13</sup> La procedura è scandita nella circolare Inps del 1° dicembre 2008 n.104.

## **Il lavoro accessorio e l'impresa familiare di cui all'art.230-bis c.c.**

Prima di soffermarsi sulla speciale disciplina riservata all'impresa familiare richiedente una prestazione accessoria, occorre porre l'attenzione sui presupposti strutturali dell'istituto di cui all'art.230-bis c.c.. Sul punto la circolare Inps n.76 del 26 maggio 2009 chiarisce che

*“per imprese familiari rilevanti ai fini della disciplina sul lavoro accessorio di cui alla lettera g) dell'articolo 70 devono intendersi le imprese, legalmente costituite, regolate dall'art. 230-bis cod. civ., operanti nei settori del commercio, turismo e servizi, indipendentemente dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore (titolare di impresa individuale, società in nome collettivo, socio accomandatario di s.a.s e socio di s.r.l.) e dalla gestione previdenziale (artigiani e commercianti) cui sono iscritti i titolari e/o soci dell'impresa familiare stessa”.*

L'intervento dell'Istituto previdenziale sembra, tuttavia, dare il là ad un duplice interrogativo:



**1) COSA S'INTENDE PER "IMPRESA LEGALMENTE COSTITUITA"?**



**2) È POSSIBILE AVERE UN'IMPRESA FAMILIARE, EX ART.230-BIS C.C., A PRESCINDERE DALLA SUA NATURA GIURIDICA?**

Riguardo a quest'ultimo quesito, la circolare in parola non tiene conto della ormai nota clausola residuale contenuta nell'art.230-bis c.c.; infatti, l'inciso *“salvo che sia configurabile un diverso rapporto”*, in esso contenuto, è da tempo interpretato nel senso che l'impresa in oggetto 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.

La stessa giurisprudenza<sup>14</sup> ribadisce 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”.*

Pertanto, a parere dello scrivente, la sussistenza dell'istituto di cui all'art.230-bis c.c., non può prescindere dalla natura giuridica assunta dall'impresa. Si pensi all'ipotesi di una snc, in cui i due coniugi sono anche soci-amministratori; qui, 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 snc. Conseguentemente, la disciplina derogatoria, in tema di lavoro accessorio non potrà applicarsi a quelle imprese che, sebbene abbiano un assetto proprietario e gestionale concentrato in un nucleo familiare, assumano una forma societaria o collettiva; una diversa lettura, quindi, disattenderebbe il riferimento che l'art.70 fa all'impresa di cui all'art.230-bis c.c..

Un altro spunto di riflessione fornito dalla circolare n.76 riguarda l'inciso *“imprese legalmente costituite”*, atteso che, secondo la più recente dottrina<sup>15</sup>, l'impresa familiare non si costituisce in via pattizia, bensì con la mera sussistenza dei presupposti richiesti dalla legge. Anche la giurisprudenza<sup>16</sup> sembra abbastanza concorde nel sostenere che *“ad integrare la fattispecie dell'impresa familiare è sufficiente il fatto giuridico dell'esercizio continuativo di attività economica da parte di un gruppo familiare, non essendo a detto fine necessaria una dichiarazione di volontà, o, addirittura, un negozio giuridico”.*

Viste tali premesse, occorre soffermarsi sui **presupposti di fatto** che integrano la fattispecie di cui all'art.230-bis c.c., il quale stabilisce che: *“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*

<sup>14</sup> Cass., 6 agosto 2003, n.11881.

<sup>15</sup> M. Dogliotti, *L'impresa familiare*, pubblicato sul sito [www.Altalex.com](http://www.Altalex.com); in tal senso, F. Prosperi, *Impresa familiare*, in Codice Civile. Commentario, Milano, p.214.

<sup>16</sup> Cass., 16 aprile 1992, n.4650, *Giur. It.* 1993, I, 1,1052.

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”.

### **Presupposti oggettivi**

Il primo presupposto dell'istituto in esame è la sussistenza di un'impresa in senso tecnico, così come descritta dall'art.2082 c.c.; inoltre, ai fini dell'applicazione della speciale disciplina prevista per il lavoro accessorio, questa deve necessariamente operare nei settori del commercio, turismo o servizi, indipendentemente dalla gestione previdenziale (artigiani o commercianti) cui sono iscritti i suoi titolari.

Altro presupposto necessario è costituito dalla circostanza che il familiare presti una qualsiasi attività (intellettuale, manuale, direttiva o esecutiva) astrattamente idonea a costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, ma che, tuttavia, non assurga al rango di cogestione dell'impresa<sup>17</sup>. Tale attività deve, altresì, essere svolta in modo continuativo ovvero con una certa costanza e regolarità temporale, senza l'osservanza di un orario di lavoro predeterminato. Proprio il presupposto della continuità costituisce il discrimine tra una collaborazione familiare onerosa da quella resa *affectionis vel benevolentiae causa*. Il carattere della continuità non implica e non va confuso con quello della prevalenza. La giurisprudenza di legittimità<sup>18</sup>, difatti, 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

<sup>17</sup> In tale ipotesi, infatti, più che ad un'impresa individuale, saremmo di fronte ad una società di fatto.

<sup>18</sup> Cass. 16 dicembre 2005, n.27839.

dottrina ammette la contemporanea partecipazione a più imprese familiari, con conseguente cumulo dei vari diritti patrimoniali derivanti dalle molteplici collaborazioni.

### **Presupposti soggettivi**

Il legislatore 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. Va, tuttavia, precisato che il legame di parentela o affinità non necessariamente deve concretizzarsi in una convivenza, tant'è che la giurisprudenza<sup>19</sup> ha ammesso la sussistenza di un'impresa familiare anche nell'ipotesi di separazione tra i coniugi. Diversamente, nella fattispecie della convivenza *more uxorio*, la Cassazione, per lungo tempo, ha negato le tutele di cui all'art.230-bis c.c., muovendo dalla non applicabilità analogica di tale norma in virtù della sua natura eccezionale. Va, comunque, osservato che gli stessi giudici di Piazza Cavour<sup>20</sup> hanno recentemente esteso l'istituto dell'impresa familiare anche alla famiglia di fatto, in quanto formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale.

Una volta definita l'impresa di cui all'art.230-bis, è possibile soffermarsi sulla speciale disciplina che il legislatore del 2003 le riserva. In primo luogo, va osservato che la disciplina speciale prevista trova la propria *ratio* nella circostanza che l'impresa familiare è l'unico datore di lavoro che può adibire i prestatori accessori ad attività normalmente riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo, indipendentemente dai requisiti soggettivi del lavoratore. Pertanto, quest'ultimo, oltre a poter esercitare un'attività diversa da quelle elencate nell'art.70 del D.Lgs. n.276/03, può ricevere una retribuzione, nell'arco dell'anno solare, non superiore a 10.000,00 euro, anziché a 5.000,00 euro. 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%.

<sup>19</sup> Tribunale di Ivrea, sentenza del 24/06/2005, n.56.

<sup>20</sup> Cass. Sez.lav., 15 marzo 2006, n.5632: "L'attività lavorativa e di assistenza svolta all'interno di un contesto familiare in favore del convivente di fatto trova abitualmente la sua causa nei vincoli di solidarietà ed affettività esistenti, che di regola sono alternativi ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive, qual è il rapporto di lavoro subordinato, mentre talvolta è 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".



Pertanto, considerando l'aggio del 5% a favore del concessionario del servizio, ad un buono di 10,00 euro corrisponderà una retribuzione netta di 5,80 euro. Va ricordato che è previsto anche il buono "multiplo" da 50,00 euro (equivalente a cinque buoni non separabili), a cui corrisponderà una retribuzione netta di 29,00 euro. Anche in tale ipotesi 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.

Va precisato che, in realtà, il regime derogatorio per l'impresa familiare opererà solo qualora il titolare/datore di lavoro adibisca i lavoratori accessori/occasionalmente a mansioni normalmente rientranti nell'attività di commercio, turismo e servizi; qualora, invece, opti per una di quelle attività elencate nell'art.70, co.1, D.Lgs. n.276/03, il regime da applicare sarà quello ordinario.

Ultima differenza rispetto al regime ordinario è costituita dall'utilizzabilità della sola procedura telematica per l'acquisto dei buoni lavoro, di cui di seguito si fornisce una tabella riassuntiva.

Procedura telematica	
<b>Accreditamento dei prestatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• via <i>internet</i>, attraverso il <i>call-center</i> o direttamente presso le sedi provinciali Inps</li> </ul>
<b>Registrazione dell'impresa familiare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• da effettuare via <i>internet</i>, <i>call-center</i> o direttamente presso le sedi provinciali Inps (anche attraverso le associazioni datoriali)</li> </ul>
<b>Richiesta dei voucher da parte dell'impresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• deve contenere i dati anagrafici del prestatore prescelto, l'inizio/fine della prestazione lavorativa nonché il numero di buoni richiesto per ogni prestatore;</li> <li>• con la richiesta assolve sia all'obbligo di comunicazione di inizio rischio all'Inail, sia a quello d'intestazione dei buoni lavoro;</li> </ul>
<b>Pagamento dei buoni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tramite F24 o versamento su C/c, ovvero, <i>on-line</i>;</li> </ul>
<b>Rendicontazione dei buoni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il committente dichiarerà all'Istituto l'entità della prestazione svolta da ogni prestatore</li> </ul>
<b>Pagamento dei prestatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> </ul>
<b>Accredito contributivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avviene mediante invio da parte del sistema di gestione di un flusso di dati verso gli archivi della Gestione Separata, le cui caratteristiche tecniche sono simili a quelle del flusso EMens.</li> </ul>