
Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 67-2025

Oggetto: Il lavoro in ambito familiare

Il rapporto di lavoro in ambito familiare rappresenta da sempre un tema molto delicato. L'inosservanza di alcune disposizioni e soprattutto di alcune indicazioni fornite dalla prassi amministrativa e dalla giurisprudenza, infatti, può avere ricadute negative sia in capo all'azienda che in capo al collaboratore familiare, in particolar modo per quel che riguarda il disconoscimento dei contributi ai fini pensionistici versati all'Inps. Per questo motivo diventa fondamentale conoscere gli istituti contrattuali previsti dal nostro ordinamento a tutela del familiare che presta la propria attività in favore dell'imprenditore, così come risulta essenziale analizzare le principali sentenze della Corte di Cassazione e le circolari Inps che offrono importanti chiarimenti rispetto al corretto inquadramento del lavoro in ambito familiare.

Il lavoro familiare è l'attività prestata tra soggetti legati tra loro dal vincolo familiare. L'art. 230-bis, c.c. va a delineare una disciplina di chiusura del familiare che presta in modo continuativo la sua attività nell'impresa ed è stata introdotta dalla L. 151 del 1975 con la finalità meritoria di dare tutela al lavoro comunque prestato negli aggregati familiari, sino a quel momento privo di riconoscimento.

La disciplina presenta delle peculiarità dovute dai legami di parentela e affinità che intercorrono tra i soggetti coinvolti che si ripercuotono sulla natura stessa del rapporto.

Presunzione di gratuità

Il rapporto di lavoro subordinato si configura, in via generale, come un contratto a prestazioni corrispettive o cosiddetto sinallagmatico, nel qual, ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile, a fronte della prestazione lavorativa resa dal lavoratore è prevista la corresponsione della retribuzione, che costituisce la principale obbligazione del datore di lavoro.

Quando il prestatore è legato all'imprenditore da un vincolo di natura familiare, si tende a privilegiare la presunzione di gratuità nella considerazione che tali prestazioni siano rese affectionis vel benevolentiae causa, ossia in ragione dello spirito di solidarietà e di affetto derivante dal rapporto familiare stesso presente tra le parti. Le prestazioni lavorative svolte dai familiari collaboratori, pertanto, anche in assenza di convivenza si presumono gratuite e non riconducibili a un rapporto di lavoro subordinato. Tuttavia, la giurisprudenza di legittimità ha precisato con una serie di provvedimenti come tale presunzione di gratuità potesse essere superata in presenza di determinati elementi che costituiscono degli indici sintomatici di subordinazione. Tra questi, ad esempio, vi rientrano la continuità della prestazione, la presenza costante presso il luogo di lavoro, l'osservanza di un determinato orario. Tali elementi, seppur aventi natura sussidiaria e non dirimente, possono comunque costituire degli indici rivelatori della subordinazione, idonei a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibile con l'assetto previsto dalle stesse.

In ultima analisi la Corte di Cassazione con l'ordinanza 23919/2025 ha fornito delle indicazioni in merito alla rilevanza della convivenza tra le parti e al valore probatorio della busta paga nell'ambito di un rapporto lavorativo subordinato tra familiari.

A tal proposito, è stato rilevato che anche in assenza di convivenza non insorge, e quindi non vige, una presunzione di gratuità nel rapporto, dovendo comunque l'interessato dimostrare, con rigore, tutti gli elementi della subordinazione. In questo senso quindi, la convivenza tra le parti legate da vincolo familiare, ove presente, ha un

valore semplicemente rafforzativo dell'affectionis vel benevolentiae causa, ma non necessariamente dirimente o assoluto.

La presenza della busta paga, infatti, a detta della Suprema Corte, ha una natura meramente formale e pertanto non decisiva sulla questione. Ciò che rileva, al fine di provare l'esistenza della subordinazione, è la materiale corresponsione e ricezione degli importi a titolo di retribuzione, ad effettiva realizzazione della natura sinallagmatica del rapporto di cui all'art. 2094, c.c.

Le indicazioni Inps

Come anticipato, se il rapporto di lavoro subordinato si configura per sua natura come un rapporto di lavoro caratterizzato dalla onerosità, questo elemento nel rapporto familiare lascia il posto alla presunzione di gratuità in forza del vincolo solidaristico che lega il familiare all'imprenditore. Questo genera importanti riflessi sotto il profilo previdenziale. Nello specifico, un contributo fondamentale è stato dato dalla circolare Inps n. 179/1989, che prevede una distinzione importante a seconda che il rapporto sia instaurato nell'ambito di imprese individuali o delle società di persone, ovvero nell'ambito di società di capitali:

- **rapporto nell'ambito di imprese individuali o società di persone:** vige in questo caso una presunzione di gratuità particolarmente forte. In particolare nelle società di persone questa presunzione è giustificata dal fatto che, anche in forza del principio dell'autonomia patrimoniale imperfetta che le caratterizza, la figura del socio "coincide" con quella della società, e pertanto il rapporto si intende intercorra con la persona fisica del socio stesso. Viene dunque meno, generalmente, l'obbligo assicurativo senza necessità di ulteriori adempimenti da parte dell'Inps, ferma restando la genuinità di un eventuale rapporto di lavoro subordinato instaurato tra le parti laddove le stesse forniscano la prova rigorosa dell'onerosità del rapporto stesso. In presenza invece di convivenza tra i familiari, la presunzione di gratuità lascia spazio a quella di onerosità del rapporto con conseguente obbligo assicurativo;
- **rapporto nell'ambito di società di capitali:** diversa è l'ipotesi in cui il rapporto familiare intercorra nell'ambito di una società di capitali. In questa ipotesi, infatti, si presume che il rapporto intercorra non già con la persona del socio, quanto piuttosto con la società stessa e, pertanto, in via generale, si ammette la genuinità del rapporto stesso. Occorre tuttavia verificare caso per caso l'assetto della compagine sociale al fine di accertare se nel caso di specie sussistano le condizioni per il riconoscimento di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. Nello specifico, risulterà di fondamentale importanza la verifica della titolarità delle quote sociali in capo ai soci, in quanto, a titolo esemplificativo, in presenza di due soci, di cui uno parente convivente de lavoratore che abbia la maggioranza delle azioni o delle quote sociali, il rapporto, ancorché intercorso con la società, con può esse validamente convalidato.

La circolare 10478/2013 del Ministero del Lavoro ha evidenziato come, nella maggior parte dei casi, la collaborazione prestata all'interno di un contesto familiare viene resa in virtù di un'obbligazione affectionis causa che contribuisce a determinare in molti casi la natura occasionale della prestazione lavorativa.

Per attività occasionale si intende un'attività non sistematica né stabile, svolta in modo sporadico e saltuario, che non si inserisce in modo continuativo nel funzionamento e nella gestione ordinaria dell'impresa. Pertanto, i collaboratori del familiare dell'imprenditore che prestano la loro attività in maniera occasionale e che non percepiscono compensi, non sono tenuti ad iscriversi all'Inps.

Ai sensi della medesima circolare ministeriale vi è una presunzione relativa di occasionalità nel caso di prestazioni rese da:

- pensionati parenti dell'imprenditore;
- dal familiare impiegato a tempo pieno presso altro datore di lavoro.

La prestazione del pensionato può essere considerata tale in ragione del fatto che verosimilmente non possano garantire al familiare titolare o socio dell'impresa un impegno con carattere di continuità.

*Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo*

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell’Albo di

Ad analoga conclusione si perviene nell’ipotesi di prestazioni svolte dal familiare impiegato in un altro rapporto di lavoro, considerato il residuale e limitato tempo a disposizione per poter espletare altre attività o compiti con carattere di prevalenza e continuità presso l’azienda del familiare.

Ferme restando queste ipotesi, secondo l’indirizzo del Ministero sono da considerarsi occasionali, in via presuntiva, le prestazioni rese da parenti presso l’impresa familiare nel limite quantitativo di 90 giorni nell’anno solare, ovvero 720 ore per anno. Il limite quantitativo dei 90 giorni si considera rispettato anche laddove l’attività resa dal familiare si svolga soltanto per qualche ora al giorno, fermo restando il tetto massimo delle 720 ore annue.

Per quanto concerne gli obblighi assicurativi nei confronti dell’Inail, questi sono da considerarsi più stringenti rispetto a quelli di carattere previdenziale.

Ai sensi dell’art. 4, D.P.R. 1124/65 i familiari che prestano, in via non occasionale, attività lavorativa manuale o di sovrintendenza ad opera manuale altrui nell’ambito dell’impresa familiare, devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche in assenza del requisito della subordinazione.

A tal proposito, il Ministero del Lavoro ha precisato che, indipendentemente dal settore in cui opera il collaboratore, gli obblighi previsti sussistono ogniqualvolta la prestazione sia “ricorrente” e non meramente accidentale. È da considerarsi “accidentale” la prestazione resa una/due volte nell’arco dello stesso mese a condizione che nell’anno le prestazioni complessivamente effettuate non siano superiori a 10 giornate lavorative.

L’impresa familiare

La normativa riguardante l’impresa familiare, descritta nell’art. 230-bis, c.c., è valida per l’attività lavorativa svolta in modo continuativo da un lavoratore a favore di un’impresa gestita da un familiare con cui esiste un determinato legame di parentela, affinità o convivenza. Fondamentale è la natura dell’impresa familiare, la quale ha carattere residuale o suppletivo, trovando applicazione solo quando non sia possibile riconoscere l’esistenza di un rapporto di lavoro diverso. Come chiarito anche dalle Sezioni Unite della Cassazione, con sentenza 23676/2014, non si applica la disciplina dell’impresa familiare quando l’attività lavorativa può essere ricondotta a un altro titolo giuridico, come nel caso di un mandato derivante da procura generale, la costituzione di una società di fatto, un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).

Ai fini del corretto inquadramento dell’impresa familiare, è necessario che siano rispettati alcuni requisiti fondamentali:

- la costituzione dell’impresa;
- la natura dei soggetti coinvolti;
- lo svolgimento da parte del familiare di un’attività lavorativa continuativa;
- l’incremento della produttività dell’impresa risultante dal contributo lavorativo del partecipante.

Un familiare coinvolto nell’impresa è tenuto a svolgere un’attività lavorativa che sia caratterizzata da continuità e regolarità, senza distinzione tra lavoro di natura intellettuale o materiale. È fondamentale che il contributo fornito sia strettamente inerente alle esigenze operative e funzionali dell’impresa stessa. Inoltre, il lavoro svolto dal familiare deve determinare un incremento tangibile nella produttività complessiva dell’azienda, assicurando un valore aggiunto al normale svolgimento dell’attività imprenditoriale e contribuendo così al suo sviluppo economico.

Costituzione dell’impresa familiare

Condizione indispensabile per l’esistenza di un’impresa familiare è l’istituzione di un’attività economica che coinvolga, oltre all’imprenditore stesso, almeno un membro della sua famiglia. Si ricorda che, ai sensi dell’art. 2082, c.c. è imprenditore chi esercita professionalmente un’attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

Tale istituzione può avvenire mediante un accordo espresso o tacito, ossia attraverso comportamenti che attestino implicitamente la volontà comune.

*Via Masone, 19 - 24121 Bergamo (Bg)
DLMPLA74B06E897K*

Cod. Fisc.:

*E-mail: info@studiodalmaschio.it
02258100201*

P.IVA:

Tuttavia, la forma scritta si rivela di fondamentale importanza in quanto l'art. 5, c. 4 del TUIR (D.P.R. 917/1986), ai fini dell'imputazione del reddito prodotto dall'impresa ai familiari, proporzionalmente alla quota di partecipazione agli utili secondo il principio di trasparenza, richiede quale condizione fondamentale che il nome dei familiari, nonché l'indicazione del grado di parentela, risulti da atto pubblico o scrittura privata autenticata.

Questa tipologia di impresa non è soggetta a limiti dimensionali e può operare in ambiti industriali, commerciali o agricoli; tuttavia, è esclusa la possibilità di svolgere attività bancarie o assicurative secondo lo schema dell'impresa familiare.

Grado di parentela dei collaboratori familiari		
Coniuge		1° grado
Padre, madre, figli	Parenti	1° grado
Nonno, nipoti	Parenti	2° grado
Fratelli, sorelle	Parenti	2° grado
Zii, nipoti	Parenti	3° grado
Suoceri, generi, nuore	Affini	1° grado
Cognati	Affini	2° grado

Si intendono come **familiari**:

- il coniuge o parte dell'unione civile;
- i parenti entro il terzo grado (discendenti come i figli, ascendenti come i genitori, collaterali come i fratelli);
- affini entro il secondo grado (coniuge del figlio, cognato);
- conviventi di fatto (o conviventi more uxorio).

In relazione alla **convivenza more uxorio**, ai sensi dell'art. 230-ter, c.c., il convivente di fatto che contribuisca in maniera stabile e continuativa all'attività lavorativa svolta all'interno dell'impresa appartenente all'altro convivente ha diritto unicamente a una quota di partecipazione agli utili derivanti dall'impresa familiare. Tale diritto si estende anche ai beni acquisiti con gli utili stessi e agli incrementi patrimoniali verificatisi nell'azienda, compreso il valore associato all'avviamento. Quest'ultima partecipazione è determinata in modo proporzionale al lavoro effettivamente prestato nell'ambito dell'attività imprenditoriale. Tuttavia, il diritto alla partecipazione economica è escluso nel caso in cui tra i conviventi sia presente un rapporto giuridico formale, quale, ad esempio, un contratto di società o un rapporto di lavoro subordinato regolamentato.

Diritti dei familiari

› **Diritto al mantenimento**

Il familiare che contribuisce in modo continuativo all'attività lavorativa dell'impresa ha il diritto di ricevere il mantenimento in base alla situazione economica della famiglia, indipendentemente dal tipo e dalla quantità del lavoro svolto o dall'andamento reale dell'impresa.

› **Diritto alla partecipazione agli utili dell'impresa**

I familiari hanno il diritto di partecipare agli utili e alle decisioni relative all'impresa. Questo diritto di partecipazione non può essere trasferito, se non in favore del coniuge, dei parenti entro il terzo grado, degli affini entro il secondo grado o di altre persone, purché vi sia il consenso unanime di tutti i partecipanti. Il diritto può essere liquidato in denaro alla cessazione della prestazione lavorativa per qualsiasi motivo, o in caso di alienazione dell'azienda.

Il pagamento dell'importo spettante può essere effettuato in più rate annuali, stabilite dal giudice in assenza di un accordo tra le parti.

I familiari collaboratori hanno quindi diritto a partecipare non solo agli utili dell'impresa, ma anche ai beni acquisiti tramite tali utili e agli incrementi patrimoniali dell'impresa, compreso l'avviamento. Il diritto di ciascun prestatore di lavoro viene calcolato in base alla qualità e alla quantità del lavoro svolto, indipendentemente dai diritti spettanti agli altri familiari. Tuttavia, tale diritto è subordinato ai risultati economici dell'impresa familiare: qualora non si realizzino utili, l'imprenditore non è tenuto a garantire comunque una retribuzione adeguata, poiché il collaboratore partecipa al rischio legato all'utilizzo degli stessi utili. In generale, la maturazione del diritto avviene al momento della cessazione dell'impresa familiare.

› **Diritto di partecipazione alle decisioni che incidono in maggior misura sull'attività imprenditoriale**

All'interno di un'impresa familiare, la gestione ordinaria, che si concentra principalmente nelle operazioni quotidiane, è generalmente attribuita al titolare in via esclusiva. Parallelamente, i familiari che partecipano attivamente alla vita aziendale e condividono un obiettivo comune legato al successo e alla crescita dell'attività sono coinvolti in modo diretto nella valutazione e nella decisione su questioni di natura straordinaria.

Per assicurare che le scelte strategiche siano rappresentative degli interessi di tutti i partecipanti, le delibere su queste tematiche vengono adottate attraverso il criterio della maggioranza.

Il voto è "per testa", non esistendo delle quote. I familiari che non hanno piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita potestà su di essi.

Tra le numerose questioni che si collocano all'interno di questo ambito, spiccano in primo luogo le decisioni riguardanti la destinazione degli utili generati dall'attività aziendale. Si tratta di stabilire in quale misura tali profitti debbano essere reinvestiti nella crescita e nello sviluppo dell'impresa stessa e in che percentuale, invece, possano eventualmente essere distribuiti ai membri della famiglia coinvolti. A ciò si aggiungono le scelte strategiche legate alla gestione degli incrementi aziendali e la definizione degli indirizzi produttivi dell'impresa.

Un tema connesso alla sfera decisionale familiare è quello legato alla possibile cessione dell'impresa. In questo contesto si considera sia l'opportunità di trasferire l'intera proprietà e la gestione dell'attività a enti o individui esterni, sia l'eventualità di affidare tali responsabilità ad altri membri della stessa famiglia.

Il regime fiscale nell'impresa familiare

Ai sensi dell'articolo 5, c. 4, del TUIR, il reddito prodotto dall'impresa familiare è ripartito fra l'imprenditore e i familiari in proporzione alle quote di partecipazione agli utili, in forza del principio di tassazione per trasparenza. Al titolare spetta almeno il 51% del reddito prodotto, e concorre alla formazione del suo reddito complessivo come reddito d'impresa.

Pertanto, il reddito è imputato a ciascun familiare nel limite complessivo del 49% ed è ripartito in proporzione alla quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato in modo continuativo e prevalente e a condizione che:

*Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo*

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell’Albo di

- i familiari partecipanti all’impresa risultino nominativamente, con l’indicazione del rapporto di parentela o di affinità con l’imprenditore, da atto pubblico o da scrittura privata autenticata anteriore all’inizio del periodo d’imposta, recante la sottoscrizione dell’imprenditore e dei familiari partecipanti;
- la dichiarazione dei redditi dell’imprenditore rechi l’indicazione delle quote di partecipazione agli utili spettanti ai familiari e l’attestazione che le quote stesso sono proporzionate agli utili spettanti ai familiari e l’attestazione che le quote stesse sono proporzionate alla qualità e quantità del lavoro effettivamente prestato nell’impresa, in modo continuativo e prevalente, nel periodo d’imposta;
- che ciascun familiare attesti, nella propria dichiarazione dei redditi, di aver prestato la sua attività di lavoro nell’impresa in modo continuativo e prevalente.

L’imprenditore è tenuto a presentare la dichiarazione dei redditi indicando il reddito d’impresa e le quote di partecipazione spettanti ai familiari, attestando che tali quote sono proporzionate al lavoro effettivamente prestato. Inoltre, deve rilasciare ai familiari un prospetto che consenta loro di dichiarare il loro reddito di partecipazione.

Il lavoro prestato dai collaboratori familiari non costituisce un costo d’impresa. Pertanto, come stabilito dall’art. 60, TUIR, non sono ammesse in deduzione somme a titolo di compenso del lavoro prestato o per l’opera svolta dall’imprenditore, dal coniuge, dai figli, affidati o affiliati minori di età o permanentemente inabili al lavoro e dagli ascendenti, nonché dai familiari partecipanti all’impresa di cui all’art. 5, c. 4, TUIR.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Bergamo, 17 dicembre 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio