


NASCITA DELL'IMPRESA FAMILIARE


- 1.1 Il lavoro nella famiglia prima della riforma del 1975
- 1.2 Il carattere residuale del modello creato dall'art. 230 bis c.c.
- 1.3 I rapporti diversi
- 1.4 La disciplina dell'impresa familiare tra lavoro, impresa e famiglia
- 1.5 La natura dell'impresa familiare

1.1 Il lavoro nella famiglia prima della riforma del 1975

Secondo un concetto ormai consolidatosi nell'interpretazione dottrinale e giurisprudenziale formatasi sull'impresa familiare, con l'introduzione dell'**art. 230 bis** , nell'ambito della generale riforma del diritto di famiglia di cui alla legge n. 151/1975, il legislatore ha voluto chiaramente apprestare una tutela minima ed inderogabile ai rapporti *di lavoro* che si svolgono all'interno della famiglia, tentando di sottrarre la loro disciplina dall'area della gratuità (il lavoro come espressione dell'*affectio* o nel caso dei minori come vera e propria imposizione) in cui prima generalmente erano ricondotti.

Rispetto alla generale presunzione di gratuità delle attività svolte in senso alla famiglia, il legislatore della riforma del 1975 tenta quindi di comprimerne la portata, rendendo così più complicato giustificare la prestazione di lavoro familiare come animata solo dal vincolo affettivo e in tale ambito circoscritta.

Con ciò non si vuol dire che il lavoro all'interno degli aggregati familiari, anche prima della riforma, non avesse una qualche rilevanza anche per il diritto.

La comunione tacita familiare. Basti ricordare, ad esempio, la disciplina di cui all'art. 2140 c.c. (abrogato dalla stessa legge di riforma e sostituito dall'ultimo comma dell'art. 230 bis) in materia di *comunione tacita familiare*, istituto nato in ambiente agricolo e poi esportato anche in scenari diversi (normale attività produttiva, attività commerciale ed artigianale). La comunione di cui all'art. 2140 c.c. presupponeva infatti una struttura associativa di tipo familiare già formata e distinta rispetto al semplice nucleo familiare (cfr. Cass. n. 6128/1982), con diritto agli incrementi per i partecipanti in proporzione al lavoro prestato. Scorrendo il testo dell'art. 230 bis, appare del tutto evidente che l'istituto dell'impresa familiare nasce mutuando in parte la regolamentazione e la disciplina di questo tipo di aggregazione familiare rilevante economicamente, e come abbiamo accennato, utilizzato anche al di fuori dell'ambito strettamente agricolo. Numerose infatti sono le affinità tra i due tipi di rapporto, in relazione alla struttura associativa del gruppo, alla pacifica assenza di vincoli societari confrontabili con il contratto di società, alle forme di espressione del lavoro prestato al suo interno, alla disciplina della partecipazione e dell'adesione alla struttura, sotto il profilo degli acquisti effettuati da uno dei partecipanti (cfr. **Cass. n. 9119/1999** : sulla comunione tacita familiare si vedano anche: Cass. n. 3626/1996; Cass. 2909/1990; Cass. n. 1696/1984; Cass. n. 921/1989, sulla competenza del giudice del lavoro).

Ciò nonostante, l'impresa familiare rappresenta comunque una novità nel nostro ordinamento, soprattutto per l'esplicito riconoscimento di una forma di tutela minima, legata allo svolgimento di attività lavorativa nella fami-

Art. 230-bis c.c.

Impresa familiare – 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 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 alla impresa stessa. I familiari partecipanti alla impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi. Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo. Ai fini della disposizione di cui al primo comma si intende come familiare il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo. Il diritto di partecipazione di cui al primo comma è intrasferibile, salvo che il trasferimento avvenga a favore di familiari indicati nel comma precedente col consenso di tutti i partecipanti. Esso può essere liquidato in danaro alla cessazione, per qualsiasi causa, della prestazione del lavoro, ed altresì in caso di alienazione dell'azienda. Il pagamento può avvenire in più annualità, determinate, in difetto di accordo, dal giudice. In caso di divisione ereditaria o di trasferimento dell'azienda i partecipi di cui al primo comma hanno diritto di prelazione sulla azienda. Si applica, nei limiti in cui è compatibile, la disposizione dell'articolo 732. Le comunioni tacite familiari nell'esercizio dell'agricoltura sono regolate dagli usi che non contrastino con le precedenti norme.

Cass., sez. I, 30.8.1999, n. 9119

Sia per le comunioni tacite familiari, già contemplate dall'art. 2140 c.c., sia per l'impresa familiare disciplinata dall'art. 230 bis c.c. (introdotto dalla L. n.

(segue)

glia e nell'impresa, oltre che alla presenza di precetti che oggi appaiono quasi declamatori come il riconoscimento della stessa valenza al lavoro femminile e al lavoro maschile.

Allo stesso modo, anche al di là di questo antecedente immediato rispetto all'impresa familiare, un certo riconoscimento del lavoro prestato all'interno della famiglia, prima del 1975, poteva desumersi sia dall'art. 2083 c.c., la cui disciplina lega la figura del piccolo imprenditore all'esercizio di una attività organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, sia dall'art. 1647 c.c. (sull'affitto a coltivatore diretto) sia, in generale, dalla legislazione previdenziale ed assistenziale (su cui vedi *infra*) rivolta a predisporre meccanismi di tutela più o meno efficaci in relazione all'attività di lavoro, di tipo subordinato o autonomo, comunque prestata, quindi anche all'interno di nuclei familiari.

Con l'art. 230 bis c.c., il percorso volto a costruire un titolo ed una giustificazione alla remunerazione del lavoro svolto all'interno della famiglia, trova il suo approdo in una disciplina per molti versi innovativa, ma anche con alcuni limiti derivanti innanzitutto dai modelli di riferimento (una società arcaica e sostanzialmente vicina a modelli di economia agraria) e poi da alcune lacune nella regolamentazione che ne hanno aumentato i contrasti interpretativi.

(segue)

151 del 1975, il cui art. 205 ha abrogato il cit. art. 2140), non è configurabile alcuna presunzione che il denaro utilizzato per l'acquisto di un immobile compiuto da un partecipante in nome proprio ed in costanza di comunione provenga dagli utili tratti dall'attività economica comune, attesa la compatibilità del fondo comune costituito da detti utili con un patrimonio personale dei partecipanti; ne consegue, che il coniuge che affermi il diritto di proprietà su bene immobile intestato all'altro coniuge, in forza di un regime di comunione tacita familiare – idoneo ad estendersi di diritto agli acquisti fatti da ciascun partecipante, senza bisogno di mandato degli altri, né di successivo negozio di trasferimento – ha l'onere di fornire la relativa prova, tenendo conto che la suddetta comunione non può essere desunta da una mera situazione di collaborazione familiare, ma postula atti o comportamenti che evidenzino inequivocabilmente la volontà di mettere a disposizione del consorzio familiare determinati beni, nonché di porre in comune lucri, perdite ed incrementi patrimoniali.

1.2 Il carattere residuale del modello creato dall'art. 230 bis c.c.

È proprio *l'incipit* della norma (*Salvo che sia configurabile un diverso rapporto*) a marcare il ruolo che la disciplina prevista nell'art. 230 bis assume rispetto alle possibili regolamentazioni espresse o tacite dei rapporti di lavoro all'interno della famiglia, sia pure nella composizione allargata indicata dalla norma. Il carattere della residualità può essere letto in una duplice forma:

- a) come espressione della volontà del legislatore di approntare una tutela minima al lavoro svolto nella famiglia economicamente organizzata, tutela che entra in giuoco allorché non sia prevista, per atto espresso o *per facta concludentia*, altra forma di disciplina (con la necessità quindi di verificare prima di tutto se la norma di cui all'art. 230 bis contenga regole inderogabili).
- b) come delimitazione dei confini rispetto all'esterno, ossia ad altre forme di regolamentazione dei rapporti di lavoro all'interno della famiglia (subordinazione, collaborazione, società, lavoro gratuito).


Pare indubbio che la disciplina prevista dall'art. 230 bis, proprio per la finalità protettiva che la anima, difficilmente possa essere derogata, in quanto ad essere derogabile è semmai l'applicazione della fattispecie in luogo di altra forma di regolamentazione dei rapporti lavorativi tra le parti.

Residualità e derogabilità. La tutela delle prestazioni di lavoro rese al di fuori dello schema di cui all'art. 230 bis. Se ammettiamo che con l'entrata in vigore dell'art. 230 bis hanno ricevuto formale consacrazione da una parte il principio della normale onerosità dei rapporti di lavoro all'interno della famiglia, e dall'altra il principio della necessaria attribuzione di una minima soglia di tutela nell'ambito del lavoro familiare, è necessario valutare la tenuta di entrambi questi principi prima di tutto sul terreno della derogabilità dell'istituto dell'impresa familiare, o meglio delle regole che espressamente ne disciplinano le vicende.


In altre parole è lecito chiedersi se sono ancora possibili forme di rapporto di lavoro o di apporto di lavoro all'interno della famiglia, che, anche al di là di una espressa regolamentazione, ma non solo, sfuggano alla disciplina di cui all'art. 230 bis o comunque possano rimanere prive, ad esempio, di una tutela *retributiva* minima come quella apprestata dall'art. 230 bis.

La questione, evidentemente, si pone in maniera più chiara laddove non vi sia esplicita pattuizione delle modalità di svolgimento del rapporto, ma anche in questa ultima ipotesi possono prospettarsi dubbi, al fine di evitare che proprio l'utilizzazione di uno schema diverso in realtà costituisca il mezzo per indebolire quella forma di tutela sia pure minima.

Il problema può essere affrontato sotto vari profili: il quadro fattuale indicato dalla norma (ossia l'integrazione di tutti i presupposti di fatto: i soggetti coinvolti, l'attività imprenditoriale svolta dall'imprenditore di riferimento cui si collabora, il tipo di prestazione svolta), la natura dei diritti soprattutto patrimoniali conseguiti dal collaboratore, l'incontro tra autonomia dei privati e le tutele dei lavoratori.

Il lavoro nella famiglia prestato dai conviventi di fatto – Con riferimento alla precisa e tassativa individuazione nell'art. 230 bis del *familiare* quale unico soggetto capace di entrare a far parte dell'impresa (coniuge, parenti entro il terzo grado, affini entro il secondo grado), è stato da subito naturale chiedersi la sorte di quei rapporti di lavoro svolti all'interno della famiglia da soggetti non formalmente rientranti in quella schiera e soprattutto, per la maggiore frequenza della fattispecie, dai conviventi di fatto. La soluzione a questo problema passa naturalmente più in generale per la verifica della nozione e dei caratteri della convivenza *more uxorio*. Con specifico riferimento all'impresa familiare la giurisprudenza ha generalmente abbracciato un orientamento restrittivo, escludendo il convivente di fatto dalla tutela accordata dalla norma (cfr. ad es. **Cass. n. 4204/1994** ) e questo fondamentalmente a causa dell'impossibilità di superare il preciso ostacolo letterale posto dalla norma. Anche valutando l'ormai datato contesto storico e sociale in cui la norma è nata (e le pesanti influenze subite dalla tradizione patriarcale e contadina radicata nel concetto di comunione tacita familiare), sono state naturalmente proposte interpretazioni più evolutive della fattispecie, complessivamente orientate verso un generale riconoscimento della famiglia di fatto come centro di imputazione di rapporti giuridici familiari (vedi ad es. le ipotesi di riconoscimento del figlio naturale).

Le tesi più aggiornate, anche se minoritarie, ritengono che sia applicabile analogicamente anche alla convivenza di fatto la disciplina prevista dall'art. 230 bis. L'ostacolo rappresentato dalla elencazione letterale dei familiari nella norma (in particolare per quanto riguarda la figura del coniuge) in realtà sarebbe solo apparente, dal momento che da un punto di vista sostanziale, e soprattutto conformemente alla *ratio* dell'art. 230 bis, nella struttura produttiva dell'impresa la figura del coniuge e quella del convivente possono essere del tutto sovrapponibili, avendo semmai rilevanza il ruolo della convivenza, più che della formale qualifica di coniuge. La tesi predominante invece, anche al di là del facile argomento letterale, rileva come famiglia di fatto e famiglia fondata sul matrimonio siano concetti tra loro giuridicamente diversi, semplicemente perché solo dal matrimonio possono sorgere effetti giuridici particolari (veri e propri obblighi giuridici) che non si ritrovano nell'ambito della famiglia di fatto.

Per quanto riguarda la giurisprudenza, non è stata mai accreditata la tesi dell'estensione analogica della disciplina dell'art. 230 bis alla famiglia di fatto (cfr. **Cass. n. 5803/1990** )

Come si vede la tutela passa in ogni caso dalla dimostrazione circa la sussistenza di un rapporto di lavoro subor-

Cass., sez. lav., 2.5.1994, n. 4204

L'art. 230 bis c.c., che disciplina l'impresa familiare, costituisce norma eccezionale, in quanto si pone come eccezione rispetto alle norme generali in tema di prestazioni lavorative ed è pertanto insuscettibile di interpretazione analogica; deve peraltro ritenersi manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'art. 230 bis nella parte in cui esclude dall'ambito dei soggetti tutelati il convivente *more uxorio*, posto che elemento saliente dell'impresa familiare è la famiglia legittima, individuata nei più stretti congiunti, e che un'equiparazione fra coniuge e convivente si pone in contrasto con la circostanza che il matrimonio determina a carico dei coniugi conseguenze perenni ed ineludibili (quale il dovere di mantenimento o di alimenti al coniuge, che persiste anche dopo il divorzio), mentre la convivenza è una situazione di fatto caratterizzata dalla precarietà e dalla revocabilità unilaterale *ad nutum*.

Cass. 14 giugno 1990, n. 5803

La presenza di una comunanza di vita e di interessi tra conviventi (cosiddetta famiglia di fatto), una volta accertata, rende operante – nei limiti che derivano dall'operatività dell'art. 230 bis cod. civ. – la presunzione di gratuità delle prestazioni lavorative rese da una parte in favore dell'altra, con la conseguenza che grava su colui che assume la riconducibilità di tali prestazioni allo svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato l'onere di vincere siffatta presunzione, dimostrando la loro estraneità allo stretto ambito familiare e l'attinenza all'esercizio dell'impresa.

dinato. Tuttavia, anche senza voler accedere alla forma di tutela conseguente alla applicazione analogica dell'art. 230 bis, per il lavoratore familiare di fatto possono essere rinvenute nell'ordinamento alcune forme di tutela altrettanto valide.

Ad esempio la stipulazione di un contratto diverso, che non necessariamente deve essere di lavoro subordinato, ma che può riferirsi alla collaborazione anche nelle forme più elastiche che la legislazione più recente ha reso disponibili o assumere i connotati di un contratto atipico *ad hoc*. Oppure la creazione di una società, o la specifica pattuizione degli aspetti economici di un qualche sodalizio.

In assenza di pattuizione espressa, sono sempre possibili i rimedi generali che l'ordinamento prevede per simili situazioni. Più in particolare la dottrina ha da sempre indicato l'azione di arricchimento senza causa come rimedio tendenzialmente più efficace e capace di riportare la situazione tra i due soggetti (chi lavora e chi si avvale del lavoro) su un piano di equilibrio e di parità, basato sul reciproco affidamento circa l'onerosità del rapporto.

Il problema si complica anche, come vedremo, per la c.d. irrinunciabilità del diritto alla retribuzione, dovendosi confinare i rapporti di lavoro gratuito (vedi *ante*) in ambiti ben ristretti e allo stesso tempo per la difficoltà di rintracciare, come è noto, nelle convivenze di fatto indici sicuri che portino alla qualificazione del rapporto come tipico rapporto di lavoro subordinato o di altro tipo (collaborazione, società).

Tutela ai conviventi di fatto nell'ambito dell'impresa familiare


La necessità di fornire quindi una adeguata tutela ai conviventi di fatto nell'ambito dell'impresa familiare, vista l'intransigenza finora mostrata dalla Corte di cassazione, ha quindi suggerito nell'ambito della dottrina alcune soluzioni:

- l'estensione in via analogica della normativa dettata per la famiglia legittima alla famiglia di fatto, anche avuto riguardo alla mutata condizione sociale e di contesto rispetto allo scenario nel quale è maturata la riforma del 1975;
- la diretta applicazione al caso di specie dell'art. 230 bis, seguendo la stessa ratio della norma, sul presupposto della normale retribuitività del lavoro, anche dubitando della legittimità costituzionali di interpretazioni diverse
- l'applicazione delle norme sull'arricchimento senza causa (art. 2041 e 2042 c.c.). La questione semmai riguarda la sussistenza comunque di una causa rappresentata dalla spontanea prestazione del lavoratore che deve essere controbilanciata da una corrispondente consapevolezza, da parte di chi si è giovato della prestazione lavorativa, che il prestatore si sarebbe aspettato comunque una sorta di corrispettivo per l'attività svolta.

Nella stessa situazione vertono i rapporti di lavoro svolti all'interno della famiglia ma al di fuori dei confini indicati dall'art. 230 bis e senza pattuizione di tipo diverso, quali, ad esempio:

- il lavoro svolto da familiari diversi rispetto a quelli indicati nella norma;
- il lavoro svolto senza i caratteri della continuità;
- il lavoro svolto *affectio vel benevolentia* e comunque gratuitamente.

La questione deve quindi essere risolta in punto di prova. Ed in questo senso anche la Cassazione (n. 4650/1992) ha precisato che il carattere residuale dell'impresa familiare esclude la configurabilità dell'istituto stesso solo in presenza di un contratto diverso (es. subordinazione o società) dovendosi comunque verificare se tale contratto, o comunque una stessa regolamentazione contrattuale dell'impresa familiare (non impedita dalla legge), siano compatibili con l'art. 230 bis, considerato esplicitamente norma imperativa ed inderogabile.

In tal caso le norme contrattuali in contrasto, affette da nullità, potrebbero essere sostituite di diritto dalle norme imperative violate (cfr. **Cass. n. 5741/1991** ).

① Cass., sez. lav., 16.4.1992, n. 4650

In tema di impresa familiare (art. 230 bis c.c.), la predeterminazione, ai sensi dell'art. 9, L. n. 576 del 1975 (integrativo dell'art. 5, D.P.R. n. 597 del 1973) e nella forma documentale prescritta, delle quote di partecipazione agli utili dell'impresa familiare, sia essa oggetto di una mera dichiarazione di verità (come è sufficiente ai fini fiscali) o di un negozio giuridico (non incompatibile con la configurabilità dell'impresa familiare), può risultare idonea, in difetto di prova contraria da parte del familiare imprenditore, ad assolvere l'onere – a carico del partecipante che agisca per ottenere la propria quota di utili – della dimostrazione sia della fattispecie costitutiva dell'impresa stessa che dell'entità della propria quota di partecipazione (in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato) agli utili dell'impresa, sul cui credito

(segue)

Un'ipotesi particolare: le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (art. 74 D.Lgs. n. 276/2003) – Con riferimento alla disciplina del lavoro in ambito familiare, nell'ambito della regolamentazione del lavoro occasionale fornita dal D.Lgs. n. 276/2003, particolare rilievo alla luce della considerazioni sopra svolte assume l'ipotesi dettata dall'**art. 74** (per l'immediato precedente storico cfr. l'art. 45 della legge n. 289/2002).

Si tratta di prestazioni di lavoro, in ambito agricolo, svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale, senza corresponsione di compensi (al netto delle spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori). La norma esplicitamente afferma che al verificarsi di tali circostanze, le prestazioni svolte con dette modalità non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato. Si tratta quindi di un'ipotesi legislativa di lavoro in ambito familiare sprovvisto di tutela, a titolo gratuito e quindi non riconducibile alla fattispecie regolata dall'art. 230 bis.

1.3 I rapporti diversi

La valenza ulteriore del concetto di residualità la si coglie nella delimitazione dell'istituto dell'impresa familiare rispetto alle altre forme di regolamentazione espressa o tacita dei rapporti di lavoro all'interno della famiglia. Generalmente la distinzione che si avverte più chiaramente è quella tra rapporto di collaborazione nell'impresa familiare e subordinazione. Ma nette sono anche le differenze rispetto al contratto di società, rispetto al lavoro autonomo o alla semplice collaborazione, nonché rispetto a quelle attività generalmente ricomprese nella locuzione lavoro domestico e a tale regolamentazione riferite.

Nel corso della trattazione emergeranno chiaramente le peculiarità della disciplina di cui all'art. 230 bis rispetto a queste forme regolatrici dei rapporti. Fin d'ora è possibile premettere, in sintesi, che:

a) rispetto al **lavoro subordinato** (cfr. Cass. n. 3948/2003), il rapporto di collaborazione all'interno dell'impresa familiare manca degli aspetti tipici della subordinazione, quali l'eterodirezione o la retribuzione, espressione di una divisione di ruoli che non si riscontra all'interno dell'impresa familiare, dove sono piuttosto presenti fenomeni di cogestione e di cointeresse al buon andamento dell'attività in funzione anche lucrativa (partecipazione agli utili). Anche sotto un profilo sociologico, i rapporti che comunque si instaurano all'interno della famiglia sono comunque condizionati dal vincolo familiare, poco compatibile con l'effettività di un rapporto gerarchico come quello richiesto dalla subordinazione

b) rispetto alla **partecipazione societaria**, la volontà di dar vita ad un rapporto societario appare anch'essa in contrasto con il legame di tipo familiare che lega i partecipanti all'impresa. Il modello previsto dall'art. 230 bis è infatti del tutto diverso rispetto agli altri modelli societari, la cui applicazione quindi esclude la disciplina dell'impresa familiare. Da un punto di vista letterale inoltre se il legislatore avesse voluto inserire la disciplina dell'impresa familiare in uno schema societario sarebbe bastato il mero rinvio alla disciplina della società (di persone) senza l'indicazione espressa di regole in merito alla distribuzione degli utili o alla decisione a maggioranza in merito all'impiego degli utili o degli atti di gestione straordinaria (vi è inoltre la possibilità,

(segue)

sono dovuti – con decorrenza dalla maturazione del diritto – interessi e rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 429, 3° comma, c.p.c.

● Cass., 22.5.1991, n. 5741

L'esclusione della sussistenza dell'impresa familiare prevista dall'art. 230 bis, c.c., che è istituito a carattere cosiddetto residuale, presuppone la prova dell'esistenza di un diverso rapporto – che si pone come eccezione alla figura tipica prevista dalla norma con riguardo all'ipotesi dell'esistenza di una famiglia nel cui ambito venga gestita un'attività produttiva con la collaborazione dei suoi componenti – e pertanto non può essere fatta discendere unicamente dall'esistenza di una clausola contrattuale in contrasto con il principio maggioritario previsto dal 1° comma, cit. art. per le decisioni ivi indicate, derivando da tale circostanza solo la nullità della stessa clausola e l'automatica sostituzione della medesima ad opera dell'indicata norma di legge.

● Art. 74 - D.Lgs. n. 276/2003

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro – Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al terzo grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

espressamente prevista dalla legge, di trasformare l'impresa familiare in società di persone ex art. 3 comma 16 del D.L. n. 853/1984)

c) rispetto alla **collaborazione**, l'attività svolta dal prestatore di lavoro all'interno della famiglia si compone di aspetti decisionali e di quasi co-gestione del tutto peculiari

d) rispetto allo **svolgimento di attività lavorativa all'interno della famiglia in adempimento degli obblighi derivanti dal matrimonio**, vedremo che proprio nella particolare valenza assunta dal lavoro familiare in presenza di impresa familiare una sostanziale differenza rispetto al lavoro casalingo genericamente inteso.

e) rispetto all'**associazione in partecipazione** : pur essendo istituti che in qualche modo presentano caratteristiche comuni, per quanto attiene alle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, non deve dimenticarsi che l'associazione in partecipazione conserva una chiara origine e disciplina contrattuale; inoltre, a differenziare definitivamente i due istituti, sta il fatto che mentre all'associato spettano gli utili, nel caso del partecipante all'impresa familiare, oltre ad essere previsto il diritto al mantenimento, la partecipazione si estende ai beni acquistati e agli incrementi

f) rispetto al **patto di famiglia** (legge 14 febbraio 2006, n. 55): l'art. 768 bis c.c. regola il rapporto tra imprenditore e suoi discendenti nell'ambito del quale, con spirito di liberalità, il primo trasferisce in tutto o in parte al secondo o ai secondi l'azienda di cui è titolare. Il trasferimento può essere compatibile con le disposizioni in materia di impresa familiare, nei limiti in cui si verifica un trasferimento di azienda. Si verifica cioè una causa di estinzione del rapporto di impresa familiare a favore della creazione di un nuovo rapporto.

Si deve poi osservare che l'impresa familiare in sé, come realtà imprenditoriale e produttiva, può avvalersi della collaborazione di soggetti estranei alla famiglia, i quali vi presteranno la loro attività proprio in forza di quel diverso rapporto menzionato dall'art. 230 bis. Il carattere residuale del rapporto di impresa familiare lo si coglie quindi anche nella possibilità che all'interno dell'impresa e quindi in capo all'imprenditore, convivano vari tipi di rapporti di lavoro, sia riconducibili all'area di diretta applicazione delle regole previste dall'art. 230 bis per i familiari ed affini, quando siano integrati i requisiti previsti da quella norma, sia riconducibili ad ipotesi diverse rappresentate dalla presenza di contratti di lavoro o di altro tipo che espressamente regolano i rapporti con quei familiari, ma anche contratti di lavoro che coinvolgano soggetti diversi rispetto a quelli rigidamente indicati dal codice civile.

Tutto ciò deve essere tenuto a mente laddove si tratterà di verificare se nella disciplina dell'impresa familiare vi sia uno spazio per l'ingresso delle tutele tipiche del lavoro subordinato, soprattutto in relazione alle possibili disparità di trattamento con i lavoratori comunque impiegati all'interno dell'impresa familiare per i quali i rapporti sono diversamente regolati dalla legge.

1.4 La disciplina dell'impresa familiare tra lavoro, impresa e famiglia

La disciplina dell'impresa familiare, quindi, con il suo carattere residuale e al contempo con le evidenti differenze rispetto agli istituti immediati di riferimento, rivela una natura del tutto peculiare nella quale, secondo una intuizione di una giurisprudenza ormai consolidata (cfr. Cass. n. 6559/1990; ma l'orientamento è risalente fin da Cass. n. 2012/1981 e n. 5694/1984) è possibile distinguere un aspetto interno da un aspetto di rilevanza esterna.

Rilevanza interna	Rapporti familiari tradotti in rapporti associativi dai quali discendono determinate garanzie (tutela e diritti patrimoniali, nonché diritti amministrativi). Tutta la disciplina normativa sull'impresa familiare è modellata e costruita sull'attività lavorativa svolta dai suoi componenti, vista nel suo svolgersi, nonché sulle dinamiche dei rapporti che si creano al suo interno. Si tratta quindi di un sistema complessivamente chiuso e tendenzialmente completo, privo di rimandi ad altre forme associative imprenditoriali contemplate nel codice civile. La particolarità della disciplina sta proprio nel fatto che in essa si ritrovano aspetti relativi allo svolgimento del rapporto di lavoro, ma anche rego-
--------------------------	--

(segue)

(segue)

	le mutate dal diritto societario, il tutto sotto la luce peculiare che deriva dal vincolo familiare (e di <i>affectio</i>) che si presume coinvolga i partecipanti all'impresa.
Rilevanza esterna	L'imprenditore assume su di sé i rischi verso l'esterno e gli oneri della gestione e a lui l'attività viene formalmente imputata (tutto ciò anche se la figura dell'imprenditore non è regolata direttamente dalla norma ma è per così dire presupposta da questa)

Da questa ambivalenza la difficoltà, che hanno sovente affrontato gli interpreti e la giurisprudenza, di verificare, proprio partendo dalla prestazione di lavoro, l'applicabilità alla fattispecie degli istituti classici sia del lavoro subordinato (soprattutto nell'individuazione di forme più precise di tutela), che del diritto societario (in particolare della società semplice), nonché del diritto di famiglia, e ciò fin dal problema della individuazione del momento genetico dell'impresa familiare, la cui disciplina è complessivamente trascurata a vantaggio dell'aspetto dinamico, rappresentato dallo svolgimento del rapporto di lavoro e dai corrispondenti diritti amministrativi e di gestione conferiti ai collaboratori.

1.5 La natura dell'impresa familiare

Come vedremo parlando delle figure che compongono il quadro dei partecipanti all'impresa familiare, per consentire una giusta collocazione agli istituti e alle fattispecie più ricorrenti nei rapporti lavorativi che si instaurano all'interno dell'impresa, occorre prima di tutto delimitare la natura di questa, in sostanza verificando se si tratta di un soggetto individuale o collettivo.

Fin d'ora ed in sintesi è possibile affermare che la tesi prevalente accoglie la natura individuale dell'impresa essenzialmente per un duplice ordine di motivi:

- a) la collocazione sistematica dell'art. 230 bis all'interno del libro del codice civile dedicato alle persone e alla famiglia e non all'interno delle norme che riguardano il lavoro o la società, con l'intento quindi di evitare la creazione di un nuovo soggetto collettivo;
- b) la ricorrente attribuzione delle responsabilità in ordine alla gestione ordinaria dell'attività ad un soggetto, l'imprenditore titolare, al quale la disciplina normativa e la interpretazione giurisprudenziale fanno costantemente riferimento quale centro di imputazione degli interessi e delle attività pur nell'ambito della costituzione di un'impresa familiare.

Più avanti analizzeremo partitamente questi aspetti. Ma tale indicazione è necessaria, quanto meno per valutare fin da subito le motivazioni a sostegno delle diverse tesi in materia di costituzione dell'impresa familiare e di svolgimento di attività lavorativa al suo interno.