



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Lavoro subordinato tra familiari

Autore: Redazione | 31/05/2019



*Molto spesso tra familiari sussiste un rapporto di lavoro. In alcuni casi l'Inps considera questo rapporto di lavoro una finzione dettata solo dalla volontà di far prendere al parente i contributi previdenziali e maturare i requisiti per la pensione.*

Si può assumere un proprio parente come lavoratore? Da questa domanda nascono tutta una serie di riflessioni. È innegabile che il lavoro tra famigliari sia

una fattispecie molto ricorrente. Spesso, infatti, soprattutto le aziende a conduzione familiare, considerano l'attività di famiglia come uno strumento per dare ai propri parenti un'occupazione. In questo articolo, cercheremo di capire se è lecito un rapporto di **lavoro subordinato tra familiari**. Da un punto di vista generale occorre premettere che la sussistenza di un rapporto di lavoro tra parenti non è vietata. Tuttavia, nella prassi, spesso questi rapporti di lavoro sono fittizi e servono solo ad accreditare al parente assunto i contributi previdenziali. Per questo vale la regola secondo cui l'attività lavorativa a favore di un familiare dovrebbe essere a titolo gratuito. Andiamo per ordine.

## Lavoro subordinato: cos'è?

L'ordinamento giuridico italiano prevede tutta una serie di tutele a favore del **lavoratore**. Queste tutele, però, non si applicano indistintamente a tutte le **categorie di lavoratori**, ma solo alla categoria dei **lavoratori dipendenti**, ossia, titolari di un **rapporto di lavoro subordinato**.

In base alla legge **[1]**, è **lavoratore subordinato** colui che si impegna, a fronte del pagamento della retribuzione, a collaborare nell'impresa e ad eseguire la prestazione di lavoro dedotta nel contratto alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Il [lavoro subordinato](#) è caratterizzato da una forte dipendenza del lavoratore rispetto al datore di lavoro. Il lavoratore non ha apprezzabili margini di autonomia nel decidere come svolgere la prestazione di lavoro in quanto è soggetto a:

- **etero-direzione del datore di lavoro:** è l'imprenditore a conformare la prestazione di lavoro del dipendente e, cioè, a dire al lavoratore come deve lavorare, cosa deve fare, entro quanto tempo, etc.;
- **potere di controllo del datore di lavoro:** l'imprenditore, oltre ad esercitare sul dipendente il **potere direttivo** (e cioè il potere di impartire direttive ed ordini vincolanti), può anche controllare e verificare il corretto rispetto da parte del lavoratore degli obblighi che gli derivano dal rapporto di lavoro e che discendono sia dalla legge che dal contratto collettivo di lavoro nonché dal contratto individuale di lavoro sottoscritto dalle parti;
- **potere disciplinare del datore di lavoro:** l'imprenditore - in caso di violazione da parte del dipendente dei propri doveri di legge e/o di contratto - può infliggergli delle **sanzioni disciplinari** che devono essere

proporzionate all'inadempimento posto in essere e che, per essere legittime, devono essere inflitte all'esito di un procedimento disciplinato dalla legge [2] detto **procedimento disciplinare**.

Oltre all'**assoggettamento del dipendente ai poteri datoriali** che abbiamo esaminato, il lavoro subordinato si caratterizza anche per altre caratteristiche accessorie che aiutano a capire se siamo di fronte ad un rapporto di lavoro autonomo o subordinato. Questi **indici accessori della subordinazione** del rapporto di lavoro sono:

- rispetto di un orario di lavoro fisso e predeterminato;
- pagamento del corrispettivo in stipendi mensili fissi;
- assenza di struttura imprenditoriale e di rischio d'impresa in capo al lavoratore;
- utilizzo della strumentazione messa a disposizione dal datore di lavoro;
- svolgimento della prestazione di lavoro nei locali aziendali;
- necessità di autorizzazione datoriale delle assenze, ferie, permessi, etc.;
- stabile inserimento nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro;
- utilizzo da parte del dipendente di loghi e segni distintivi del datore di lavoro.

## **Lavoro subordinato: a titolo oneroso o gratuito?**

Il **rapporto di lavoro subordinato** è un rapporto di scambio. Le parti decidono di scambiare **lavoro** e **stipendio**. Il dipendente si impegna, in particolare, a eseguire le prestazioni di lavoro previste nel contratto di lavoro, a recarsi al lavoro all'orario stabilito, a rispettare le regole fissate dall'azienda, etc..

Il principale obbligo del datore di lavoro, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, è il pagamento della **retribuzione** che, in base ai principi costituzionali [3], deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto e comunque idonea a permettere al dipendente ed alla sua famiglia di vivere dignitosamente.

Per stabilire il quantum dello stipendio, visto che la norma costituzionale fissa un principio generale, occorre fare riferimento al **contratto collettivo nazionale di**

**lavoro** del settore in cui opera l'azienda. Il **Ccnl**, infatti, fissa il **minimo stipendiale** sulla base del livello di **inquadramento del dipendente**.

Nel nostro ordinamento giuridico, il **lavoro gratuito** è un'eccezione e, salvo casi rari, il lavoro prestato si considera sempre a titolo oneroso e, dunque, al dipendente spetta sempre il pagamento della retribuzione. La regola generale prevede che ogni attività lavorativa si presume essere svolta a titolo oneroso a meno che non si dimostri che sussiste, nel caso specifico, una **finalità di solidarietà** che muove il lavoratore al posto del **fine di lucro**. Nel nostro sistema giuridico, infatti, il rapporto di lavoro subordinato è sempre a titolo oneroso e dunque al dipendente spetta sempre lo stipendio. Da questo automatismo si può sfuggire solo nella fattispecie in cui una certa attività, nonostante si possa considerare una prestazione di lavoro subordinato, viene svolta non già per lo stipendio, ma per "affectionis vel benevolentiae causa" ossia per **spirito di solidarietà**.

In questi casi, la prestazione lavorativa viene eseguita non per il pagamento dello stipendio, ma per spirito di **affetto** verso il beneficiario dell'attività di lavoro.

La giurisprudenza **[4]** ha infatti sempre affermato che ogni **attività lavorativa** che può configurarsi come prestazione di lavoro subordinato deve essere presunta a titolo oneroso, a meno che non venga fornita dal datore di lavoro la prova rigorosa della presenza di un altro fine che muove il prestatore di lavoro e la conseguente **gratuità della prestazione** resa.

## **Lavoro tra familiari: gratuito o a titolo oneroso?**

Secondo un orientamento abbastanza risalente della giurisprudenza, il discorso appena fatto non trova applicazione nel caso di **rapporto di lavoro tra familiari**. In questa circostanza, secondo alcune sentenze, la presunzione di onerosità della prestazione di lavoro cede il passo alla presunzione di **gratuità del lavoro** prestato dal familiare **[5]**. L'indagine del giudice deve tener conto della natura degli **interessi in gioco**, del tipo e delle modalità concrete della **prestazione di lavoro**, della sua importanza quantitativa, della qualità e delle condizioni economico-sociali delle parti, dei loro rapporti personali, etc..

Oltre all'orientamento giurisprudenziale appena analizzato, esiste un altro ostacolo al lavoro tra familiari. Spesso, di fronte ad un rapporto di lavoro con un familiare, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) emette un verbale ispettivo con cui annulla il rapporto di lavoro, accertando di fatto che il rapporto di lavoro è fittizio e pretestuoso in quanto posto in essere solo per garantire al dipendente i **contributi previdenziali** e, dunque, la maturazione dei requisiti pensionistici.

Gli ispettori dell'Inps arrivano ad annullare il rapporto di lavoro del familiare anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro è una società, basando i loro provvedimenti sulla **presunzione di gratuità** per motivi familiari della prestazione di lavoro resa dal familiare.

Sul punto è intervenuta di recente una sentenza chiarificatrice della **Cassazione [6]**.

La Corte di Cassazione, nella sentenza richiamata, riporta i riflettori sull'annosa questione del lavoro subordinato tra familiari, adottando una posizione del tutto contraria a quella che emerge frequentemente nei **verbali ispettivi dell'Inps**.

Secondo la Suprema Corte, che dimostra di considerare con particolare rigore il principio per cui il lavoro si presume sempre a pagamento, se sono presenti degli indici univoci ed oggettivi che permettono di ravvisare la sussistenza di un inserimento effettivo del lavoratore-familiare nell'organizzazione d'impresa del parente-datore di lavoro il **rapporto di lavoro subordinato** deve essere riconosciuto come realmente sussistente.

Da questo punto di vista, non conta nemmeno il **grado di parentela**. Anche il rapporto di lavoro subordinato tra parenti strettissimi è ammissibile a patto che, in effetti, un rapporto di lavoro ci sia e sia rilevabile da indici quali:

- la natura onerosa della prestazione (e cioè il datore di lavoro versa effettivamente lo stipendio al parente);
- la costante presenza del lavoratore-familiare presso la **sede di lavoro** individuata nel **contratto individuale di lavoro**;
- il rispetto da parte del lavoratore-familiare dell'**orario di lavoro** previsto nel contratto individuale di lavoro;
- il programmatico valersi da parte del titolare della **prestazione lavorativa del parente-lavoratore**.

Quando l'**istruttoria** compiuta fa emergere la sussistenza di questi elementi è evidente, secondo la Cassazione, che le parti hanno voluto porre in essere un vero e proprio lavoro subordinato a titolo oneroso, come nella normalità dei casi, e che il **legame di parentela** presente tra datore di lavoro e dipendente non conferisce al rapporto una natura gratuita, né rileva per poter affermare che il lavoratore svolge le sue mansioni gratuitamente per affetto del titolare.

Da ciò deriva che non esiste alcuna preclusione alla possibilità dei **familiari** di instaurare un genuino **rapporto di lavoro** di natura subordinata la cui finalità sia quella, come in ogni contratto di lavoro, di scambiare il lavoro prestato con il pagamento dello stipendio e non, come in alcuni casi accade, la benevolentiae vel affectionis causa.

## Note

**[1]** Art. 2094 cod. civ. **[2]** Art. 7 L. n. 300/1970 ("Statuto dei lavoratori"). **[3]** Art. 36 Cost. **[4]** Cass. sent. n. 18813/2008. **[5]** Cass. sent. n. 1895/1993. **[6]** Cass. sent. n. 4535 del 27.02.2018.