

## INTRODUZIONE

La famiglia, dagli anni Sessanta in poi, non è più vista solo come unità di consumo di beni e servizi, basata in maniera esclusiva su rapporti affettivi e legami di sangue, ma anche come unità di produzione ad esclusivo favore dei suoi membri, in grado di attuare un comportamento razionale ed economico per l'ottimizzazione delle sue risorse e capace di organizzarsi e regolamentarsi in base ad un fine riconosciuto.

La riconsiderazione della capacità produttiva del nucleo familiare e la crescita del suo ruolo economico, è avvenuta nel periodo di crisi che ha caratterizzato, a partire dagli anni '70, la quasi totalità dei paesi occidentali, e che ha riguardato, in particolare, l'eccessiva espansione della spesa pubblica.

Antecedentemente, infatti, al settore pubblico era attribuito l'onere del soddisfacimento dei bisogni collettivi ed individuali, ma con la crisi del *Welfare State* ed i consistenti tagli alla spesa pubblica, viene rimandato alla famiglia il ruolo di provvedere al mantenimento e alla cura dei propri membri, confidando nella possibilità di un ulteriore spazio di sfruttamento del lavoro familiare.

La famiglia diviene, così, il centro delle decisioni di lavoro e di vita di tutti i suoi membri e la specializzazione dei ruoli al suo interno determina in larga misura la destinazione di ciascuno di essi al lavoro domestico e al lavoro per il mercato<sup>1</sup>.

Secondo la dottrina prevalente del periodo<sup>2</sup>, il lavoro svolto all'interno dell'ambito familiare da coloro che, a norma delle leggi vigenti, possono essere considerati collaboratori familiari del datore (coniuge; parenti o affini entro il terzo grado, conviventi e viventi a carico) senza alcun rapporto contrattuale sottostante, trova la sua ragione giustificativa nell'esigenza di soddisfare l'interesse familiare considerato nella sua componente economica<sup>3</sup>.

Ghezzi afferma, infatti, che “la naturale solidarietà affettiva che garantisce la coesione tra i membri del gruppo familiare e la prestazione lavorativa svolta da costoro, trovano il loro fondamento giuridico e la loro giustificazione, nelle finalità di soddisfare

---

<sup>1</sup> Per un'interessante analisi sociologica dell'evoluzione della famiglia consultare A. PALAZZO, *Il lavoro nella famiglia e nell'impresa familiare*, in *Riv. dir. agr.*, 1976, p. 153. Inoltre, l'autore, afferma che: il convegno milanese del 4-6 novembre 1974 sulla “piccola e media industria nella crisi dell'economia italiana, organizzato dal CESPE ha messo in luce la funzione insostituibile della piccola impresa in un momento in cui ricerca forme sostitutive alla grande azienda in crisi e ove la crisi stessa dipende dalla necessità di alleggerire il ciclo produttivo di alcune fasi di riproduzione. Alcuni interventi hanno messo in luce che tra le piccole imprese le più efficienti sono dovute alle capacità ed alla spinta creativa di tanti imprenditori, per la maggior parte di estrazione operaia, che hanno avviato l'attività imprenditoriale operando una scelta nel nucleo familiare allargato.

<sup>2</sup> G.GHEZZI, *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, Milano, 1960, p.119. Infatti, oltre che dalla presunzione di gratuità della prestazione lavorativa, il lavoro familiare era caratterizzato dall'assenza di una fonte contrattuale; era, così, prestato senza alcun vincolo contrattuale e, di conseguenza, senza diritti né doveri reciproci.

<sup>3</sup> F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, 14° ed., Napoli, 1962, p. 86.

l'interesse familiare, escludendo di conseguenza un diritto dei membri della famiglia a una retribuzione"<sup>4</sup>.

Le indicazioni provenienti da queste affermazioni forniscono altrettanti spunti per una nuova riflessione intorno all'istituto dell'impresa familiare, introdotto in occasione della riforma del diritto di famiglia del 1975 all'art. 230-*bis* del codice civile.

Infatti con la legge 19 maggio 1975 n. 151, il Parlamento ha approvato quella che tutt'oggi rappresenta la legge di riforma del diritto di famiglia vigente nello Stato Italiano. La riforma ha innovato i regimi patrimoniali della famiglia, ed ha reso legale, e quindi prioritario, salva la possibilità di diversa convenzione, il regime di comunione dei beni dei coniugi, rimettendo ad una scelta consapevole dell'autonomia privata il regolamento patrimoniale dei propri rapporti, secondo quella parità sostanziale garantita costituzionalmente dagli artt. 2, 3 e 29.

Inoltre, il legislatore ha creato degli ulteriori meccanismi di regolazione dei rapporti economici (il fondo patrimoniale ed, appunto, l'impresa familiare), facendo peraltro salve le consuetudini della comunione tacita familiare.

Questa legge si è trovata ad operare nell'Italia degli anni '70, periodo indicato come post-industriale, di profondi mutamenti nei rapporti sociali, di profondi cambiamenti sociologici, culturali ed economici che hanno modificato gli stili di vita e, conseguentemente, anche i rapporti familiari e lavorativi.

La forte crescita industriale e le relative conseguenze che tale crescita ha apportato alla realtà sociale, finirono per influenzare anche

---

<sup>4</sup> G.GHEZZI, *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, cit., p. 89.

le ragioni che avevano animato e giustificato il carattere gratuito dell'attività lavorativa prestata dal familiare.

Infatti, per rispondere alle nuove esigenze della società moderna, dagli anni '70 in poi, emerge con più decisione il passaggio dalla famiglia patriarcale alla famiglia di tipo nucleare intesa come unità produttiva più adatta al forte inurbamento e al lavoro elementare e ripetitivo delle fabbriche e caratterizzata dalla progressiva perdita delle sue funzioni economiche.

Inoltre, il conseguente progressivo allentamento dei rapporti tra i membri appartenenti alla stessa famiglia, determina il venir meno della sua storica funzione produttiva, intesa come fattore di coesione all'interno dei vari settori della produzione<sup>5</sup>.

La riforma del 1975 appare, quindi, come una presa di coscienza dei vistosi mutamenti in *itinere* nella realtà sociale dei rapporti familiari ed, allo stesso tempo, una presa d'atto per la creazione di un nuovo assetto, più egualitario e meno discriminatorio, della famiglia moderna.

Un punto fondamentale della riforma, che funge da spartiacque rispetto al passato, riguarda la rivalutazione del ruolo della donna all'esterno della famiglia ed alla sua acquisizione di indipendenza economica e pari dignità personale.

Sotto il profilo giuridico, già la Costituzione aveva riconosciuto l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, ponendola a fondamento dell'istituto matrimoniale (art. 29), e tutelato il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (art. 35), riconoscendo alla donna lavoratrice gli stessi diritti che spettano all'uomo (art. 37).

---

<sup>5</sup> M. BARBERA, *Il lavoro nella famiglia*, in *Giorn.dir.lav.rel.ind.*, 1980, p.463.

Quindi la nuova situazione ha trovato conferma nella riforma del 1975, la quale vengono attribuiti ad entrambi i coniugi gli stessi diritti e doveri (art. 143 c.c.) e l'obbligo di concorrere al soddisfacimento dei bisogni della famiglia, parificando, così, il lavoro casalingo a quello professionale (artt. 143.3 e 148 c.c.)<sup>6</sup>.

La riforma ha inoltre conferito rilievo al contributo patrimoniale di ciascun coniuge attraverso la partecipazione alla gestione di aziende (art. 177.1 lettera d e 177.2 c.c.) o il lavoro prestato all'interno dell'impresa familiare (art. 230-*bis* c.c.).

Questi cambiamenti hanno spinto, così, al superamento di una serie di istituti considerati ormai obsoleti, tra cui la comunione tacita familiare, già prevista dall'art. 2140 c.c., la cui conservazione all'ultimo comma del nuovo art. 230-*bis* c.c. fa venir meno i suoi caratteri essenziali caratterizzati dalla supremazia decisionale attribuita in via esclusiva all'uomo e al trattamento deteriore riservato al lavoro femminile.

In merito all'oggetto della presente ricerca, come già detto sopra, la legge 151/75, contenente la disciplina sull'impresa familiare, si prefigge lo scopo di valorizzare il lavoro familiare ed in particolare quello femminile, regola presente all'art. 89 della suddetta legge e poi inserita nel codice civile all'articolo 230-*bis* c.c.

---

<sup>6</sup> Cfr. G. OPPO, *L'impresa familiare*, in *Comm. dir. it. fam.* diretto da G. CIAN - G. OPPO - A. TRABUCCHI, III, Padova 1996, p. 516.

L'art. 230-*bis* c.c.<sup>7</sup> definisce familiare l'impresa nella quale collaborano i familiari dell'imprenditore (coniuge parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo) e dispone che, salvo quando sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta la propria attività in modo continuativo nell'impresa o nella famiglia gode di una serie di diritti di natura patrimoniale e gestionale.

La norma, quindi, attribuisce al familiare-lavoratore una complessa posizione giuridica soggettiva di partecipazione nell'impresa, cercando di tutelare quei rapporti di lavoro che si svolgono all'interno della famiglia, intesi sia come lavoro domestico

---

<sup>7</sup>Alla Sezione VI del codice civile intitolata "Dell'impresa familiare" ritroviamo l'art. 230-*bis* sull'impresa familiare.

Salvo che 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 alla 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 all'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 partecipi. 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 sull'azienda. Si applica, nei limiti in cui è compatibile, la disposizione dell'art. 732.

Le comunioni tacite familiari nell'esercizio dell'agricoltura (2140) sono regolate dagli usi che non contrastino con le precedenti norme.

ma anche come prestazione svolta nell'impresa gestita dal familiare-imprenditore, che antecedentemente erano ricondotti nell'area della gratuità.

Infatti, nel periodo antecedente la riforma del diritto di famiglia, il lavoro prestato nell'ambito familiare trovava la propria giustificazione ed il proprio fondamento nell'*affectio* che legava il familiare al gruppo: la prestazione lavorativa, caratterizzata dall'elemento della gratuità, riceveva un altissimo valore d'uso sotto il profilo economico, ma non otteneva alcun riconoscimento in termini di valore di scambio<sup>8</sup>.

Appare chiaro come il familiare venisse a trovarsi in una situazione di sostanziale ingiustizia.

Sulle stesse posizioni si attestava la giurisprudenza, secondo cui il lavoro familiare era assistito da una presunzione, sia pure *iuris tantum*, di gratuità<sup>9</sup>.

Il presupposto di tale ragionamento si basava sulla salvaguardia degli interessi del soggetto lavoratore ritenuti maggiormente garantiti dalla particolare natura dei rapporti familiari, piuttosto che dalla disciplina legislativa<sup>10</sup>.

Il legislatore della riforma del 1975 tenta, quindi, di comprimere tale presunzione di gratuità così da rendere più complicato giustificare la prestazione di lavoro familiare come animata solo dal vincolo affettivo e in tale ambito circoscritta.

---

<sup>8</sup> A. Di FRANCIA, *Il rapporto di impresa familiare*, Torino, 1991, p. 3.

<sup>9</sup> App. Torino, 09 marzo 1959, in *Giur.it*, 1960, I, 2, 39.

<sup>10</sup> G. GHEZZI, *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, cit, p.119.

L'unica regolamentazione, prima della riforma, si trovava all'art. 2140 del codice civile che disciplinava la comunione tacita familiare (di cui parleremo al capitolo 1).

Tale istituto, regolato dagli usi, nasceva in ambiente agricolo e successivamente esportato anche nelle normali attività produttive, commerciali ed artigianali.

Il mancato riconoscimento del lavoro familiare, a parte la scarsa regolamentazione all'art. 2140 c.c, quale fattore capace di produrre valori di scambio, non appare più in linea con i profondi cambiamenti intervenuti, avvertendosi da più parti la necessità di adeguare la disciplina vigente con la nuova realtà sociale.

Così, la giurisprudenza inizia a aprirsi alla possibilità di configurare un rapporto di lavoro subordinato tra familiari, sempre sotto condizione del superamento della presunzione di gratuità che caratterizzava le prestazioni rese dal familiare ma anche ad estendere la comunione tacita familiare ad altri settori economici<sup>11</sup>.

Quindi, il gruppo familiare, attuando un percorso sia professionale che lavorativo, inizia ad essere considerato come un'organizzazione dinamica di risorse ed energie, sollecitato dall'*affectio* che unisce i suoi membri ed orientato al raggiungimento di una finalità economico-produttiva autonoma<sup>12</sup>.

Con l'art. 230-*bis* c.c. Vengono, infatti, concentrate in un medesimo contesto due momenti essenziali della vita di ognuno: il momento affettivo e quello lavorativo. Infatti la disciplina

---

<sup>11</sup> Cft: Cass., Sez. lav., 22 luglio 1969, n. 2750, in *Giur.it.*, 1970, II, 612; Cass., Sez. lav., 28 settembre 1973, n. 2430, in *Giur. it.*, 1974, II, 620.

<sup>12</sup> L. BALESTRA, *Origine della norma e derogabilità della relativa disciplina*, in AA.VV., *La Famiglia*, a cura di P. CENDON, Padova, 2004, p.469 ss.

sull'impresa familiare, mutando profondamente i principi e le regole che presiedono le relazioni familiari, sia personali sia patrimoniali, costituisce una delle innovazioni più incisive introdotte dalla riforma.

La legge 151/75 appare, quindi, una presa d'atto dei vistosi mutamenti in *itinere* nella realtà sociale dei rapporti familiari ma, allo stesso modo, l'indicazione precisa del "dover essere" dei rapporti personali e patrimoniali, per un assetto ideale paritetico ed egualitario della famiglia moderna.

L'art. 230-*bis* c.c., non rappresenta che un aspetto di tale adeguamento del diritto alla mutata realtà, quello che riguarda le conseguenze di una prestazione di lavoro avvenuta fra appartenenti al medesimo nucleo, con una accentuazione contemporanea dei profili della solidarietà e dell'uguaglianza fra familiari.

## **CAPITOLO I**

### **IL LAVORO NELLA FAMIGLIA**

#### **ART. 230-BIS CODICE CIVILE**

SOMMARIO: 1. Il lavoro nella famiglia prima della riforma. - 2. Art. 230-*bis* c.c.: origine e finalità della norma. - 3. Carattere residuale e imperativo dell'art. 230-*bis* c.c. - 4. La problematica della qualificazione giuridica. - 5. La costituzione dell'impresa familiare. - 6. Ambiti applicativi della norma. - 7. I presupposti dell'impresa familiare. - 8. Convivenza *more uxorio* e impresa familiare. - 9. Lavoro nell'impresa e nella famiglia. - 10. I diritti economici dei partecipanti. - 11. I diritti amministrativo-gestori. - 12. Cenni sulla gestione economica dell'impresa.

#### **1. Il lavoro familiare prima della riforma**

Prima della legge di riforma del diritto di famiglia, dottrina e giurisprudenza applicavano la presunzione di gratuità alle ipotesi di

lavoro svolto nella casa o nell'azienda del capofamiglia da soggetti allo stesso legati da vincoli di coniugio, parentela o affinità, presunzione che poteva essere vinta solo dalla rigorosa prova contraria, incombente sull'autore della prestazione lavorativa, della sussistenza nel caso di specie degli elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato.

Tale gratuità era intesa nel senso che alla prestazione del lavoratore non corrispondeva alcuna controprestazione del datore di lavoro; si doveva infatti presumere che, tra persone conviventi e legate da vincoli di parentela, affinità o coniugio, la prestazione venisse effettuata *affectionis vel benevolentiae causa*, per solidarietà familiare e senza vincolo contrattuale<sup>13</sup>.

Quindi il familiare-lavoratore prestando gratuitamente la propria opera, arricchiva di fatto, dei risultati del suo lavoro, il familiare-imprenditore.

---

<sup>13</sup>Una volta affermata la gratuità di una determinata prestazione lavorativa che sia svolta *affectionis vel benevolentiae causa*, e una volta dimostrato che essa, proprio per il suo carattere gratuito, non può venir ricompresa sotto lo schema tipico del contratto di lavoro subordinato, è possibile tentare di individuarne la natura giuridica esaminandola sotto l'angolo visuale della teoria concernente le cosiddette "prestazioni di cortesia". Tale termine definisce tutta una vasta serie di rapporti che la realtà sociale, nel suo vario e mutevole atteggiamento, foggia di continuo, unificandoli in un permanente dato generico espresso dalla gratuità dei comportamenti intersoggettivi e, ciò, indipendentemente dal contenuto che questi, specificandosi in vario senso, assumono di volta in volta. Il fondamento giustificativo di questo tipo di rapporti viene individuato nel concetto, vago ed imprecisato di per sé, di doveri sociali che la vita di relazione, in quanto tale, impone nei vari momenti storici e culturali, e che vengono in ogni caso maggiormente qualificati dai particolari intenti subiettivi (amicizia, benevolenza, convivenza) che possono presiedere al loro svolgimento. Cft. G. GHEZZI, *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, cit., p. 70.

Questa situazione ingiusta ha determinato una serie di interventi da parte del legislatore, volti a migliorare il trattamento del familiare-lavoratore.

Il primo intervento per il riconoscimento giuridico del lavoro familiare lo ritroviamo nel 1956, con l'introduzione di un vero e proprio contratto di lavoro subordinato fra coniugi e soggetti legati da vincoli di parentela (D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668)<sup>14</sup>, che all'art.5 ha ammesso l'assunzione diretta, in qualità di apprendisti, dei figli del datore di lavoro.

Altro passo verso il riconoscimento del lavoro familiare si ha con il D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403, che ha riconosciuto possibile un rapporto di lavoro domestico anche tra soggetti legati da vincoli di parentela o affinità.

Parte della dottrina sostiene che l'*iter* legislativo che ha portato all'introduzione dell'art. 230-*bis* c.c. sia da individuarsi in una proposta di legge presentata dall'onorevole Emilio Sereni il 24 ottobre 1964 il cui scopo era quello di modificare il coevo assetto giuridico della famiglia contadina, in modo che ciascun componente fosse posto in grado di partecipare in condizione di parità alla soluzione di tutti i problemi di impresa, e potesse così svolgere in pienezza il ruolo di lavoratore e produttore<sup>15</sup>.

Questa proposta non ebbe alcun seguito, ma fu significativa perché segno di quella tendenza ad eliminare la struttura rigidamente

---

<sup>14</sup> Gazzetta ufficiale 16 marzo 1957, n.70, regolamento alla legge sull'apprendistato n. 25/55.

<sup>15</sup> Cft. M. TANZI, *Impresa familiare: I) Diritto commerciale*, 1, *Enc.giur.it.*, Roma, 1989, 5; V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, Padova, 1985, p.8

gerarchica della famiglia coltivatrice, ad imitazione di quanto era successo nelle famiglie delle grandi città industriali<sup>16</sup>.

Eliminato questo isolato precedente, la nascita dell'impresa familiare si colloca nell'ambito delle discussioni che accompagnarono l'emanazione della riforma del '75.

Un primo intervento risale ad un disegno di legge del 1971, approvato dalla Commissione Giustizia della Camera dei Deputati, in cui si creava, una prima, timida, tutela del lavoro familiare e si inseriva la disposizione nell'ambito della disciplina della comunione dei beni fra coniugi.

Testualmente l'art. 55 del disegno di legge prevedeva: “quando nelle aziende a conduzione familiare prestano la loro attività altri componenti, costoro partecipano alla comunione in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto. Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo”<sup>17</sup>.

Il suddetto articolo fu fortemente criticato sia dai commentatori della riforma, che ne evidenziavano l'estrema genericità, ambiguità e incompletezza, sia dalle organizzazioni contadine tendenti ad una maggiore e precisa tutela della famiglia e dei partecipanti alla comunione.

---

<sup>16</sup> C.A.GRAZIANI, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*, in *Nuovo dir. agr.*, 1975, p. 199 ss.

<sup>17</sup> Tale disposizione, inserita nell'ambito della disciplina della comunione dei beni fra coniugi, costituiva un presupposto dell'azienda a conduzione familiare, cioè un'azienda nella quale prestavano la loro attività entrambi i coniugi e che proprio per questo fatto, entrava a far parte dei beni in comunione. C.A. GRAZIANI, *cit. supra*, p. 190 ss.

Nonostante le critiche, il progetto di legge passò all'esame della Commissione Giustizia del Senato, subendo però, notevoli modifiche<sup>18</sup>.

Un ulteriore intervento verso la regolamentazione del lavoro familiare si deve proprio all'iniziativa di un membro di tale Commissione, il senatore Luigi Carraro, fautore della separazione della disciplina del lavoro dei familiari in genere da quella della comunione dei beni fra coniugi. Grazie alla sua opera fu, infatti, possibile creare la fattispecie dell'azienda coniugale che, nell'ambito della comunione legale dei beni, comprendeva la gestione da parte di un coniuge dell'impresa dell'altro; dall'altro venne elaborata la fattispecie dell'azienda familiare, alla quale fu riservata un'apposita norma che avrebbe dovuto essere inserita nel codice civile come art. 2083-*bis* c.c.

In questa fase, inoltre, venne approvato un mutamento terminologico di grande importanza: dall'azienda familiare si passò all'impresa familiare.

La proposta del senatore Carraro passò all'esame della Commissione Giustizia in sede referente, e poi all'assemblea di Palazzo Madama, subendo diverse modifiche.

---

<sup>18</sup> Si deve all'iniziativa del L. Carraro, membro della Commissione stessa, nella seduta del 16 gennaio 1975, l'emendamento per la nuova sistemazione della materia, che ha portato, di conseguenza, alla separazione della disciplina del lavoro dei familiari da quella della comunione dei beni fra coniugi. È stata così creata, da un lato, la fattispecie azienda coniugale (art. 177, comma 1, lett. d) e comma 2 c.c. nov.) che, nell'ambito della comunione legale, comprende la gestione di un coniuge nell'impresa dell'altro e, dall'altra, l'azienda familiare (art. 89 l. 151/75), alla quale, invece, è stata riservata una norma apposita da inserirsi nel codice civile come art. 2083- *bis*. C.A. GRAZIANI, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*, cit., p. 199 ss.

Il passo decisivo verso il riconoscimento del lavoro familiare lo ritroviamo, appunto, nel 1975; la disciplina del lavoro familiare viene riportata nel Libro I del codice civile, andando a costruire un'apposita sezione del capo IV titolo IV, come art. 230-*bis* c.c.

Il legislatore, nell'introdurre tale istituto avrebbe recepito il diritto giurisprudenziale che aveva esteso la disciplina della comunione tacita familiare a ipotesi nuove.

### **1.1. Comunione tacita familiare**

È già stato affermato che l'origine della disposizione all'art. 230-*bis* c.c. viene ricollegata dalla dottrina all'istituto della comunione tacita familiare: essa sarebbe in parte frutto delle pressioni sul legislatore delle organizzazioni sindacali agricole le quali, per frenare la fuga dalle campagne, dovuta anche alla reazione dei giovani nei confronti di detto istituto (che assicurava una posizione di assoluta preminenza al capo famiglia e negava loro ogni possibile ingerenza nella conduzione dell'impresa agricola), spingevano per l'introduzione di una norma che superasse le consuetudini su cui si basava la comunione tacita familiare e tutelasse il lavoro e la partecipazione alle decisioni di tutti i membri della famiglia<sup>19</sup>.

I numerosi studi in tema di comunione tacita familiare, hanno mostrato come questo tipo di aggregazione, economica e familiare,

---

<sup>19</sup> C.M. BIANCA, *Regime patrimoniale della famiglia e attività d'impresa*, in *Il Diritto di Famiglia e delle Persone*, 1976, 3, p. 1240.

abbia origini molto antiche e sia un fenomeno conosciuto in differenti civiltà.

In Italia, in continuità con la scelta operata dal *Code Napoléon*, l'istituto non ha trovato alcun riconoscimento giuridico nel codice del 1865, rimanendo affidata la sua regolamentazione agli usi, diversi a seconda delle varie località.

I tentativi di creare un apposito capo all'interno del codice civile, hanno portato al semplice inserimento dell'art. 2140, nel libro V, alla fine delle disposizioni generali sull'impresa agricola. Articolo successivamente abrogato con l'introduzione della riforma del diritto di famiglia del 1975, e sostituito con la previsione di cui al terzo comma dell'art. 230-*bis* c.c., il quale, per la regolamentazione dell'istituto, si limita a rinviare agli usi.

La scelta di rimettere agli usi la disciplina della comunione tacita familiare trae origine dalla perplessità in merito alla convenienza di dettare una normativa puntuale con riguardo ad un fenomeno di cui era giudicata incerta l'esistenza e la sopravvivenza, e rispetto al quale la fonte consuetudinaria, sensibile alle esigenze locali, sembrava la più idonea ad assecondarne lo sviluppo<sup>20</sup>.

Altra profonda ragione del rinvio agli usi è da ricercare nella netta contrapposizione esistente nella realtà sociale tra la famiglia rurale, intesa come famiglia allargata della quale tendenzialmente fanno parte tutte le persone legate da vincoli di parentela o affinità, basata sulla compresenza di interessi economici e solidaristici, e la

---

<sup>20</sup> G.PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, in AA.VV. *Comm. cod. civ. Scialoja-Branca*, a cura di F. GALGANO, *sub art. 230-bis*, Bologna, 2004, p. 200.

famiglia civile nettamente legata alla proprietà e strutturata in funzione della conservazione del patrimonio<sup>21</sup>.

È proprio il modello collettivo di famiglia rurale, distante dalla logica individualistica delle codificazioni, che ha determinato la preferenza del legislatore a relegare questo fenomeno ai margini del diritto costituito.

Di conseguenza, le diverse modalità e la diversa ampiezza con cui il fenomeno si è manifestato nel tempo e nelle varie realtà locali, ha reso difficile l'elaborazione di una definizione giuridica dell'istituto.

Dottrina e giurisprudenza hanno gradualmente definito gli elementi essenziali di questa organizzazione spontanea individuati principalmente nell'appartenenza dei partecipanti ad una stessa famiglia, discendenti da un comune capostipite, che, vivendo "in comunione di tetto e di mensa", di lavoro e di interessi (di lucro e di perdite), esercitano l'agricoltura in comune su terre proprie e indivise o su terre altrui, contribuendovi col proprio lavoro e mantenendo unito il nucleo familiare e indivisi i beni comuni (che sono comuni per la provenienza ereditaria, oppure a seguito di acquisto in comunione o

<sup>21</sup> Quando si parla di famiglia, l'istituto fa riferimento ad una struttura familiare aperta in cui possono entrare nuovi membri e dal quale possono uscire gli originari partecipi. La forza di coesione del nucleo familiare sarebbe, quindi, costituita dall'interesse economico e morale di mutua assistenza nonché di conservazione e di gestione dei beni, che condurrebbe la famiglia ad organizzarsi per esercitare un'impresa e non semplicemente per raggiungere il normale scopo etico, cui è naturalmente preordinata. È proprio in omaggio allo specifico interesse perseguito che la comunione tacita può comprendere anche terzi estranei alla famiglia, legati a quest'ultima da una comunanza di vita e di lavoro. L'ipotesi più frequente è data dai figli illegittimi o dai trovatelli, affidati ai contadini e da loro allevati, a cui vengono estesi, come ricompensa per il lavoro prestato, i diritti dei membri della famiglia. Elemento centrale è lo spirito che anima l'effettiva partecipazione alla comunione, piuttosto che il formale grado di parentela. Cft. G.PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, cit, p. 208.

apporto dei singoli partecipanti) e, quasi sempre, con reciproca e totale mancanza di obbligo di rendiconto<sup>22</sup>.

Ulteriori elementi caratterizzanti l'istituto si ravvisano nella parità di trattamento tra i vari partecipanti, esplicatesi concretamente, appunto, nella comunione di tetto e mensa, che fa sì che il regime di vita dei vari membri sia sostanzialmente uguale; nel diritto di ognuno dei partecipanti di trarre dall'attività economica esplicata in comune il necessario per il proprio sostentamento; nella prestazione lavorativa dei suoi membri, a seconda delle capacità fisiche e tecniche di ognuno, correlata direttamente con i beni usufruiti in comune<sup>23</sup>.

La prestazione di lavoro, infatti, è un vero elemento costitutivo della comunione tacita familiare in quanto oltre a costituire una componente essenziale dell'aggregato familiare, rappresenta anche il presupposto e la misura per la partecipazione del singolo al cosiddetto patrimonio nuovo<sup>24</sup>.

La prestazione lavorativa trova la sua giustificazione nella particolare struttura nella quale la comunione stessa si articola e nel peculiare interesse al cui soddisfacimento la struttura medesima è istituzionalmente rivolta e può consistere nello svolgimento di svariate attività, tutte, comunque, concorrenti rispetto alla gestione comune del consorzio da realizzare sotto la direzione del capo.

La comunione tacita non esiste se i membri di una famiglia, pur conservando per necessità la comunione di tetto, non pongano più in

---

<sup>22</sup> G.GHEZZI, *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, cit, p. 241 ss.

<sup>23</sup> Cass., Sez. lav. 14 gennaio 1980, n. 337, in *Giur. it.*, 1981, I, 1, 405.

<sup>24</sup> Al momento dello scioglimento della comunione, viene in rilievo la distinzione tra capitale vecchio, ripartito in base alle norme di diritto successorio, e capitale nuovo (o accresciuto) diviso in modo proporzionale all'apporto dei singoli familiari lavoratori.

essere una reciproca collaborazione. Quindi, si può parlare di un vero dovere di prestare lavoro, assorbito nel più generale obbligo di conferire ogni utile conseguito con la propria operosità. Dovere di lavoro proporzionato alle attitudini, sesso ed età dei soggetti, escludendo il rapporto di lavoro subordinato tra il capo della comunione ed i membri della stessa.

Poiché il fine del consorzio consiste nel provvedere al sostentamento dei suoi membri attraverso l'attività economica organizzata, l'interesse tipico della comunione tacita familiare consiste, tra l'altro proprio in questa così accentuata componente economica, che è data dal polarizzarsi dell'attività intorno all'oggetto dell'esercizio (il fondo), sia dalla solidarietà quanto al mantenimento ed all'assistenza dei membri, sia infine dalla cura per la conservazione e l'accrescimento del patrimonio comune.

Scorrendo il testo dell'art. 230-*bis* c.c., appare evidente come l'istituto dell'impresa familiare nasca mutuando in parte la regolamentazione e la disciplina della comunione tacita ma, al tempo stesso, affonda le proprie radici nella sua inadeguatezza. Le consuetudini, ai tempi praticate, attribuivano ogni potere al capofamiglia e sancivano un trattamento deteriore della donna rispetto all'uomo; consuetudini che, ormai, non rispecchiavano i cambiamenti e le evoluzioni avvenute nel periodo successivo la seconda guerra mondiale.

Nonostante le numerose affinità tra i due tipi di rapporto, per esempio in relazione alla struttura associativa del gruppo, alla pacifica assenza di vincoli societari confrontabili con il contratto di società o alla disciplina della partecipazione, i due istituti, probabilmente,

perseguono due obiettivi differenti: la comunione tacita mira maggiormente alla tutela del nucleo familiare, mentre, diversamente, l'impresa familiare è volta alla tutela del lavoro dei familiari partecipanti.

Va, quindi, precisato che l'impresa familiare non esige la comunione di lavoro, tetto e mensa (propria della comunione tacita), caratteristica di rapporti tradizionali ormai superati od in via di superamento. Nell'impresa familiare il vincolo non è così penetrante, anche se alla base deve pur sussistere un rapporto di solidarietà familiare che la giustifichi. Ancora, secondo l'art. 230-*bis* c.c. la nozione di "familiare" è molto più ristretta rispetto a quella "illimitata" della comunione tacita, alla quale potrebbero partecipare anche estranei legati alla famiglia da un vincolo di semplice convivenza.

Infine, nella comunione tacita prevale il profilo della titolarità (si parla di proprietà collettiva); nell'impresa familiare quello della gestione, cui partecipano, seppure in posizione talora assai differenziata, tutti i familiari; e muta il criterio di divisione degli utili: dalla soddisfazione dei bisogni alla correlazione con il lavoro prestato<sup>25</sup>.

Delineato il rapporto tra i due istituti, si può affermare che la comunione tacita familiare conserva caratteristiche sue proprie che valgono a configurarla come istituto distinto, anche se legislativamente affine, dall'impresa familiare. Questa opinione è sostanzialmente condivisa anche dai giudici di legittimità, i quali, pur

---

<sup>25</sup>AA.VV. *Il diritto di famiglia*, (a cura di) T. Auletta, L. Buscaglia, M. Dogliotti, A. Figone in *Trattato di Diritto Privato*, diretto da M. Bessone, Parte V, L'impresa familiare, Torino, 2006, p. 278.

sostenendo la riconducibilità della comunione tacita nell'ambito dell'impresa familiare, mostrano piena consapevolezza circa le differenze strutturali esistenti tra le due figure<sup>26</sup>.

Inoltre, osservano i giudici che l'introduzione della comunione tacita familiare nell'ultimo comma dell'art. 230-*bis* c.c., relativamente al ricorso agli usi, non vale ad esonerare dette comunioni dalla regolamentazione generale contenuta nello stesso art. 230-*bis* c.c. e cioè non vale a renderle soggette agli usi e non alla legge; cosicché l'applicabilità alle comunioni anche degli usi vigenti in agricoltura non è elemento tale da determinare una diversa qualificazione della fattispecie<sup>27</sup>. La natura suppletiva della norma sarebbe stata enunciata in relazione agli altri rapporti, ma non con riguardo alla comunione tacita familiare. Ragion per cui, le norme consuetudinarie devono necessariamente cedere alle norme che disciplinano l'impresa familiare.

## **2. Art. 230-*bis* c.c.: origine e finalità della norma**

Il progresso culturale e sociale segnato dalla riforma del 1975, ha portato, nel nostro ordinamento, al riconoscimento del valore della prestazione lavorativa di un familiare svolta nell'ambito dell'impresa istituita con l'art. 230-*bis* c.c.

---

<sup>26</sup> Cass., Sez. Lav. 9 maggio 1978, n. 2242, *Foro it*, Rep. 1979, 152.

<sup>27</sup> Cass. 16 febbraio 1989, n. 921, in *Foro it*, 1989, I, 1488; Cass., 13 ottobre 1984, n. 5124, in *Giur.civ.*, 1985, I, 372.

Infatti, come precedentemente detto, le consuetudini che attribuivano ogni potere al capo famiglia erano ormai inadatte ai tempi e provocavano gravi conseguenze sociali, scoraggiando i giovani delle famiglie contadine dal partecipare all'attività economica del nucleo familiare.

Tale situazione, unita ad un dato sociologico di progressivo allentamento dei rapporti familiari, in sintonia con lo sviluppo della società industriale, segnò la crisi dell'agricoltura italiana e del corrispondente istituto, facendo emergere su più fronti la necessità di una disciplina del lavoro familiare.

Infatti, come già sottolineato precedentemente con l'istituto della comunione tacita familiare, la dottrina ha sottolineato come l'origine dell'impresa familiare sia prettamente "agraria"<sup>28</sup>, trovando la sua base principale nell'inadeguatezza del suddetto istituto; inoltre ha evidenziato come l'art. 230-*bis* c.c. intervenga innestando una fattispecie nuova, legata all'esistenza di un'impresa, che prende in considerazione sia l'ipotesi dell'attività di lavoro prestata nell'impresa familiare, sia quella del lavoro svolto nella famiglia, allorché parallelamente vi sia l'esercizio di impresa da parte del familiare beneficiario di detta prestazione lavorativa<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Questa origine "agraria", dell'art. 230-*bis* c.c. ha portato ad una formulazione della disposizione che risente dei problemi e delle istanze di quel mondo. In particolare cft: V. COLUSSI, voce *Impresa familiare*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.* VII, Torino, p. 174.

Cft. R. COSTI, *Lavoro e impresa nel nuovo diritto di famiglia*, Milano, 1976, p. 77. L'autore pone l'attenzione sulla necessità di "colmare una lacuna dell'ordinamento, definendo una serie di situazioni di fatto che si erano già prodotte, e disciplinarle conformemente alle regole che la prassi aveva già provveduto a darsi".

<sup>29</sup> M. DOGLIOTTI - A. FIGONE, *L'impresa familiare*, in AA.VV, *Il diritto di famiglia*, a cura di T. AULETTA, L. BUSCAGLIA, M. DOGLIOTTI, A. FIGONE, Vol. IV, II, Torino, 2004,

Secondo una prima ricostruzione, l'articolo rappresenterebbe uno dei più seri e risoluti tentativi di attuazione di un insieme di norme costituzionali, risoltesi fino ad allora in sterili enunciazioni di principio<sup>30</sup>, in particolare degli articoli 1 e 29 (che dichiarano la Repubblica fondata sul lavoro e sulla famiglia, come società naturale), dell'art. 3.2 (principio di uguaglianza sostanziale), dell'art. 4.1 (riconosce ad ogni cittadino il diritto al lavoro), degli articoli 35, 36 e 37 (tutelano i diritti fondamentali del lavoratore) e dell'art. 46 (sancisce il diritto del lavoratore alla collaborazione nella gestione dell'azienda).

In senso non difforme, altri<sup>31</sup> intendono pilastri della struttura normativa il rispetto della persona umana, il principio di uguaglianza, la promozione morale e sociale del lavoro, la salvaguardia dell'autonomia e dell'indipendenza economica del familiare che presta un'attività di lavoro nella famiglia, nonché le esigenze democratiche radicate nella coscienza dei cittadini per ogni settore della vita, incluso quello familiare. Secondo altri autori<sup>32</sup> si è cercato di proteggere e sanare situazioni di collaborazione ad un'attività imprenditoriale individuale, che ha titolo in un rapporto più o meno stretto di parentela o affinità con l'imprenditore, per cui il fondamento risiederebbe nella tutela del lavoro.

---

p. 350

<sup>30</sup> A. DELL'AMORE, *La prestazione di lavoro nell'impresa familiare*, in *Riv. Dir. lav.*, 1976, I, p. 15.

<sup>31</sup> C.A. GRAZIANI, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*, cit., p. 83

<sup>32</sup> V. PANUCCIO, *L'impresa familiare*, Milano, 1976, p. 50 ss; R. COSTI, *Lavoro e impresa nel nuovo diritto di famiglia* in *Quaderni giur. comm.*, 1976, p. 77.

Dottrina minoritaria<sup>33</sup>, ritiene che l'art. 230-*bis* c.c. prevede la tutela del lavoro del familiare nella famiglia e per la famiglia, a prescindere da un'impresa o da un'azienda.

Infine, non può essere tralasciata la tesi secondo cui la disciplina prevista dall'art. 230-*bis* c.c. vada vista come una norma posta a tutela unicamente del familiare collaboratore, nelle vesti di “contraente debole”, e non dell'imprenditore “egemone”, la cui protezione si risolverebbe in autotutela: solo in questo modo, infatti, si evidenzerebbero e valorizzerebbero nell'ambito del gruppo familiare gli elementi solidaristici, e si minimizzerebbero, viceversa i fini speculativi<sup>34</sup>.

I richiami operati dalla dottrina a tali norme appaiono accuratamente fondati dal momento che la norma in esame ha avuto l'effetto di eliminare la presunzione di gratuità del lavoro familiare, attribuendo così un'importante forma di tutela al lavoro della donna e facendo di conseguenza un notevole passo in avanti nell'attuazione del principio di parità tra i coniugi.

Il legislatore ha quindi voluto riconoscere come meritevole di tutela le comunità di lavoro familiare, traducendo in termini giuridici

---

<sup>33</sup> G. TAMBURRINO, *Il lavoro nella famiglia, nell'azienda e nell'impresa familiare a seguito della riforma*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1976, I, 2, p. 138-144. L'autore ritiene che l'art. 230-*bis* c.c., oltre a prevedere la classica posizione del familiare che svolge prestazione lavorativa presso l'impresa del familiare-imprenditore, la norma prevede anche la posizione generica del familiare che presta la sua attività continuativa di lavoro nella famiglia e per la famiglia, indipendentemente dall'esistenza di un'impresa: esempio classico sarebbe la prestazione di attività (normalmente domestica) da parte di figli o parenti conviventi non anche partecipanti all'impresa, o perché questa non c'è o perché non vi collaborano.

<sup>34</sup> M.C. ANDRINI, *Brevi note sulla soggettività giuridica dell'impresa familiare*, in *giurisprudenza commerciale*, 1977, I, p. 132 ss.

quelle posizioni spettanti in un'impresa ai familiari-lavoratori e qualificando giuridicamente questo loro comportamento produttivo.

Il suddetto riconoscimento del legame fra lavoro e *status*, a differenza di quanto avveniva nella comunione tacita familiare, corrisponde adesso ad una nuova rilevanza del momento economico della famiglia, nel quale la tensione fra le due esigenze di tutela, del gruppo e del singolo, viene solo in parte soddisfatta dalla normativa in esame: quanto alla protezione apprestata per il gruppo, inteso come insieme di interessi individuali accomunati dall'identico scopo produttivo, questa non è stata realizzata appieno; dall'altro lato, invece, la tutela del singolo è assicurata, non solo nella sua componente economica, ma anche in quella più profonda e nascosta del diritto alla dignità della persona<sup>35</sup>.

Indipendentemente dagli esiti raggiunti, non si può pertanto disconoscere la grande importanza dell'art. 230-*bis* c.c.: attraverso questa disposizione, infatti, il lavoro familiare è entrato nel campo del diritto del lavoro, assumendo una precisa connotazione di onerosità. In tal modo, la legge è penetrata all'interno della famiglia che lavora individuando diritti e doveri là, dove, in precedenza, vigeva la regola della gratuità affettiva, sostituita così dalla solidarietà familiare connessa al principio di uguaglianza<sup>36</sup>.

La norma si articola in due parti: nella prima (primi tre commi), il legislatore ha delineato la posizione del familiare partecipe nell'impresa, cosicché, dal punto di vista della componente soggettiva,

---

<sup>35</sup> M. DAVANZO, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia*, Padova, 1981, p. 57.

<sup>36</sup> G. GHEZZI, *Ordinamento della famiglia, impresa familiare e prestazione di lavoro*, in *Riv. dir. agr.*, 1980, p. 1535 ss.

vengono identificati, per interazione, il singolo ed il gruppo, la parte e l'insieme. Nella seconda parte (comma quarto e quinto), invece, il riformatore ha recuperato il concetto di impresa come organizzazione aziendale e ha dettato i criteri per garantire l'unità dei beni e dei rapporti<sup>37</sup>.

I primi due commi dell'articolo contengono la disciplina dei diritti spettanti ai familiari che prestino, in modo continuativo, la propria attività di lavoro.

Sono previste due ipotesi di lavoro familiare: il lavoro prestato in modo continuativo nell'impresa familiare; il lavoro prestato non nell'impresa ma nella famiglia (per esempio il lavoro domestico). In entrambi i casi il familiare ha diritto al mantenimento, secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli incrementi di azienda, nonché all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Quando il familiare presta la propria attività nell'impresa, oltre a tutti i diritti che avrebbe se lavorasse solo in famiglia, partecipa alle decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi, la gestione straordinaria, gli indirizzi produttivi, la cessazione dell'impresa.

La partecipazione agli utili dell'azienda investe non solo gli utili ma anche i beni che vengono acquistati con quelli, e si estende agli stessi incrementi dell'azienda, ivi incluso l'avviamento, che costituisce una qualità di quest'ultima; la misura del suddetto diritto di partecipazione, infine, varia in proporzione alla qualità e quantità del lavoro che ogni familiare presti nell'impresa.

---

<sup>37</sup> M.A. GRAZIANI, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*, cit., p. 61 ss.

In tema di gestione, la seconda parte del primo comma, con riguardo al potere di adozione delle decisioni imprenditoriali vertenti su determinate materie, attribuisce la relativa competenza al gruppo dei familiari, la cui volontà, in caso di disaccordo, deve essere assunta a maggioranza dei voti. Oggetto tassativo di tali delibere sono l'impiego degli utili e degli incrementi, la gestione straordinaria, gli indirizzi produttivi, nonché la cessazione dell'impresa stessa.

Sulla scorta dell'art. 37 della Costituzione, il secondo comma dell'art. 230-*bis* c.c. consacra l'equivalenza del lavoro della donna a quello dell'uomo, intesa solo come parità delle mansioni esplicate, poiché è sempre possibile, se non auspicabile, una differenziazione quantitativa.

Nella seconda parte dell'art. 230-*bis* c.c., il quarto comma si occupa nuovamente del diritto di partecipazione, non più sotto il profilo del contenuto, ma con riguardo alle caratteristiche. Viene stabilita, così, la sua intrasferibilità, cui può derogarsi solo in presenza di due condizioni: la prima è prevista dal 3° comma e consiste nel fatto che il diritto di partecipazione possa essere trasferito solo a favore di altri familiari; la seconda condizione, invece, prevede che il trasferimento della partecipazione venga deliberato all'unanimità dei collaboratori all'impresa. Per quanto concerne la liquidazione del menzionato diritto, la seconda parte del 4° comma ammette che possa essere effettuata in denaro nel caso di cessazione, per qualsiasi causa, della prestazione di lavoro da parte del familiare.

L'ultimo comma, infine, sostituisce l'abrogato art. 2140 c.c., ribadendo il principio della disciplina usuale riservata alle comunioni tacite familiari nell'esercizio dell'agricoltura, limitandosi ad

aggiungere, però, che le consuetudini non devono contrastare con la normativa dettata per l'impresa familiare.

### **3. Carattere residuale e imperativo dell'impresa familiare**

L'*incipit* dell'art. 230-*bis* c.c. ("salvo che non sia configurabile un diverso rapporto") evidenzia in modo preciso la volontà di tutelare, anche all'interno della comunità familiare, la libera esplicazione dell'autonomia negoziale e, mettendo in risalto il carattere residuale dell'impresa familiare, esclude l'operatività della norma qualora le parti abbiano, espressamente o tacitamente, regolato diversamente il loro rapporto.

Infatti, se la *ratio* sottesa alla norma viene individuata nell'esigenza di fornire una tutela al prestatore di lavoro, impedendo che la comunità familiare possa dare origine e copertura a situazioni di sfruttamento<sup>38</sup>, si spiega agevolmente il venir meno della disciplina sull'impresa familiare quando l'imprenditore e il familiare convengano liberamente la disciplina del rapporto tra di essi intercorrente.

L'impresa familiare, per tali ragioni, si rivela essere una figura giuridica residuale, poiché ricorre solo quando le parti non abbiano dato, espressamente o tacitamente, una diversa configurazione tipica

---

<sup>38</sup> Cass., Sez.lav., 25 luglio 1992, n. 8959, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1993, I, 408. La disciplina dettata per l'esclusione del socio dalla società semplice dall'art. 2287 cod. civ. trova applicazione per l'impresa collettiva appartenente per quote (uguali o diverse) a più persone ma non per l'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* c.c., che appartiene sempre al suo titolare, mentre i familiari partecipanti hanno diritto solo ad una quota degli utili.

al loro rapporto (ad esempio, lavoro subordinato, società, lavoro autonomo, ecc...)³⁹.

Ma l'utilizzo di un diverso strumento negoziale per regolare il rapporto lavorativo, potrebbe porsi in conflitto con le finalità perseguite dalla norma in esame traducendosi nella elusione della disciplina all'art. 230-*bis* c.c. e causando, di conseguenza, una riduzione delle tutele del familiare-lavoratore.

Non è, infatti, ammissibile che la disciplina negoziale risulti meno favorevole per il familiare-lavoratore e che sia di fatto elusiva della regolamentazione posta all'art. 230-*bis* c.c. Situazioni simili prevedono la prevalenza dell'art. 230-*bis* c.c., comparando globalmente gli istituti e non isolando specifici aspetti della disciplina legale (*ex art. 230-*bis* c.c.*) per, poi, raffrontarli con quelli della disciplina applicabile al tipo contrattuale voluto dalle parti nell'esercizio della loro autonomia⁴⁰.

Un'opinione, sostenuta in dottrina, ritiene non sia possibile riconoscere al familiare una posizione semplicemente peggiore rispetto a quella attribuitagli dall'art. 230-*bis* c.c.⁴¹; ciò non potrebbe avvenire né direttamente, attraverso il disconoscimento o la limitazione dei diritti riconosciuti dalla norma, né indirettamente con l'adozione di uno schema negoziale diretto a frodare tali diritti. Quindi, la disciplina rivestirebbe carattere imperativo salvo che il diverso titolo, su cui la prestazione si fonda, consista in un contratto di società, di associazione in partecipazione, di lavoro subordinato,

---

³⁹ La natura residuale e suppletiva è stata confermata dalla giurisprudenza: Cass., Sez. lav., 9 giugno 1983, n. 3948, in *Giust. Civ.*, 1983, I, 2625.

⁴⁰ G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit., p. 9 ss.

⁴¹ G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 518.

parasubordinato o lavoro autonomo e salvo l'accertamento, in concreto, che la costituzione di tali rapporti non sia avvenuta al fine di eludere l'applicazione della norma<sup>42</sup>.

Di conseguenza, la constatata presenza di un rapporto societario e di lavoro subordinato non può non condurre ad escludere l'applicabilità della disciplina dell'impresa familiare.

Il rapporto di impresa familiare si estrinseca secondo modalità assolutamente differenti tanto da quello societario tanto da quello di lavoro subordinato, di modo che ciò che assume rilievo ai fini della disciplina applicabile è il riscontro, ovviamente ad opera del giudice cui compete l'attività di qualificazione, del concreto atteggiarsi del rapporto intercorso tra i familiari. La natura inderogabile della norma sull'impresa familiare viene in considerazione solo all'esito di questo riscontro e sempre che si sia, in concreto, accertata l'esistenza di un'impresa familiare. La norma di cui all'art. 230-*bis* c.c. assume pertanto carattere imperativo solo allorquando le parti non abbiano dato, anche mediante *facta concludentia*, una diversa regolamentazione al rapporto tra di esse intercorrente<sup>43</sup>. Accertata la presenza di un rapporto di impresa familiare, non è pertanto consentito ai familiari di derogare, (in *pejus*), alle prerogative legislativamente riconosciute ai partecipanti<sup>44</sup>.

La dottrina, in maniera abbastanza uniforme, ha sempre affermato il carattere inderogabile della disciplina, nonostante alcune

<sup>42</sup> Si pensi, ad esempio, al caso di un contratto di associazione in partecipazione che, al fine di escludere il diritto al mantenimento, ovvero i poteri gestori, prevede soltanto il diritto ad una quota di utili proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato.

<sup>43</sup> Cass., Sez. lav., 23 febbraio 1995, n. 2060, in *Società*, 1995, 1046.

<sup>44</sup> L. BALESTRA, *Attività d'impresa e rapporti familiari*, Padova, 2009, p. 141.

isolate opinioni contrarie<sup>45</sup>. Infatti, vi è stato chi, ricercando l'esatta individuazione del significato normativo da attribuire all'*incipit* iniziale, ritiene che la norma in questione si limiterebbe a precisare che, se non sono presenti i presupposti per l'applicazione di una diversa disciplina, il lavoro familiare prestato deve essere regolato dalle norme dettate per l'impresa familiare<sup>46</sup>. Altre tesi si spingono persino oltre: partendo dal presupposto che la normativa sull'impresa familiare attribuisce una tutela più intensa rispetto a quella prevista per il lavoro subordinato, affermano che l'operatività dell'art. 230-*bis* c.c. non può essere esclusa dalla presenza di un qualsiasi rapporto tipico, fra cui, appunto, il contratto di lavoro subordinato<sup>47</sup>.

Tali opinioni non sono condivise dalla dottrina prevalente, in quanto così si finirebbe per attribuire alla norma una portata diversa ed ulteriore rispetto a quella esplicitata dalla sua lettera, e si rischierebbe di compromettere gravemente l'autonomia privata<sup>48</sup>: il carattere inderogabile dell'art. 230-*bis* c.c. è previsto, infatti, in funzione del massimo rispetto della libertà dei singoli, con la conseguenza che, ove le parti formalizzino il loro rapporto con il ricorso schemi contrattuali, deve escludersi la configurabilità dell'impresa familiare.

Anche la giurisprudenza riconosce funzione residuale o suppletiva all'art. 230-*bis* c.c., diretto ad apprestare una tutela minima

---

<sup>45</sup> V. COLUSSI, *Impresa familiare*, cit., p. 177; V. PANUCCIO, *L'impresa familiare*, cit., p. 201 ss.

<sup>46</sup> COSTI, *Lavoro e impresa nel nuovo diritto di famiglia*, Milano, 1976, p.102 ss.

<sup>47</sup> A. LIMBERTINI, *Sull'impresa familiare e sull'inderogabilità dell'art. 230-*bis* c.c.*, in *L'impresa nel nuovo diritto di famiglia*, a cura di A. Malsano, Napoli, 1977, p. 121 ss.

<sup>48</sup> A. DI FRANCA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 59.

ed inderogabile a quei rapporti che si svolgono negli aggregati familiari, rapporto definiti associativi anziché di scambio<sup>49</sup>.

In altre occasioni, del resto, i giudici di merito hanno ribadito che la tutela sussidiaria ma inderogabile, dell'art. 230-*bis* c.c., si applica a quei rapporti di lavoro ricondotti, in passato, ad una *causa affectionis vel benevolentiae* o ad un contratto innominato di lavoro gratuito: la nuova norma, pertanto, non sarebbe invocabile per quelle fattispecie che si estrinsecano in un'attività economica produttiva, alla quale partecipano i componenti della famiglia, qualora trovassero il loro fondamento in un diverso negozio giuridico<sup>50</sup>, sia di lavoro subordinato<sup>51</sup>, sia societario<sup>52</sup>.

### **3.1 Elementi differenziali rispetto ad altri istituti**

Nell'ampia categoria del lavoro familiare possono individuarsi, oltre all'impresa familiare, ulteriori istituti in qualche misura contigui che potrebbero escludere l'esistenza della stessa: il lavoro subordinato familiare, la comunione, l'associazione, l'associazione in

---

<sup>49</sup> Cass., Sez.civ., 8 aprile 1981, n. 2012, in *Giur. Civ.*, 1982, II, 127.

<sup>50</sup> Cass., 9 giugno 1983, n. 3948, in *Giur. civ.*, 1983, I, 2625. Nell'impresa familiare non è configurabile una retribuzione in senso tecnico giuridico, la quale è incompatibile con il riferimento all'entità dei risultati conseguiti, cui è commisurato il diritto di partecipazione del componente l'impresa familiare, ed è necessariamente indipendente da tali risultati, atteso il principio della proporzionalità e sufficienza che la caratterizza nel lavoro subordinato (artt. 2099 cod. civ. e 36 Cost.).

<sup>51</sup> Trib. Roma, 5 febbraio 1990, in *Giur. it.*, 1990, I, 2, p. 691.

<sup>52</sup> Cass., 26 giugno 1984, n. 3722, in *Giur. civ.*, 1984, I, 2746, con nota di M. Finocchiaro. Si ritiene necessario il requisito della convivenza tra i partecipanti.

partecipazione, la società, l'impresa coniugale e la comunione tacita familiare, precedentemente affrontata.

*- Il lavoro subordinato*

I rapporti tra familiari con riguardo all'espletamento dell'attività lavorativa, in ragione dell'intensità del legame affettivo di cui sono permeati, ben difficilmente saranno riconducibili all'alveo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro<sup>53</sup>.

È indiscutibile che per il familiare che presta lavoro secondo l'art. 230-*bis* c.c. non può parlarsi di retribuzione in senso tecnico giuridico, in quanto incompatibile ed indipendente dai risultati conseguiti, ed inoltre principio della retribuzione sufficiente proprio e caratteristico del rapporto di lavoro subordinato non trova applicazione nella disciplina dell'impresa familiare.

In entrambi gli istituti la prestazione di un'attività lavorativa deve essere svolta con carattere di continuità; ed è questa la matrice comune che emerge ponendo a raffronto la definizione risultante dall'art. 230-*bis* c.c. e dall'art. 2094 c.c. Anche quest'ultima disposizione, nel definire il prestatore di lavoro subordinato, parla di collaborazione nell'impresa mediante la prestazione di lavoro. Quindi l'elemento differenziale risiede nel tipo di collocazione del prestatore, familiare e subordinato, nell'ambito dell'impresa.

---

<sup>53</sup> Qualora le parti decidessero di governare la predetta attività connotandola secondo il vincolo di subordinazione, non v'è dubbio che verrebbero meno le esigenze di protezione che sono alla base dell'impresa familiare, attraverso cui la disciplina si è inteso apprestare un rimedio nei confronti di quelle situazioni sfortunate di tutela a causa della omessa regolamentazione ad opera delle parti.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato la collocazione del prestatore corrisponde ai principi enunciati dall'art. 2094 c.c. (“alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”); sussiste quindi quel tipico potere di conformazione del datore di lavoro che specifica in concreto il contenuto della prestazione lavorativa.

Invece nell'impresa familiare la collocazione del prestatore è connotata da un significativo coinvolgimento nella gestione dell'impresa essendo al familiare attribuiti poteri decisionali di cogestione, che sono di norma incompatibili con lo schema del rapporto di lavoro subordinato.

Quando poi il coinvolgimento del familiare nella gestione dell'impresa raggiunge un livello più persuasivo perché esteso anche alla gestione ordinaria, allora si transita nella diversa fattispecie del rapporto associativo (società di persone), pur apportando alla società la loro prestazione lavorativa<sup>54</sup>.

Quindi, considerato che la collaborazione all'impresa mediante la prestazione di attività lavorativa connota tutte e tre le ipotesi (impresa familiare, rapporto di lavoro subordinato, società di persone su base familiare), sono le modalità della partecipazione ed il maggiore, minore o nullo coinvolgimento nella gestione dell'impresa a distinguere le singole fattispecie.

#### *- Comunione*

Analogo discorso può condursi per la comunione. La partecipazione agli utili e agli incrementi dell'azienda, compreso

---

<sup>54</sup> Cft: L. BALESTRA, *Attività di'impresa e rapporti familiari*, cit, p. 140.

l'avviamento, stabilisce un indubbio punto di contatto con la comunione di godimento (art. 2248 c.c.). Interessanti differenze le ritroviamo in materia di amministrazione e soprattutto in materia patrimoniale, infatti per esempio nella comunione legale la divisione dei beni della comunione legale si effettua ripartendo in parti uguali l'attivo ed il passivo. Ben diverso è il regime patrimoniale nell'impresa familiare. L'amministrazione ordinaria spetta all'imprenditore e l'amministrazione straordinaria non è congiuntiva, come per la comunione, ma a maggioranza.

Inoltre, la partecipazione patrimoniale nell'impresa familiare non è in parti uguali, ma in proporzione alla quantità e qualità del lavoro ed il diritto di partecipazione è incedibile.

*- Associazione; Associazione in partecipazione*

La differenza tra associazione e impresa familiare è da ricondurre a quella più generale dalla società e dalla impresa.

L'art. 230-bis c.c. legittima l'affermazione che l'attività di impresa debba avere il necessario carattere dell'economicità, incompatibile con la figura dell'associazione. Anche il regime dei diritti del familiare sugli acquisti, al momento della cessazione delle sue prestazioni lavorative, acuisce la differenza tra i due istituti<sup>55</sup>.

Tra l'ipotesi del lavoro subordinato e quello dell'impresa collettiva si inserisce l'associazione in partecipazione (art. 2549 c.c.), in cui l'imprenditore associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili dell'impresa verso il corrispettivo di un

---

<sup>55</sup> V. PANUCCIO, *L'impresa familiare*, cit., p. 16.

determinato apporto. Ed è proprio questa collocazione intermedia che rende i due istituti assai contigui allorché, come afferma la giurisprudenza<sup>56</sup>, l'apporto dell'associato consista in una prestazione lavorativa. Infatti, come nell'impresa familiare, l'associato non è contitolare dell'impresa, che rimane nell'esclusiva titolarità dell'imprenditore associante, ed è parimenti escluso dalla gestione della stessa, salvo il diritto al rendiconto; altresì può essere esonerato dalla partecipazione alle perdite, esonero che costituisce, la regola per il familiare prestatore nell'impresa familiare<sup>57</sup>.

Né sembra configurabile un'associazione in partecipazione per quei familiari che prestano la loro attività di lavoro nella famiglia. Ciò sarebbe possibile ove fosse legittimo discriminare nell'ambito dei partecipanti all'impresa familiare in relazione ai due titoli di acquisto di tale qualità, previsti dalla prima parte dell'art. 230-*bis* c.c., e ancor più potesse distinguersi il momento genetico dell'acquisizione del titolo alla partecipazione, dei momenti successivi, tra cui quello relativo alle decisioni sulla gestione.

---

<sup>56</sup> Cass., Sez. civ. II, 19 febbraio 1993, n. 2016, in *Riv. Dir. comm.*, 1996, II, 25: l'apporto dell'associato può consistere anche in una prestazione di attività lavorativa.

Cass., Sez. lav., 9 novembre 1992, n. 12052, in *Dir. lav.*, 1993, II, 150: il contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato si distingue dal contratto di lavoro subordinato con retribuzione collegata agli utili dell'impresa in quanto mentre il primo comporta l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante e l'esistenza di un rischio di impresa, il secondo implica un effettivo vincolo di subordinazione, più ampio del generico potere dell'associante di impartire direttive ed istruzioni al cointeressato dell'impresa.

<sup>57</sup> G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit., p. 20.

- *Società*

L'ipotesi della società tra familiari differisce in diversi punti rispetto alla disciplina prevista dall'art. 230-*bis* c.c.

Infatti nell'impresa familiare vi è una mera collaborazione del familiare prestatore alla stessa; la società invece si caratterizza per l'esercizio in comune di un'attività economica allo scopo di dividerne gli utili mediante il conferimento di beni e servizi e quindi mediante il conferimento della stessa attività lavorativa.

Elemento decisivo riguarda la gestione individuale dell'impresa familiare e la gestione collettiva della società di persone rendendo i soci responsabili anche per le obbligazioni esterne della società, e quindi anche alle perdite.

- *L'impresa coniugale*

Il primo comma dell'art. 177, lett. *d*), disciplina gli effetti di una gestione comune di impresa, e cioè dell'esercizio comune di un'impresa da parte dei coniugi. L'impresa coniugale è espressione del regime di comunione legale, da cui può prescindere l'impresa familiare; l'azienda è gestita in comune dai coniugi, mentre nell'impresa uno dei coniugi potrebbe essere mero collaboratore dell'attività imprenditoriale dell'altro. È vero tuttavia che la partecipazione di soli coniugi alla gestione d'impresa non è prevista come causa di esclusione dalla disciplina dell'art. 230-*bis* c.c., e allora si potrebbe ritenere che il primo comma dell'art. 177 c.c., lett. *d*) riguardi soltanto la titolarità del diritto sull'azienda coniugale, e l'art.

230 *bis* c.c., disciplini invece il momento gestionale. In ogni caso se si ritenesse tale norma inapplicabile al caso di cogestione tra i coniugi, essa opererebbe comunque in relazione ad altri eventuali familiari collaboratori dell'impresa<sup>58</sup>.

#### **4. La problematica della qualificazione giuridica**

Il silenzio del legislazione in merito alla qualificazione giuridica dell'impresa familiare ha fatto sì che la norma si presentasse agli interpreti come uno schema aperto, suscettibile di essere riempito di contenuti diversi, spesso contrastanti, a seconda degli interessi giudicati maggiormente meritevoli e, dunque, prevalenti<sup>59</sup>.

Gli interpreti si sono attestati su due indirizzi contrapposti, a seconda della propensione a rintracciare nell'impresa familiare una struttura plurisoggettiva oppure individuale. L'adesione alla prima o alla seconda tesi comporta conseguenze notevolmente differenti per esempio in ordine ai rapporti esterni, alla responsabilità per le obbligazioni assunte e i debiti contratti nell'esercizio dell'impresa o al tipo di diritto (reale o di credito) vantato dai partecipanti.

I sostenitori della natura collettiva<sup>60</sup>, giustificandola in base ai principi di partecipazione egualitaria e solidaristica quali punti cardine della riforma del diritto di famiglia del 1975, riconoscono al gruppo

---

<sup>58</sup> M. DOGLIOTTI - A. FIGONE, *L'impresa familiare*, cit, p. 295.

<sup>59</sup> L. BALESTRA, *Origine della norma e derogabilità della relativa disciplina*, cit., p. 482.

<sup>60</sup> In particolare C.A.GRAZIANI, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*; cit., il quale successivamente rivide la sua posizione.

una sua rilevanza esterna, con conseguente assunzione di responsabilità nei confronti dei terzi e con titolarità delle situazioni giuridiche inerenti all'impresa stessa, compresa la soggezione di tutti i familiari alla procedura fallimentare.

L'efficacia esterna delle decisioni dei familiari consente un ampliamento dei loro diritti traducendosi, in particolare, nella contitolarità dell'impresa ma, di contro, comporta un peggioramento della posizione del familiare-lavoratore in ragione delle conseguenze di tipo patrimoniale cui può incorrere. Infatti, ogni partecipante acquista la qualifica di imprenditore ed è responsabile per le obbligazioni assunte nell'esercizio dell'attività imprenditoriale.

Anche i primi orientamenti giurisprudenziali, sia di merito sia amministrativi e tributari, erano volti a riconoscere all'impresa familiare la natura collettiva; i familiari-lavoratori venivano considerati come "coimprenditori"<sup>61</sup> e l'attenzione era puntata

<sup>61</sup> Una prima pronuncia risale al 1976 (C. Stato, 11.02.1976 n. 89 in *Foro. It.*, 1977, III, 708) relativamente alla richiesta di chiarimenti da parte degli istituti di credito agrario. Richieste che indussero il Ministero del Tesoro a ricorrere al Consiglio di Stato, affinché, nella sua veste di supremo organo di consultazione giuridico-amministrativa dello Stato, fornisse un parere sulla questione. Qualora, infatti, si attribuisse natura collettiva all'impresa familiare, gli istituti finanziatori, ai fini della concessione dei prestiti, dovrebbero far riferimento non più alla sola richiesta di finanziamento, ma altresì verificare la sussistenza del richiedente dei poteri rappresentativi l'impresa familiare nonché l'esistenza di una deliberazione favorevole del gruppo. Il Consiglio di Stato, ha sostenuto la riconducibilità del fenomeno ai principi generali, previsti da codice civile, in tema di gestione collettiva d'azienda, affermando che dalla formulazione dell'art. 230-bis c.c. si desume l'inesistenza di un titolare che da solo abbia la rappresentanza dell'impresa, ma richiede la partecipazione di tutti i familiari nell'indirizzo dell'impresa e negli atti di straordinaria amministrazione.

Una seconda pronuncia, qualche anno più tardi, risale alla Corte d'appello di Ancona (App. Ancona, 10.7.81, in *Nuovo dir. agr.*, 1982, 219) con una sentenza che ha offerto lo spunto per una rivisitazione dell'istituto della comunione tacita familiare alla luce del suo accorpamento nell'art. 230-bis c.c..

I giudici in quell'occasione rilevarono come la comunione tacita avesse perduto la sua struttura gerarchica per assumerne una più democratica. Infatti i poteri del

soprattutto sulla rilevanza giuridica delle decisioni adottate a maggioranza dai familiari.

Riguardo, invece, la soggezione o meno di tutti i familiari alla procedura fallimentare, i giudici del Tribunale di Rovereto<sup>62</sup>, promuovendo la natura collettiva dell'impresa familiare e quindi la soggezione indistinta di tutti i familiari alla procedura fallimentare, affermarono che “sarebbe ingiusto ed anche sospetto di incostituzionalità (*ex art. 3 Cost.*) che, mentre tutti i componenti concorrono su un piano di uguaglianza alla formazione della volontà dell'impresa facendone propri i benefici, soltanto uno di essi deve sopportare le relative responsabilità verso i terzi e verso l'ordinamento”.

Ma i sostenitori della tesi individualistica rifacendosi soprattutto al dato testuale della norma al quarto comma, affermano che le intenzioni del legislatore erano di concedere al familiare-lavoratore la gestione straordinaria e limitata ad alcuni ambiti, escludendo la gestione ordinaria<sup>63</sup>. Al riguardo si è rimarcato, infatti, che la gestione ordinaria può competere solo a chi vi ha titolo in forza dell'organizzazione e dell'esercizio dell'impresa, cioè in forza della posizione di imprenditore. La visione collettiva, di conseguenza,

---

familiare imprenditore troverebbero una oggettiva limitazione in quegli atti che vengono attribuiti all'assemblea dei componenti la comunità stessa.

<sup>62</sup> Trib. Rovereto, 10 luglio 1987, in *Riv. dir. comm.*, 1990, II, 317. Sentenza ritenuta eversiva da V. PANUCCIO in voce *Impresa familiare*, in *Enc.de.dir. Aggiornamento*, IV, p.684

<sup>63</sup> Inoltre la gestione straordinaria è solo decisionale, non anche operativa all'esterno, non risultato in tal modo, concreta sul piano dell'effettività. Cft.: PANUCCIO, cit *supra*.

indebolisce la posizione dell'imprenditore, addossando i rischi di gestione a tutti i partecipanti.

Fu proprio questo uno dei motivi principali che spinse i giudici di legittimità<sup>64</sup>, dopo qualche anno, a rivedere e cassare la sentenza del Tribunale di Rovereto, i quali affermarono che l'intento del legislatore non era la creazione di una società tra i membri della famiglia, ma la tutela dei soggetti più deboli del gruppo nei confronti di chi costituisce il vero ed unico gestore dell'impresa.

La preoccupazione di evitare una vera e propria ingiustizia sociale, da parte dei giudici di Rovereto, venne ritenuta infondata dai giudici di legittimità alla luce di un'attenta riflessione di quello che era stato l'intento del legislatore del 1975 nella costruzione dell'istituto.

Alla luce di ciò si può affermare che con l'art. 230-*bis* c.c. il legislatore ha inteso disciplinare unicamente la prestazione di lavoro svolta negli aggregati familiari, in passato ricondotta all'*affectio*

---

<sup>64</sup> Cass., Sez. civ., 27 giugno 1990, n. 6559, *Nuova giur.civ.comm.*, 1991, I, 67. "Nell'ambito dell'istituto dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis*, c.c., caratterizzato dall'assenza di un vincolo societario e dall'insussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra i familiari e la persona del capo (quale riconosciuto dai partecipanti in forza della sua anzianità e/o del suo maggiore apporto all'impresa stessa), vanno distinti un aspetto interno, costituito dal rapporto associativo del gruppo familiare quanto alla regolamentazione dei vantaggi economici di ciascun componente, e un aspetto esterno, nel quale ha rilevanza la figura del familiare-imprenditore, effettivo gestore dell'impresa, che assume in proprio i diritti e le obbligazioni nascenti dai rapporti con i terzi e risponde illimitatamente e solidalmente con i suoi beni personali, diversi da quelli comuni e indivisi dell'intero gruppo, anch'essi oggetto della generica garanzia patrimoniale di cui all'art. 2740 c.c.; ne consegue che il fallimento di detto imprenditore non si estende automaticamente al semplice partecipante all'impresa familiare".

*familiaris*, senza con ciò voler incidere sulla disciplina dei rapporti esterni e sulla titolarità dell'impresa, che rimane individuale.

L'attenzione, quindi, deve essere spostata sugli elementi di novità ravvisabili nella disciplina, in particolare nel modo originale con il quale il legislatore ha disciplinato la prestazione lavorativa, ricorrendo per la sua remunerazione all'attribuzione di una serie di diritti patrimoniali-amministrativi ai familiari, piuttosto che alla retribuzione in senso tecnico nonché alle garanzie tipiche del rapporto di lavoro subordinato, in ragione della stretta inerenza della prestazione di lavoro al rapporto familiare esistente tra le parti.

L'attribuzione di diritti patrimoniali al familiare-lavoratore costituisce il frutto del mutato atteggiamento del legislatore al cospetto di tali prestazioni, in connessione con l'evoluzione sociale della concezione della famiglia, che sempre più tende ad identificarsi nella famiglia di tipo nucleare. Tale attribuzione, di conseguenza, risulta strumentale alla realizzazione della tutela prevista dalla norma a garantire una partecipazione paritaria nell'impresa.

Quindi, dopo varie oscillazioni, a partire dagli anni Ottanta le decisioni dei giudici si sono progressivamente assestate nel riconoscimento della natura individuale dell'impresa familiare, orientamento interpretativo dominante, non solo in giurisprudenza<sup>65</sup> ma anche in dottrina.

---

<sup>65</sup> Corte Cost., 25 novembre 1993, in *Foro. It.*, 1994, I, 693: la Corte Costituzionale, in una delle sue ultime sentenze in materia, ha affermato che l'impresa familiare si caratterizza "come istituto associativo del tutto particolare (...) tale da escludere (...) nei rapporti esterni la presenza di un vincolo societario suscettibile di estendere la responsabilità gestionale al di là della figura del familiare imprenditore.

Infatti a livello dottrinale il problema della qualificazione giuridica ha seguito, in un certo senso, le stesse sorti del dibattito giurisprudenziale.

Secondo una prima ricostruzione, parte della dottrina considerava l'impresa familiare come una "coimpresa, o una società *ex lege*, o un'impresa collettiva non societaria; i familiari pertanto sarebbero coimprenditori o soci; successivamente la dottrina maggioritaria seguì l'orientamento giurisprudenziale definitivo sulla natura individuale, seppur a struttura associativa o plurisoggettiva interna<sup>66</sup>.

Tale conclusione si ricava direttamente dalla *ratio* della legge di riforma: infatti se l'art. 230-*bis* c.c. tenta di difendere i soggetti in precedenza privi di tutela, sarebbe contraddittorio far gravare su di essi una responsabilità illimitata<sup>67</sup>.

A conferma della tesi individuale è interessante notare come l'art. 230-*bis* c.c. non menziona il titolare dell'impresa ma menziona ripetutamente i familiari.

La presenza presupposta di un titolare, al quale si contrappongono i collaboratori familiari, si deduce in primo luogo dal fatto stesso che a costoro siano attribuiti diritti di ordine patrimoniale e amministrativo da far valere, ovviamente, verso un altro soggetto, appunto il titolare; inoltre dal fatto che l'individuazione dei familiari diversi dal coniuge, che collaborano nell'impresa, viene effettuata sulla base della parentela e dell'affinità, la cui determinazione fa

---

<sup>66</sup> V. PANUCCIO, *L'impresa familiare*, cit., p. 95; C.A.GRAZIANI, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia*, cit., p.83.

<sup>67</sup> L. BALESTRA, *Origine della norma e derogabilità della relativa disciplina*, cit., p. 459.

necessario riferimento ad un predeterminato soggetto, cioè il titolare<sup>68</sup>; infine dal fatto che ai componenti dell'impresa sono attribuiti poteri decisori sugli affari più importanti, come quelli relativi alla gestione straordinaria, tutto ciò implica che la gestione ordinaria sia di competenza esclusiva di un altro soggetto, ossia il titolare.

Ma la questione sulla natura giuridica è considerata da diversi studiosi una falsa preoccupazione, non potendosi dubitare del fatto che l'impresa familiare non realizzi un fenomeno di tipo associativo, che di conseguenza ridurrebbe la tutela del lavoro svolto tra i familiari<sup>69</sup>.

## **5. La costituzione dell'impresa familiare**

Il momento costitutivo resta ancora una questione irrisolta che impegna giurisprudenza e dottrina in un lungo dibattito tra orientamenti contrapposti: l'uno che propende verso la natura non negoziale della fattispecie evidenziando il ruolo determinante della manifestazione di volontà delle parti; l'altro, invece, che propende verso la natura negoziale dell'istituto.

Tali carenze sono dovute, probabilmente, all'intento del legislatore che, nel disciplinare l'istituto, si è sforzato di garantire

---

<sup>68</sup> V. COLUSSI, *Impresa familiare*, cit., p. 14.

<sup>69</sup> Così L. BALESTRA, *Impresa familiare*, Milano, 1996 p. 670; “con l'art. 230-bis c.c. il legislatore ha inteso disciplinare unicamente la prestazione svolta begli aggregati familiari e in passato ricondotta ad una causa *affectionis vel benevolentiae*, senza con ciò voler incidere sulla disciplina dei rapporti esterni e sulla titolarità dell'impresa che rimane individuale”. In tal modo l'attribuzione dei poteri di gestione non è diretta a garantire una partecipazione paritaria dei familiari all'impresa ma risulta strumentale alla realizzazione della tutela prevista dalla norma. Inoltre V. COLUSSI, voce *Impresa familiare*, cit., p. 174

principalmente l'interesse della famiglia, ponendo l'accento sullo svolgimento della prestazione lavorativa, trascurando invece il momento costitutivo e genetico dell'istituto.

I sostenitori della natura non negoziale ritengono che la fonte del rapporto d'impresa familiare andrebbe individuata in un fatto giuridico, vale a dire nell'esecuzione della prestazione di lavoro, sufficiente a garantire la costituzione dell'impresa familiare.

Dall'art. 230-*bis* c.c. si desume, infatti, con chiarezza che il complessivo diritto di partecipazione spettante al familiare nasce per effetto del lavoro, prestato di fatto nella famiglia o nell'impresa familiare, da uno dei soggetti elencati in norma.

Pertanto il titolo in base al quale si acquistano i diritti è costituito dalla prestazione lavorativa resa spontaneamente, cioè in mancanza di qualsiasi vincolo con l'imprenditore e, dunque, non in forza di un contratto; quest'ultimo, ove esistente, condurrebbe la fattispecie fuori dall'art. 230-*bis* c.c.<sup>70</sup>.

Secondo tale teoria, quindi, l'impresa familiare si costituirebbe con l'accoglimento, da parte del titolare dei soggetti elencati al 3° comma. L'inclusione o l'esclusione di un familiare dall'attività di impresa dipende, dalla sola volontà dell'imprenditore e non da quella dei singoli partecipanti<sup>71</sup>.

Seguendo sempre il filone non negoziale, un'altra parte della dottrina, sulle orme dei precedenti orientamenti, sostiene l'origine

---

<sup>70</sup> V. PANUCCIO, voce *Impresa familiare*, in *Enc.giur.*, IV, p. 684.

<sup>71</sup> D'altronde, a conferma della natura individuale dell'impresa familiare, l'imprenditore essendo l'unico responsabile nei confronti dei terzi ha la facoltà ed il potere di selezionare i collaboratori che ritiene più idonei a partecipare all'interno dell'impresa.

legale del rapporto<sup>72</sup>, secondo i quali il rapporto di impresa familiare non sarebbe né contrattuale, né di fatto; sarebbe familiare e di diritto ed i suoi elementi costitutivi sarebbero rinvenibili nel rapporto di parentela e nella prestazione di lavoro. L'impresa familiare è una mera situazione di fatto, i familiari collaborano nell'impresa ed il rapporto è astrattamente regolato dall'art. 230-*bis* c.c.

L'impresa familiare non presuppone necessariamente una formale dichiarazione negoziale, bensì una collaborazione non riconducibile a diversa pattuizione<sup>73</sup>. Più esplicitamente si è precisato 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 tal fine necessaria una dichiarazione di volontà, od un negozio giuridico. Tale puntualizzazione però, se da un lato permette di ritenere che la costituzione del rapporto possa prodursi anche solo per effetto del mero fatto dello svolgimento d'attività lavorativa da parte di un familiare in favore dell'imprenditore, dall'altro non esclude che, di

---

<sup>72</sup> G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, Padova, 1977, p. 467, 1997; V. PANUCCIO, *L'impresa familiare*, cit, p. 50.

<sup>73</sup> Cass., Sez. Lav., 20 gennaio 1993, n. 697, in *Giust. civ. mass.*, 1993, 1, 78; G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit., p. 64. L'impresa familiare si costituisca automaticamente in presenza di una situazione di fatto in cui un componente della famiglia presta attività lavorativa, in via continuativa al servizio dell'impresa. Il contratto scritto è invece obbligatorio per poter sottostare al regime fiscale che regola l'impresa familiare. Può essere sia un atto pubblico che una scrittura privata autenticata e deve contenere l'indicazione dei familiari partecipanti all'impresa, l'indicazione del rapporto di parentela o di affinità con l'imprenditore, la sottoscrizione dell'imprenditore e dei familiari partecipanti. Inoltre ciascuno familiare deve attestare, nella propria dichiarazione dei redditi, di aver prestato la sua attività di lavoro nell'impresa in modo continuativo e prevalente

norma, vi sia un vero e proprio contratto di impresa familiare, concluso sia con forma espressa, sia con comportamenti concludenti.

Nella prassi, infatti, i partecipanti non stipulano un contratto o comunque non costituiscono l'impresa; tutt'al più, ai fini prevalentemente fiscali, si limitano ad una dichiarazione di "esistenza" di essa davanti al notaio<sup>74</sup>.

In giurisprudenza, la tesi del fondamento non negoziale dell'istituto è stata di recente affermata dalla Cassazione, con una sentenza attraverso la quale i giudici, dichiarano l'inesistenza di volontà contrattuale esplicita od implicita per la costituzione dell'impresa familiare<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> M. DOGLIOTTI - A. FIGONE, *L'impresa familiare*, cit, p. 380.

<sup>75</sup> Cass., Sez. Civ., 27 giugno 1990, n. 6559, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1991, I, 67; Cass., Sez. Lav, 4 marzo 1989, n. 1211, in *Giur. it.*, 1990, I, 1, 1004; Nel caso di attività lavorativa svolta da uno dei familiari considerati dall'art. 230 bis c.c. e nella situazione prevista da tale norma, le circostanze che il prestatore non abbia partecipato né a decisioni sulla vita dell'impresa familiare né alla divisione degli utili relativi sono indicative della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato solo se conseguenti ad una espressa pattuizione delle parti volta ad inquadrare in tale rapporto la detta attività, potendo altrimenti le circostanze stesse considerarsi come mere violazioni della norma citata e restando esclusa, in mancanza di una simile pattuizione, anche la decisività, ai fini della configurazione del rapporto di lavoro subordinato, del fatto che l'attività lavorativa sia stata svolta nell'osservanza di ruoli ed orari prestabiliti, atteso che anche nell'impresa familiare è ravvisabile un titolare della medesima al quale spettano poteri di gestione ed organizzazione del lavoro implicanti una subordinazione dei familiari che lo coadiuvano.

Cass., Sez. Lav., 13 ottobre 1984, n. 5124, in *Giur. Civ.*, 1985, I, 372 ;

Cass., Sez. Lav, 19 ottobre 2000, n. 13861, in *Dir. giur agr. e amb.*, 2001, VI, 386; I fratelli Settimio C. e Bernardo C. hanno costituito, per lo svolgimento della loro attività imprenditoriale, una società di fatto, provvedendo successivamente a registrarla.

Maddalena B., moglie di Bernardo C., avendo collaborato con il marito, ha promosso nei confronti dei due fratelli, davanti al Pretore di Macerata, un'azione giudiziaria in base all'art. 230 bis cod. civ., che riconosce al coniuge che abbia prestato in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia e nell'impresa familiare il diritto di partecipare agli utili e di ottenere la liquidazione della sua quota in caso di cessazione della prestazione.

Non mancano, tuttavia, voci di dissenso che si continuano a registrare anche di recente<sup>76</sup>.

Coloro che, invece, optano per la natura negoziale dell'impresa familiare considerano la prestazione continuativa dell'attività di lavoro un indice della costituzione del rapporto e della sua esistenza.

Se si ritiene che la prestazione continuativa di lavoro comporti una vera e propria scelta di vita, sembra difficile poter prescindere

Maddalena B. ha sostenuto di aver partecipato ad un'impresa familiare fra essa stessa e la società di fatto esistente tra i fratelli Bernardo e Settimio C. ed ha indicato in lire 260 milioni l'importo della liquidazione dovutale. Sia il Pretore che, in grado di appello, il Tribunale di Macerata, hanno ritenuto la domanda priva di fondamento.

Il Tribunale, pur dando atto che Maddalena B. aveva in qualche modo contribuito all'attività imprenditoriale esercitata dai fratelli Bernardo e Settimio C., ha escluso la configurabilità di un'impresa familiare, per l'esistenza, fra i due fratelli, di una società.

Il Tribunale ha affermato che l'art. 230-*bis* c.c. fa chiaramente riferimento a rapporti di coniugio e di parentela, che possono intercorrere solo con l'imprenditore persona fisica ma non con una società. La Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto da Maddalena B. contro la sentenza del Tribunale di Macerata.

L'art. 230-*bis* c.c., ha osservato la Corte, a coronamento delle nuove disposizioni sul regime patrimoniale della famiglia intende proteggere il lavoro in essa svolto, approntando una tutela minima a quelle forme di collaborazione che un tempo venivano ritenute prestazioni gratuite, fornite *causa affectionis vel benevolentiae*. Al fine di stabilire se l'art. 230-*bis* c.c. sia applicabile ai familiari del socio di una società di fatto – ha affermato la Corte – si deve tener presente la volontà del legislatore di incidere sull'assetto sociale esistente al tempo dell'intervento e di innovare l'ordinamento; pertanto, essendo chiara la volontà legislativa di rendere onerose forme di attività familiare prima ritenute gratuite, al fine di evitare lo sfruttamento dei familiari e soprattutto della donna, l'art. 230-*bis* cod. civ. deve essere interpretato nel senso che esso si applichi anche nel caso di collaborazione con il familiare socio di una società di fatto. Anche in questo caso infatti dalla collaborazione deriva una utilità che deve trovare contropartita. La Cassazione ha peraltro ritenuto che la partecipazione del collaboratore familiare debba essere limitata alla quota sociale spettante al beneficiario di tale apporto.

La Corte ha pertanto stabilito, per il giudizio di rinvio, il seguente principio di diritto: "I soggetti indicati dal comma 3 dell'art. 230-*bis* c.c. hanno diritto alla tutela prevista da tale norma ove svolgano attività di lavoro familiare in favore del titolare di impresa, sia esercitata in forma individuale sia esercitata come società di fatto, nei limiti della quota".

dall'elemento della volontà nella costituzione dell'impresa familiare, e quindi della qualifica del momento costitutivo come negozio giuridico; l'impresa nasce necessariamente da un comportamento volontario, sia esso negozio, sia atto giuridico.

La natura negoziale sarebbe confermata dalla circostanza che sia il familiare-lavoratore sia il familiare-imprenditore sono liberi, l'uno di prestare la propria attività lavorativa, l'altro di accettare la prestazione, non potendosi in alcun modo configurare un obbligo in tal senso. A questo proposito si è, però, distinto il caso in cui la prestazione venga eseguita nell'impresa, dal caso in cui sia svolta nella famiglia. Soltanto quest'ultima ipotesi prescinderebbe da una manifestazione, anche tacita di volontà, essendo sufficiente una connessione, pur se indiretta, tra lavoro nella famiglia e attività d'impresa.

A favore della natura negoziale deporrebbe, ancora, il tenore letterale del quarto comma dell'art. 230-*bis* c.c. Il diritto di

---

Inoltre Trib. Milano, 03 gennaio 1991, in *Giur. it.*, 1992, I, 2, 409; Trib. Parma, 4 febbraio 1981, in *Giur. It.*, I, 2, 497; Pret. Modena, 9 giugno 1980, in *Giur. comm.*, 1981, II, 84; i giudici di merito hanno affrontato la questione statuendo che l'istituto dell'impresa familiare ha valore residuale nel senso che la disciplina di tale istituto è applicabile solo quando tra i familiari non sia configurabile un diverso rapporto. Il diverso rapporto tra i componenti della famiglia deve peraltro avere natura negoziale perché sia idoneo ad escludere la disciplina dell'impresa familiare, mentre perché operi la disciplina dell'impresa familiare non è affatto necessaria alcuna manifestazione di volontà negoziale da parte dei soggetti interessati.

<sup>76</sup> App. Messina, 16 febbraio 2000, in *Nuova giur. civ. Comm.*, 2000, 567. Posto che il significato letterale dell'art. 230-*bis* c.c., che richiede l'instaurazione del rapporto di parentela con una persona fisica e non anche con un organismo societario, deve cedere dinanzi al profilo sostanziale dell'interesse protetto, che tutela il lavoro familiare nell'impresa, a prescindere dalla struttura prescelta da chi ne sia capo, è ammissibile la fattispecie dell'impresa familiare gestita da una società di persone.

partecipazione, concretizzandosi nella pretesa a far parte dell'impresa, può essere trasferito a condizione che vi sia il consenso di tutti i partecipanti. Tale previsione è indice della necessità di un accordo tra i membri del rapporto di impresa familiare; consenso che, a maggior ragione, deve esistere per la costituzione dell'impresa tra i promotori.

Tra coloro che propendono per la soluzione negoziale, vi è chi sottolinea come la volontà finisca per svolgere un ruolo soltanto in negativo, nel senso di impedire la nascita dell'impresa familiare: l'imprenditore può sempre manifestare il proprio intento contrario alla costituzione del rapporto. In questo caso la manifestazione di volontà dovrebbe essere necessariamente espressa, affinché, nel silenzio delle parti, il rapporto diversamente voluto non sia ricondotto nell'ambito dell'impresa familiare<sup>77</sup>.

Una posizione interessante è quella di Palmeri, che afferma come la questione non sia tanto quella di stabilire se la fonte costitutiva derivi da atto negoziale oppure da un fatto giuridico rilevante, ma dalla necessità di rintracciare le regole di un rapporto che senza dubbio si fonda su elementi volontaristici, quali sono la volontaria esecuzione continuativa della prestazione lavorativa a vantaggio di un congiunto e la sua accettazione. Da questa prospettiva possono trarsi alcuni utili indici di riferimento proprio in merito alle regole e ai principi da seguire. La premessa da cui partire è che l'attività di collaborazione familiare non può considerarsi obbligatoria (quindi viene riconosciuta la possibilità di svincolarsi da esso), e deve essere soggetta alla cosiddetta clausola *rebus sic stantibus*, potendo il rapporto modificarsi del tutto nel momento in cui mutano le

---

<sup>77</sup> F. CORSI, *Il regime patrimoniale della famiglia*, Napoli, 1984, p. 212-213.

condizioni, pure di carattere personale, tra le parti. Inoltre, deve essere riconosciuto ai membri della relazione un potere di revocabilità del consenso, sebbene temperato dai principi di affidamento e correttezza, oggi, a ragione, ritenuti operanti anche nelle relazioni personali<sup>78</sup>.

## **6. Ambiti applicativi della norma**

Presupposto fondamentale per l'applicabilità dell'art. 230-*bis* c.c. è l'esistenza di un'impresa che opera in ogni campo dell'attività produttiva, idonea alla formazione di utili: in particolare nel campo agricolo, industriale, artigiano e commerciale. La possibilità di costituire l'impresa familiare nei diversi settori dell'attività produttiva di beni o di servizi risulta confermata espressamente dall'ultimo comma dell'art. 230-*bis* c.c., ove le comunioni tacite familiari nell'agricoltura, sono considerate come una delle possibili manifestazioni dell'istituto.

L'impresa familiare non può essere costituita nel campo professionale, in quanto la legge, come detto sopra, per il lavoro familiare, richiede la forma di impresa, mentre lo studio professionale è stato escluso dal novero dell'attività d'impresa.

### **6.1. I presupposti dell'impresa familiare**

I presupposti per l'operatività dell'art. 230-*bis* c.c., ossia gli specifici requisiti che il lavoro familiare deve presentare per

---

<sup>78</sup> G. PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, cit, p. 122.

l'applicazione della disciplina apprestata dalla norma sono: lo *status* di familiare, il lavoro nell'impresa e nella famiglia.

## **6.2. Lo *status* di familiare**

La disciplina dell'impresa familiare, come detto più volte, trova applicazione dinanzi una prestazione continuativa di lavoro, da parte del familiare-lavoratore, nell'impresa o nella famiglia.

La nozione di familiare *ex art. 230-bis c.c.* 3° comma non lascia dubbi su quali siano i soggetti che possano far parte dell'impresa in questione: il coniuge, i parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo.

Dalla lettura dell'articolo non rientra nella previsione della norma la prestazione di lavoro resa da membri della famiglia legittima che non siano del grado considerato o resa da persone con legami derivanti da situazioni di fatto. Sembrerebbe, infatti, che il legislatore del 1975, nel disciplinare l'istituto, abbia voluto considerare esclusivamente la famiglia legittima, escludendo dal testo tutti gli altri possibili legami.

Di conseguenza si è sviluppato un ampio ed acceso dibattito, volto a stabilire se la cosiddetta "famiglia di fatto" possa trovare posto nella nozione di impresa familiare.

I rapporti di fatto, ma anche la figura dell'imprenditore, del coniuge, del minore, sono alcuni dei vari punti controversi dell'apparente linearità del 3° comma che verranno esaminati nel corso dell'elaborato.

- *L'imprenditore*

L'imprenditore è il titolare dell'impresa ed i vincoli di parentela, di affinità o coniugio vanno valutati nei confronti di colui o di coloro che possiedono tale qualifica che deve sussistere al momento dell'ammissione nell'attività e deve altresì persistere durante tutto il rapporto<sup>79</sup>.

La dottrina è unanime nel riconoscere l'imprenditore quale figura alla quale far capo per stabilire il rapporto di coniugio, parentela o affinità, soprattutto in seguito al riconoscimento della natura individuale dell'impresa familiare. Quindi la famiglia cui fa riferimento il terzo comma, è la famiglia dell'imprenditore,

L'imprenditore, oltre ad essere il titolare è anche amministratore dell'azienda, cogestore interno dell'andamento produttivo insieme ai propri familiari collaboratori e unico responsabile della gestione ordinaria dell'impresa. E' colui che sopporta il rischio imprenditoriale, risponde alle obbligazioni d'esercizio nei confronti dei fornitori e delle banche ed è soggetto all'insolvenza nei riguardi dei creditori con l'applicazione dell'eventuale procedura fallimentare, che esonera *in toto* tutti gli altri partecipanti all'attività d'impresa.

Delineare tali aspetti mette in risalto lo scopo principale dell'art. 230-*bis* c.c., che non è l'introduzione di un nuovo modello d'impresa, ma la tutela minima nelle ipotesi di lavoro prestato a favore

---

<sup>79</sup> V. PANUCCIO, *L'impresa familiare*, cit, p. 73. Inoltre il venir meno dello *status* con riguardo ad uno o più familiari, è indifferente rispetto agli altri partecipanti, qualora continui a persistere quello di ciascuno di questi, ovvero, qualora muti, rimanga nei limiti della previsione legislativa.

di un familiare imprenditore al di fuori di qualunque regolamentazione pattizia tra le parti.

Qualche perplessità desta l'applicazione della disciplina all'art. 230-*bis* c.c. nelle ipotesi in cui l'attività d'impresa venga svolta sotto forma societaria e quindi non da una persona fisica ma a favore di una società di persone, composta da familiari. In questo caso vi sarebbero più imprenditori che diverrebbero destinatari ciascuno dei propri familiari.

Le perplessità sono dovute soprattutto per motivi di ordine pratico, in quanto nella società di persone imprenditore è la società e non i singoli soci, quindi diverrebbe difficile conciliare i diritti amministrativi riconosciuti al familiare con i diritti spettanti ai soci, comportando, di conseguenza possibili conflitti tra i familiari ed i rimanenti soci<sup>80</sup>.

#### *- I familiari*

Il 3° comma dell'art. 230-*bis* c.c. prevede un'ampia categoria di possibili partecipanti all'impresa familiare, ma ciò non significa che per aversi impresa familiare devono essere presenti contemporaneamente tutti i soggetti indicati, essendo sufficiente la presenza di un solo familiare oltre l'imprenditore.

L'art. 230-*bis* c.c. è molto chiaro su questo punto e non ammette dubbi interpretativi: ai fini della disposizione di cui al 1° comma, si

---

<sup>80</sup> L. BALESTRA, *Origine della norma e derogabilità della relativa disciplina*, cit., p. 515.

intende come familiare “il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo”.

Pertanto l’opera prestata da qualsiasi altro soggetto, anche se familiare, ma legato da parentela oltre il terzo grado o da affinità oltre il secondo con il titolare dell’impresa, non può essere disciplinata dalla fattispecie prevista dall’art. 230-*bis* c.c.<sup>81</sup>.

Per coniuge si intende chi sia legato all’imprenditore da matrimonio, mentre non va classificato come tale chi perde tale *status* dopo una sentenza di divorzio o di nullità del matrimonio.

Nella improbabile ipotesi in cui dopo la cessazione del rapporto matrimoniale, la prestazione di lavoro *dell’ex* coniuge prosegua, sarà equiparata a quella fornita da un estraneo, con conseguente esclusione della disciplina dell’art. 230-*bis* c.c.

Ininfluyente è la separazione personale dei coniugi, che fa venir meno la convivenza ma non costituisce automatica cessazione dell’impresa familiare, né del singolo rapporto di partecipazione alla stessa, ove la separazione non abbia comportato la cessazione dello svolgimento dell’attività lavorativa nell’impresa.

Anche il venir meno del rapporto di affinità (fatto che si verifica solo nel caso di nullità del matrimonio), determina la cessazione della partecipazione all’impresa familiare e, quindi, la sottoposizione dell’eventuale continuazione della prestazione di lavoro alle regole del diritto comune.

Per quanto riguarda la nozione di parentela, rilevante per l’art. 230-*bis* c.c., non possono sussistere dubbi sul fatto che in essa siano

---

<sup>81</sup> V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit, p. 74.

ricompresi anche i figli naturali riconosciuti, o il cui rapporto di filiazione con l'imprenditore sia stato accertato con sentenza<sup>82</sup>

Possono partecipare all'impresa, così come implicitamente previsto dall'ultima parte del 1° comma dell'art. 230-*bis* c.c., anche i soggetti privi della piena capacità d'agire. La norma, infatti, stabilisce che "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".

Il dettato normativo, in verità, potrebbe sembrare alquanto impreciso, infatti, in esso si fa riferimento a soggetti che non hanno la "piena capacità di agire", e si ipotizza che gli stessi siano sottoposti a potestà.

Nel nostro ordinamento, tuttavia, i soggetti che non hanno piena capacità di agire sono i minori emancipati e gli inabilitati, i quali sono solamente assistiti da un curatore nel compimento di determinati atti.

Gli unici soggetti che possono dirsi sottoposti alla potestà altrui sono i minori emancipati e gli interdetti, persone totalmente prive della capacità di agire; pertanto l'art. 230-*bis* c.c. deve considerarsi riferito soltanto a questi ultimi<sup>83</sup>.

Presupposto fondamentale per la partecipazione del minore all'impresa familiare è il possesso della capacità giuridica di prestare lavoro, così come disciplinata dall'art. 3, L. 27 ottobre 1967, n. 977, relativa alla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti: infatti non sussistono dubbi sul fatto che anche la prestazione di lavoro in

---

<sup>82</sup> G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 493

<sup>83</sup> L. BALESTRA, *L'impresa familiare*, cit, p. 166; V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit., p. 78; G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit, p. 70.

favore di un parente o affine debba avvenire nel pieno rispetto di tale legge.

La legge prevede che l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 16 anni compiuti

<sup>84</sup>.

*- Collaboratori estranei all'impresa*

Non è presente un divieto alla partecipazione di soggetti terzi alla famiglia o di familiari con grado di parentela diverso da quello previsto dalla norma. In questa prospettiva si ritiene ammissibile la prestazione lavorativa del terzo estraneo, legato all'impresa da un contratto di lavoro dipendente. Questo orientamento risulta condiviso dalla giurisprudenza, la quale ha avuto modo, anche di recente, di ribadire che l'impresa familiare, considerata quale entità, può avvalersi dell'apporto lavorativo di soggetti estranei alla famiglia.

A fondamento della tesi viene invocata la disposizione contenuta nell'art. 2083 c.c. che, a parte la regola della prevalenza, non pone limiti alla partecipazione dei terzi, ed anzi contempla proprio il rapporto tra la forza lavoro familiare e quella esterna; anche la legge 23 luglio 1956, n. 860 sull'impresa artigiana, formula espressamente la previsione della collaborazione di manodopera estranea, accanto a quella dei familiari.

---

<sup>84</sup> Legge 296/2006 del 27 dicembre 2006. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Finanziaria 2007)

La collaborazione di lavoratori subordinati comporterà la necessità di detrarre dai ricavi le retribuzioni loro spettanti, che costituiscono dei costi, ai fini della determinazione dell'utile attribuibile ai partecipanti all'impresa familiare. Alcuni autori, tuttavia, contestano queste affermazioni e sostengono che i soggetti estranei alla famiglia non possono collaborare all'impresa; essi giustificano la loro opinione partendo proprio dalla lettera dell'art. 230-*bis* c.c., il quale, indicando con precisione i soggetti ammessi a partecipare all'impresa, escluderebbe di conseguenza coloro che non possiedono i requisiti previsti<sup>85</sup>.

La prevalente dottrina, afferma invece che tale visione condannerebbe le imprese familiari ad essere relegate a livello di "microimprese" senza alcuna possibilità di crescita e di espansione<sup>86</sup>.

## **8. Convivenza *more uxorio* e impresa familiare**

In un ordinamento, quale quello attuale, in cui è diffuso a livello sociale il fenomeno delle unioni affettive di fatto e in cui sono garantiti, a livello legislativo e giurisprudenziale, gli interessi dei conviventi, ritorna attuale l'interrogativo circa l'operatività delle garanzie offerte dall'art. 230-*bis* c.c. nei confronti dei membri

---

<sup>85</sup> M. DAVANZO, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia*, Padova 1981, p. 45.

<sup>86</sup> A. DI FRANCIA, il rapporto di impresa familiare, cit. p. 304; G. PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, cit. p. 84 ss; F. GALGANO, *L'imprenditore*, in *Dir. comm.*, Bologna, 1994, p.76.

dell'unione che prescinde dall'esistenza di un vincolo giuridico tra le parti, qual è quello che deriva dal matrimonio.

Un primo ostacolo verso un pieno riconoscimento giuridico del fenomeno è costituito proprio nella nozione di famiglia di fatto, sulla quale non v'è unicità di consensi, e che risente della mancanza di un intervento legislativo volto a delineare i confini con maggiore precisione.

La famiglia di fatto, in linea generale, presenta nella sostanza lo stesso contenuto della convivenza che ha alla base il matrimonio e si caratterizza per la presenza di due elementi: il primo, di carattere soggettivo, consiste nell'*affectio*, vale a dire nella partecipazione di ognuno dei due *partners* alla vita dell'altro; il secondo, di carattere oggettivo, è costituito dalla stabile convivenza (quindi da un impegno serio e duraturo, basato su una tendenziale fedeltà) in assenza di qualsivoglia formalizzazione.

Nel nostro ordinamento, i rapporti dei conviventi di fatto non sono oggetto di tutela della legge e rimangono regolati, al massimo, da accordi privati intercorsi tra gli stessi all'atto della convivenza, dunque risiedono fondamentalmente in schemi contrattuali tipici o atipici.

### 8.1. Orientamenti dottrinali e giurisprudenziali

Il problema interpretativo dell'art. 230-*bis* c.c. non nasce a causa dei termini utilizzati ma dall'esigenza di apprestare strumenti di tutela alle unioni non formalizzate dal vincolo matrimoniale<sup>87</sup>.

L'orientamento prevalente<sup>88</sup> esclude l'estensione della disciplina dell'impresa familiare alla famiglia di fatto facendo leva principalmente sul dato letterale che emerge dalla norma.

Secondo tale corrente, l'art. 230-*bis* c.c. parla esplicitamente di "coniuge" e questi è il soggetto dello specifico stato familiare e coniugale che viene ad assumersi, immediatamente, con il matrimonio.

Altra dottrina<sup>89</sup> ne ha escluso l'estendibilità argomentandola non tanto dal dato formale, quanto dalle conseguenze logico giuridiche che una siffatta apertura comporterebbe. Chi ritenesse veramente che la situazione del convivente sia sostanzialmente identica a quella del coniuge, dovrebbe estendere per analogia alle coppie semplicemente conviventi le norme sulla comunione legale e in genere tutte quelle che disciplinano i rapporti tra coniugi.

La giurisprudenza, tra gli anni Ottanta e Novanta, ha emesso solo due pronunce di merito mostrando qualche apertura nei confronti dell'estensione ai conviventi *more uxorio*.

---

<sup>87</sup> M. A. INNOCENTI, *Famiglia di fatto e impresa familiare* in *Il Civilista*, ottobre 2007, Napoli, p. 67.

<sup>88</sup> G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 70; P. CARBONE, *Per un fondamento contrattuale dell'impresa familiare*, in *Rass. Dir. Civ.*, 1981, 1012.

<sup>89</sup> V. COLUSSI, voce *Impresa familiare*, cit., p. 70.

La prima del Tribunale di Ivrea nel 1981, dove, attraverso un'accurata indagine di tipo sociologico sull'evoluzione della famiglia in seguito alla rivoluzione industriale, soprattutto con riferimento alla famiglia rurale e all'azienda da essa gestita, i giudici giunsero ad affermare la configurabilità di un'impresa familiare tra conviventi *more uxorio*.

Il caso sottoposto ai giudici riguardava una convivenza protrattasi per circa un trentennio nel corso della quale entrambi i coniugi avevano condotto una azienda rurale<sup>90</sup>.

La donna si era occupata della cura della casa (spese per lavori edilizi e la riparazione di elettrodomestici i cui importi risultavano da fatture e ricevute), nonché nella coltivazione di un fondo (in relazione al quale vi erano specifiche cambiali intestate congiuntamente ai conviventi per l'acquisto di concimi e sementi). In quell'occasione è stata ritenuta importante la quantità e qualità del lavoro prestato dalla donna all'interno dell'impresa familiare e di pari livello a quella apportata dal suo convivente, al fine di riconoscere poi in capo alla stessa tutta una serie di diritti da liquidarsi.

La pronuncia, quindi, ha voluto ricomprendere, nelle nozioni di coniugio e di parentela, la famiglia, matrimoniale, ma anche quella "famiglia garantita dalla stabilità dell'*affectio* e della solidarietà tra l'uomo e la donna che collaborano sullo stesso piano nella gestione dell'azienda familiare"<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> A. MASCIA, *Famiglia di fatto: riconoscimento e tutela*, in *Diritto civile professionisti*, Halley, 2004, p. 140.

<sup>91</sup> Trib. Ivrea, 10 ottobre 1981, in *Riv.dir.agr.*, 1983, II, 464; con nota critica di G. Amoroso.

La seconda, del Tribunale di Torino del 1990<sup>92</sup>, voleva rappresentare un ulteriore tentativo verso una nuova apertura in favore della famiglia di fatto, per conferire rilievo e dignità giuridica.

Le due sentenze, emesse in un periodo in cui si cercava di comprimere la presunzione di gratuità del lavoro prestato dal convivente, ricevettero diverse critiche, prima fra tutte quella per aver ritenuto la famiglia di fatto equiparata a quella legittima.

In dottrina<sup>93</sup>, coloro i quali sono favorevoli a questa apertura spingono verso un superamento del dato formale ritenendo che l'identità di presupposti e di *ratio* esistenti nella comunità originata dalla convivenza *more uxorio*, basata anch'essa sulla stabilità degli affetti e su una comunione spirituale e materiale, debba condurre necessariamente a concludere per l'ammissibilità di un'impresa familiare fondata sulla famiglia di fatto.

Ma nel 1994, la Suprema Corte cercando di porre fine ad ogni incertezza si pronunciò affermando che l'art. 230-*bis* c.c., in quanto norma eccezionale rispetto a quelle generali in tema di prestazioni lavorative, non è suscettibile di interpretazione analogica<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> Trib. Torino, 24 novembre 1990, in *Giur.it.*, 1992, I, 427.

<sup>93</sup> A. JANNARELLI, *Lavoro nella famiglia, lavoro nell'impresa familiare e famiglia di fatto*, in *Dir. Fam. e pers.*, 1976, II, p.1831 ss.; L. BALESTRA, *Sulla rilevanza della convivenza more uxorio nell'ambito dell'impresa familiare*, in *Giur. It.*, 1995, I, 1, p. 844 ss.

<sup>94</sup> Cass., Sez. lav., 2 maggio 1994, n. 4294, in *Giur. It.*, 1995, I, 657. La sentenza inoltre statuisce che “*elemento saliente dell'impresa familiare e della sua disciplina non è l'apporto lavorativo, né i legami affettivi, ma la famiglia in senso chiaro e legittimo individuata nei più stretti congiunti....Non vi è possibilità di assimilazione di sorta fra matrimonio e convivenza more uxorio, in quanto concetti del tutto antitetici...il matrimonio è un istituto fondamentale del diritto, da cui discendono conseguenze perenni. La convivenza, invece, è una situazione di fatto scelta da chi intende sottrarsi ai doveri di carattere pregnante connessi al matrimonio*”.

Il dibattito sviluppatosi intorno la questione risulta ancora aperto, anche se, negli ultimi tempi, sia la giurisprudenza che il legislatore hanno mostrato di voler rivedere la disciplina dell'impresa familiare.

Infatti, una importante sentenza della Cassazione<sup>95</sup>, ha statuito che l'attività lavorativa e di assistenza svolta nell'ambito di un

---

<sup>95</sup> Cass., Sez lav., 15 maggio 2006, n. 5632, in *Famiglia, persone e successioni*, 2006, 995.

Con ricorso al Tribunale di Orvieto, Y assumeva che aveva lavorato alle dipendenze di P.A. Dal 17.10.1986 fino al suo decesso avvenuto il 12.11.1999 in qualità di collaboratrice domestica presso la sua abitazione; aveva svolto in prevalenza lavori domestici, nonchè lavoro agricolo presso l'azienda agricola di X e saltuariamente mansioni di autista ed infine, essendosi aggravate le condizioni di salute del datore di lavoro, pesanti compiti di assistenza infermieristica diurna e notturna presso l'ospedale e presso l'abitazione; per svolgere i predetti lavori, dopo qualche mese dall'inizio del rapporto, era stata invitata da X a trasferirsi presso la sua abitazione dove aveva abitato fino al decesso; il rapporto di lavoro non era mai stato regolarizzato; per il suo lavoro aveva percepito acconti a *forfait*. La Corte di Cassazione afferma che un'attività lavorativa che si svolga nell'ambito della convivenza *more uxorio* non è di norma riconducibile ad un rapporto di subordinazione onerosa, mentre è semmai possibile inquadrare il rapporto stesso nell'ipotesi della comunione tacita familiare come delineata dall'art. 230-*bis* c.c.; principio che può estendersi anche alla vera e propria impresa familiare atteso che la famiglia di fatto costituisce una formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale ex art. 2 Cost.

La Corte ha più recentemente affermato che il carattere residuale dell'impresa familiare mira proprio a coprire tutte quelle situazioni di apporto lavorativo all'impresa del congiunto, parente entro il terzo grado o affine entro il secondo grado, che non rientrino nell'archetipo del rapporto di lavoro subordinato o per le quali non sia raggiunta la prova dei connotati tipici della subordinazione, con l'effetto di confinare in un'area ben più limitata quella del lavoro familiare gratuito. Sicchè, ove un'attività lavorativa sia stata svolta nell'ambito dell'impresa ed un corrispettivo sia stato erogato dal titolare, occorrerà distinguere la fattispecie del lavoro subordinato e quella della compartecipazione all'impresa familiare, senza che possa più avere ingresso alcuna causa gratuita della prestazione lavorativa per ragioni di solidarietà familiare. Principio questo che può essere esteso anche alla famiglia di fatto consistente in una convivenza *more uxorio* ove la prestazione lavorativa sia resa nel contesto di un'impresa familiare. Ma al di fuori di questa ipotesi la prestazione lavorativa resa nell'ambito di una convivenza *more uxorio* rimane tuttora riconducibile ai vincoli di fatto di solidarietà ed affettività.

contesto familiare in favore del convivente di fatto, normalmente rinviene la sua causa nei vincoli di solidarietà ed affettività esistenti, i quali di norma sono alternativi ai vincoli tipici di un rapporto a prestazioni corrispettive, qual è il rapporto di lavoro subordinato, mentre qualche volta si può inquadrare il rapporto stesso nell'ipotesi dell'impresa familiare, applicabile anche alla famiglia di fatto considerato che la stessa rappresenta una formazione sociale atipica di rilievo costituzionale ai sensi dell'art. 2 della Costituzione.

Questa sentenza mostra una decisa apertura della giurisprudenza più recente che potrebbe garantire una maggior tutela degli interessi dei conviventi nell'ambito di un'attività familiare.

Ma una volta esclusa, anche da parte della dottrina maggioritaria, la possibilità di estendere al convivente *more uxorio* la disciplina dell'art. 230-*bis* c.c., questi può trovare tutela attraverso l'utilizzo di altre strade, come nel campo delle obbligazioni.

Gli strumenti utilizzabili in tale contesto sono di tipo pattizio a carattere preventivo, costituiti dalla stipulazione di un contratto di società o di un contratto di convivenza, ovvero di carattere non pattizio, quali l'obbligazione naturale e l'arricchimento senza causa, di cui, tuttavia, solo quest'ultimo appare idoneo a fornire una qualche remunerazione dell'attività prestata dal convivente debole<sup>96</sup>.

Questo è un istituto regolato dall'art. 2042 c.c. ed ha concesso come rimedio generale l'azione di ingiustificato arricchimento, proponibile come azione sussidiaria, quando il danneggiato non può esperire altra azione per rimuovere il pregiudizio.

---

<sup>96</sup> L. BALESTRA, *I soggetti dell'impresa familiari*, in AA.VV., *La Famiglia*, a cura di P. CENDON, Padova, 2004, p.520.

Nel nostro caso, occorre partire dal presupposto che, benché le prestazioni effettuate tra i conviventi, nella maggior parte dei casi, sono di pura cortesia, queste hanno un rilevante valore economico poiché non si limitano a semplici collaborazioni marginali. Queste prestazioni sono poste in essere soprattutto dal convivente più debole per rispondere ad un dovere morale e sociale.

Questo però non significa che il convivente più debole che le esegue voglia impoverirsi rinunciando ad una qualsiasi remunerazione. In verità, in capo a chi esegue la prestazione nasce un principio di affidamento che non consiste nell'aspettarsi una retribuzione in senso stretto, ma consiste nell'ottenere adempimento, da parte del convivente beneficiario della prestazione, degli stessi doveri sociali e morali, in base ai quali egli per primo ha eseguito la prestazione.

Quindi pensare di ottenere una controprestazione fa sì che tra i conviventi si consideri il rapporto di tipo oneroso.

## **9. Lavoro nell'impresa e nella famiglia**

### **9.1 Il contenuto dell'attività lavorativa**

Come più volte affermato, l'art. 230-*bis* c.c., escludendo la presenza di un atto di volontà tra i familiari, pone come obiettivo principale la disciplina della prestazione di lavoro, volontaria e

continuativa, resa da un soggetto nei confronti del familiare-imprenditore, sulla base di una consapevolezza reciproca.

Con riguardo ai contenuti e caratteri dell'attività lavorativa, la dottrina è concorde nel sottolineare che il familiare possa prestare qualunque tipo di attività, intellettuale o manuale, esecutiva o direttiva, anche svolta nella forma della collaborazione autonoma purché essa non si concretizzi unicamente in un'attività di gestione, in quanto, in una simile ipotesi si sarebbe fuori dall'ambito di operatività dell'impresa familiare, configurandosi quel diverso rapporto contemplato dall'art. 230-*bis* c.c. (società, impresa coniugale, associazione in partecipazione, ecc)<sup>97</sup>.

Com'è indifferente l'oggetto dell'impresa familiare, altrettanto indifferenti sono le sue dimensioni. La gran parte delle attività a conduzione familiare ha dimensioni piccole o medie a causa dell'esiguo numero di soggetti che collaborano con l'imprenditore<sup>98</sup>.

---

<sup>97</sup> G. PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, cit., p. 87; G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit, p. 65; L. BALESTRA, *Origine della norma e derogabilità della relativa disciplina*, cit, p.680.

<sup>98</sup> Su questo punto le opinioni della dottrina sono piuttosto discordi: Ritengono che l'impresa non abbia limiti di dimensione: G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 21; V. PANUCCIO, *L'impresa familiare*, cit, p. 26; G. GHEZZI, *Ordinamento della famiglia, impresa familiare e prestazione di lavoro*, cit., p. 1383; C.A. GRAZIANI, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia*, cit., p. 234; opinione opposta si ritrova in P. RESCIGNO, *Manuale del diritto privato italiano*, Napoli, 1975, p. 775.

Possiamo, comunque, definire il rapporto tra impresa familiare e piccola impresa come un rapporto di mero fatto, in quanto pur non potendosi escludere che l'impresa familiare abbia dimensioni medio-grandi, la maggior parte delle imprese familiari sono piccole imprese. La stessa collocazione originariamente prevista in sede di riforma della disciplina dell'istituto (il quinto libro del codice civile con l'introduzione dell'art. 230-*bis*), testimonia con evidenza come l'impresa familiare, anche nella prospettiva del legislatore, fosse da riguardare soprattutto in relazione al fenomeno della piccola impresa. La minore disponibilità da parte delle piccole imprese di risorse finanziarie, infatti, impedisce il ricorso a lavoratori estranei favorendo l'instaurazione di rapporti di collaborazione tra familiari in

Tuttavia, non tutte le imprese familiari sono piccole e sono necessariamente familiari: perché si configuri l'istituto, infatti, è sufficiente la collaborazione di un solo congiunto, unitamente a quella di un indefinito numero di estranei<sup>99</sup>.

La collaborazione prestata dal familiare cui fa riferimento l'art. 230-*bis* c.c., si caratterizza per la sua continuità intesa come sinonimo di regolarità e costanza nel tempo e corrisponde, per i collaboratori del titolare, a quello che per quest'ultimo è la professionalità. Con tale termine ci si riferisce alla durata e alla stabilità dell'attività esercitata; ne consegue che non può ritenersi partecipe dell'impresa familiare colui che svolge prestazioni di lavoro saltuarie e occasionali.

Il carattere della continuità risulta strettamente legato a quello della prevalenza dell'attività lavorativa del familiare all'interno dell'impresa. Su questo punto la dottrina ha mostrato orientamenti differenti: un primo filone, alla luce della *ratio* di tutela dell'istituto, richiede un apporto lavorativo che possa qualificarsi in termini di prevalenza, strutturandosi cioè in modo tale da costituire un indice della dedizione del soggetto all'interesse della famiglia<sup>100</sup>; un secondo

---

virtù della specifica natura e caratterizzazione dei vincoli affettivi. Cft: L. BALESTRA, *Attività d'impresa e rapporti familiari*, Padova, 2009, p. 182.

<sup>99</sup> Il rapporto di fatto esistente tra piccola impresa e impresa familiare non esclude, ovviamente, che nell'ambito di quest'ultima ci si avvalga di lavoratori estranei. Infatti l'impresa familiare non deve esser vista come un fenomeno produttivo incentrato sulla partecipazione esclusiva dei familiari dell'imprenditore, considerata la possibilità per l'imprenditore di avvalersi di lavoratori estranei; ma quel che soprattutto viene in rilievo è l'assoluta carenza di razionale giustificazione a supporto di una soluzione restrittiva del genere proposto. Cft: L. BALESTRA, *Attività d'impresa e rapporti familiari*, cit., p. 183; A. DI FRANCIA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 303 ss; V. COLUSSI, voce *Impresa familiare*, cit., p. 56.

<sup>100</sup> G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit., p. 65; G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit, p. 496. Segue questa tendenza parte della giurisprudenza di merito: Trib.

filone maggioritario osserva che il carattere della prevalenza (a differenza della continuità) non è richiesto dalla legge e sarebbe fortemente limitativo per l'applicabilità dell'istituto, in particolare in relazione alle piccole imprese, ove è frequente una partecipazione continuativa ma attuata, per esempio, nel tempo libero<sup>101</sup>. Inoltre anche la giurisprudenza di legittimità sembra orientarsi in questo secondo senso arrivando anche ad includere l'attività di studio come forma di partecipazione all'impresa familiare laddove il titolo da conseguire sia necessario ai fini dell'attività da svolgere, potendo qualificarsi il tempo dedicato agli studi come un investimento nella formazione professionale, suscettibile di valutazione economica<sup>102</sup>.

---

Roma, 5 febbraio 1990, in *Giur. it.*, I, 2, 691; Pret. Forlì, 21 dicembre 1994, in *Dir. fam.*, 1995, 678. M. TANZI, *Impresa familiare*, cit, p. 3; V. COLUSSI, *Impresa familiare*, cit, p. 34,. Inoltre per Cass., Sez. un., 1 marzo 1988, n. 2138 in *Nuova giur. civ. comm.*, 1989, III, 215 “*il concetto di continuità delle prestazioni non comporta necessariamente l'osservanza di orari predeterminati, ed è altresì compatibile con interruzioni, anche relativamente lunghe*”.

<sup>101</sup> L. BALESTRA, *Origine della norma e derogabilità della relativa disciplina*, cit., p. 681; G. PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, cit, p. 88.

<sup>102</sup> Cass., 27 gennaio 2000, n. 901: Nell'ipotesi in cui una farmacia sia gestita in regime di impresa familiare l'attività di studio del familiare (nella specie: coniuge) al fine di conseguire il diploma di laurea in farmacia integra il requisito della partecipazione all'impresa ai fini dell'art. 230-bis cod. civ. in quanto soltanto con il conseguimento della qualifica professionale di farmacista è possibile vendere i farmaci, sicché l'attività in argomento costituisce un investimento nella formazione professionale economicamente valutabile in quanto può escludere la necessità dell'oneroso ricorso dell'impresa familiare alla prestazione di dipendenti farmacisti. Né assume rilievo in contrario la circostanza che di fatto l'impresa non si sia avvantaggiata del suddetto investimento in quanto una tale evenienza, rientrando nel normale rischio di impresa, non esclude che esso sia stato finalizzato all'interesse aziendale.

Inoltre v. Cass., Sez. Lav., 23 settembre 2002, n. 13849, in *Famiglia*, 2003, p. 877; La continuità dell'apporto richiesto dall'art. 230-bis c.c. per la configurabilità della partecipazione all'impresa familiare non esige la continuità della presenza in azienda, richiedendo invece soltanto la continuità dell'apporto.

Cass., 1 marzo 1988, n. 2138, in *Giust. civ. mass.*, 1988, III, 215. L'art. 230-bis c.c. riconoscendo al familiare che effettui prestazioni lavorative nell'impresa familiare un diritto di partecipazione agli utili e la liquidazione in denaro alla loro

Quindi, alla luce di tali affermazioni, l'attività continuativa non viene esercitata con carattere esclusivo, escludendo così la prestazione a tempo pieno e rendendola compatibile con altre attività svolte dal soggetto lavoratore, sempre che queste abbiano natura secondaria e residuale.

In ogni caso, la collaborazione nell'impresa di famiglia deve essere vista come una scelta di vita: il familiare sacrifica, in tutto o in parte, la possibilità di un'autonoma vita di lavoro a favore della stabilità economica dei suoi congiunti<sup>103</sup>.

Quanto ai caratteri della prestazione di lavoro del familiare, sia in dottrina sia in giurisprudenza, si tende a sottolineare come questa possa essere espletata con caratteristiche simili a quelle della subordinazione, spettando pur sempre all'imprenditore il potere direttivo di organizzazione del lavoro essendo ammissibile l'imposizione di un orario di lavoro e l'assegnazione di mansioni specificamente individuate<sup>104</sup>.

---

cessazione (o in caso di alienazione dell'azienda), esclude una presunzione di gratuità delle dette prestazioni lavorative, sicché l'asserita gratuità richiede la prova di una *causa affectionis vel benevolentiae*, la quale non può desumersi dalla mera circostanza negativa che il familiare non abbia avanzato, in costanza del rapporto, pretese retributive.

<sup>103</sup> G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 496.

<sup>104</sup> G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit., p. 66. Inoltre in questo senso: App. Messina, 16 febbraio 2000; Posto che il significato letterale dell'art. 230-bis c.c., che richiede l'instaurazione del rapporto di parentela con una persona fisica e non anche con un organismo societario, deve cedere dinanzi al profilo sostanziale dell'interesse protetto, che tutela il lavoro familiare nell'impresa, a prescindere dalla struttura prescelta da chi ne sia capo, è ammissibile la fattispecie dell'impresa familiare gestita da una società di persone Pret. Catania, 27 maggio 1996, in *Foro it.*, 1996, I 3236; Cass., 4 marzo 1989, n. 1211, *Giur. it.*, 1990, I, 1,1004. Nel caso di attività lavorativa svolta da uno dei familiari considerati dall'art. 230-bis c.c. e nella situazione prevista da tale norma, le circostanze che il prestatore non abbia partecipato né a decisioni sulla vita dell'impresa familiare né alla divisione degli

Quindi si può affermare che le prestazioni lavorative tra familiari, prima dell'art. 230-*bis* c.c., dovevano considerarsi come rese a titolo gratuito salva la prova del carattere subordinato e quindi oneroso delle stesse, adesso nella vigenza dell'art. 230-*bis* c.c. opera un'analogia presunzione a favore dell'impresa familiare, ma parimenti rimane la possibilità della prova dell'ordinario rapporto di lavoro subordinato.

## **9.2. Rivalutazione ruolo della donna**

La riforma del diritto di famiglia del 1975 ha svolto un ruolo incisivo nel processo di rivalutazione della donna e della sua posizione all'interno della comunità familiare.

La nuova disciplina dei rapporti personali, nel dar luogo ad un'applicazione integrale dei principi costituzionali ha significativamente evitato di predeterminare ruoli specifici all'interno della comunità familiare, affidando alla regola dell'accordo l'affermazione di un nuovo modello di consorzio familiare, maggiormente in sintonia con i penetranti processi sociali che hanno caratterizzato l'evoluzione delle relazioni familiari.

---

utili relativi sono indicative della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato solo se conseguenti ad una espressa pattuizione delle parti volta ad inquadrare in tale rapporto la detta attività, potendo altrimenti le circostanze stesse considerarsi come mere violazioni della norma citata e restando esclusa, in mancanza di una simile pattuizione, anche la decisività, ai fini della configurazione del rapporto di lavoro subordinato, del fatto che l'attività lavorativa sia stata svolta nell'osservanza di ruoli ed orari prestabiliti, atteso che anche nell'impresa familiare è ravvisabile un titolare della medesima al quale spettano poteri di gestione ed organizzazione del lavoro implicanti una subordinazione dei familiari che lo coadiuvano.

Punto di partenza per questo cambiamento è rappresentato dal principio sancito in Costituzione all'art. 29, in cui si afferma che: "il matrimonio è ordinato nell'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare". Gli effetti del principio di uguaglianza, nella disciplina del rapporto coniugale sono molteplici: scompare la potestà maritale, si istituisce la comunione legale dei beni quale regime ordinario dei rapporti patrimoniali tra i coniugi. In altre parole, si procede verso la costruzione di una famiglia basata, non più sulla posizione preminente del marito, bensì su una sostanziale parità tra gli sposi<sup>105</sup>.

Testimonia questo cambiamento anche l'art 143 c.c., il quale, introduce, per la prima volta, accanto ai tradizionali obblighi di fedeltà, assistenza e coabitazione, un obbligo di contribuzione ai bisogni della famiglia, senza peraltro distinguere tra marito e moglie per quel che concerne il lavoro casalingo, che costituisce senz'altro uno dei segnali più forti della ricezione, nella disciplina del rapporto matrimoniale, del principio di uguaglianza enunciato dall'art. 29 della Costituzione.

Questo cambiamento ha determinato l'affermazione incontrastata dell'attività lavorativa della donna, da sempre sacrificata in una posizione di subalternità. In particolare l'art. 230-*bis* c.c., può essere considerato come la naturale conseguenza della nuova rilevanza che ha assunto il lavoro della donna prestato nella famiglia, poiché gli conferisce dignità giuridica e rilevanza dal punto di vista economico attraverso il riconoscimento della attività prestata all'interno della famiglia.

---

<sup>105</sup> L. BALESTRA, *Attività d'impresa e rapporti familiari*, cit, p. 135

### 9.3. La rilevanza del lavoro domestico

Uno dei punti più incerti e controversi della norma è proprio costituito dal significato da attribuire al lavoro prestato nella famiglia, che ha impregnato dottrina e giurisprudenza in orientamenti spesso discordi: da un lato, infatti, la norma è stata accolta con favore per avere, in generale, soppresso la presunzione di gratuità (che in precedenza aveva caratterizzato le prestazioni lavorative) tra persone appartenenti al medesimo nucleo familiare, e, in particolare, per aver attribuito rilevanza al lavoro svolto all'interno della famiglia; dall'altro ha, invece, suscitato numerosi interrogativi circa il suo campo di applicazione.

Come precedentemente detto, dalla norma di cui al 1° comma dell'art. 230-*bis* c.c., emerge una equiparazione piena tra l'attività di lavoro svolta nell'ambito delle mura domestiche e quella eseguita all'interno dell'impresa. Nonostante tale equiparazione, in più occasioni è emerso un pregiudizio nei confronti dell'attività domestica, quasi non fosse degna di ricevere il medesimo trattamento riservato a quella extra domestica; si tratta di un pregiudizio non solo degli interpreti ma anche dello stesso legislatore il quale nel disciplinare i profili tributari dell'istituto ha negato ogni rilievo all'attività svolta all'interno della famiglia, a tal modo introducendo una ingiustificata discrasia rispetto alla disciplina civilistica<sup>106</sup>.

<sup>106</sup> La norma fiscale ha escluso che le quote corrisposte ai familiari che prestano l'attività nella famiglia possano costituire reddito imponibile dei percipienti, in tal modo consentendo il prelievo fiscale nei confronti di un soggetto (l'imprenditore) che di quel reddito non ha la disponibilità, essendo tenuto, sotto il profilo civilistico, a corrisponderlo ai familiari che svolgono attività nella famiglia. La normativa fiscale dell'impresa familiare è presente all'art. 5, comma IV del D.p.r. 22 dicembre 1986, n. 917.

Tre sono le posizioni principali dalla dottrina assunte in ordine al lavoro domestico: - un orientamento che ritiene tutelato il lavoro familiare *tout court*; - un diverso indirizzo che configura la connessione tra lavoro familiare ed attività d'impresa; - una tesi che individua evenienze di attività di impresa nell'ambito del domicilio familiare.

In base al primo orientamento che ritiene tutelato il lavoro in sé, svolto in adempimento dei doveri connessi al matrimonio, l'art. 230-*bis* c.c. rivela l'intento legislativo di tutelare adeguatamente il lavoro familiare sia nell'impresa sia nella famiglia, e ciò sia per un'esigenza di giustizia ma anche nell'interesse economico e morale della comunità familiare e di quella nazionale<sup>107</sup>.

Il secondo orientamento vede il lavoro nella famiglia come strumentale non alla generica utilità della famiglia, bensì alle esigenze dell'attività aziendale su cui deve avere concreti riflessi<sup>108</sup>. Solo in questo modo si può coerentemente giustificare la menzione del lavoro nella famiglia e la conseguente particolare tutela di cui esso viene a godere in forza dell'art. 230-*bis* c.c.

Ed è proprio in tale prospettiva che trova conferma la connessione obbligatoria, precedentemente accennata, tra lavoro ed impresa che caratterizza l'istituto in esame.

---

<sup>107</sup> P. RESCIGNO, *Manuale del diritto privato italiano*, cit., p. 112; A. DI FRANCIA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 310; G. OPPO, 1977, p. 489; L. BALESTRA, *Impresa familiare*, cit., p. 140; V. PANUCCIO, voce *Impresa familiare*, p. 58; R. COSTI, *Lavoro e impresa nel nuovo diritto di famiglia*, cit., p. 65.

<sup>108</sup> M. DOLIOTTI- A. FIGONO, *Impresa familiare*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da M. Bessone, II, 1999, 619; A. FINOCCHIARO. - M. FINOCCHIARO, *La riforma del diritto di famiglia*, Milano, 1984, p. 1321.

Tale orientamento, sostenuto dalla dottrina prevalente<sup>109</sup>, prevede che per lavoro prestato nella famiglia non possa rientrare il lavoro domestico in senso stretto, bensì quell'attività che si rifletta sull'andamento dell'impresa.

Vi deve essere, cioè, una connessione sia pure indiretta ma precisa e sicura tra lavoro prestato nella famiglia e attività di impresa, una connessione che si può ravvisare, forse, anche nell'ipotesi in cui il lavoro domestico *full time* permetta l'inserimento parimenti a tempo pieno di un altro familiare nell'organizzazione dell'impresa o permetta anche allo stesso imprenditore di dedicarsi totalmente all'esercizio della sua impresa. Solo così si può spiegare la menzione del lavoro nella famiglia, e la conseguente particolare tutela di cui esso viene a godere.

La *ratio* si spiega nel fatto che il legislatore ha preso in considerazione, nell'art. 230-*bis* c.c., solamente la collaborazione dei familiari prestata nell'impresa: solo nell'ambito di essa, infatti sorgerebbe la necessità di proteggere il familiare-lavoratore dallo sfruttamento del familiare-imprenditore e di evitare il conseguente ingiustificato arricchimento, sia di quest'ultimo, sia di altri soggetti appartenenti al nucleo familiare.

Poiché solo nell'impresa si producono beni e servizi, anche il lavoro prestato nella famiglia (lavoro domestico), per rientrare nella fattispecie prevista dall'art. 230-*bis* c.c., deve possedere la capacità di creare nuova ricchezza.

---

<sup>109</sup> G. PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, cit., p. 43; V. COLUSSI, voce *Impresa familiare*, cit., p. 58; A. BELLELLI, *I soggetti dell'impresa familiare*, Padova, 1977, p. 165 ss.

Non può trattarsi, perciò, di lavoro domestico che venga prestato in ottemperanza ad un obbligo giuridico (come può essere quello che grava sui coniugi ai sensi del comma 3 dell'art. 143 c.c.) bensì un lavoro prestato in virtù di un'autonoma scelta, che comporti da un lato il sacrificio di altre possibilità di lavoro e, dall'altro, sia finalizzata ad agevolare l'attività dell'impresa di famiglia.

L'ultima diversa tesi ritiene che necessiti un'attività casalinga qualificata dalla sua pertinenza nell'impresa, cioè in grado di tradursi in servizi, direttamente o indirettamente sfruttabili in quest'ultima<sup>110</sup>.

Anche la giurisprudenza si è nettamente divisa sulla questione, infatti la Corte di Cassazione, in una prima sentenza, ritenne irrilevante che la prestazione di lavoro nella famiglia potesse coincidere con i doveri previsti dagli articoli 143 e 147 c.c.<sup>111</sup>. Per i giudici di Cassazione era importante il fatto che il familiare, perché avesse diritto al mantenimento ed alla partecipazione agli utili, prestasse in modo continuativo la sua attività nella famiglia, indipendentemente da ogni collegamento con l'impresa.

Successivamente, dopo appena tre mesi, la Corte di Cassazione muta radicalmente visione con una sentenza<sup>112</sup> che considera rilevante,

---

<sup>110</sup> M. TANZI, voce *Impresa familiare* in *Enc. Giur. Treccani*, XVI, 1989, p. 4.

<sup>111</sup> Cass., Sez. Lav., 22 maggio 1991, n. 5741, in *Giur. it.*, 1992, I, 1, 2002: si ritennero rilevanti ai sensi dell'art. 230-bis c.c. le prestazioni erogate dalla moglie di un imprenditore per soddisfare le esigenze domestiche e personali della famiglia nell'ambito di una divisione dei compiti che affidava alla moglie quelli strettamente "casalinghi" a nulla rilevando che le attività svolte costituissero anche oggetto dei doveri esplicitati negli artt. 143 - 147 del codice civile.

<sup>112</sup> Cass., Sez. Lav., 22 agosto 1991, n. 9025, *Giur. it.*, 1992, I, 1, 2002; in *Riv. Giur. lav.*, 1992, II, 475: "il lavoro nella famiglia, secondo l'art. 230-bis, deve avere di contro un contenuto tale da rendere riscontrabile in esso un rapporto di lavoro nell'impresa, che deve avvantaggiare il coniuge imprenditore e tutto il nucleo familiare, ma non può ridursi ad una generica collaborazione domestica, senza un rilievo sull'attività aziendale".

ai fini dell'applicazione dell'art. 230-*bis* c.c., solo il lavoro prestato nella famiglia che non si riduce ad una generica domestica collaborazione, senza alcun riflesso sull'attività aziendale, permettendo così all'imprenditore di dedicarsi totalmente all'esercizio della sua attività.

Identica spaccatura si era verificata sulla questione in esame in relazione al profilo dell'esenzione o meno dell'Ilor dei redditi imputati ai familiari collaboratori dell'imprenditore, con una prima decisione che negava che la collaborazione potesse ridursi all'adempimento dei doveri connessi al matrimonio<sup>113</sup>, poi contraddetta da una pronuncia di poco successiva in cui si era ritenuto che la deduzione Ilor spettasse anche al collaboratore familiare che avesse prestato attività esclusiva o prevalente nella famiglia, svolgendo attività domestica e non nell'ambito dell'organizzazione prettamente aziendale<sup>114</sup>.

Al fine di comporre il contrasto emerso tra i giudici di legittimità, la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla questione a Sezioni Unite<sup>115</sup> sostenendo un'interpretazione più restrittiva del lavoro nella famiglia. Il mero svolgimento di mansioni in ambito domestico, da parte del coniuge dell'imprenditore, costituendo adempimento degli

---

Cass., 21 aprile 1993, n. 4706 in *Foro it.*, 1993, I, 1827.

<sup>113</sup> Cass., 21 aprile 1993, n. 4706, cit., 1827.

<sup>114</sup> Cass., Sez. Civ., 28 agosto 1993, n. 9159, in *Riv. leg. fisc.*, 1995, III, 1126.

<sup>115</sup> Cass. Sez. Un., 4 gennaio 1995, n. 89 in *Foro it.*, 1995, I, 105; *Giur. comm.*, 1995, 67; DFP, 1995, 509; Soc., 1995, 514; *Nuova giur. civ. comm.*, 1995, I, 1037; *Dir. lav.*, 1995, II, 262. L'art. 230-*bis* c.c. considera titolo per partecipare a detta impresa la prestazione in modo continuativo dell'attività di lavoro nella famiglia, tuttavia, dovendosi tale attività tradursi (in proporzione alla quantità ed alla qualità di lavoro prestato) in una quota di partecipazione agli utili e agli incrementi d'azienda, tale quota non può che essere determinata in relazione all'accrescimento della produttività dell'impresa, procurato dall'apporto dell'attività del partecipante.

obblighi derivanti dal matrimonio, non è sufficiente a dare luogo ad un'impresa familiare essendo necessario un apporto ulteriore, funzionale ed essenziale all'attuazione dei fini di produzione o di scambio di beni e servizi.

Le Sezioni Unite sono pervenute a tale risultato evidenziando, da un lato, come anche l'attività di lavoro nella famiglia debba tradursi in una quota di partecipazione agli utili ed agli incrementi che non può che essere determinata in relazione all'accrescimento della produttività dell'impresa e, dall'altro, osservando che, se l'impresa familiare deve ritenersi scaturire dalla volontà dei partecipanti, a ciò consegue che l'imprenditore, ove il lavoro domestico della moglie costituisca di per sé titolo sufficiente per la partecipazione all'impresa, non potrebbe impedire tale partecipazione, in quanto dovrebbe impedire prestazioni che sostituiscono adempimento dell'obbligo legale di solidarietà e di contribuzione ai bisogni della famiglia. Inoltre, per le Sezioni unite, quando il legislatore ha indicato tra i titoli di partecipazione il lavoro domestico aveva in mente quel particolare lavoro casalingo che legittimava la partecipazione della moglie del capo famiglia alla comunione tacita familiare<sup>116</sup>.

Infine, la Corte di Cassazione ha valutato la questione anche alla luce del principio volontaristico che caratterizza l'impresa familiare.

Infatti, la consapevolezza e volontarietà dei comportamenti da parte dei familiari-lavoratori, presuppongo altresì, che l'imprenditore possa anche rifiutare la partecipazione del familiare all'impresa, opponendosi all'esercizio di attività lavorativa nell'ambito della

---

<sup>116</sup> *Lavoro familiare e lavoro nell'impresa familiare*, in F. CARINCI (dir. da), *Commentario del diritto al lavoro*, II, Torino, 2004, p. 141.

stessa. Ora se il lavoro casalingo della moglie costituisce di per sé solo titolo sufficiente

per la partecipazione all'impresa del marito, non vi sarebbe possibilità alcuna per costui di impedire detta partecipazione, perché dovrebbe inibire prestazioni che costituiscono adempimento dell'obbligo legale di solidarietà e di contribuzione ai bisogni della famiglia e dei figli che trovano titolo negli art. 143 e 148 c.c.<sup>117</sup>.

In conclusione, si può sostenere che i principi radicalmente innovatori che sono alla base dell'art. 230-*bis* c.c., accolti con favore per avere soppresso la presunzione di gratuità e per aver attribuito rilevanza al lavoro domestico, hanno indotto sia dottrina che giurisprudenza a rivendicare un riconoscimento di portata storica e generale, elevando il lavoro casalingo a rango di valore patrimoniale autonomo. Tale elevazione imporrebbe di far riferimento all'art. 230-*bis* c.c. quale norma espressiva del riconoscimento di un diritto al mantenimento di portata generale ed indipendente dall'esistenza di un'impresa.

Certamente, al di là dell'indiscutibile ed innovativa valenza del principio codificato all'art. 230-*bis* c.c., occorre nondimeno tenere in adeguata considerazione, da un lato, l'esigenza di salvaguardare la solidarietà degli affetti su cui si fonda la comunità familiare, impedendo una moltiplicazione incontrollata dei casi in cui il piano dell'onerosità faccia da sfondo a tali rapporti; dall'altro, la circostanza che il lavoro casalingo, perlomeno quello del coniuge, riceve già un

---

<sup>117</sup> Cass., Sez. Un., 4 gennaio 1995, n. 89, cit, 105. Anche l'attività domestica deve tradursi infatti in una quota di partecipazione agli utili e agli incrementi dell'azienda e tale quota è determinata in relazione all'accrescimento della produttività dell'impresa procurato dall'apporto dell'attività del partecipante.

riconoscimento al terzo comma dell'art. 143 c.c., quale modalità diretta di adempimento dell'obbligo di contribuzione gravante su entrambi i coniugi<sup>118</sup>.

#### **9.4. Il requisito della convivenza**

Si è discusso se, oltre al requisito della continuativa attività di lavoro, l'art. 230-*bis* c.c., richieda anche quello della convivenza dei familiari partecipanti.

Sulla base del principio postulato dalla giurisprudenza formatasi nel vigore dell'art. 2140 c.c., secondo il quale la convivenza del familiare costituiva lo spartiacque tra lavoro familiare e lavoro subordinato<sup>119</sup>, e sulla base di una pronuncia delle Sezioni Unite della cassazione, per la quale “al di là delle pur esistenti differenze...sia sul piano dei requisiti soggettivi che di quelli oggettivi, la comunione tacita familiare non può non essere la chiave di volta alla cui luce interpretare le disposizioni di cui all'art. 230-*bis* c.c.”<sup>120</sup>, parte della dottrina<sup>121</sup> e della giurisprudenza<sup>122</sup> hanno ritenuto che la convivenza

---

<sup>118</sup> L. BALESTRA, *Attività d'impresa e rapporti familiari*, cit, p. 137.

<sup>119</sup> Alcuni autori, infatti, considerano l'impresa familiare non tanto un istituto di diritto del lavoro, quanto di diritto di famiglia, cosicché la prestazione eseguita da congiunti non rientrerebbe né nella fattispecie di lavoro subordinato, né in quella di lavoro autonomo: Cfr. G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit, p. 387, V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit., p. 80; G. PALMERI, *Del regime patrimoniale della famiglia*, cit., p. 90.

<sup>120</sup> Cass., 27 novembre 1984, n. 4827, in *Giur. it.*, 1985, I, p. 382.

<sup>121</sup> G. TAMBURRINO, *Lineamenti di diritto di famiglia italiano*, cit, p. 253; A. JANNARELLI, *Lavoro nella famiglia, lavoro nell'impresa familiare e famiglia di fatto*, cit, p. 1831 ss.

fosse un presupposto indispensabile per l'applicazione dell'art. 230-*bis* c.c.

Tuttavia, se tale requisito poteva essere giustificato nell'ambito della comunione tacita, governata dagli usi e rispondente, di regola, a finalità economiche della famiglia al suo interno, esso non è richiesto dalla legge, né esplicitamente, né implicitamente<sup>123</sup>.

Il silenzio del legislatore sul punto (mancando qualsiasi riferimento in norma al requisito della coabitazione), ci fa capire come una convivenza comprendente altre persone, anche legate da parentela, oltre ai membri della cosiddetta famiglia nucleare, è un fenomeno che nella realtà si riscontra sempre più difficilmente. Inoltre, l'art. 144 c.c. dispone che la residenza familiare è fissata dai coniugi di comune accordo secondo le esigenze di entrambi e quelle pertinenti della stessa famiglia, portando, di conseguenza, all'abbandono dell'obbligo di convivenza lasciando a ciascun coniuge il potere individuale di eleggere autonomo domicilio.

D'altra parte, un'opinione che sostenga la comunione di casa e di mensa per l'esercizio di un'attività economica, non sembra essere coerente con l'attuale sistema, che ammette la possibilità di un diverso domicilio per ciascuno dei coniugi (art. 43.1 c.c.) e addirittura di una loro diversa residenza ( art. 45.2 c.c.)

La tendenza della giurisprudenza, a distanza di pochi anni dalla riforma del diritto di famiglia, si è mostrata in linea con gli

---

<sup>122</sup> Pret., Milano, 7 novembre 1985, in *Giur. it.*, 1986, I, 1 secondo cui "l'impresa familiare postula la convivenza".

<sup>123</sup> Negano che la convivenza dei familiari sia presupposto per l'applicazione dell'art. 230-*bis* c.c.: A. DI FRANCIA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 301; V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit., p. 35-36; G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 493; M. GHIDINI, *L'impresa familiare*, cit., p. 23.

orientamenti dottrinali, sancendo la non indispensabilità del presupposto della convivenza per l'applicabilità dell'art. 230-*bis* c.c.<sup>124</sup>.

## **10. I Diritti economici dei partecipanti**

### **10.1. Generalità**

La prestazione lavorativa nell'impresa o nella famiglia, conferisce al familiare una complessa posizione partecipativa che si sostanzia sia nel potere di concorrere alle decisioni di cui al comma 1 dell'art. 230-*bis* c.c. ma anche nel riconoscimento di una serie di diritti di natura patrimoniale. In entrambe le ipotesi (lavoro nella famiglia e nell'impresa) la tutela economica, che la disposizione in commento

---

<sup>124</sup> Cass., 26 giugno 1984, n. 3722, in *Giur. comm.*, 1984, I, 2746. La convivenza dei partecipanti all'impresa familiare non è affatto da considerarsi un requisito necessario di tale nuovo istituto, ciò sia perché esso non risulta dalla lettera dell'art. 230-*bis* che lo disciplina, sia per le seguenti quattro ragioni di fondo: 1) soggetto dell'impresa è il congiunto che di fatto presta continuamente un'attività lavorativa svolta sia nell'impresa, sia nella famiglia; 2) La partecipazione all'impresa familiare non dà diritto soltanto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia, ma anche e soprattutto alla cogestione e alla ripartizione degli utili anche sotto forma di acquisizione in comune del patrimonio nuovo in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Se il diritto al mantenimento, la convivenza potrebbe essere richiesta come forma opzionale di soddisfacimento di tale diritto (in analogia a quanto l'art. 433 c.c. dispone circa il modo di somministrazione degli alimenti), non sembra, invece sussistere alcuna ragione sistematica per subordinare alla coabitazione il diritto alla ripartizione degli utili e alla cogestione; 3) l'impresa familiare è istituto distinto dalla gestione dell'azienda da parte di entrambi i coniugi e, di conseguenza, non si incentra intorno ad un nucleo costituito da una coppia di coniugi (...); 4) l'impresa familiare non si identifica neppure con la comunione tacita. La comunanza di tetto e di mensa, che caratterizza quest'ultima, non può estendersi all'impresa familiare, in quanto istituto giuridico completamente nuovo.

assicura al familiare lavoratore, consiste innanzitutto in un trattamento economico minimo rappresentato dal diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia. Inoltre, è attribuito, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato, un diritto di partecipazione agli utili dell'impresa familiare; ai beni acquistati con gli utili; nonché gli incrementi dell'azienda (compreso l'avviamento).

Quindi il trattamento economico riconosciuto al familiare consiste in una parte fissa e periodica (il mantenimento) ed, in caso di buon andamento dell'attività imprenditoriale, in una parte variabile ed eventuale (la partecipazione agli utili e agli incrementi); manca invece la partecipazione alle eventuali perdite, il cui soggetto passivo resta l'imprenditore, a conferma della natura individuale dell'impresa familiare<sup>125</sup>.

Quindi tale distinzione evidenzia le finalità perseguite dal legislatore di assicurare, in via primaria, ed in considerazione del vincolo affettivo esistente tra le parti del rapporto, i necessari mezzi di sostentamento al familiare lavoratore e poi, eventualmente, di consentirgli la corresponsione di un compenso per l'attività svolta.

A prima vista può sembrare contraddittorio che una disciplina volta a fornire uno strumento di tutela del lavoro preveda come remunerazione di prestazioni lavorative, anziché un compenso certo, una serie di diritti strettamente legati all'andamento dell'impresa; in tal modo il familiare viene reso partecipe dei risultati dell'attività

<sup>125</sup> Non può però escludersi che l'impresa sia esercitata in forma collettiva (o associata). In tale evenienza occorre distinguere il caso di impresa coniugale in cui obbligata è la società personale dei due coniugi, con responsabilità illimitata e personale; il caso di società tra familiari in cui si considera obbligata la società che esercita l'impresa ed il regime della responsabilità patrimoniale dei singoli soci sarà quella del tipo di società prescelto (società semplice, s.n.c. o s.a.s.). Cft. G. AMOROSO, *Impresa familiare*, cit., p.89.

secondo uno schema che sembra oscillare, anziché verso il modello del rapporto di lavoro subordinato, tradizionalmente deputato a remunerare l'attività lavorativa rendendola insensibile ai risultati dell'attività d'impresa, verso il modello societario.

## **10.2. Diritto al mantenimento**

Il diritto al mantenimento, in quanto svincolato dall'andamento dell'impresa, costituisce la prima fondamentale garanzia per chi presta in modo continuativo la propria opera nell'impresa di famiglia.

Il diritto al mantenimento, che secondo l'opinione prevalente si estende alla famiglia dell'avente diritto<sup>126</sup>, è identico per tutti i familiari ed è proporzionato alla condizione patrimoniale della famiglia e non dell'impresa, indipendentemente dall'entità del rapporto lavorativo.

Il mantenimento ha per oggetto la somministrazione di quanto necessario a soddisfare le normali esigenze di vita del familiare-lavoratore, da intendersi non già nel ristretto senso di mezzi strettamente indispensabili, bensì di mezzi in grado di assicurare un'esistenza libera e dignitosa.

Tale diritto, che deve essere prestato secondo le condizioni patrimoniali della famiglia dell'imprenditore fa sì che tutti i lavoratori familiari, anche se non conviventi con il datore e non facenti parte, in senso stretto, della sua famiglia, siano trattati in maniera egualitaria.

---

<sup>126</sup> V. COLUSSI, voce *Impresa familiare*, cit., p. 73; M. TANZI, voce *Impresa familiare*, cit., p.9; A. DI FRANCIA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 36; G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 480.

Un altro interessante aspetto concerne la natura del diritto al mantenimento: in particolare, ci si chiede, se esso assuma o meno la veste di corrispettivo dell'attività prestata.

Parte della dottrina sostiene che il mantenimento spettante al familiare-lavoratore debba rivestire natura di corrispettivo: infatti, in caso contrario, ed in mancanza di utili ed incrementi, si potrebbe giungere a considerare nuovamente il lavoro familiare come prestato a titolo essenzialmente gratuito o, come soleva dirsi antecedentemente la riforma, *benevolentiae vel affectionis causa*<sup>127</sup>.

Il carattere retributivo del mantenimento, in particolare, viene desunto dal fatto che l'art. 230-*bis* c.c., a differenza della normativa sull'obbligo alimentare, non fa alcun riferimento allo stato di bisogno dell'avente diritto, escludendo quindi ogni finalità di tipo assistenziale.

Altra autorevole parte della dottrina<sup>128</sup>, al contrario, disconosce il carattere remunerativo del diritto al mantenimento, evidenziando la diversità tra il diritto in oggetto ed il diritto di partecipazione in senso stretto: solo a quest'ultimo andrebbe attribuita la natura del corrispettivo dell'attività prestata.

L'opinione sembra essere condivisa dalla giurisprudenza di legittimità<sup>129</sup>, secondo la quale nell'impresa familiare non è configurabile una retribuzione in senso tecnico-giuridico (per la mancanza di caratteri tipici della retribuzione), la quale è

---

<sup>127</sup> V. COLUSSI, *L'impresa familiare*, cit., p. 98; A. GHEZZI, *Ordinamento della famiglia, impresa familiare e prestazione di lavoro*, cit., p. 1388; G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 499.

<sup>128</sup> L. BALESTRA, *Impresa familiare*, cit., p. 245; A. DI FRANCA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 362.

<sup>129</sup> Cass., 18 dicembre 1992, n. 13390, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1993. I, 609.

incompatibile con il riferimento all'entità dei risultati conseguiti, cui è commisurato il diritto di partecipazione del componente l'impresa familiare, ed è necessariamente indipendente da tali risultati, atteso il principio di proporzionalità e sufficienza che la caratterizza nel lavoro subordinato.

Infatti la novità dell'istituto dell'impresa familiare è proprio da ricercare nel modo innovativo con il quale viene disciplinata la prestazione lavorativa, legata al particolare vincolo affettivo, rispetto a quella che tradizionalmente governa il rapporto di lavoro subordinato che giustifica il trattamento peculiare del partecipe. Se si tiene conto di ciò, non potrà sfuggire il carattere remunerativo (seppur contraddistinto da assoluta peculiarità) da ascrivere alla complessiva posizione patrimoniale riconosciuta al familiare: posizione patrimoniale all'interno della quale deve senz'altro collocarsi anche il diritto al mantenimento.

### **10.3. Diritto agli utili**

Dopo aver riconosciuto, in capo al familiare-lavoratore, il diritto al mantenimento, l'art. 230-*bis* c.c. prosegue attribuendogli il diritto 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.

Dottrina e giurisprudenza hanno delineato il significato del termine utile, definendolo come un'eccedenza di un patrimonio netto rispetto ad un patrimonio primitivo<sup>130</sup>.

Al fine di determinare l'ammontare degli utili occorre, quindi, far capo all'entità del patrimonio iniziale confrontandola con quella del patrimonio attuale. Nell'impresa familiare il capitale iniziale andrà determinato con riferimento non al valore dei conferimenti (che ovviamente mancano), ma in relazione al patrimonio aziendale<sup>131</sup>. Una volta constatata l'esistenza e l'ammontare degli utili<sup>132</sup>, occorre procedere alla determinazione della quota spettante a ciascun componente l'impresa familiare, utilizzando, quale parametro di calcolo, la quantità e qualità del lavoro prestato.

Di conseguenza, la giurisprudenza ha indicato il procedimento da seguire nel calcolo della quota di utili: si è escluso che tutti gli utili debbano dividersi tra i partecipanti all'impresa familiare in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato considerando,

---

<sup>130</sup> L. BALESTRA, *L'impresa familiare*, cit, p. 539; Cass., Sez. lav. 16 aprile 1992, n. 4650, in *Giur. it.*, 1993, I, 1, 1050.

<sup>131</sup> V. COLUSSI, *voce Impresa familiare*, cit., p73.

<sup>132</sup> La dottrina è stata più propensa ad affermare la semplice esistenza dell'utile per far sorgere il relativo diritto in capo ai partecipanti all'impresa familiare, escludendo così il riscontro dell'accrescimento della produttività dell'impresa determinato dall'apporto lavorativo del familiare. Il diritto di partecipazione riconosciuto al partecipante è subordinato dalla legge alla presenza di utili e non all'aumento della produttività verificatosi per effetto della prestazione lavorativa. Cft. L. BALESTRA, *Attività d'impresa e rapporti familiari*, cit, p. 233.

*Contra* Cass., 18 aprile 2002, n. 5603, in *Fam. Dir.*, 2002, p. 409, secondo cui può configurarsi la fattispecie prevista dall'art. 230-bis c.c. "quando concorrono due condizioni: a) la prova dello svolgimento dell'attività di lavoro continuativa, nel senso che la stessa deve essere regolare e costante, e non saltuaria, anche se non necessariamente a tempo pieno; b) la prova dell'accrescimento della produttività dell'impresa, procurato dal lavoro del partecipante, necessaria per determinare la quota di partecipazioni agli utili ed agli incrementi".

invece, l'incidenza che il lavoro svolto dai familiari ha complessivamente avuto nella formazione degli utili dell'impresa, evidenziando di conseguenza quella parte di utili ed incrementi direttamente riferibile all'attività lavorativa del familiare perché idealmente prodotta col suo esclusivo contributo<sup>133</sup>, determinando così l'aliquota spettante ad ogni singolo partecipante, rifacendosi a tal fine al contributo lavorativo da ciascuno dato nella produzione dell'utile totale.

A tale scopo, sono stati individuati quattro fattori di cui occorre tener conto:

- 1) il rischio di impresa, da intendersi in senso lato (comprensivo, cioè del rischio in senso stretto e dell'apporto di capitale);
- 2) la prestazione di lavoro di terzi estranei (la quota di utile riferibile a questo fattore viene, ovviamente percepita dal familiare titolare);
- 3) il lavoro manuale svolto dai partecipanti in famiglia ed in azienda;
- 4) il lavoro organizzativo svolto sempre dai partecipanti in famiglia ed in azienda.

Individuata la porzione ideale di utili direttamente riferibile al lavoro dei familiari, occorre primariamente porre a confronto il lavoro di ciascun partecipante, si è proposto di far riferimento alla retribuzione di norma spettante ad un lavoratore, subordinato o autonomo, con le stesse mansioni del familiare<sup>134</sup>.

---

<sup>133</sup> Trib. Vercelli, 12 febbraio 1988, in *Foro piem.*, 1988, 89; Cass., 6 marzo 1999, n. 1917, in *Riv. Not.*, 1999, p. 982.

<sup>134</sup> V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit, p. 102; M. GHIDINI, *L'impresa familiare*, cit, p. 40 ss. Per quanto riguarda la qualità del lavoro prestato, l'autore sostiene che, si deve far riferimento alla scala delle categorie e qualifiche elaborate nel campo del diritto del lavoro, mentre, per quel che concerne la quantità, essa va valutata in base alle ore lavorative.

L'opinione, tuttavia, non è condivisa dai giudici di legittimità, per i quali è erronea l'affermazione secondo cui la determinazione dell'entità delle attribuzioni patrimoniali prevista dall'art. 230-*bis* c.c. in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato dovrebbe essere compiuta utilizzando come parametro la retribuzione spettante ad un lavoratore subordinato che svolga la stessa attività<sup>135</sup>. Questa pronuncia si giustifica col fatto che, secondo la giurisprudenza, nell'impresa familiare non è configurabile, come già detto, una retribuzione in senso tecnico-giuridico<sup>136</sup>.

L'art. 230-*bis* c.c., quindi, sembrerebbe pertanto richiamare l'art. 36 Cost.; ma chiaramente le due norme esprimono regole differenti: infatti nell'art. 36 Cost. la quantità e la qualità del lavoro prestato costituiscono il valore stesso della prestazione in assoluto, nell'art. 230-*bis* c.c. costituiscono semplicemente dei parametri di ripartizione.

Inoltre, se si considera che la presenza di utili è la risultante di una pluralità di fattori, uno soltanto dei quali è dato dall'attività lavorativa prestata dai familiari, risulterà evidentemente diversa la posizione e la quota del familiare imprenditore (unico responsabile nei confronti dei terzi), rispetto a quella degli altri componenti<sup>137</sup>.

---

<sup>135</sup> M. GHIDINI, *L'impresa familiare*, cit., p. 25

<sup>136</sup> Cass., 18 dicembre 1992, n. 13390, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1993,1609: è erronea l'affermazione secondo cui la determinazione dell'entità delle attribuzioni patrimoniali prevista dall'art. 230-*bis* c.c. in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato dovrebbe essere compiuta utilizzando come parametro la retribuzione spettante ad un lavoratore subordinato che svolga la stessa attività; nello stesso senso Trib. Roma 5 febbraio 1990, in *Giur. it.*, 1990; Cass., 9 ottobre 1999, n. 11332 in *Foro it.*, 2000, I, p. 514.

<sup>137</sup> V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit, p. 101; G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit, p. 409.

Per quel che concerne, infine, il momento in cui sorge il diritto a percepire la quota di utili, parte della dottrina ritiene che, salva diversa volontà della maggioranza dei familiari, la distribuzione debba essere periodica<sup>138</sup>.

Al contrario, opposta fazione ritiene che la percezione della quota di utili potrebbe avvenire unicamente al termine della prestazione di lavoro: tale concezione appare chiaramente in contrasto con la natura retributiva comunemente attribuita al diritto di partecipazione, quale compenso, sia pure in senso non tecnico, dell'attività svolta<sup>139</sup>.

La Corte di Cassazione, nel pronunciarsi sul punto, ha stabilito che, sebbene la maturazione del diritto agli utili coincida normalmente con la cessazione dell'impresa familiare, ovvero della collaborazione del singolo partecipante, tuttavia la distribuzione periodica degli utili può essere stabilita dalle parti e può anche desumersi presuntivamente, dalla predeterminazione delle quote di partecipazione ai sensi dell'art. 9 legge n. 576 del 1975.

In ogni caso, in conformità alla previsione legislativa, si ammette la possibilità di derogare alla regola generale per effetto della diversa volontà della maggioranza dei partecipanti: in questo caso, saranno costoro, secondo le effettive esigenze della comunità familiare, a determinare le concrete modalità della suddivisione degli utili.

---

<sup>138</sup> M. GHIDINI, *L'impresa familiare*, cit, p. 25 ss.

<sup>139</sup> V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit, p. 104: secondo l'autore si può parlare di utile in senso tecnico solo al termine dell'attività. Tuttavia, ammette che una distribuzione periodica degli utili, possa derivare dalla volontà della maggioranza dei familiari. Nello stesso senso G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit, p. 500.

#### **10.4. Diritto ai beni acquistati con gli utili**

L'art. 230-*bis* c.c. prevede, in alternativa alla distribuzione quantomeno integrale, la possibilità che gli utili vengano impiegati per acquistare i beni, rispetto ai quali riconosce ai componenti dell'impresa familiare un diritto di partecipazione

Considerata la generalità della formula, si può ritenere che gli utili e gli incrementi possano essere impiegati per acquistare non solo beni aziendali, come tali soggetti a vincolo di destinazione, ma anche qualsiasi bene destinato ad un uso collettivo, o che presenti comunque un'utilità funzionale per il gruppo, con la conseguenza che, se si attribuisce al diritto di partecipazione in questione natura reale, il familiare avrà la possibilità di chiedere lo scioglimento della comunione per la sua quota.

Quindi, nel momento in cui gli utili non sono distribuiti, ma sono destinati all'acquisto di un bene, vi è già un diritto attuale di partecipazione a tale bene da parte dei familiari-lavoratori.

Il diritto a partecipare ai beni acquistati con gli utili non distribuiti dell'impresa, di conseguenza, si configura come un diritto di credito del familiare verso l'imprenditore; non si determina invece automaticamente una situazione di comproprietà tra l'imprenditore ed il familiare<sup>140</sup>.

Peraltro si tratta di un diritto di credito strettamente personale, in quanto, per esplicita previsione legislativa, risulta intrasferibile,

---

<sup>140</sup> G. AMOROSO, *Impresa familiare*, cit., p. 99

nonché insuscettibile di essere azionato in via surrogatoria, impignorabile (art. 545 c.p.c.) ed in compensabile (art. 1246.3 c.c.)<sup>141</sup>.

Tale disciplina riguarda esclusivamente i beni non aziendali, perché il loro acquisto, che tiene il posto della distribuzione degli utili, è tenuto distinto dal diritto di partecipazione agli incrementi, tra i quali rientrano invece i beni aziendali acquistati. Ove, quindi, venga acquistato un bene aziendale, tale acquisto rappresenta un incremento e, di conseguenza, il diritto di partecipazione del familiare insorge soltanto nel momento della liquidazione della sua quota (cessazione dell'impresa o della prestazione di lavoro); solo in quel momento andranno calcolati gli incrementi, vista la possibilità che l'acquisto del bene aziendale possa essere successivamente neutralizzato da perdite di esercizio; evenienza questa che è invece influente nel caso di acquisto di un bene non aziendale il cui diritto di partecipazione del familiare ha la stessa stabilità dell'acquisizione degli utili distribuiti<sup>142</sup>.

---

<sup>141</sup> Trib. Milano, 23 maggio 1985, in *Foro piem.*, 1987, I, 129. Uguale impostazione segue la Pretura di Bassano del Grappa, secondo la quale, dopo un attento esame delle innovazioni legislative contenute nell'art. 230-bis, ha affermato che, a differenza della comunione tacita familiare, in cui tutti i membri devono considerarsi imprenditori, nell'impresa familiare solo uno dei partecipanti può essere considerato imprenditore, perché i familiari svolgono funzioni di collaborazione e di codeterminazione della attività imprenditoriale, con esclusione perciò, di effettiva funzione di gestione. Pret. Bassano del Grappa, 21 giugno 1979, in *Giur. it.*, 1980, I, 2, 619.

Inoltre tutti i beni dell'azienda, tanto quelli iniziali quanto quelli successivamente acquistati con gli utili, appartengono e sono di proprietà del partecipante imprenditore: tuttavia, non è escluso che i beni possano essere anche di proprietà dei familiari, ma ciò non per effetto della attività prestata da detti collaboratori nell'impresa familiare, bensì per causa di apposite convenzioni intervenute tra le parti o per conseguenza del regime di comunione.

<sup>142</sup> G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit, p.100.

## 10.5. Diritto agli incrementi

Per incremento si intende qualunque aumento di valore dell'azienda o dei singoli beni aziendali, che si va ad aggiungere all'originale valore patrimoniale al netto dei conferimenti iniziali o di quelli eventualmente effettuati nel corso dell'attività di impresa; sono fuori dalla nozione di incremento i beni non aziendali.

Il concetto di incremento può essere inteso in senso ampio, ricomprendendo un qualunque aumento di valore dell'azienda o dei singoli beni aziendali, considerando anche il fatto che l'espressione usata dalla norma è sicuramente generica<sup>143</sup>.

L'art. 230-*bis* c.c., inoltre, prevede espressamente la partecipazione del familiare-lavoratore all'avviamento, che consiste nell'attitudine dell'impresa a produrre utili.

L'avviamento ha un fondamento sia soggettivo sia oggettivo: la dottrina concorda nell'affermare che l'art. 230-*bis* c.c. si riferisca solo al cosiddetto avviamento oggettivo, cioè all'avviamento inerente agli elementi dell'azienda ed all'organizzazione di essi nell'azienda; non viene in considerazione, invece, il cosiddetto "avviamento soggettivo"

---

<sup>143</sup> Una definizione più precisa viene fornita da Amoroso, secondo il quale per la nozione di incremento si può far riferimento all'art. 2425-*bis*, n. 11, c.c.: sono quindi tali gli incrementi degli impianti e degli altri beni per lavori interni, e comunque tutti i miglioramenti apportati all'azienda con l'uso di utili di impresa che non si sia concretizzato in un acquisto di beni. Cft: G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit., p. 100.

Inoltre possono derivare dal reinvestimento degli utili prodotti in valori aziendali, Ovvero da lavori interni effettuati su impianti e altri beni; in ogni caso si può parlare di incrementi, ai sensi dell'art. 230-*bis* c.c., non già in presenza di una qualsiasi utilità economica sopravvenuta, ma solo quando vi sia un aumento di valore dell'azienda immediatamente riconducibile allo svolgimento dell'attività d'impresa. M. GHIDINI, *L'impresa familiare*, cit., p.31

che inerisce alla persona dell'imprenditore, e che non può mai essere oggetto di valutazione essendo, per sua natura, intrasferibile. Per quel che concerne il momento in cui il diritto agli incrementi diviene esigibile, si è generalmente concordi nel ritenere che la determinazione e la relativa liquidazione possano avvenire unicamente alla cessazione dell'impresa familiare, ovvero in occasione della estinzione del relativo rapporto, non essendo ipotizzabile in concreto una distribuzione periodica<sup>144</sup>.

Tuttavia alcuni autori, pur riconoscendo che in linea di principio gli incrementi e l'avviamento possono essere calcolati solo al termine del rapporto, ammettono la loro determinazione e liquidazione periodica, a condizione che esse avvengano con il consenso di tutti i familiari<sup>145</sup>.

## **11. I diritti amministrativo-gestori**

### **11.1. I poteri gestori: contenuto e limitazioni**

L'art. 230-*bis* c.c. al comma 1, attribuisce al familiare-lavoratore il diritto di decidere, a maggioranza, in ordine alle scelte concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi, nonché quelle inerenti la gestione straordinaria, gli indirizzi produttivi e la cessazione dell'impresa.

---

<sup>144</sup> V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit., p. 107; A. DI FRANCIA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 382.

<sup>145</sup> M.GHIDINI, *L'impresa familiare*, cit., p. 33 ss

Il consolidato orientamento che considera l'impresa familiare come individuale, attribuisce al familiare-lavoratore (che non gode di un salario minimo garantito e la cui retribuzione è soggetta al rischio di impresa) uno strumento di tutela dei suoi diritti patrimoniali e della sua posizione di prestatore d'opera: in particolare, attribuisce il potere di partecipare agli atti più importanti e di concorrere alle scelte programmatiche che influenzeranno la produzione dei risultati attivi netti di esercizio, consentendogli, con ciò, di controllare la gestione dell'imprenditore<sup>146</sup>.

Dal tenore letterale della norma si evince che il potere di gestione ordinaria dell'impresa familiare, senza obbligo di rendiconto ai partecipanti, spetta esclusivamente al titolare della stessa, mentre i familiari-lavoratori hanno, congiuntamente poteri decisionali di cogestione, senza per questo partecipare al rischio imprenditoriale.

È opportuno sottolineare come non sia esatto parlare di poteri gestori dei partecipanti all'impresa: infatti per poteri gestori si intendono quelli attribuiti dalla legge per una funzione di controllo su quegli atti con i quali l'imprenditore potrebbe pregiudicare i diritti dei lavoratori o, comunque, la loro posizione nell'impresa familiare.

La gestione dell'azienda, rimane di stretta ed esclusiva competenza dell'imprenditore, poiché oggetto degli interventi dei familiari sono decisioni eventuali e in ogni caso saltuarie, riguardanti l'assetto dell'azienda<sup>147</sup>.

---

<sup>146</sup> M. TANZI, *L'impresa familiare*, cit., p. 12

<sup>147</sup> Cass. Sez. lav. 4 ottobre 1995, n. 10412 in *Giur. it.*, 1996, 593. Inoltre la Cassazione ha ribadito che, nell'ambito dell'impresa familiare, si devono tenere distinte le posizioni dei diversi componenti; al titolare, infatti, spettano i poteri di gestione ed organizzazione del lavoro, e, poiché questi ultimi implicano una subordinazione dei familiari che lo coadiuvano, solo a lui spetta la qualifica di

Da tale premessa derivano conseguenze di rilievo:

a) i familiari non possono imporre le loro decisioni all'imprenditore, né possono porle in essere direttamente, ove l'imprenditore non vi ottemperi<sup>148</sup>; da ciò si evince come i familiari-lavoratori non possano compiere atti di gestione ordinaria, che restano affidati all'imprenditore.

Le decisioni dei partecipanti che hanno effetti esclusivamente *inter partes*: infatti, i suoi poteri di amministrazione del familiare rimangono confinati nella sfera interna dell'azienda risultando, dunque, del tutto irrilevanti per i terzi che vengono in contatto esclusivamente con il titolare dell'impresa.

b) gli atti posti in essere dall'imprenditore, in violazione o in contrasto con quanto deciso dai familiari (o addirittura, in assenza di una loro preventiva consultazione) si manifestano solamente nei rapporti interni: infatti in assenza di un regime di pubblicità legale che consenta al terzo di conoscere l'esistenza dell'impresa familiare, o di identificare i familiari legittimati ad intervenire nelle decisioni, ogni eventuale violazione delle prerogative del familiare-lavoratore rimane all'interno della vita d'impresa.

---

imprenditore. Ne consegue, quindi, che anche nella qualificazione dell'apporto lavorativo, il giudice di merito non è tenuto ad equiparare quello dell'imprenditore a quello del familiare, ma può considerare il maggiore impegno profuso dal primo, in relazione con le più numerose incombenze e con le più gravose responsabilità assunte. Cft: Cass., Sez. Lav., 6 marzo 1999, n. 1917, in *Foro it.*, *Mass.* 1999 p. 67.

<sup>148</sup> I familiari possono interferire nella conduzione dell'azienda, nei limiti indicati dalla legge, condizionando l'azione dell'imprenditore ma non sostituendosi ad esso. La Cassazione infatti ha ribadito che "la nuova disciplina prevista dall'art. 230-bis c.c. non ha voluto estendere la qualifica di imprenditore a tutti i partecipanti all'impresa familiare ed ha sottolineato come sia necessario accertare di volta in volta, quale dei membri rivesta la qualifica di imprenditore ai sensi dell'art. 2082 c.c. Cass., Sez. lav., 6 marzo 1999, n. 1917, cit., p.68.

c) gli atti di cui al punto b), per quanto validi nei confronti dei terzi, risultano pur sempre illeciti nei rapporti fra imprenditore e collaboratori, in quanto posti in essere in violazione di un diritto loro riconosciuto. In mancanza di specifica sanzione è da ritenere che l'imprenditore debba rispondere (a titolo contrattuale) verso i suoi collaboratori, i quali avranno titolo per richiedere il risarcimento del danno subito, ove sussista realmente danno.

In conclusione, la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa compete al familiare imprenditore, fermo restando il suo obbligo, per quanto concerne gli atti di cui al comma 1 dell'art. 230-*bis* c.c., di agire in conformità alla volontà espressa dalla maggioranza dei familiari<sup>149</sup>. Nei rapporti esterni, pertanto, la legittimazione sostanziale e processuale spetta al titolare dell'impresa, il quale resta soggetto alle limitazioni previste dall'art. 230-*bis* c.c. unicamente sul piano interno.

## **11.2 Le decisioni dei familiari**

L'art. 230-*bis* c.c. determina l'oggetto delle decisioni che devono essere rimesse alla volontà dei familiari-lavoratori, riferendosi innanzitutto alle decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi. Il contenuto della delibera potrà essere il più vario: distribuzione degli utili a cadenza periodica, ovvero una tantum; destinazione degli utili in investimenti aziendali, ovvero in acquisto di beni estranei all'azienda. Vengono poi in considerazione le decisioni relative ad atti che eccedono l'ordinaria amministrazione dell'impresa

---

<sup>149</sup> Cass., 25 luglio 1992, n. 8959, in *Nuova giur. civ. comm.*, I, 408.

(tra i quali, per espressa previsione normativa, quelli che riguardano gli indirizzi produttivi).

La distinzione tra amministrazione ordinaria e straordinaria è una distinzione da compiersi caso per caso, considerando la concreta natura e alle dimensioni di ogni singola impresa. In dottrina si è osservato che atti di straordinaria amministrazione devono comunque considerarsi quelli con cui si dispone di beni immobili, le modifiche strutturali dell'organizzazione di impresa (come la nomina di un institore), il cambiamento della ditta, nonché l'assunzione di obbligazioni che, per la loro entità o per le garanzie che le accompagnano, non possono dirsi normali (ad esempio l'accensione di un fido bancario). L'ultima categoria di decisioni che la legge rimette ai familiari è quella relativa alla cessazione dell'impresa. L'imprenditore peraltro non potrà essere obbligato a continuare l'esercizio dell'impresa contro la sua volontà, né gli si potrà imporre di cessare l'attività, ove quegli intenda invece continuarla<sup>150</sup>. La decisione dei familiari assume, se mai, rilevanza nel senso di legittimare una richiesta di danni, ove l'imprenditore, senza giusta causa, non abbia ad uniformarsi a quella decisione. Accanto all'ipotesi di cessazione in senso stretto (che comporta la chiusura dell'azienda e la liquidazione della stessa) possono configurarsi altre fattispecie, tutte accomunate dalla perdita della qualità di imprenditore, con conseguente cessazione dell'impresa familiare (alienazione o affitto dell'azienda, suo conferimento in società).

Hanno diritto di partecipare alle decisioni predette tutti i familiari che prestano lavoro nell'impresa. Ogni familiare dispone di un voto, a

---

<sup>150</sup> M. GHIDINI, *L'impresa familiare*, cit, p. 51.

prescindere dalla qualità e quantità del lavoro prestato; la maggioranza di computa per teste e non per quote. Ciò si ricava sia dall'espressione usata dalla legge («sono adottate a maggioranza dei familiari») sia dai lavori preparatori. Dispone l'art. 230-*bis* c.c., al primo comma, che i familiari che non hanno capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi<sup>151</sup>.

Non partecipa invece alla decisione (e quindi è privo di diritto di voto) l'imprenditore che la legge configura come destinatario delle decisioni prese dai familiari. Nessuna formalità è richiesta dalla legge per la formazione della volontà di questi ultimi; è da escludere pertanto la necessità di indire un'assemblea (organo che nemmeno sussiste nelle società di persone). Il familiare potrà così esprimere la sua opinione in qualsiasi momento e con qualsiasi mezzo: a voce, per iscritto, per telefono, ecc. Si ritiene che il voto possa essere espresso anche tacitamente o per *facta concludentia*.

### **11.3. Estinzione dell'impresa ed esclusione del familiare**

L'impresa familiare si estingue per un duplice ordine di motivi, a seconda che venga meno la stessa attività di impresa, ovvero il rapporto fra l'imprenditore ed i familiari. L'impresa può cessare per fatti indipendenti dalla volontà dell'imprenditore (morte o fallimento), ovvero per una decisione di questi (che dovrà essere preceduta da una deliberazione dei familiari, pena – in difetto – il risarcimento dei

---

<sup>151</sup> L. BALESTRA, *Impresa familiare*, cit., p. 273; A. DI FRANCIA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p. 401; PATTI, *L'impresa nel nuovo diritto di famiglia*, cit., p. 212.

danni). A sua volta lo scioglimento del rapporto col singolo partecipante potrà derivare da varie cause: morte del lavoratore, impossibilità definitiva di prestare il lavoro per motivi di età, salute, invalidità, ecc. (un'impossibilità solo momentanea, anche se prolungata, avrebbe solo la conseguenza di incidere sulla partecipazione all'impresa, diminuendo la quantità del lavoro prestato), nonché dalla perdita della qualità di «familiare».

Qualunque sia la causa di estinzione dell'impresa, i familiari hanno diritto alla liquidazione della partecipazione, cioè alla quota di utili e di incrementi dell'azienda, individuata in funzione della qualità nonché qualità del lavoro prestato.

La prestazione di lavoro può poi aver termine per decisione unilaterale (ossia per recesso) di una delle parti: lavoratore o imprenditore. Inoltre il lavoratore può decidere di abbandonare il lavoro senza onere di preavviso (ed anzi con un diritto al risarcimento quando il recesso sia giustificato dalla condotta dell'imprenditore) e che ben può configurarsi il recesso tacito (quando l'interessato trovi un'altra attività lavorativa incompatibile con la precedente); di contro, il recesso dell'imprenditore sarebbe lecito solo in presenza di giusta causa (che può consistere anche nel solo interesse della famiglia o dell'impresa familiare). In ogni caso la mancanza di giusta causa non rende inefficace il recesso, né può avere come conseguenza il mantenimento coatto del rapporto; l'unico effetto è l'obbligo di risarcire il danno cagionato al lavoratore.

La valutazione della partecipazione va fatta al momento della cessazione dell'impresa (o del suo rapporto con essa). Ovviamente, quando l'impresa cessa per causa di fallimento, il valore della

partecipazione è nullo. È previsto pure un caso in cui può aversi la liquidazione della partecipazione, malgrado il familiare continui ad esercitare il proprio lavoro nell'impresa; ciò avviene quando l'azienda sia alienata da un imprenditore ad un altro familiare, piuttosto che ad un terzo estraneo. La norma intende tutelare al meglio il lavoratore che potrebbe perdere i suoi diritti, ove la nuova gestione dell'impresa non fosse all'altezza della precedente.

Se la cessazione dell'impresa è il frutto di una decisione dell'imprenditore presa contro quanto deliberato dai familiari, questi ultimi hanno anche il diritto ad essere risarciti del danno che vengono a subire a seguito della decisione stessa. La valutazione della partecipazione va effettuata al momento dell'estinzione dell'impresa familiare, in quanto solo in tale momento si può accertare l'effettiva esistenza degli utili e degli incrementi nonché valutarne la reale misura.

Infatti, l'esistenza in sé del fallimento sarebbe elemento sufficiente a far escludere l'esistenza di utili ed incrementi, tranne nell'ipotesi in cui venga provato che l'insolvenza dell'imprenditore abbia un'origine extra-aziendale, ossia per debiti non pertinenti all'attività di impresa<sup>152</sup>.

Anche lo scioglimento del rapporto di impresa familiare relativamente al singolo lavoratore può avvenire per svariate cause. *In primis* vanno ricordate quelle che riguardano la persona fisica del familiare: la morte, l'impossibilità sopravvenuta e definitiva di prestare lavoro per età, malattia o infortunio.

---

<sup>152</sup> G. OPPO, *Dell'impresa familiare*, cit., p. 516 ss.

Un orientamento della giurisprudenza ritiene causa di scioglimento immediato del rapporto la perdita di qualità del familiare; anzi talune decisioni considerano estinto il rapporto di partecipazione anche nel caso di separazione legale dei coniugi. La soluzione relativa a quest'ultima ipotesi è però certamente non condivisibile perchè chiaramente contraria al dettato normativo il quale non richiede, come requisito di partecipazione, la comunanza di tetto e di mensa dei membri dell'impresa o comunque un'espressione della solidarietà familiare che si traduca in una qualsiasi forma di comunione di vita<sup>153</sup>.

Generalmente si afferma che mentre il lavoratore possa sciogliersi dal vincolo senza alcun preavviso, anche tacitamente, l'imprenditore sia tenuto preventivamente a comunicare l'intenzione di porre fine alla collaborazione<sup>154</sup>. Peraltro, mentre il lavoratore può recedere senza fornire motivazione alcuna, viceversa l'imprenditore può sciogliere il rapporto solo a fronte di una giusta causa, pena il risarcimento del danno in favore del lavoratore.

Non si è mancato di osservare come tali limiti al diritto di recesso, posti a tutela del familiare, non siano tanto il frutto di un'interpretazione analogica delle norme a tutela di lavoratore subordinato, quanto piuttosto la risultante dell'applicazione del principio di solidarietà familiare, al fine di bilanciare adeguatamente gli interessi di tutti i componenti l'impresa medesima.

---

<sup>153</sup> In questo senso: Trib. Di Vicenza, 25 giugno 1985, in *Diritto e giur.*, 1987, p. 24.

<sup>154</sup> A. DI FRANZIA, *Il rapporto di impresa familiare*, cit., p 427 ss.

#### **11.4. Trasferimento dell'azienda e prelazione**

L'interesse dei familiari-lavoratori al mantenimento della propria posizione nell'impresa familiare viene tutelato con la concessione della prelazione legale sull'azienda in caso di suo trasferimento o di divisione ereditaria ( 5° comma dell'art. 230-*bis* c.c.). D'altra parte la prelazione comporta un minimo sacrificio per l'imprenditore: questi infatti rimane libero di disporre della sua «azienda» se e come lo vorrà, con il solo limite di preferire i partecipanti all'impresa, a parità di condizioni offerte da terzi. Come si è anticipato, titolari del diritto di prelazione sono tutti i familiari-lavoratori, a prescindere dalla quantità e dalla qualità del lavoro prestato; l'esercizio potrà essere congiunto, ovvero disgiunto, quando solo alcuni vi abbiano interesse. Oggetto della prelazione è l'azienda, ossia un insieme di beni destinati all'esercizio di impresa; ne consegue che non opera la prelazione, ove il trasferimento abbia ad oggetto singoli cespiti, salvo che l'importanza del bene sia tale da identificarlo praticamente con l'azienda (si fa l'esempio del fondo nel caso di impresa agricola); ammissibile è invece la prelazione su un «ramo» dell'azienda, stante l'idoneità dello stesso allo svolgimento dell'attività d'impresa.

Il profilo procedimentale della prelazione è disciplinato mediante il rinvio, nei limiti in cui è compatibile, all'art. 732 c.c.; l'imprenditore che intende alienare l'azienda deve notificare ai familiari-lavoratori la proposta di alienazione, indicandone il prezzo.

La prelazione può essere esercitata solo quando chi trasferisce l'azienda ne sia anche proprietario. La tutela dell'interesse del familiare-lavoratore non può infatti avvenire a danno del terzo

(proprietario dell'azienda) e del suo diritto a disporne: non sussiste pertanto prelazione quando l'impresa familiare sia gestita tramite un'azienda presa in affitto; nel caso in cui l'azienda sia in comproprietà, la prelazione dovrebbe operare limitatamente alla quota dell'imprenditore<sup>155</sup>.

### **11.5. Cenni di diritto tributario**

I redditi dell'impresa familiare dapprima, (art. 91, l. 2 dicembre 1975, n. 576) venivano imputati a ciascun collaboratore proporzionalmente alla sua quota di partecipazione agli utili dell'impresa; successivamente (art. 2 bis, d.lgs. 1 luglio 1977, n. 351) si precisava che la quota di partecipazione doveva essere indicata in atto pubblico o scrittura privata autenticata da un notaio. In seguito il legislatore fiscale ha accolto decisamente la tesi dell'individualità dell'impresa: ai sensi dell'art. 3, l. 25 dicembre 1983, n. 649, è il titolare dell'impresa familiare ad attestare, nella propria dichiarazione dei redditi, che l'attribuzione ai collaboratori familiari del reddito, risultante da atto pubblico o scrittura privata autenticata, è proporzionale alla qualità e quantità di lavoro prestato da ciascuno di essi in modo continuativo e prevalente. Successivamente (art. 5, d.lgs. 19 dicembre 1984, n. 853) si è precisato che i redditi da impresa familiare attribuiti ai collaboratori non possono superare il 49% del

---

<sup>155</sup> Cft.: V. COLUSSI, *Impresa e famiglia*, cit., p. 144; L. BALESTRA, *Impresa familiare*, cit., p. 318; V. VIDIRI, *Profili lavoristici dell'impresa familiare*, p. 298.; C. FLORIO, *Famiglia e impresa familiare*, in *Dir. Fam. e pers.*, 1976, II, p. 148; G. AMOROSO, *L'impresa familiare*, cit., p. 121.

reddito risultante dalla dichiarazione dell'imprenditore, e si è esclusa la possibilità di partecipazione al reddito, per il familiare che presti la propria attività in famiglia, e non nell'impresa. L'indicazione della quota risulta dalla dichiarazione dell'imprenditore, e non richiede più che sia contenuta in atto pubblico o scrittura privata autenticata.

Il D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, all'art. 5, precisa che i redditi delle imprese familiari, limitatamente al 49% dell'ammontare risultante dalla dichiarazione dei redditi dell'imprenditore, sono imputati a ciascun familiare che abbia prestato in modo continuativo e prevalente attività di lavoro nell'impresa, proporzionalmente alla sua quota di partecipazione agli utili, purché l'indicazione dei familiari e del loro rapporto di parentela o affinità con l'imprenditore risulti da atto pubblico o scrittura privata autenticata, anteriore al periodo d'imposta, e sottoscritta dall'imprenditore e dai familiari stessi; è altresì necessario che l'indicazione delle quote di partecipazione agli utili, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato dai familiari, risulti dalla dichiarazione dei redditi dell'imprenditore; che, infine, ciascun familiare attesti nella propria dichiarazione dei redditi di aver prestato la sua attività di lavoro in modo continuativo e prevalente.

## **12. Cenni sulla gestione economica dell'impresa**

### **12.1. Contabilità e bilancio**

L'impresa familiare, se ricondotta alla tipologia di piccola impresa o di impresa artigiana di piccole dimensioni, ai sensi del nostro codice, non ha l'obbligo di tenuta della contabilità.

Per le imprese commerciali con collaboratori familiari, si applicano le norme dettate in materia di contabilità e di bilancio dagli artt. 2214-2220.

I libri contabili ai fini civilistici si dividono in:

- “libro giornale” : indica giorno per giorno le operazioni relative all'esercizio dell'impresa, comprese anche le operazioni dell'imprenditore, assunte per ragioni personali, che intaccano la realtà dell'impresa.
- “libro degli inventari” : viene redatto all'inizio dell'esercizio dell'impresa e successivamente ogni anno, e contiene l'indicazione e la valutazione delle attività e delle passività relative all'impresa, nonché delle attività e delle passività dell'imprenditore estranee alla medesima.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2217 c.c., l'inventario si chiude con il bilancio e con il conto dei profitti e delle perdite, il quale deve dimostrare con evidenza gli utili conseguiti o le perdite subite.

In bilancio ha, in genere, un significato sia di consuntivo d'esercizio sia di funzione prospettica. Generalmente nelle aziende individuali, assume importanza fondamentale più che altro l'aspetto di consuntivo d'esercizio; al contrario, la “funzione prospettica” può

assumere una sua autonoma valenza solo in ragione di dimensioni aziendali particolarmente notevoli, dove un'informazione nei confronti di terzi diventa necessaria anche in relazione a meri principi gestionali.

## **12.2. Il finanziamento dell'impresa familiare**

Nell'ambito dell'impresa familiare, patrimonio va inteso come soggetto a se stante e distinto dal patrimonio personale dei familiari ma non dell'imprenditore.

Il reperimento delle risorse necessarie all'impresa per il suo sostentamento sono raggruppate sotto due denominazioni:

- capitale proprio: consiste nell'insieme di quei mezzi che l'impresa ottiene senza essere costretta a reperirle all'esterno;
- capitale di terzi: consiste nell'eterofinanziamento e si riferisce a tutte le modalità di indebitamento dell'impresa, causate da situazioni collegabili al ciclo produttivo, a causa di una mancanza di risorse proprie adeguate a fronteggiare le situazioni stesse.

Ai sensi del primo comma dell'art. 230-*bis* c.c., le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi, nonché quelle inerenti la gestione straordinaria sono adottate a maggioranza dei familiare che partecipano all'impresa stessa.

### **12.3. Profili assicurativi**

L'art. 230-*bis* c.c. non dice nulla in merito agli aspetti legati all'obbligatorietà di una forma assicurativa, previdenziale ed infortunistica relativa ai soggetti che collaborano all'impresa (in via autonoma o subordinata). A parte ogni possibile considerazione di ordine economico o sociale sul tema, va in primo luogo sottolineato che la nostra Costituzione, all'art. 38, sancisce e promuove l'esistenza, all'interno del nostro ordinamento, di norme volte a garantire ai lavoratori “mezzi adeguati alle loro esigenze in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”. Tuttavia, tale ruolo non spettava al legislatore del '75 ma, per legge, agli enti pubblici assicurativi. Nel 1987, parecchi anni dopo la riforma del diritto di famiglia, la Corte Costituzionale affermò l'incostituzionalità, per contrasto con gli art. 3.1 e 36.2 Cost., dell'art. 4.1 n.6 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, nella parte in cui non ricomprende, tra le persone assicurate, i familiari partecipanti all'impresa familiare indicati dall'art. 230-*bis* c.c. che prestano opera manuale o a questa assimilati<sup>156</sup>.

---

<sup>156</sup>Corte Cost. 10 dicembre 1987, n. 476 in *Gazz. Uff.*, 16 dicembre 1987, n. 53 - Serie speciale. Riuniti i giudizi, dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4, 1° comma, n.6, del D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124 (T.U. nelle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie

Tale decisione portò, di conseguenza, degli adeguamenti pensionistici, previdenziali ed infortunistici da parte degli enti pubblici a ciò delegati.

Il Consiglio di Stato, interpellato in materia, ha affermato che la figura dell'impresa familiare è pienamente sottoponibile alla normativa esistente in materia prevista dall'art. 29 della legge n. 160/1975 e definita soprattutto dall'art. 2 della legge 613/66.

Le nozioni che guidano tale interpretazione assunta dal Ministero del Lavoro sono offerte dai termini “collaboratore familiare” o “coadiutore”. Tuttavia, le due nozioni debbono essere distinte, essendo preferibile la maggiore estensione che la fattispecie civilistica ha dato al termine “collaboratore familiare” rispetto alla nozione di cui all'art. 2 legge 22 luglio 1966 n. 613, improntata ad una maggiore accentuazione dello *ius sanguinis*<sup>157</sup>.

Le lacune della disciplina in esame sono state in parte colmate dalle disposizioni amministrative emanate dall'INPS, innanzitutto applicando le prestazioni previdenziali per i familiari nel settore agricolo, di cui alla legge 1047/1957. Anche nel settore artigiano si è applicata per i familiari la legge n. 463/1959<sup>158</sup>.

---

professionali) nella parte in cui non ricomprende tra le persone assicurate i familiari partecipanti all'impresa familiare indicati nell'art. 230-*bis* cod. civ. che prestano opera manuale od opera a questa assimilata ai sensi del precedente n.2.

<sup>157</sup> Pertanto, i componenti dell'impresa familiare sono tutti quanti da considerare sottoponibili alla normativa previdenziale; nel caso di impresa familiare artigiana, ci si riferirà alla legge 4 luglio 1969 n. 463, mentre, per quanto concerne la pensione di chi è addetto ad una impresa familiare che eserciti attività commerciale, la normativa di riferimento è il Regio Decreto legge 4 ottobre 1935 n. 1827 e la successiva legge 22 luglio 1966 n. 613.

L'INAIL, invece, interpretando la fattispecie civilistica in base alla sentenza della Corte Costituzionale n. 476/1987, ha ritenuto obbligatoria, per i collaboratori dell'impresa familiare, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche in assenza del requisito della subordinazione o di un vincolo societario tra essi, purché sussistano dei presupposti oggettivi. In realtà tali presupposti sono collegati non tanto alla sola continuità, ma anche alla prevalenza del lavoro eseguito dai collaboratori familiari. Anche in questo caso, la normativa dell'art. 230-*bis* c.c. viene integrata dal concetto di prevalenza che supera quello di continuità utilizzato dalla disposizione civilistica.

---

<sup>158</sup> Inoltre all'impresa familiare è stata poi estesa la normativa di tutela per i carichi familiari con legge 14 maggio 1988 n. 153, escludendo tuttavia alcuni soggetti relazionati a categorie di lavori autonomi e l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali di cui al testo unico in materia.

## **CAPITOLO II**

### **IMPRESA FAMILIARE E LAVORO ACCESSORIO**

SOMMARIO: 1. Flessibilità e mercato del lavoro italiano. - 2. Flessibilità in Europa: il cammino comunitario. - 3. Flessibilità e lavoro accessorio. - 3.1. L'esperienza belga. - 3.2. Situazione belga post-riforma. - 4. Il lavoro accessorio in Italia. - 5. Lavoro accessorio e impresa familiare. - 6. Brevi cenni sulla finanziaria 2010.

#### **1. Flessibilità e mercato del lavoro italiano**

I cambiamenti tecnologici, organizzativi e strutturali che hanno investito il mondo del lavoro, soprattutto dagli anni del *boom* economico in poi, hanno modificato le modalità di regolazione del rapporto di lavoro, portando il concetto di flessibilità al centro del dibattito politico e sociale.

Il modello fordista, caratteristico della metà del secolo scorso, ha determinato un primo cambiamento epocale consistente nel passaggio da un modello sociale prettamente agricolo ad un modello di tipo industriale con la conseguente maggiore attenzione alla tutela fisica ed economica del lavoratore, quale contraente debole del rapporto di lavoro.

L'ottenimento di garanzie da parte dei lavoratori, grazie all'intervento della contrattazione collettiva, avveniva in un momento di forte espansione, interna ed esterna, dell'economia italiana caratterizzata però da un'accentuata rigidità e da una scarsa duttilità ai cambiamenti sociali ed economici.

Infatti, i primi effetti negativi dell'avvenuta cristallizzazione del fattore lavoro investirono l'economia mondiale già verso la fine degli anni Settanta, periodo caratterizzato dallo *shock* petrolifero, ed il conseguente clima congiunturale portò con sé la necessità della ricerca di una nuova combinazione dei fattori della produzione, per ridare maggiore competitività al sistema economico.

La politica di quegli anni di destrutturazione delle grandi imprese e dallo sviluppo delle medie e piccole imprese, portò alla crescita esponenziale dei cosiddetti ammortizzatori sociali, dei prepensionamenti, degli esuberi e della robotizzazione dei processi produttivi, che riuscirono a riequilibrare l'assetto del mercato del lavoro solo alla fine degli anni Ottanta.

Agli inizi degli anni Novanta, il mercato del lavoro risultava caratterizzato dalla polverizzazione del tessuto imprenditoriale, dalla forte espansione delle forme di lavoro autonomo, da un preoccupante

aumento del lavoro sommerso, dalla crescita esponenziale dei cosiddetti lavoratori parasubordinati.

Il tradizionale modello rappresentato dalla sicurezza temporale e retributiva del lavoro, lascia, così, il posto ad un nuovo mercato del lavoro basato sul concetto di flessibilità che, per domanda ed offerta di lavoro, può rappresentare un'opportunità, laddove risponda concretamente alle specifiche esigenze individuali ed aziendali di personalizzazione del rapporto, ma allo stesso tempo può rappresentare un limite, nel caso in cui l'idea di flessibilità si identifichi con quella di precarietà, e quindi di condizioni lavorative insufficienti a garantire stabilità lavorativa e sufficiente tutela retributiva e previdenziale.

Il progetto Biagi, sfociato, non senza difficoltà, nell'emanazione del D.Lgs n. 276 del 10 Settembre 2003, si colloca proprio nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro attraverso la sua flessibilizzazione.

Con la legge 30 del 2003 ed il suddetto decreto, sono state introdotte novità che permettono ai servizi per il lavoro italiano di raggiungere lo *standard* richiesto dall'Unione Europea grazie all'entrata di nuovi operatori pubblici e privati che "privatizzano" il mercato del collocamento e del lavoro<sup>159</sup>.

Infatti tale riforma risulta essere ispirata alle indicazioni delineate a livello comunitario nell'ambito della "*Strategia Europea per l'occupazione*" e del Piano Nazionale per l'Occupazione del 2003,

---

<sup>159</sup> La suddetta legge stabilisce, in particolare, una nuova forma per le Agenzie per il lavoro, quali soggetti pubblici o privati che possono operare per la gestione e somministrazione di lavoro nelle diverse modalità contrattuali previste dalla normativa.

del Processo di Lisbona del 2000 che, già agli inizi degli anni Novanta, evidenziavano la preoccupante situazione occupazionale europea, sottolineando come una delle principali cause della disoccupazione fosse rappresentata proprio dal basso tasso di creazione di nuovi posti di lavoro e dalla necessità di una permeante riforma del mercato del lavoro in termini di organizzazione dell'orario di lavoro, di retribuzioni, di mobilità e di adeguamento dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda<sup>160</sup>.

La modifica di alcune importanti tipologie contrattuali (in particolare i cosiddetti co.co.co), l'introduzione di nuove formule contrattuali (lavoro intermittente e *staff leasing*), la regolamentazione delle prestazioni occasionali, la sostituzione del contratto di formazione e lavoro col contratto di inserimento, la ridisciplina profondamente innovativa del contratto di apprendistato, fanno della riforma un momento di profondo cambiamento nel mercato del lavoro

<sup>161</sup>.

## **2. La flessibilità in Europa: il cammino comunitario**

Il mutamento che ha spinto i maggiori paesi europei a modificare l'assetto istituzionale del mercato del lavoro deriva principalmente dal superamento del precedente modello produttivo fordista-taylorista, espresso dalla frammentazione del classico lavoro parasubordinato a tempo pieno e indeterminato nelle molteplici forme contrattuali

<sup>160</sup> V. D'ORONZO, *Primi chiarimenti ministeriali sulla disciplina del lavoro a progetto*, in *Guida Lav.*, n.03/2004, 10 ss.

<sup>161</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in *Itinerari d'impresa. Management, Diritto, Formazione*, n.03/2003, [www.diritto.it](http://www.diritto.it).

sviluppatosi nei vari paesi nei momenti cruciali e difficoltosi che hanno caratterizzato la fine del ventesimo secolo. I governi europei, trovandosi di fronte a mutate condizioni ed esigenze del mercato del lavoro ed a nuove tipologie di lavoratori/lavori, hanno sentito il bisogno di mutare gli strumenti di regolamentazione a disposizione.

L'obiettivo primario delle forze governative europee diventa, così, quello di contrastare i più importanti fattori di debolezza del mercato del lavoro europeo che, con diversa intensità, coinvolgono tutto il mercato della Comunità Europea: la disoccupazione giovanile, quella di lunga durata, il modesto tasso di partecipazione al lavoro delle donne, dei giovani e degli *over 50*.

I primi approcci verso una disciplina a livello comunitario in tema di lavoro "atipico" risalgono ai primi anni Ottanta attraverso una serie di incontri e dibattiti sfociati nella Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori approvata nel vertice di Strasburgo del 9 dicembre 1989. In essa si afferma che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori comunitari attraverso lo sviluppo di nuove forme di lavoro diverse dal contratto a tempo pieno e di durata indeterminata, e garantire l'equo trattamento e retribuzione con forme di lavoro analoghe.

Il Consiglio europeo straordinario di Lussemburgo sull'occupazione tenutosi il 20 e il 21 novembre del 1997 ha visto la partecipazione di tutti i governi e di tutte le istituzioni a favore dell'occupazione ed è proprio in questa circostanza che nasce la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) basata essenzialmente sui

principi dell'occupazione, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità<sup>162</sup>.

Altro importante passo verso una disciplina comunitaria del lavoro flessibile è la direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale

---

<sup>162</sup>Attualmente la Strategia europea per l'occupazione viene considerata uno strumento fondamentale di appoggio alla strategia di Lisbona, sia in termini congiunturali che in prospettiva di un'Unione allargata.

I quattro principi fondamentali sono:

- 1) *occupabilità*: assicurare ai giovani e ai disoccupati gli strumenti per fronteggiare le nuove opportunità occupazionali ed i cambiamenti repentini del mercato del lavoro, prima che la loro diventi una disoccupazione di lungo periodo (investimenti in formazione ed istruzione);
- 2) *imprenditorialità*: rendere meno rigido il mercato del lavoro per consentire la creazione di nuove imprese e lo sviluppo di quelle esistenti;
- 3) *adattabilità*: il continuo adattamento dell'offerta di lavoro al mutare delle caratteristiche del mercato richiede maggiore flessibilità delle regole e un più ampio ventaglio di schemi contrattuali per cogliere in pieno le occasioni offerte;
- 4) *pari opportunità*: gli interventi previsti non devono realizzare discriminazioni di sesso o svantaggiare le persone disabili.

Gli orientamenti futuri della SEO dovranno cercare di mantenere lo slancio delle riforme strutturali del mercato del lavoro nel quadro di una strategia volta a promuovere e gestire il cambiamento negli Stati membri attuali e futuri. In conformità agli obiettivi dell'agenda di Lisbona, gli orientamenti proposti dovranno promuovere *tre* obiettivi complementari che si sosterranno a vicenda:

- 1) *Piena occupazione*: aumento dei tassi occupazionali attraverso l'introduzione di forme atipiche e flessibili.
- 2) *Qualità e produttività sul lavoro*: soddisfazione per il salario percepito e le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza sul posto di lavoro, la possibilità di un'organizzazione del lavoro flessibile, gli orari e l'equilibrio tra flessibilità e sicurezza.
- 3) *Coesione e mercato del lavoro inclusivo*: l'accesso a un posto di lavoro, la garanzia che vi sia la possibilità di acquisire le competenze necessarie per entrare nel mercato del lavoro e rimanervi e la possibilità di progredire in termini retributivi e di qualifiche sono importantissimi fattori di promozione dell'integrazione sociale. Vi è spesso una forte dimensione regionale o locale dell'esclusione dal mercato del lavoro. Molti Stati membri attuali e futuri mostrano ampie disparità regionali in termini di occupazione e disoccupazione. La SEO deve affrontare tali disparità e sostenere la coesione economica e sociale anche attraverso l'incentivazione di forme contrattuali a tempo determinato o atipiche in generale.

concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale; seguita dalla direttiva 99/70/CE relativa agli orientamenti in materia di occupazione reca la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato.

Nella direttiva medesima si fa anche riferimento alla Carta comunitaria dei diritti fondamentali del lavoratore, a dimostrazione della marcata continuità del cammino comunitario della flessibilità delle forme di lavoro sinora analizzato.

Nel 2000 è la volta del Consiglio europeo straordinario di Lisbona (23-24 marzo) che si prefigge l'obiettivo di "rinegoziare" la precedente strategia economica per l'occupazione alla luce del mutato contesto macroeconomico<sup>163</sup>.

E proprio in questa direzione, negli ultimi anni, i governi dei paesi membri hanno portato a compimento le riforme istituzionali di cui il mercato del lavoro necessitava per una spinta vigorosa verso l'innalzamento dell'occupazione.

### **3. Flessibilità e lavoro accessorio**

L'enorme divario tra i tassi di occupazione maschile e femminile in Italia, ha sempre rappresentato una grave anomalia nel panorama

---

<sup>163</sup>Il Consiglio di Lisbona esorta i paesi partecipanti ad agire, tramite politiche sociali attive, nella direzione dell'aumento dell'occupabilità e della riduzione delle barriere che ostacolano l'ingresso al mercato del lavoro. In pratica gli Stati membri vengono sollecitati a promuovere miglioramenti qualitativi e quantitativi dell'occupazione, favorendo l'introduzione e/o il potenziamento di forme contrattuali di lavoro innovative e, soprattutto, flessibili.

internazionale con ricadute in termini di minore Pil e, più importante, di mancato benessere.

Tra le regioni italiane, soprattutto in quelle meridionali, il divario risulta essere ancora più accentuato, e per tale motivo si rende necessario il ricorso ad una pluralità di interventi, anche da parte di Stato ed enti pubblici, quali organismi in grado di offrire una vasta gamma di servizi e soprattutto in grado di regolamentare e accreditare una pluralità di soggetti *no-profit* e *for-profit*.

Le esperienze maturate in Belgio, nel Regno Unito e in Francia indicano come l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, quali il lavoro occasionale di tipo accessorio, possa produrre effetti positivi per il mercato occupazionale e per la riduzione del suddetto divario.

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è una particolare modalità di prestazione lavorativa, resa da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne<sup>164</sup>, la cui finalità è la regolamentazione di quei rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario.

I settori di riferimento sono quelli in cui la domanda di lavoro è spesso destinata a rimanere nell'ambito del lavoro sommerso con l'obiettivo, appunto, di far emergere tali attività spesso confinate nel lavoro nero e tutelare i lavoratori che usualmente operano senza alcuna protezione assicurativa e previdenziale<sup>165</sup>.

---

<sup>164</sup> R. CARAGNANO, *Lavoro accessorio: quali prospettive?*, in *Boll. Adapt*, 2006, n. 29.

<sup>165</sup> Quindi al di là dell'effettiva ampiezza dell'utilizzo dei buoni lavoro, non si dovrebbe dimenticare che i provvedimenti emanati sia in Belgio che in Italia hanno avuto il merito di cercare di incentivare il ritorno alla legalità di prestazioni frequentemente imprigionate nel mondo del lavoro irregolare.

Infatti, il pagamento della prestazione avviene attraverso i cosiddetti *voucher* (buoni lavoro), che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura previdenziale e assicurativa presso gli appositi enti.

Il ricorso ai buoni lavoro è limitato al rapporto diretto tra prestatore ed utilizzatore finale e risulta particolarmente vantaggioso sia per il committente che per il prestatore: il primo, infatti, può beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto; il lavoratore, invece, può integrare le sue entrate attraverso il compenso che risulta esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato.

Il legislatore italiano, tramite questo nuovo strumento contrattuale, ha cercato di favorire l'emersione di alcune attività lavorative difficilmente riconducibili, a causa della loro discontinuità ed occasionalità, agli schemi giuslavoristici classici<sup>166</sup>.

Pur attribuendo al cittadino la libertà di scegliere tra un'ampia gamma di servizi e di soggetti erogatori, i buoni consentono al regolatore pubblico di limitare tale scelta a prestazioni che abbiano elementi di meritocrazia e ad erogatori con caratteristiche date<sup>167</sup>, come, per esempio, fenomeni in passato privi di tutela quali, ad

---

<sup>166</sup> Cft: M. BORZAGA, *Regolamentazione e Problematiche applicative del lavoro accessorio in Italia alla luce di alcune esperienze straniere*, in *Osservatorio sul lavoro sommerso*, n. 1/2004, p.17

<sup>167</sup> L. BELTRAMETTI, *Londra e Parigi esempio sui voucher per i servizi*, in *Il Sole 24 Ore*, 30 gennaio 2001, p. 19

esempio, l'assistenza agli anziani e l'insegnamento privato supplementare.

### **3.1. L'esperienza belga**

L'introduzione del lavoro accessorio è stata una risposta dei governi europei per la lotta alla disoccupazione ed il primo paese ad aprirne le porte è stato il Belgio, successivamente preso ad esempio da altri paesi europei, tra cui l'Italia.

I cosiddetti *voucher* nascono in Belgio, alla fine degli anni Novanta, con la legge del 7 aprile 1999, che ha introdotto il *Contrat de travail A.L.E. (Agence Locale pour l'Emploi)* per offrire ai disoccupati di lungo periodo occasioni di lavoro volte da un lato ad integrarne il reddito e a facilitarne il reinserimento professionale, dall'altro a regolarizzare le prestazioni lavorative rese nell'ambito dei servizi domestici ed assistenziali<sup>168</sup>, settori tradizionalmente imprigionati nelle maglie del lavoro nero.

I buoni-lavoro si sono dimostrati di facile utilizzazione e capaci di andare incontro alle esigenze degli utilizzatori, che necessitavano di collaboratori flessibili ed affidabili per lo svolgimento delle mansioni domestiche<sup>169</sup> presso lo stesso domicilio dell'utilizzatore oppure per prestazioni rese all'esterno quali ad esempio l'effettuazione di commissioni ed il trasporto di persone anziane o a mobilità ridotta.

---

<sup>168</sup> A.M. SANSONI, *Lavoro accessorio e buoni lavoro in Belgio, le ragioni di un successo*, in *Riv. Intern. Comp.*, p. 6.

<sup>169</sup> A.M. SANSONI, *Belgio, continua il successo dei buoni lavoro*, in *Boll. Adapt*, 6 luglio 2007, n. 27.

Il contratto A.L.E. era un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale<sup>170</sup> ed indeterminato, stipulato tra l'A.L.E., organismo costituito a livello comunale o intercomunale per diffondere informazioni e offrire servizi di consulenza per il mercato del lavoro, e disoccupati beneficiari di prestazioni statali di integrazione del reddito, che in conseguenza di tale atto diventavano dipendenti dell'A.L.E. a tutti gli effetti. Pur mantenendo lo *status* di disoccupazione (e le relative indennità a carico del sistema di sicurezza sociale), essi avevano la possibilità di svolgere un'attività lavorativa con la quale integrare il loro reddito.

Con la legge del 20 luglio 2001<sup>171</sup> ed il decreto regio del 12 dicembre 2001<sup>172</sup>, il contratto A.L.E. viene sostituito dai cosiddetti *Titres-services*, operativi solo dall'inizio del 2004 i quali prevedono il coinvolgimento non più unicamente delle *Agences Locales pour l'Emploi*, bensì di un più ampio numero di soggetti (persone fisiche, agenzie di inserimento, comuni, imprese commerciali private, agenzie di lavoro interinale) in qualità di datori di lavoro dei cosiddetti «lavoratori *titres-services*».

Concretamente, si tratta di buoni con i quali i privati possono pagare prestazioni occasionali di tipo accessorio in ambito privato (non possono essere adoperati per fini professionali), da effettuarsi presso il domicilio dell'utilizzatore (nel caso dei lavori domestici) o al di fuori, ad esempio per l'accompagnamento di persone anziane o a

---

<sup>170</sup>E' infatti previsto un limite massimo mensile di quarantacinque ore lavorative.

<sup>171</sup> Legge che definisce i servizi e le occupazioni di prossimità come “le attività commerciali o non commerciali, creatrici di occupazione, che mirano a soddisfare bisogni individuali, personali o familiari nel quadro della vita quotidiana e che riguardano l'aiuto a domicilio di natura domestica”.

<sup>172</sup> Decreto che chiarisce le modalità di funzionamento dei *titres-services*.

mobilità ridotta. Cinque diversi attori sono chiamati in causa per l'implementazione del sistema: la società emittitrice dei buoni, gli utilizzatori, le imprese autorizzate, i lavoratori e l'Ufficio nazionale per l'occupazione (*Office National de l'Emploi – Onem*).

Il meccanismo prevede che l'utilizzatore, effettuata l'iscrizione gratuita presso la società emittitrice, ordina presso di essa un minimo di 10 buoni che hanno una validità di otto mesi. A questo punto l'utilizzatore può rivolgersi ad una delle imprese autorizzate dal governo federale per “acquistare” il tipo di servizio richiesto e concordare le modalità di svolgimento<sup>173</sup>. A seguito della richiesta ricevuta, l'impresa invia presso il domicilio del privato un lavoratore da essa regolarmente assunto. Ogni lavoratore è dunque firmatario di un vero e proprio contratto di lavoro (denominato *Contrat de travail titres-services*), con tutti i vantaggi economici (una remunerazione mensile mai inferiore ai tariffari minimi del settore ed indipendente dal numero di buoni ottenuti ogni mese) e sociali (copertura assicurativa e previdenziale) che ne derivano. Tale contratto può essere a tempo pieno oppure parziale, ma in ogni caso l'impresa è tenuta per legge ad assumere a tempo indeterminato il lavoratore, dopo un periodo che varia tra i tre ed i sei mesi<sup>174</sup>.

Un ultimo, fondamentale, elemento da sottolineare è che, per ogni buono utilizzato, il governo federale finanzia un rimborso di 21

---

<sup>173</sup> N. PERSICO – A.M. SANSONI, *Lavoro accessorio, il Belgio fa da scuola*, in *Il Sole 24 Ore*, 28 giugno 2006, n. 25, p. 15

<sup>174</sup> Quindi i lavoratori utilizzati in questo ambito sono regolarmente assunti da enti pubblici (Comuni e *Centres publiques d'action sociale*) o imprese private (commerciali quali ad esempio agenzie di lavoro interinale e persone fisiche oppure senza scopo di lucro quali imprese di inserimento e *A.L.E.*) regolarmente autorizzati dal Ministero del lavoro

euro a favore dell'impresa che ha assunto il lavoratore. Il governo sostiene dunque un costo netto di circa 15 euro (pari alla differenza tra il costo totale di 20 euro ed il costo pagato dall'utilizzatore di 6,70 euro). L'obiettivo di un tale impegno finanziario è ovviamente quello di incentivare gli operatori privati ad entrare nel sistema, facendosi così carico dell'inserimento professionale di soggetti generalmente poco qualificati e a rischio di esclusione sociale.

Un recente rapporto di monitoraggio del Ministero del Lavoro Belga, dimostra che, se ben gestiti, i buoni lavoro possono essere una soluzione positiva ad alcuni problemi del lavoro informale che dilaga nelle grandi e piccole città.

Lo strumento è in forte crescita, infatti per il terzo anno consecutivo i *titres-services* hanno registrato una performance estremamente positiva, solo nel 2005 sono stati rimborsati più di diciassette milioni di buoni rispetto a neanche sei milioni nel 2004. Inoltre, alla fine del 2005, è stato superato il traguardo dei 25.000 nuovi posti di lavoro previsto per il 2007, realizzando una creazione netta di quasi 28.000 unità<sup>175</sup>.

Rispetto agli anni precedenti si segnalano due novità interessanti. La prima riguarda l'introduzione a partire da settembre 2006 di *voucher* elettronici, che si sono aggiunti ai tradizionali buoni cartacei, con lo scopo di semplificare ulteriormente il ricorso a prestazioni lavorative regolari in ambito domestico.

---

<sup>175</sup> A.M. SANSONI, *Il buono che funziona*, in *Avvenire*, 07 giugno 2006, n. 180, p. 2: nel dicembre 2006 erano 1.624 le lavoratrici autonome iscrittesi per beneficiare di questa particolare forma di aiuto alla maternità e tra marzo e dicembre 2006 sono stati 167.170 i buoni distribuiti in loro favore. Visti i soddisfacenti risultati della sperimentazione, a partire dal 1° maggio 2007 si è peraltro deciso di aumentare a 105 il numero di buoni accordati ad ogni beneficiaria.

L'utilizzatore che sceglie di servirsi dei buoni elettronici, deve semplicemente confermare telefonicamente oppure *on-line* la prestazione effettuata dal lavoratore<sup>176</sup>.

È, però, la seconda novità ad apparire particolarmente significativa. Nati come strumento per favorire l'emersione dal lavoro nero, i *titres-services* si configurano ora anche come un'importante modalità di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Dal 1° gennaio 2006, infatti, le lavoratrici autonome che riprendono la loro attività dopo il parto hanno diritto ad un aiuto alla maternità pari a 70 buoni-lavoro finanziati dal sistema di sicurezza sociale.

In base ai dati dell'Ufficio nazionale per l'occupazione, i buoni lavoro si dimostrano particolarmente efficaci per l'inserimento dei disoccupati di lunga durata, dato che circa il 60% dei lavoratori ha un contratto a tempo indeterminato dopo qualche mese di lavoro a termine. E' dunque appropriato affermare che essi consentono una creazione strutturale, e non contingente, di occupazione. Inoltre, sembra anche scongiurato il rischio di impieghi meramente marginali, poiché da un lato circa il 67% del campione intervistato lavora almeno 20 ore settimanali e quasi il 9% ha un contratto a tempo pieno e dall'altro le imprese sollecitano una maggiore offerta di lavoro per far fronte alle crescenti richieste.

Quindi, il rapporto presenta una valutazione ampiamente positiva dei buoni lavoro, nonostante gli alti costi che ricadono sulle finanze pubbliche (i costi netti per l'esercizio finanziario 2005 si elevano a

---

<sup>176</sup> A.M. SANSONI, *Belgio, continua il successo dei buoni lavoro*, cit., n. 27.

circa duecentodieci milioni di euro)<sup>177</sup>. Anche per questo motivo gli autori concludono che il futuro dei *titres-services* dipenderà non solo dalla tradizionale dinamica domanda-offerta, ma anche dalle possibilità finanziarie dello Stato e più in generale dalla volontà governativa di garantire sicurezza giuridica al sistema<sup>178</sup>.

Anche la contrattazione collettiva è intervenuta per dare maggiore impulso ai buoni lavoro quali strumenti di politica attiva. Infatti a seguito di lunghe negoziazioni, nel mese di aprile 2006, le parti sociali hanno concluso il primo accordo settoriale, nell'ambito del Comitato congiunto per i *titres-services*. L'accordo copre varie questioni, tra cui: l'aumento del salario minimo corrisposto ai lavoratori a partire dal mese di luglio 2006; un bonus di fine anno per coloro che abbiano lavorato almeno 65 giorni nel corso del 2005; il rimborso delle spese di viaggio in caso di distanze superiori ai tre chilometri; la destinazione a favore di iniziative formative dello 0.2% dei contributi versati dal datore di lavoro presso il fondo settoriale di riferimento.

Effettivamente, una valutazione positiva dell'esperienza belga sembra coerente con il panorama europeo ove simili strumenti sembrano destinati ad un'ulteriore diffusione. Oltre al caso italiano, un

---

<sup>177</sup> Ed è un successo in parte imprevisto, se è vero che le stesse autorità belghe si stanno ora interrogando su come garantire la sostenibilità del sistema. Esso si basa infatti su ingenti finanziamenti pubblici: lo Stato offre alle imprese un finanziamento pari alla differenza tra il costo di ogni buono (20 euro) e la somma pagata dagli utilizzatori (pari a 6,70 euro). Di conseguenza, nonostante vi siano importanti effetti di ritorno legati ad esempio alla diminuzione del numero di indennità di disoccupazione e all'aumento dei contributi versati dai lavoratori, il sistema è piuttosto oneroso per le casse statali.

<sup>178</sup> Si noti che i *titres-services* potranno costituire anche un importante fattore di consenso politico per i governanti, assicurando così, anche a fronte di un rilevante impegno economico, un importante ritorno in termini di legittimazione.

caso significativo in questo senso è quello francese. Basti qui accennare al fatto che il 1° gennaio 2006 è entrato in vigore, per il pagamento di prestazioni rientranti nell'ambito dei servizi alla persona, lo strumento del *chèque emploi service universel* (CESU), che conosce due modalità di impiego: da un lato, in modo simile agli omologhi belgi, è acquistabile da privati cittadini presso gli istituti bancari convenzionati (cosiddetto *CESU bancaire*), dall'altro può essere offerto - ad un prezzo inferiore rispetto al suo valore nominale o addirittura gratuitamente - dalle imprese ai loro dipendenti (cosiddetto *CESU préfinancé*), analogamente a quanto si verifica nel caso dei buoni pasto<sup>179</sup>.

#### **4. Il lavoro accessorio in Italia**

Il *Libro Bianco* dell'ottobre del 2001 evidenziava l'utilità degli *chèques* belgi contro il lavoro nero, mettendo in risalto il loro possibile contributo alla semplificazione della gestione delle prestazioni lavorative e al contempo alla loro certificazione. Gli auspici del *Libro Bianco* per favorire la regolarizzazione del lavoro non dichiarato hanno trovato realizzazione nella l. n. 30/2003, in particolare l'art. 4 della l. n. 30, prevedeva che tali prestazioni, rese a favore di famiglie e di enti senza fini di lucro da disoccupati di lungo periodo e da altri soggetti a rischio di esclusione sociale, dovessero essere regolarizzate attraverso appositi buoni. È stato poi il d.lgs. n.

---

<sup>179</sup> A.M. SANSONI, *Lavoro accessorio e buoni lavoro in Belgio, le ragioni di un successo*, cit., p. 6.

276/2003 a regolamentare con precisione la materia, agli artt. 70 e ss., la lettura dei quali consente di rilevare pienamente l'influenza dell'esperienza belga.

L'art. 70<sup>180</sup> presenta la prima limitazione di tipo oggettivo in quanto precisa che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro.

La seconda limitazione è di tipo soggettivo in quanto circoscrive l'ambito del lavoro accessorio a determinate categorie di lavoratori quali i soggetti più deboli del mercato del lavoro<sup>181</sup>.

---

<sup>180</sup> Art. 70: Prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali e caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera r), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34.6 del D.P.R. 633/1972; g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c., limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) della consegna porta porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

<sup>181</sup> R. CARAGNANO, *Il lavoro accessorio: quali prospettive?*, cit., n. 29.

Infatti i soggetti che possono svolgere lavoro accessorio sono i disoccupati da oltre un anno, casalinghe<sup>182</sup>, studenti<sup>183</sup> e pensionati<sup>184</sup>; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Tali soggetti sono tenuti a comunicare la loro disponibilità al servizio provinciale per l'impiego competente o alle Agenzie di lavoro accreditate. A seguito di questa comunicazione, essi riceveranno, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro abilitazione.

La prestazione può essere richiesta per attività inerenti piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare a bambini e persone anziane, ammalate o con handicap; insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;

<sup>182</sup> L'art. 70.1, lett f) sancisce che le casalinghe, categoria generalmente a rischio di esclusione sociale in quanto prettamente occupate alla cura della vita familiare, possono svolgere lavoro accessorio soltanto in attività agricole di carattere stagionale ( ad esempio vendemmia, raccolta olive, ecc.), purchè non abbiano prestato lavoro subordinato sempre in agricoltura nell'anno in corso o nell'anno precedente. Circolare Inps 88/2009.

<sup>183</sup> I giovani, soprattutto nei periodi estivi, possono essere reclutati, in quanto più convenienti, per lavori che si svolgono anche durante la notte o durante le festività. Analoga considerazione vale per l'agricoltura e in tutti gli altri settori produttivi, nei quali i giovani possono essere utilizzati durante le vacanze o nei fine settimana, in una organizzazione di lavoro senza il rispetto di turni, pause, riposi, orario standard, straordinario, festivo, ecc.

<sup>184</sup> I pensionati possono svolgere prestazioni accessorio in qualsiasi settore produttivo. Si può trattare anche di soggetti relativamente giovani che percepiscono la pensione di anzianità, per i quali è già previsto il cumulo di redditi da lavoro autonomo o dipendente e prestazione previdenziale di anzianità e vecchiaia. L. VALENTE, *lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a "requisiti ridotti"*, in *Riv. giur. Lav.*, 2009, p. 22.

collaborazione con enti e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza (calamità, eventi naturali, solidarietà); attività di vendemmia di breve durata e a carattere saltuario; imprese familiari che operano nel settore del commercio, turismo e servizi<sup>185</sup>.

Affinché tale nuova possibilità contrattuale sia attuata solo in caso di prestazioni realmente rientranti nell'alveo del lavoro accessorio, il legislatore ha inoltre disposto che tali attività non debbano dare complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a cinquemila euro (limite che si innalza a 10.000 euro per le imprese familiari) nel corso di un anno.

È fondamentale sottolineare che, analogamente al caso belga, la regolarizzazione del lavoro accessorio consente ai lavoratori di ottenere le tutele previdenziali ed assicurative connesse al versamento dei contributi, garantendo al contempo anche gli utilizzatori dal rischio delle conseguenze legate ad eventuali infortuni sul lavoro. Inoltre, il compenso corrisposto ai lavoratori è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione, per cui il soggetto non perde i benefici ad esso collegati. Nel caso italiano il rapporto coinvolge esclusivamente il lavoratore ed il beneficiario delle prestazioni effettuate. L'unico soggetto che entra in gioco oltre a prestatori e utilizzatori è il concessionario, responsabile del pagamento dei compensi.

Anche nel caso italiano, i beneficiari di tali prestazioni possono retribuire il lavoratore per mezzo di *voucher*, da acquistarsi

---

<sup>185</sup> L. CAIAZZA, *Il lavoro accessorio muove i primi passi*, in *IlSole24Ore*, 4 Ottobre 2005, n.305, p. 29.

preventivamente presso apposite rivendite indicate da un emanando decreto ministeriale. Il valore nominale di ciascun buono è fissato a 7,5 euro pari all'importo di un'ora di lavoro comprensivo di una somma destinata a coperture degli oneri previdenziali. Il lavoratore potrà utilizzare il buono come un titolo di credito, ponendolo all'incasso presso concessionari abilitati, i quali provvederanno a trattenere una porzione di valore del buono onde versarla agli enti previdenziali<sup>186</sup>. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio". In tal modo il legislatore ottiene l'effetto di semplificare l'insieme degli adempimenti formali legati all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Quindi i benefici principali della suddetta regolamentazione si rivolgono sia ai lavoratori, poiché consente loro di sfuggire a prestazioni irregolari e di godere di forme previdenziali ed assicurative, seppur minime, ma anche per i beneficiari delle prestazioni, poiché usufruiscono di servizi effettuati nella completa legalità, con copertura assicurativa per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza essere obbligati a stipulare alcun tipo di contratto.

A ciò si aggiunga che il continuo invecchiamento della popolazione europea, elemento che ha raggiunto livelli

---

<sup>186</sup> Infatti, come specificato dal 2° comma dell'art. 72 del D.lgs. 276/03, il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari ad euro 5,8 per ogni buono consegnato.

particolarmente preoccupanti in Italia<sup>187</sup>, e la crescente richiesta di prestazioni domiciliari ad esso collegata, rende indispensabile la previsione di interventi strutturali, e non meramente contingenti, che favoriscano lo sviluppo di un *welfare* assistenziale finalmente riportato nella piena legalità.

Infine, l'assenza nel caso italiano di un intervento finanziario statale sembra rendere necessaria la realizzazione di un adeguato meccanismo di incentivi e di sanzioni, che convinca gli attori della convenienza ad entrare nel sistema. A tal fine, è probabilmente giunto il momento di aumentare, anche nel caso delle prestazioni occasionali accessorie, i controlli e le azioni ispettive, elementi essenziali di ogni azione di lotta contro il lavoro irregolare.

## **5. Lavoro accessorio e impresa familiare**

L'articolo 70.1 lett. g) del d.lgs. 273/2003, prevede la possibilità di utilizzo dei buoni lavoro per l'impresa familiare di cui all'articolo 230-*bis* c.c., limitatamente ai settori del commercio, turismo e servizi, indipendentemente dalla forma giuridica assunta dall'imprenditore e dalla gestione previdenziale cui sono iscritti i titolari e i soci dell'impresa familiare stessa<sup>188</sup>.

---

<sup>187</sup> Le frequenti riforme pensionistiche che innalzano l'età pensionabile ed il d.lgs. 252/2005 mettono in evidenza la problematica occupazionale affrontata dall'Italia causata principalmente dal disequilibrio tra popolazione attiva e passiva e dal *deficit* finanziario degli enti previdenziali.

<sup>188</sup> La Circolare Inps n. 76/2009, sembra non dare alcun rilievo alle modalità in cui l'impresa è costituita (Impresa individuale o collettiva) né alla posizione del familiare del titolare (collaboratore, lavoratore dipendente) in quanto la norma intende disciplinare esclusivamente il rapporto di lavoro dei collaboratori esterni,

Il legislatore, per agevolare tali settori ha previsto due situazioni: la prima, qualora l'impresa familiare utilizzi prestatori all'interno dell'attività normalmente esercitata nel campo del commercio del turismo e dei servizi, potrà ampiamente fare ricorso ai buoni alla sola condizione di applicare il regime contributivo e assicurativo del lavoro subordinato (art.72.4 *bis* d.lgs. 276/2003). In questo caso non opereranno limitazioni in ordine alle modalità dell'attività esercitata, salvo il fatto che essa sia svolta da soggetti estranei all'imprenditore e all'impresa familiare stessa, nei cui confronti, anzi, l'impresa familiare appare in veste di 'datrice di lavoro', con esclusione, pertanto di attività inquadrabili in quelle proprie dei collaboratori autonomi o delle altre figure residuali dell'articolo 230-bis c.c.<sup>189</sup>.

La seconda situazione, invece, prevede che nei casi in cui l'impresa familiare intenda avvalersi del lavoro occasionale accessorio secondo le altre tipologie di attività previste dalle restanti lettere del comma 1 dell'articolo 70<sup>190</sup>, potrà utilizzare i buoni lavoro ordinari con il regime contributivo e assicurativo agevolato, il quale prevede la contribuzione pari al 13% da versare alla gestione separata, come

---

diversi dal datore di lavoro e dai suoi familiari, che lavorano all'interno dell'attività. Cft. L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a "requisiti ridotti"*, cit, p. 10.

<sup>189</sup> Le imprese vengono classificate, ai fini previdenziali nel settore terziario e, per qualsiasi tipologia di prestatori di lavoro pagati con i buoni nonché per prestazioni di qualunque tipo, trova applicazione la contribuzione ordinaria del lavoro subordinato. Ciò consente di considerare le imprese familiari alla stregua di datori di lavoro almeno nei riguardi dei lavoratori estranei all'impresa. Vedi Circolare Inps n. 76/2009.

<sup>190</sup> G. ANASTASIO, *Il lavoro accessorio nell'impresa familiare* in *Centro Studi Lavoro e Previdenza*, Circ. n. 30/2009, p. 24.

previsto per tutti i settori e tutte le tipologie di imprese, secondo quanto già previsto dalla Circolare Inps n. 104 del 1° dicembre 2008.

In entrambi i casi, resta fermo il limite stabilito al comma 2 *bis* dell'art. 70 dell'importo complessivo dei compensi per singola impresa familiare non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro<sup>191</sup>.

Per quanto concerne l'accredito della contribuzione a favore dei lavoratori occupati in prestazioni di lavoro occasionale si precisa che, sulla base di quanto disposto dalla norma in esame, questa seguirà i criteri applicati per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio non danno titolo a prestazioni di malattia, di maternità, di disoccupazione né ad assegno per il nucleo familiare.

In considerazione della specificità della disciplina contributiva e assicurativa applicata all'impresa familiare che utilizza il lavoro occasionale accessorio operando nell'ambito dell'articolo 70, lett. g), con conseguente diverso valore netto del buono lavoro rispetto al sistema generale di regolazione delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, si prevede, per questa particolare fattispecie, esclusivamente l'utilizzo della procedura con *voucher* telematico<sup>192</sup>.

---

<sup>191</sup> Nei confronti dei rapporti di lavoro occasionale di tipo accessorio resi a favore delle imprese familiari di cui all'art. 70 troverà dunque applicazione l'aliquota di finanziamento del regime pensionistico previsto per i lavoratori dipendenti e fissata nella misura complessiva del 33%, di cui il 19% a carico del lavoratore. Il valore nominale di ogni singolo *voucher* è pari a 10 euro (5,80 euro nette) comprensive della contribuzione a favore del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (33%), di quella in favore dell'INAIL 4% e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio.

<sup>192</sup> Le imprese familiari che utilizzano la procedura del *voucher* telematico, per registrarsi e svolgere tutte le successive fasi, possono operare attraverso diversi canali: *contact center* Inps/Inail; via Internet, collegandosi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it);

La procedura telematica consentirà infatti di gestire in modo unitario e dedicato le caratteristiche peculiari di tali buoni lavoro, sia per quanto riguarda l'identificazione delle imprese familiari, sia nei confronti dei prestatori, per l'attribuzione del compenso e il corretto e tempestivo pagamento del corrispettivo della prestazione e per l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali.

I prestatori interessati a svolgere prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per le attività del commercio, turismo e servizi, previste dall'art. 22 del D.L. 112/08, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133, hanno a disposizione vari canali (*contact center* Inps/Inail; via Internet, collegandosi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it)) per effettuare il proprio accreditamento anagrafico, che costituisce l'ingresso al sistema INPS, necessario per la gestione delle posizioni contributive individuali.

La fase d'ingresso al sistema si chiude con la sottoscrizione del contratto relativo all'utilizzo della carta magnetica (*INPS Card*) da parte del prestatore e l'attivazione della carta presso un qualsiasi ufficio postale.

Quest'ultima fase tuttavia non è rilevante ai fini della gestione del processo e, se il prestatore sceglie di non attivare la *INPS Card*, il

---

presso le sedi Inps; tramite le Associazioni di categoria dei datori di lavoro, maggiormente rappresentative.

Dopo essersi registrato presso l'Inps, il committente può individuare i prestatori/lavoratori disponibili a svolgere attività di lavoro accessorio e può, quindi, concretamente ricorrere a tale tipo di prestazione. A tale scopo deve (attraverso i canali sopra indicati) inviare all'INPS la richiesta dei *voucher*, che dovrà contenere l'anagrafica di ogni prestatore, la data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa, il luogo dove si svolgerà la prestazione ed il numero di buoni presunti per ogni prestatore.

pagamento avverrà attraverso bonifico domiciliato, riscuotibile presso tutti gli uffici postali.

Il valore complessivo dei buoni effettivamente utilizzati deve essere versato dai committenti prima dell'inizio della prestazione, per consentire un tempestivo pagamento del corrispettivo della prestazione stessa al prestatore/lavoratore.

## **6. Brevi cenni sulla finanziaria 2010**

A seguito delle modifiche ed integrazioni apportate dalla legge n.191 del 30.12.09 al testo dell'art.70 del decreto legislativo n.276/03, si ritiene confacente soffermarsi sul lavoro accessorio occasionale con riferimento alla disciplina dello stesso vigente dal 1° gennaio 2010.

La prima novità della finanziaria è data dal fatto che tra coloro che possono usufruire di questo particolare tipo di lavoro (i committenti) ora è presente anche la P.A. e, in particolare gli enti locali<sup>193</sup>. Il rinnovato art.70 D.Lgs 276/03 infatti afferma che: i lavori

---

<sup>193</sup> Le P.A. interessate ad affidare le prestazioni possono rivolgersi soltanto a tre specifiche tipologie di lavoratori, ossia agli studenti d'età inferiore a 25 anni iscritti ad un ciclo di studi di ogni ordine e grado, comprese le università, ai pensionati ed ai percettori di prestazioni integrative del salario (cassa integrazione guadagni, indennità di disoccupazione, di mobilità, trattamento speciale di disoccupazione edile), restando precisato che i prestatori delle due prime categorie possono conseguire da ciascun committente un compenso massimo annuo pari ad euro 5.000 per anno solare, mentre quelli della terza categoria cumulano il trattamento previdenziale integrativo spettante con il compenso da lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore a 3 mila euro per anno solare, a prescindere dal numero dei committenti.

Anche per le P.A., il ricorso al lavoro accessorio riguarda esclusivamente situazioni temporanee ed eccezionali e di conseguenza le P.A. interessate dovranno preventivamente valutare se ricorrono effettivamente tali requisiti, tenendo conto che l'abuso del ricorso viene punito con specifiche sanzioni, tra cui

di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, sono possibili anche nel caso in cui il committente sia un ente locale (provincia, regione, comune, comunità montane);

La seconda novità riguarda i giovani “*under*” 25: con le modifiche introdotte i giovani iscritti ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado possono prestare attività occasionale ed accessoria (il limite è fissato in 5.000 euro per ogni committente nell’anno solare) in qualsiasi settore produttivo compresi gli Enti Locali, le Scuole e l’Università, compatibilmente con gli obblighi scolastici: nei week end (dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì); durante i periodi di vacanza estiva (1° giugno – 30 settembre); nel periodo natalizio (1° dicembre – 10 gennaio) e pasquale (dalla domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua); per coloro che sono iscritti all’Università ed hanno meno di 25 anni possono svolgere tali prestazioni durante tutto l’anno.

Altra novità riguarda le imprese familiari che, peraltro, hanno un limite fissato a 10.000 euro l’anno ma la contribuzione per le prestazioni occasionali è quella del lavoro dipendente: ora la disposizione si applica a tutte le imprese familiari essendo scomparso il riferimento “al commercio, al turismo ed ai servizi”.

E’ stato ampliato la sfera di attività che possono svolgersi come lavoro occasionale ed accessorio, includendovi anche il maneggio di cavalli e delle scuderie.

In via sperimentale per l’anno 2010, anche i lavoratori regolarmente occupati con contratto *part-time* potranno svolgere

---

la perdita dell’indennità di risultato nei confronti dei dirigenti.

lavoro accessorio: ciò potrà avvenire presso qualsiasi altro committente che non sia il proprio datore di lavoro.

In questo caso, non ci sono limiti di età o di settore produttivo: la disposizione può trovare applicazione nei confronti di chi è, semplicemente parte di un contratto a tempo parziale, determinato od indeterminato, orizzontale, verticale o misto; l'unico divieto (come detto) è dato dal fatto che il lavoro accessorio non potrà essere svolto presso lo stesso datore di lavoro con il quale si svolge il *part-time*.

Inoltre è stata prorogata anche per il 2010 la misura introdotta dalla L. 33/2009 ossia, nel limite di 3000 euro complessivi (e non riferiti ai singoli committenti) i soggetti percettori di trattamento integrativo, anche in deroga, potranno prestare attività occasionale ed accessoria, cumulando le somme riscosse con il sistema dei “*voucher*” con il trattamento integrativo: l'ulteriore novità è rappresentata dal fatto che essa può essere prestata anche in favore degli Enti Locali in funzione di committenti.

### **Considerazioni conclusive**

L'introduzione del lavoro accessorio rappresenta uno dei tentativi del legislatore per contribuire a superare l'attuale fase di emergenza occupazionale in aree sensibili alle oscillazioni del ciclo economico.

Il lavoro accessorio si presenta agli studiosi come una soluzione interessante per quelle attività relegate nel mondo del lavoro sommerso ma allo stesso tempo presenta diverse criticità.

Sicuramente, uno degli aspetti che risalta immediatamente all'attenzione degli esperti concerne la riduzione dei costi rispetto all'utilizzo di manodopera autonoma o subordinata. Infatti, dal punto di vista retributivo, non esiste alcun riferimento normativo che correli il valore dei buoni ad un parametro orario ed è pertanto lasciata all'autonomia delle parti la determinazione del compenso che potrà essere rapportata tanto ad un parametro temporale quanto al concreto ed effettivo raggiungimento di un risultato.

Oltre alla riduzione degli oneri economici, l'introduzione del lavoro accessorio comporta un certo alleggerimento degli oneri fiscali per il committente.

Infatti, il lavoratore non riceve né firma alcun contratto di lavoro e il datore di lavoro non dovrà procedere alle prassi burocratiche che caratterizzano, per esempio, il lavoro subordinato, come la comunicazione obbligatoria ai servizi per l'impiego, la registrazione nel Libro Unico del lavoro o l'elaborazione del prospetto paga per i compensi corrisposti al lavoratore<sup>194</sup>.

Sul versante del lavoratore, va rilevato, come il lavoro accessorio, pur non dando titolo a prestazioni previdenziali come la maternità, la malattia e gli assegni per il nucleo familiare, prevede comunque una copertura previdenziale ed assicurativa ad attività che, altrimenti, ne sarebbero del tutto sprovviste.

Inoltre, si ribadisce che la percezione dei compensi per questo tipo di attività consente la conservazione dello status di disoccupato ed

---

<sup>194</sup> V. LIPPOLIS - G. ANASTASIO, *Vademecum* Lavoro accessorio, in Circolare di Lavoro e Previdenza n. 36/2009; "Circolare INPS n. 88/2009" – dal sito INPS; "Decreto-Legge 78/2009 1 luglio 2009 , n. 78, all'articolo 17 comma 26" – dal sito della Camera

inoccupato e la totale cumulabilità degli stessi compensi con le rendite pensionistiche di cui il lavoratore sia eventualmente titolare.

Quindi, il legislatore, ha cercato, in qualche modo di tipizzare un nuovo modello di lavoro, reso in favore di beneficiari non imprenditori, creando una nozione di subordinazione indipendente dall'art. 2094, privando però il lavoratore delle tutele essenziali del lavoro subordinato: ad esempio il diritto alla retribuzione sufficiente, diritti previdenziali, diritti sindacali: quindi l'operazione incide sulla disciplina a parità di fattispecie, in quanto avviene nell'ambito di attività omogenee che possono convenzionalmente definirsi flessibili e alle quali potrebbe applicarsi un contratto atipico garantendo maggiori tutele al lavoratore. L'unico elemento di distinzione rispetto alle altre fattispecie attiene al limite temporale,, ma nessuna differenza si ravvisa sul piano qualitativo delle obbligazioni assunte dalle parti.

## **CAPITOLO III**

### **LA RILEVANZA ECONOMICA E SOCIALE DELLE IMPRESE FAMILIARI IN ITALIA E ALL'ESTERO**

SOMMARIO: - 1. Introduzione. - 2. Panorama italiano. - 3. Panorama internazionale.

#### **1. L'impresa familiare nell'attuale scenario economico**

L'impresa familiare rappresenta un istituto di fondamentale importanza del capitalismo italiano e di quello di altri Paesi del mondo.

Pur trattandosi di un fenomeno internazionalmente assai diffuso, il legame tra impresa e famiglia appare più intenso nel nostro Paese, dove la connotazione familiare non riguarda solo la prevalenza delle

imprese minori, ma anche la maggior parte delle grandi imprese private.

Lo studio sulle imprese familiari in Italia parte dagli anni 70 in poi, in quanto, precedentemente, tale tipologia di impresa veniva considerata solamente come un anello nella catena del percorso evolutivo che ogni impresa poteva intraprendere.

L'introduzione delle grandi multinazionali e della tecnostruttura, ha creato per lungo tempo la convinzione che i sistemi industriali moderni portassero, come naturale conseguenza, al declino progressivo delle imprese familiari e alla transizione verso imprese di tipo manageriale.

Infatti, era opinione diffusa che il capitalismo familiare fosse destinato a tramontare per dare spazio a nuove forme di impresa più complesse. Si sosteneva che con l'aumentare delle dimensioni aziendali e con l'aumento della complessità, la famiglia non sarebbe riuscita a controllare la gestione diventando più un elemento di disturbo che un punto di forza di queste imprese.

Con il passare degli anni e grazie anche alla notevole vitalità mostrata dalle imprese a conduzione familiare, gli studiosi iniziano ad interessarsi al fenomeno del *family business*.

Prima di allora nella nozione di impresa familiare venivano inserite solo quelle imprese in cui i portatori di capitale e i prestatori di lavoro appartenevano ad una o più famiglie legate da vincoli di parentela o affinità.

Tale visione è legata a quanto analizzato nel primo capitolo in cui si considera come familiare l'impresa nella quale, i parenti, entro il terzo grado, e gli affini, entro il secondo, svolgono prestazione

lavorativa a favore dell'imprenditore. L'unico punto di riferimento legislativo di questa concezione è proprio l'art. 230-*bis* del c.c. introdotto con la riforma del diritto di famiglia del 1975.

Quando si parla di imprese familiari, infatti, si pensa immediatamente a quelle realtà di piccole dimensioni e solitamente artigianali che si tramandano da padre a figlio e che spesso vengono considerate come “marginali”, restringendo di conseguenza il campo di indagine solo alle imprese di piccole e medie dimensioni, nelle quali il lavoro è svolto principalmente dal nucleo familiare dell'imprenditore.

Proprio per questo motivo risulta utile procedere ad un ampliamento del concetto di impresa familiare per analizzare la loro presenza a livello nazionale ed internazionale, considerato, soprattutto l'impossibilità di procedere ad un'analisi comparata dell'istituto presente all'art. 230-*bis* c.c. a causa dell'assenza dello stesso istituto in altre realtà internazionali.

Se, quindi, risulta difficile procedere anche ad una ricerca statistica sulle imprese familiari legate all'art. 230-*bis* c.c., meno difficoltà si ritrovano espandendo il concetto di impresa familiare alle imprese a controllo familiare ma costituite come imprese individuali o società.

Così, la realtà delle imprese familiari risulta alquanto interessante, sia in Italia sia all'estero, poiché tali aziende sono presenti, specialmente nel nostro Paese, anche nella categoria delle imprese di grandi dimensioni; esempi, quindi, della loro capacità di sopravvivenza e di poter essere motore di sviluppo per l'economia di tutto il Paese.

Nonostante siano state molte le tesi avverse alla sopravvivenza delle imprese a controllo familiare<sup>195</sup>, le imprese familiari continuano a rivestire un ruolo cruciale nella modernizzazione delle economie avanzate. In particolare, la capacità della famiglia di fornire spirito imprenditoriale è riconosciuta come un fattore fondamentale per lo sviluppo del capitalismo occidentale.

Ed è proprio la combinazione tra questi ed altri numerosi aspetti, quali, ad esempio, la cultura, l'identificazione dei valori istituzionali dell'impresa con quelli della famiglia, l'influenza reciproca tra vicende familiari e aziendali, a generare una numerosa serie di tipologie di imprese familiari.

L'esigenza di compiere una classificazione delle imprese familiari che tenga conto dei numerosi fattori che concorrono a creare differenze profonde fra le varie tipologie è tuttavia ancora oggi non pienamente soddisfatta.

L'assenza di una tale classificazione, genera ambiguità negli studi in quanto, risulta difficile valutare gli ambiti di validità delle possibili generalizzazioni<sup>196</sup>.

---

<sup>195</sup> Uno tra tutti Max Weber che in *Economia e Società* afferma che nel capitalismo moderno la gestione dell'impresa e l'amministrazione domestica non possono convivere per le differenze intrinseche esistenti tra l'agire sociale dell'impresa e della famiglia.

<sup>196</sup> Un ulteriore interessante contributo alla classificazione delle imprese familiari viene offerto dal Prof. Gallo Miguel Angel, in quale assume come riferimento il tipo di relazione che la famiglia intende mantenere con l'impresa familiare, e conseguentemente il grado di coinvolgimento della prima nella seconda, giungendo alla individuazione di quattro tipologie di imprese familiari:

1) *Impresa familiare di lavoro*: la famiglia proprietaria continua l'unità anche nell'attività d'impresa promuovendo così la prestazione lavorativa dei propri membri all'interno dell'impresa stessa. Tale atteggiamento è espressione di una tendenza ad invogliare i membri della famiglia allo svolgimento dell'attività lavorativa presso l'impresa di famiglia piuttosto che una tendenza a ridurre le libertà personali nelle scelte professionali.

Si anticipa che la definizione di impresa familiare individua un insieme dentro il quale ricadono imprese differenti tra loro per vari elementi della struttura, quali: numero e il tipo di dipendenti, la struttura organizzativa, il ruolo dei membri della famiglia.

Al fine di fornire una corretta definizione di impresa familiare può essere utile esaminare i diversi contributi che sono stati proposti dalla dottrina aziendale.

Infatti gli studiosi tendono a classificare come familiare quell'impresa che presenti contemporaneamente le seguenti caratteristiche:

- un singolo soggetto, oppure una famiglia, oppure più famiglie (se collegate tra loro da vincoli di parentela) detengono una quota del capitale di rischio totalitaria o maggioritaria o, in ogni caso, sufficiente ad assicurare il controllo dell'impresa;
- i membri della famiglia proprietaria (o della famiglia del fondatore) sono presenti tra gli organi direttivi e di governo o, nel caso di imprese

---

2) *Impresa familiare di direzione*: la famiglia desidera continuare unita nella proprietà dell'impresa, ma diversamente dalla precedente, tende a riservare l'ingresso in azienda solo ad alcuni membri della famiglia, i più capaci dal punto di vista imprenditoriale e manageriale, che dovranno ricoprire posizioni di responsabilità direzionale, entrando nel consiglio di amministrazione o nei vertici dirigenziali dell'impresa.

3) *Impresa familiare di investimento*: i membri della famiglia si mantengono uniti per investire in attività imprenditoriali, concretandosi il loro lavoro nell'impresa, più che nell'assunzione diretta della direzione delle attività nelle quali si è investito, nell'assunzione delle decisioni di investimento e nel controllo degli investimenti realizzati.

4) *Impresa familiare congiunturale*: l'unione dei membri della famiglia nella proprietà è legata più a circostanze di carattere storico derivanti dal fatto di essere eredi che dalla manifestazione positiva di una volontà di proseguire uniti nell'attività.

di minore dimensione, prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'impresa;

- la chiara intenzionalità, da parte del fondatore o della famiglia fondatrice e/o proprietaria, di trasmissione dell'impresa alla generazione futura<sup>197</sup>.

Una prima definizione di impresa familiare è la seguente: si dice familiare una impresa in cui i portatori di capitale di rischio e i prestatori di lavoro appartengono a un'unica famiglia o a poche famiglie collegate tra loro da vincoli di parentela o affinità. In questa definizione ricadono numerose imprese di dimensioni piccolissime o piccole: le dimensioni, infatti, in termini di numero di addetti, sono circoscritte dal numero di familiari che lavorano nell'impresa. Le attività di queste imprese sono in prevalenza commerciali, artigianali o di produzione di servizi<sup>198</sup>.

---

<sup>197</sup> Un contributo in tale direzione viene offerto da G. CORBETTA, in *Le imprese familiari. Caratteri originali, varietà e condizioni di sviluppo*, Milano, 1995.

L'autore, assumendo come riferimento tre variabili (modello di proprietà del capitale, presenza di familiari nel Consiglio di Amministrazione e negli organi di direzione dell'impresa, la dimensione dell'organismo personale) e individuando per ciascuna di esse tre o più misure, distingue:

- le *imprese familiari domestiche*, con proprietà assoluta (un solo proprietario) o ristretta (più proprietari, ma non numerosi), di dimensioni piccole, con totale presenza di membri della famiglia nel governo e nella gestione dell'impresa;

- le *imprese familiari tradizionali*, differenti rispetto alle precedenti per dimensione (più grande) e per la presenza anche di membri esterni alla famiglia negli organi direttivi;

- le *imprese familiari allargate*, con capitale posseduto da un numero di persone più ampio (sempre all'interno della famiglia) e presenza di non familiari anche nel Consiglio di Amministrazione;

- le *imprese familiari aperte*, di grandi dimensioni e con persone non discendenti dal fondatore come proprietari di quote di capitale.

<sup>198</sup> D. MONTERMERLO – P. PRETI “*Piccole e medie imprese. Imprese familiari*”, ed. *Il Sole 24 Ore*, 2006.

Tale definizione, però, restringe le imprese familiari ai casi in cui esiste una sovrapposizione quasi completa tra gli elementi strutturali delle aziende di consumo e di produzione interessate. I due sistemi vengono quasi a coincidere. Questa definizione non è accettabile, in quanto le condizioni di esistenza e le manifestazioni di vita di un'impresa possono essere influenzate profondamente dalle famiglie proprietarie anche quando il soggetto economico, gli organismi personali, il patrimonio delle due aziende siano ben distinti e coinvolgano altre aziende di consumo o altre imprese.

Un'altra definizione è quella secondo cui si definisce familiare *un'impresa in cui l'intero capitale di rischio è detenuto da una famiglia e tutti i membri prestano la loro attività.*

Invero, tale definizione, accolta in passato dalla dottrina, appare alquanto riduttiva in quanto non considera, innanzitutto, la possibilità che siano più famiglie detentrici del potere di controllo ed, inoltre, la possibilità di considerare familiari anche le imprese dove i membri di una o più famiglie sono affiancati da managers professionisti<sup>199</sup>.

È altrettanto vero che la citata definizione, seppur restrittiva, aiuta ad evidenziare due criteri, almeno uno dei quali è presente nelle differenti definizioni degli studiosi:

- il grado di controllo sul capitale di rischio di una o più famiglie legate fra di loro da rapporti di parentela o affinità;
- il grado di coinvolgimento dei membri appartenenti alla famiglia o alle famiglie nell'attività aziendale.

---

<sup>199</sup> A. DELL'ATTI, "Il passaggio generazionale nelle imprese familiari", Bari, 2007, p.61 ss.

Nel sistema economico italiano, dunque, le imprese familiari, sia grandi che piccole, continuano a rivestire un ruolo particolarmente importante, facendo leva soprattutto su creatività, flessibilità e capacità tecniche, che rappresentano i punti di forza sui quali poggia il successo della loro formula imprenditoriale.

Le difficoltà che le imprese a conduzione familiare devono affrontare sono principalmente riconducibili al cosiddetto fenomeno della “sovrapposizione istituzionale”, ossia agli effetti della commistione tra sfera aziendale e sfera familiare<sup>200</sup>.

I pericoli nei quali possono incorrere tali categorie di imprese sono quindi riconducibili al fatto che l'istituto-azienda venga sottoposto alle logiche tipicamente familiari, o viceversa che la famiglia sottenda a logiche prettamente aziendali. Per affrontare al meglio tale tipologia di problemi si rende necessario operare una netta separazione tra la gestione familiare e la gestione aziendale, evitando così i pericoli insiti nel predetto fenomeno.

---

<sup>200</sup> Per un'analisi approfondita cfr. S. TOMASELLI, *Longevità e sviluppo delle imprese familiari*, Milano, 1996.

L'assenza di una classificazione delle imprese familiari, genera ambiguità negli studi in quanto, risulta difficile valutare gli ambiti di validità delle possibili generalizzazioni.

Inoltre, la mancanza di una simile classificazione rende difficile ai non addetti ai lavori la comprensione delle dimensioni del fenomeno delle imprese familiari e la sua complessità, alimentando, sia pur indirettamente, la già diffusa tendenza a pensare che familiari siano soltanto le imprese di piccolissima dimensione.

Eppure il potersi riferire ad una classificazione che tenesse conto della combinazione di fattori come lo stadio di sviluppo e le dimensioni dell'impresa, lo stadio generazionale, le caratteristiche della famiglia proprietaria, ecc., avrebbe ricadute positive sia per gli accademici sia per gli empirici.

## **2. Panorama italiano**

Il sistema produttivo italiano, caratterizzato dalla presenza di un numero elevato di imprese di piccolissime dimensioni ed una specializzazione relativa nell'industria manifatturiera, costituisce la terza economia europea in termini di addetti che occupano circa il 47% in aziende di piccolissime dimensioni (da 1 a 9 addetti).

In Italia circa il 90% delle imprese sono di tipo familiare e si tratta di imprese in cui la famiglia è profondamente coinvolta nell'attività d'impresa: nel 26% dei casi i familiari ricoprono ruoli manageriali; nel 45% dei casi curano gli aspetti produttivi; nel 55% dei casi si occupano degli aspetti commerciali; e in cui l'imprenditore si occupa prevalentemente della gestione nel 70% dei casi; cura gli aspetti produttivi nel 27%; cura gli aspetti commerciali nel 35%.

Questi dati sono confermati anche dalla ricerca condotta dalla Banca d'Italia nel 2005 sui dati del 2003 secondo cui le imprese di tipo familiare in Italia sono più di 5 milioni in quanto: il 40% delle imprese italiane non ha più di 2 soci; l'80% non ha più di 5 soci; il 75% dei soci sono persone fisiche; nel 64% dei casi tra i soci intercorrono legami di parentela; nel 22% dei casi un socio ha il controllo assoluto dell'impresa, mentre nel 45% dei casi questo è riconducibile a gruppi familiari<sup>201</sup>.

In Italia sono attive circa 4,5 milioni di imprese localizzate per lo più nel Nord-ovest (29,1%) e nel Mezzogiorno (27,9%). Circa il 95% impiega meno di dieci addetti e presenta una conduzione spesso familiare e una struttura organizzativa semplice. Esse operano

---

<sup>201</sup> [Www.bancaditalia.it](http://Www.bancaditalia.it) – relazioni annuali.

prevalentemente nel commercio (28%) e nei servizi alle imprese (26%) che includono i servizi di intermediazione, di noleggio, di informatica e di consulenza<sup>202</sup>.

Il panorama delle aziende italiane nel suo complesso si presenta costellato da un gran numero di imprese a carattere familiare. Queste imprese che rappresentano una istituzione fondamentale del sistema capitalistico italiano, costituiscono un universo oltremodo variegato quanto a stadio di sviluppo, dimensioni, settori di intervento, nel quale trovano posto, insieme alle innumerevoli piccole e medie imprese che costituiscono una componente rilevante e consolidata dell'economia italiana, anche le poche imprese che da sole concorrono o hanno concorso per buona parte alla formazione del prodotto nazionale.

Volendo cominciare dal nostro Paese, una ricerca svolta da UnionCamere ha evidenziato che in Italia le imprese caratterizzate da forme organizzative semplici – come le ditte individuali, le società semplici e di fatto che impiegano fino a cinque addetti dipendenti – sono tradizionalmente rappresentate nei conti nazionali dal settore delle famiglie produttrici, con stime che arrivano al dettaglio regionale<sup>203</sup>.

Date le caratteristiche del nostro sistema produttivo si tratta di un settore con un peso in termini di valore aggiunto tutt'altro che trascurabile: pari a quasi un quinto dell'insieme dell'economia per il Paese nel suo complesso e con valori mediamente più elevati nel Mezzogiorno.

---

<sup>202</sup> ISTAT, Rapporto annuale 2008, *Le realtà produttive tra nuovi rischi e potenzialità*, p. 69.

<sup>203</sup> Centro Studi [www.unioncamere.gov.it](http://www.unioncamere.gov.it) .

Nel quinquennio 2001-2006 il valore aggiunto delle famiglie produttrici è cresciuto in media annua più lentamente di quello dell'intera economia (2,7 e 3,3 % rispettivamente), con un contributo complessivo alla crescita pari al 16,4 %.

È il risultato di comportamenti regionali piuttosto diversificati: in Valle d'Aosta, Veneto, Toscana, Basilicata e soprattutto in Piemonte le famiglie produttrici sono cresciute a ritmi più elevati di quelli dell'economia regionale, dando contributi alla crescita quasi doppi rispetto a quello medio nazionale. Nelle altre regioni, la dinamica più lenta delle famiglie produttrici fa sì che il loro contributo alla crescita scenda a valori piuttosto modesti, intorno al 10 %.

Complessivamente i divari più elevati di crescita tra famiglie produttrici e totale dell'economia si osservano nelle regioni meridionali. La Campania è l'area in cui lo scollamento è più evidente, con una crescita dell'economia di poco inferiore a quella italiana (3,1 %) e un contributo alla crescita delle famiglie produttrici negativo (-0,5 %).

Lo sviluppo di questo settore si fonda in genere soprattutto sull'allargamento della base occupazionale piuttosto che su guadagni di efficienza. Ciò è confermato dall'analisi dell'andamento delle unità di lavoro a tempo pieno delle famiglie produttrici e dell'intera economia. Infatti, nelle regioni in cui il valore aggiunto delle famiglie produttrici è cresciuto di più (ad esempio Piemonte e Valle d'Aosta) è stata la crescita relativa dell'occupazione a mostrare una maggiore intensità (rispetto all'intera economia).

Un andamento opposto si registra nelle regioni in cui il divario negativo fra crescita del valore aggiunto delle famiglie produttrici e

dell'intera economia risulta più rilevante: il 92% delle imprese sono familiari, il 50% supera lo scoglio della seconda generazione e solamente il 15% oltrepassa la terza<sup>204</sup>.

Inoltre, se si tiene presente che recenti studi e statistiche, sia nazionali che internazionali (*John Davis & You*, Milano - Maggio 2007) evidenziano che le imprese familiari, a parità di settore e di prodotto o di servizio fornito, producono una redditività più alta rispetto alle *Public Company*<sup>205</sup>.

---

<sup>204</sup> Sono circa 300 mila le imprese di famiglia a rischio in Italia, con un forte impatto sull'occupazione: circa 65 mila posti in meno. Anche se oltre un'impresa su tre è ottimista, una su quattro prevede, se la crisi si aggrava, di non riuscire a completare il passaggio generazionale e di dover chiudere prima. In Italia, ogni anno, circa un giovane su tre trova lavoro nell'impresa di papà, tra assunzioni, ma anche creazione di piccole imprese. Il posto di lavoro come successore nell'impresa di famiglia è diffuso soprattutto al sud - pesa il 14% sui posti di lavoro del settore privato a Palermo e l'11% a Napoli - un po' meno nel resto d'Italia - il 10% a Milano e l'8% a Roma. Ricerca effettuata per conto della Camera di Commercio di Milano dall'unità indagini demoscopiche di CedCamera su [www.tuttocamera.mi.camcom.it](http://www.tuttocamera.mi.camcom.it).

<sup>205</sup> Nel 2005 ha istituito il Centro di Ricerca sulle imprese di famiglia (CERIF) che ha iniziato ad analizzare un campione di circa 3000 imprese di famiglia suddividendole in tre cluster:

fatturato da 1 a 50 milioni di euro; fatturato da 50 a 100 milioni di euro; fatturato oltre 100 milioni di euro.

Lo studio, sviluppato tramite interviste dirette all'imprenditore, ha evidenziato 40 criticità che vengono vissute in modo differente a seconda del cluster di appartenenza e del ciclo di vita in cui si trova l'impresa familiare, criticità che sono state suddivise in quattro macro aree:

- 1) profilo del business model;
- 2) rapporti impresa-famiglia;
- 3) assetto economico-patrimoniale;
- 4) livello di rischio.

Dall'analisi congiunta dei *cluster* è emerso che i problemi comuni e maggiormente sentiti dalle imprese di famiglia sono i seguenti:

- 1) il passaggio generazionale e la formazione degli eredi;
- 2) il rinnovamento della formula imprenditoriale;
- 3) la capacità di attrarre e mantenere le persone chiave;
- 4) la formazione del personale;
- 5) il processo di internazionalizzazione;
- 6) il rischio legato all'evoluzione del settore di appartenenza;

Nell'ultimo decennio l'economia italiana ha segnato il passo, sia in prospettiva storica sia rispetto ai principali paesi europei, ragion per cui gli studiosi hanno rivolto sempre maggiore attenzione all'evoluzione del *family business* italiano, cercando di trovare soluzioni per affrontare e superare il problema della continuità dell'impresa nel passaggio generazionale, che come vedremo crea notevoli problematiche all'imprenditore che lascia l'impresa all'altrui gestione.

### **3. Panorama internazionale**

L'impresa familiare resta, infatti, un punto di riferimento costante nell'universalità di imprese presenti in diversi Paesi, assumendo tuttavia caratteristiche e dimensioni differenti.

Negli Stati Uniti, per esempio, le imprese familiari rappresentano il 92% del totale imprese (definendo familiari anche quelle imprese in cui è presente solo un controllo strategico da parte della famiglia). Una maggioranza così grande è giustificata dal fatto che negli Stati Uniti sono presenti circa 22 milioni di piccole e medie imprese, l'80% delle quali sono familiari<sup>206</sup>.

7) la *corporate governance*.

La complessità delle variabili in gioco ed il desiderio di affrontare e risolvere concretamente i problemi evidenziati, hanno portato alla decisione di trasformare il centro di ricerca in associazione a cui far partecipare imprenditori, professionisti e docenti universitari, creando così un centro di eccellenza con competenze ed esperienze differenti, ma tra di loro assolutamente complementari. Per un'analisi approfondita. Vedi Rassegna Stampa in [www.cerif.it](http://www.cerif.it).

<sup>206</sup> Focalizzandosi sulla grande impresa, più recentemente, *Anderson e Reeb* verificano che ben il 35% delle imprese di *Standard&Poor's 500 industrials* sono familiari. Inoltre, anche tra i primi cento gruppi più grandi per fatturato, 17 sono a

In Canada, secondo alcune statistiche riportate alla quarta conferenza annuale del *Family Business Network*, le imprese familiari costituiscono il 78,1% delle imprese controllate da privati.

In Francia, le imprese familiari contribuiscono per oltre il 40% alla formazione del valore aggiunto dell'industria e sostengono circa 5 milioni di lavoratori.

Con riguardo al resto d'Europa, secondo quanto riferito da Albert Thomassen, Presidente del *Family Business Network*, l'associazione europea di studi sulle imprese familiari, con sede a Losanna, Nel Regno Unito le imprese familiari costituiscono il 76% delle grandi imprese, in Germania l'80% dell'intero universo delle imprese, in Belgio circa il 90%, in Olanda una percentuale stimata tra il 70% ed il 90%<sup>207</sup>.

---

controllo familiare.

Un'analisi più approfondita delle imprese familiari statunitensi mostra come la percentuale di patrimonio investita dalla famiglia nel business corrisponde al 30% e, in più, le famiglie americane detengono il controllo meno a lungo della media europea: solo il 70% dei proprietari americani ha personalmente fondato l'azienda e ben il 30% sarebbe disposti a venderla o a passarla ad un non familiare.

Questi dati dimostrano le marcate differenze di substrati culturali in diversi contesti: negli Stati Uniti, nei processi di passaggi generazionali, la scelta del successore non ricade immediatamente sui membri della famiglia che rappresentano certamente una possibile scelta, ma non l'unica. Proprio per questo motivo, il capitale delle imprese familiari statunitensi appare maggiormente aperto a soci esterni al nucleo familiare, ma non solo: l'apertura all'esterno riguarda anche il governo e la gestione delle imprese, ricercando una maggiore selettività nelle persone ingerenti la vita aziendale (familiari e non familiari). Studi dimostrano che nelle imprese statunitensi, i consiglieri familiari sono assenti nel 7% dei casi, mentre il numero dei consiglieri esterni è in media superiore ad 1.

<sup>207</sup> S. TOMASELLI, *Longevità e sviluppo delle imprese familiari, problemi, strategie e strutture di governo*, cit., p. 19. Nel dettaglio le percentuali relative di imprese familiari per ciascun paese: Austria 83,2%; Belgio 69%; Germania 82%; Finlandia 63,2%; Francia 60,5%; Regno Unito 67,3%; Olanda 51,7%; Svizzera 67,2%.

Lo stesso studio, ponderato per l'aspetto dimensionale del business, mostra come la percentuale di imprese familiari, a livello europeo, si addensa nella classe delle piccole e medie imprese<sup>208</sup>.

Una ricerca condotta dalla cattedra *Empresa Familiar* dello *IESE Business School* nel 1992 su un campione di imprese che rappresentava statisticamente l'80% dell'intera popolazione di imprese spagnole individuò nel 71% la percentuale di imprese familiari, il cui fatturato rappresentava il 61% del fatturato totale del campione, con un impiego del 62% della forza lavoro e con una percentuale di esportazioni pari al 59% del totale.

Un'analisi sistematica ed approfondita della demografia delle imprese familiari è stata condotta esaminando le 1.000 imprese più grandi di Spagna per fatturato su un periodo prolungato di tempo (rispetto agli anni 1972, 1982 e 1992): rispetto ad una diminuzione dell'indice di sopravvivenza delle imprese, accompagnata ad un intenso processo di sostituzione delle stesse, la prima osservazione riguarda la difficoltà che le imprese familiari hanno mostrato per adattarsi alla crescita nelle vendite e alla concentrazione in alcuni settori di attività.

Infatti la percentuale di imprese familiari è diminuita notevolmente dal 1972 (rappresentavano il 40% del totale) al 1982 (il 27%) e, sebbene con minore intensità, nel 1992 (il 23% sono familiari): in sintesi, in un arco temporale di 20 anni, le imprese familiari del gruppo esaminato sono diminuite del 40%.

---

<sup>208</sup> Le percentuali relative di imprese familiari, ponderate per dimensione, in base al numero di impiegati: da 1 a 9 addetti: 77,4%; da 10 a 19 addetti: 69,2%; da 20 a 49 addetti: 67,8%; da 50 a 99 addetti: 51,6%, da 100 e più: 50,8%

Nelle due decadi esaminate, il numero di imprese familiari con età inferiore ai 25 anni si è incrementato significativamente del 13%, contro una diminuzione di quelle non familiari, testimoniando una “aggressività” maggiore delle prime nel guadagnare alti livelli di fatturato. Significativo, inoltre, il dato che dimostra che il numero di *family business* con età compresa tra i 25 ed i 75 anni si è ridotto del 6% dovuto al passaggio dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza generazione.

Il livello di sopravvivenza delle imprese familiari, sempre in riferimento a questo studio, è risultato basso, visto che solo il 34,45% delle imprese esaminate continua ad essere posseduto e gestito da una famiglia, laddove lo stesso livello di sopravvivenza, analizzato rispetto al fatto che le imprese familiari, dopo venti anni, continuino a far parte delle mille imprese spagnole più grandi, diminuisce notevolmente fino a raggiungere la percentuale del 16,33%.

Il basso grado di sopravvivenza del *family business* dipende, fondamentalmente, da due processi, uno di selezione e l'altro di adattamento: il primo è basato sulle pressioni dell'ambiente esterno che obbligano ad ottimizzare i processi organizzativi e la struttura dell'impresa familiare, permettendone la continuità dei “migliori”. Il secondo tipo di processo agisce come una forza contraria al primo, richiedendo al *family business* di adattare le proprie strategie ed i comportamenti assimilandoli a quelli di imprese non familiari, così da poter competere nel settore. Di conseguenza, si può pacificamente affermare che, nel caso di aziende possedute e gestite da una famiglia, il processo di selezione del mercato spesso prevale su quello di adattamento.

Un ultimo dato rispetto al livello di sopravvivenza dell'impresa familiare e alle sue difficoltà ad adattarsi a rapidi incrementi nelle vendite (risultato contrario se posto in relazione con i cambiamenti dovuti ad una riduzione del personale o alla sostituzione di altri fattori produttivi) dimostra che la presenza di un tale tipo d'impresa diminuisce in settori ad elevata crescita e con una struttura tendente alla concentrazione.

Ricercando una relazione tra imprese familiari e settori di attività, in accordo con i risultati di studi esistenti, si può affermare la tendenza del *family business* ad essere maggiormente presente in settori *labour intensive* piuttosto che *capital intensive*, in settori, cioè, che richiedono minori investimenti in sviluppo tecnologico, che preferiscono strategie "sicure" e meno rischiose, che assicurino comunque un livello competitivo di servizi al cliente. E' dimostrato come le imprese a carattere familiare siano maggiormente orientate, comparate con quelle non familiari, a focalizzarsi in nicchie di mercato, nelle quali sia possibile differenziare il prodotto o servizio e operare solo in alcune fasi concrete del processo produttivo, con una minore integrazione verticale nella catena del valore.

Inoltre, la loro presenza è più alta in settori la cui attività può considerarsi un' "estensione" di quella della famiglia (settori come quello tessile e alimentare, per esempio) o lo sviluppo "naturale" del patrimonio (settore agricolo e vitivinicolo, per citarne alcuni) o la continuità di una posizione ideologica (settore editoriale)<sup>209</sup>.

---

<sup>209</sup> Percentuale relativa di imprese familiari, ponderate per settore: *Elettronico* 56,1%; *Alimentare* 68,2%; *Tessile* 71,9%.

## CAPITOLO IV

### PATTO DI FAMIGLIA E TRUST: DUE STRUMENTI A GARANZIA DELLA SUCCESSIONE DI IMPRESA

SOMMARIO: - 1. Introduzione. -2. Patto di famiglia quale strumento per il passaggio generazionale. - 2.1. Situazione italiana antecedente la riforma del 2006. - 2.2. art. 768-*bis* c.c. “Sul patto di famiglia”. - 3. Il *trust*: utile strumento per la successione di impresa. - 3.1. Il *trust* nell'ordinamento giuridico inglese. - 3.2. Elementi caratteristici del *trust*. - 3.3. Tipologie di *trust*. - 4. Patto di famiglia e *Trust*: due modelli a confronto. - 5. La Convenzione de l'Aja. - 6. Conclusioni.

#### 1. Introduzione

Riorganizzazioni, pianificazioni societarie, strategie finanziarie, non possono assicurare la vita di una impresa se non si sa trasferire con il “corpo” e la “mente” dell'azienda anche l'anima, il sogno che l'ha fatta nascere e ne ha consentito lo sviluppo.

La forza di un'impresa risiede proprio nell'essere una comunità e, la realizzazione degli obiettivi, richiede la guida di qualcuno che ne faccia la propria ragione di vita circondandosi di persone motivate, fedeli e unite nel raggiungimento di un medesimo obiettivo.

Identificandosi nella propria impresa, l'imprenditore dà senso alla sua vita e ottiene la sensazione di permanere nel tempo, quindi, non deve stupire se il problema della sopravvivenza dell'impresa rappresenti una questione di primaria importanza.

Entrare nell'azienda di papà con un ruolo attivo e assumersi l'impegno della gestione dell'impresa di famiglia sembra essere il destino sognato (ma non sempre) da molto giovani italiani. Una naturale eredità, talvolta meritata e conquistata, talvolta ricevuta, altre volte imposta.

L'imprenditore di prima generazione è spesso una persona fortemente carismatica che ha gestito gli affari sulla base di una logica informale e non programmata, che ha creato e visto nascere la propria azienda e che, per tale motivo, è in grado di conoscere i trucchi del mestiere.

I successori, figli e non, hanno vissuto e sono cresciuti in realtà storiche, sociali ed economiche profondamente differenti ed è su questo campo che si scontrano la logica della pratica e dell'operatività con quella della teoria e della competenza di programmazione strategica<sup>210</sup>.

La successione, pone, così, diversi problemi in tutte quelle imprese di famiglia in cui siano presenti dei potenziali eredi: la scelta

---

<sup>210</sup> W. ZOCCHI, *Gestione e strategia d'impresa*, ed. *Il Sole 24 Ore – La Repubblica*, vol. 17, Roma, 2007, p. 18.,

dell'erede, la sua preparazione, la gestione delle dinamiche non solo tra generazioni diverse ma anche all'interno della stessa generazione<sup>211</sup>.

In ogni caso, sarà sempre funzionale tenere in considerazione che l'ingresso del figlio nell'impresa familiare non è un punto di arrivo. Al contrario, può essere un punto di partenza di un cammino progettato *ad hoc* che, tenendo conto sia delle esigenze aziendali sia delle risorse del giovane, consideri la necessità di un periodo di “convivenza” tra padre e figlio, prima della presa di comando da parte di quest'ultimo.

Il passaggio generazionale, quindi, si prospetta come una delle fasi più delicate e critiche del ciclo di vita delle imprese familiari e rappresenta il momento in cui l'imprenditore, spesso fondatore dell'impresa, cede la gestione dell'azienda ad un successore.

Tale problema è particolarmente sentito in Italia, dove la maggior parte delle piccole e medie imprese sono gestite da un nucleo familiare ed ha assunto una connotazione negativa in quanto la prospettiva del mancato passaggio generazionale, tra i membri della famiglia stessa, viene percepita come un rischio per la famiglia e per l'impresa stessa<sup>212</sup>.

---

<sup>211</sup> Il rapporto tra i fratelli, le relazioni con i membri acquisiti, insieme alle motivazioni, alle competenze, alle aspettative di ciascuno intorno ai propri e altrui obiettivi, contribuiscono a rendere ulteriormente complessa la gestione di un'impresa familiare.

<sup>212</sup> L'impresa familiare, essendo un modello prevalente rispetto ad altre tipologie di impresa, vive con maggiore attenzione il problema del ricambio generazionale. Un processo che costituisce senza dubbio un fattore di rischio per la continuità stessa dell'impresa a causa delle problematiche organizzative, manageriali, culturali e legali che esso comporta., ma che anche è da considerarsi un problema politico ed economico per il forte sostegno al prodotto interno lordo delle nazioni ad economia decentrata.

La maggior parte degli ordinamenti giuridici forniscono soluzioni in grado di garantire continuità e sopravvivenza dell'impresa ma tale ricambio generazionale è un processo di lungo periodo che prevede un'insieme di azioni da pianificare e gestito con l'obiettivo di garantire la continuità aziendale delegando le responsabilità attinenti al ruolo imprenditoriale<sup>213</sup>.

La mancata pianificazione e gestione della fase è causa di cessazione dell'attività imprenditoriale nel 10% dei casi; si tratta di un evento che coinvolge l'imprenditore, la sua famiglia e tutti gli *stakeholders* d'impresa e rappresenta un passaggio cruciale nella vita delle piccole e medie imprese.

Infatti, non è sempre agevole per l'imprenditore individuare i continuatori dell'impresa con tranquillità.

Il ricambio generazionale, come tutti i passaggi importanti che caratterizzano il ciclo di vita dell'impresa, presenta contemporaneamente minacce ed opportunità. A ciò si aggiungono gli aspetti di ordine psicologico, quelli legati al trasferimento delle competenze e delle relazioni su cui è fondata l'attività d'impresa e quelli di ordine normativo.

Il rischio più radicale è quello che venga interrotta l'attività imprenditoriale per il mancato passaggio, questo rischio, come su

---

<sup>213</sup> Tale passaggio deve essere gestito con l'obiettivo di garantire la continuità aziendale, in quanto il mancato ricambio generazionale rappresenta un "rischio" alla sopravvivenza dell'impresa nonostante esistano soluzioni diverse che assicurano la continuità e la crescita aziendale, come ad esempio, rinunciare al controllo mantenendo la proprietà e affidando la gestione ad un management esterno, oppure rinunciare anche alla proprietà vendendola a persone già all'interno dell'impresa o a terzi soggetti. Queste soluzioni però non soddisfano la volontà degli imprenditori familiari di mantenere la proprietà e il controllo nelle mani della famiglia e creano timori per l'occupazione dei familiari all'interno dell'impresa stessa.

detto, ha delle implicazioni che coinvolgono non solo la famiglia imprenditoriale ma tutti gli *stakeholders* d'impresa. Le altre criticità sono legate alla minore esperienza delle nuove generazioni, al minor orientamento alla produzione, al rischio e alla minore capacità di *leadership*<sup>214</sup>.

Tali difficoltà, quindi, possono essere di carattere oggettivo ed a volta di carattere morale.

Tra gli ostacoli che si possono presentare, vi sono, ad esempio l'assenza di successori capaci; l'impossibilità di prevedere o di stabilire chi tra i discendenti o i familiari sia maggiormente idoneo; la giovane età dei discendenti; il desiderio di non “fare differenze” tra i figli; il desiderio di rispettare la libertà dei discendenti in relazione alle loro scelte di studio o professionali; la scarsa propensione alla delega e il desiderio di rimanere al comando il più a lungo possibile<sup>215</sup>.

Dall'altra parte, però, si sottolineano le opportunità legate alla maggiore scolarizzazione dei successori, al maggior orientamento ad aree e funzioni innovative (*marketing*, ricerca e sviluppo, tecnologie

---

<sup>214</sup> A seconda della composizione della famiglia e dell'attitudine dei familiari dell'imprenditore, la successione avviene solitamente secondo uno dei seguenti schemi:

- *successione completa*: è il caso in cui esistono eredi capaci ed intenzionati alla continuazione e, quindi, l'impresa rimane di proprietà, diretta e gestita, all'interno della famiglia;
- *successione nella proprietà ma non nell'impresa*: in assenza di eredi o familiari idonei alla gestione e direzione dell'attività, l'impresa viene affidata ad amministratori esterni, mentre la famiglia conserva la proprietà e controlla l'operato dei *managers* attraverso le decisioni assembleari;
- *successione esterna alla famiglia*: in assenza di discendenti o nel caso in cui nessuno di essi abbia capacità o velleità imprenditoriali, l'imprenditore può decidere di alienare l'azienda di famiglia a terzi.

<sup>215</sup> B. FRANCESCHINI, *Patti di famiglia per l'impresa e trust*, in *Trust*, (a cura di) G. LEPORE, M. MONEGAT, I. VALAS, Torino, 2010, p. 267.

informatiche, finanza e controllo, ecc) a visioni organizzative più moderne ed articolate e ad una maggiore attitudine al lavoro in *team*.

A causa delle suddette criticità, si stima che circa il 7% delle imprese familiari viene venduto alla prima generazione, il 3% cresce in seguito al passaggio generazionale e il 10% mantiene la stessa dimensione. Mentre nel passaggio dalla seconda alla terza generazione chiudono circa l'80% delle imprese americane, l'86% delle imprese europee e l'87% di quelle asiatiche<sup>216</sup>.

Per quanto riguarda la situazione italiana il 66% delle imprese attive al 31.12.2007 (circa 5.200.000) sono ditte individuali inoltre, come risulta Censimento Istat 2001, il nostro sistema imprenditoriale è caratterizzato da una fortissima presenza di micro, piccole e medie

---

<sup>216</sup> *Il Ciclo di vita dal family business, Elaborazioni Centro Studi sull'impresa di famiglia "Di padre in figlio"*.

Dal confronto europeo emerge come la tradizione familiare in Italia sia il motivo più sentito nella creazione d'impresa in un caso su quattro (26%), rispetto al dato europeo (23%) che crea all'economia italiana un vantaggio competitivo di quasi 3 miliardi di euro ogni anno.

Da questo quadro emerge come il passaggio generazionale in un'impresa familiare sia un punto di cruciale importanza per la sopravvivenza dell'impresa, un momento di svolta da affrontare non come momento di crisi e di difficoltà, ma come un'opportunità da sfruttare per dare nuovo slancio e continuità all'impresa.

Tenendo presente che, secondo studi recenti, il 30% delle imprese familiari sopravvive al passaggio alla seconda generazione e solo il 15% supera la seconda generazione, appare evidente che la questione della successione costituirà, nei prossimi anni, una delle minacce più pericolose per la continuità delle imprese familiari.

I risultati pervenuti da diversi studi, mostrano come il peso delle imprese familiari all'interno dell'economia italiana varia per settore, infatti il settore dei servizi è quello in cui l'impresa familiare ha una presenza più forte: su un totale di circa due milioni, l'88% è costituito da imprese familiari; seguita dal settore dell'agricoltura e pesca con circa 1.300.000 ed anche qui le imprese familiari rappresentano il 90% del totale; dal settore del commercio con circa 1.600.000 e di cui il 91% sono imprese familiari ed infine dall'attività manifatturiera con poco meno di 880.000 imprese di cui il 92% familiari. Cfr. inoltre A. DELL'ATTI, *Il passaggio generazionale nelle imprese familiari*, cit, p. 50

imprese, che rappresentano circa il 99,86% delle imprese nazionali e di imprese a conduzione familiare che sono circa il 92,9% del totale<sup>217</sup>.

Dall'Indagine cognitiva sulle aspettative generazionali nelle imprese di famiglia, effettuata dall'Istituto di ricerca Trasversale nel 2008, risulta che nel 94% dei casi si tratta di micro-piccole imprese familiari in cui la famiglia non è solo coinvolta nel capitale di rischio ma anche nella gestione.

Nel processo di successione generazionale entrano in gioco diverse variabili che rimandano la decisione di pianificare il “passaggio del testimone”; variabili attinenti ai soggetti coinvolti, all'impresa, ai caratteri strutturali della stessa, alla fase evolutiva che sta attraversando, a cui si aggiunge: l'attaccamento dell'imprenditore all'impresa; la gestione accentrata; la difficoltà a delegare le responsabilità; il timore di invecchiare; l'impulsività dell'imprenditore; la sottovalutazione degli aspetti legati al passaggio generazionale; la difficoltà nell'attivare quel processo di trasferimento delle competenze e delle relazioni; la difficoltà a condividere la visione strategica con la nuova generazione; le difficoltà finanziarie; problemi di tipo burocratico e legislativo.

Nonostante le difficoltà sopra evidenziate gli imprenditori delle grandi aziende familiari hanno individuato i motivi per cui si dovrebbe considerare con attenzione la questione del passaggio generazionale. In particolare, posto come obiettivo della famiglia imprenditoriale garantire la sopravvivenza e la continuità d'impresa, il passaggio del

---

<sup>217</sup> E' opportuno sottolineare che le informazioni e i dati disponibili sul trasferimento delle imprese e soprattutto sul ricambio generazionale, sono scarsi, frammentari e non sempre comparabili, specialmente in Italia dove la fase di ricambio generazionale ha assunto connotazioni negative.

testimone dovrebbe avvenire attraverso un progressivo coinvolgimento della futura generazione nell'attività imprenditoriale e una progressiva delega delle funzioni e delle competenze<sup>218</sup>.

Anche l'Unione Europea ha sottolineato più volte con preoccupazione il problema del mancato successo del passaggio generazionale, infatti, l'interesse comunitario risiede nel fatto che la cattiva gestione di tale momento fisiologico, comporta spesso la paralisi dell'attività d'impresa, con conseguente scomparsa della stessa.

In considerazione della composizione del tessuto imprenditoriale europeo, formato da piccole e medie imprese<sup>219</sup>, di cui la maggior parte a conduzione familiare, il mancato passaggio determinerebbe l'insorgenza di ingenti costi sociali, quali la perdita di posti di lavoro oltre a ricadute negative sugli altri operatori di mercato.

Secondo un rapporto pubblicato dalla Commissione Europea nel 2002 più di un terzo delle imprese europee, nei prossimi 10 anni, dovrà affrontare il "passaggio di testimone", ciò vuol dire che annualmente circa 610.000 imprese, che offrono nel totale circa 2.4 milioni di posti di lavoro, si trovano a dover gestire la successione in azienda.

---

<sup>218</sup> Il 57% degli imprenditori del campione della ricerca "Le imprese familiari alla svolta del passaggio generazionale" condotta dall'ISPO ha dichiarato di coinvolgere "già adesso" la generazione successiva nella gestione mentre solo il 28% sta passando le consegne "già adesso" e il 28% "non sa" quando effettuerà il passaggio.

<sup>219</sup> Si stima che, nei Paesi membri, siano localizzate circa 20 milioni di piccole e medie imprese. Stime fornite dall'EIM *Business & Policy Research*; le stime si basano sui dati di Eurostat SME Database. Si basano anche su *European Economy, Supplement A*, giugno 2001 e *OECD: Economic Outlook*, No. 65, giugno 2001.

L'Unione Europea ha inoltre elaborato delle stime riguardo la probabilità di fallimento del processo di successione, secondo tali stime, annualmente circa il 25-30% delle imprese familiari sottoposte a passaggio generazionale cessano in maniera definitiva la propria attività con consistenti riflessi sull'occupazione e 2 imprese su 3 non sono più presenti sul mercato nell'arco dei 5 anni seguenti al cambio di gestione<sup>220</sup>.

## **2. Patto di famiglia quale strumento per il passaggio generazionale.**

Il divieto dei patti successori, la possibilità di mutare più volte la propria volontà testamentaria e l'istituto della legittima vengono visti come vincoli che pregiudicano la continuità delle aziende familiari.

Già nel 1994, la Commissione CEE con la Raccomandazione del 7 dicembre esortava gli Stati Membri, a facilitare la successione nelle imprese, rimuovendo gli ostacoli che potessero derivare da talune disposizioni del diritto di famiglia e del diritto successorio<sup>221</sup>.

---

<sup>220</sup>I dati forniti dal rapporto citato, come spiega la stessa Commissione, sono frutto di approssimazioni e sono basati sulle seguenti ipotesi: gli imprenditori con almeno 55 anni sono destinati ad andare in pensione entro i prossimi 10 anni; circa il 20% dei lavoratori autonomi ha più di 55 anni; il 60% dei trasferimenti d'azienda sono da imputare al pensionamento del titolare, gli altri sono da addurre a motivazioni diverse quali ragioni personali o legate al contesto esterno; annualmente i trasferimenti di azienda coinvolgono una percentuale che va dal 2,8% al 4% delle imprese degli Stati membri. Dossier *Il Passaggio Generazionale nell'Impresa Familiare* su [www.holinpart.com](http://www.holinpart.com) (Holding in Investimenti e Partecipazioni).

<sup>221</sup> In Italia, le suddette sollecitazioni comunitarie hanno trovato una prima risposta nel d.d.l. N. 2799, presentato al Senato della Repubblica il 2 ottobre 1997, avente per oggetto "Nuove norme in materia di patti successori relativi

La legge 14 febbraio 2006 n.55 si inserisce nel contesto di riforma, modificando l'art. 458 c.c. e introducendo nel libro II, Titolo IV del codice civile, il nuovo Capo V-bis, artt. 768-bis a 768-octies, intitolato “del patto di famiglia”.

In base alle suddette novità normative, per patto di famiglia si considera il contratto con cui, compatibilmente con le disposizioni in materia di impresa familiare e nel rispetto delle differenti tipologie societarie, l'imprenditore trasferisce, in tutto o in parte, l'azienda, e il titolare di partecipazioni societarie trasferisce, in tutto o in parte, le proprie quote, ad uno o più discendenti.

La ratio di il legislatore italiano, sollecitato dall'Unione Europea, ha cercato di dare una risposta all'esigenza diffusa tra gli imprenditori di assicurare la continuità generazionale dell'impresa, preservando la ricchezza di famiglia, ed evitare, pianificando la successione, che l'impresa non sia compromessa da vicende successorie che coinvolgono i beni produttivi, al fine di soddisfare il superiore

---

all'impresa”.

Con tale disegno di legge ci si proponeva di introdurre nell'ordinamento una deroga generale al principio del divieto dei patti successori di cui all'art. 458 c.c., prevedendo la liceità di accordi diretti a regolamentare la successione dell'imprenditore o di chi è titolare di partecipazioni sociali.

A tale disegno ne seguiva un altro presentato sempre dallo stesso Senatore Pastore, riproponendo il testo del precedente d.d.l. Non approvato dalla precedente legislatura. L'unica differenza strutturale rispetto al precedente progetto di riforma dei patti successori era l'assenza di un art. 2284-bis relativo alle partecipazioni delle società di persone.

Tale nuovo disegno di legge veniva, poi, unificato al progetto analogo dell'Onorevole Buemi presentato nel corso del 2003 alla Camera, e discusso congiuntamente in Commissione giustizia per poi essere approvato definitivamente all'inizio del 2006.

interesse al mantenimento dei livelli occupazionali e al buon funzionamento del sistema economico<sup>222</sup>.

Per facilitare ciò, e conferire stabilità al negozio con cui si attua il passaggio generazionale, il legislatore italiano ha eliminato, almeno parzialmente, alcuni ostacoli finora insormontabili posti dall'ordinamento giuridico italiano, e precisamente:

- il divieto dei patti successori;
- l'irrinunciabilità all'azione di riduzione durante la vita del donante;
- la realtà dell'azione di riduzione.

Schematicamente il patto di famiglia per l'impresa disciplinato dal codice civile si articola nel modo seguente:

a) in forza di atto pubblico l'imprenditore trasferisce, senza corrispettivo alcuno, a uno o più discendenti in tutto o in parte l'azienda o la partecipazione sociale;

b) al contratto devono partecipare il coniuge e tutti coloro che sarebbero legittimari se in quel momento si aprisse la successione dell'imprenditore;

c) i discendenti assegnatari devono liquidare i legittimari partecipanti corrispondendo o obbligandosi a corrispondere loro, in denaro o in natura, il valore della quota di legittima loro spettante sull'azienda o sulla partecipazione;

d) i legittimari non assegnatari partecipanti al patto possono rinunciare a tale liquidazione;

---

<sup>222</sup> E. MINERVINI (a cura di), *Il patto di famiglia. Commentario alla legge 14 febbraio 2006, n. 55*, Milano, 2006, p. 9.

e) sono vietate l'azione di riduzione e la collazione sulle assegnazioni e le liquidazioni effettuate con il patto di famiglia;

f) gli eventuali legittimari sopravvenuti, dopo la morte dell'imprenditore, potranno solo pretendere dai beneficiari del patto il pagamento della somma corrispondente alla loro quota di legittima, oltre agli interessi legali, ma non esperire l'azione reale di riduzione (quindi è loro riconosciuto un semplice diritto di credito);

g) il patto può essere sciolto o modificato solo con il necessario intervento di tutti coloro che ne furono parte;

h) il recesso è ammesso solo se espressamente previsto nel patto e solo se esercitato mediante dichiarazione recettizia certificata da notaio, che deve pervenire a tutti coloro che furono parte dell'originario contratto<sup>223</sup>.

## **2.1. Situazione italiana antecedente la riforma del 2006**

L'attuale scenario economico, caratterizzato dall'internazionalizzazione dei mercati e dalla competitività tra le imprese, il passaggio generazionale rappresenta, di fatto, un momento cruciale per la vitalità dell'impresa.

Il legislatore italiano, nel periodo antecedente la riforma, aveva trascurato l'adeguamento del regime della successione ad una realtà economica in rapida evoluzione, non prestando attenzione all'importanza del ricambio generazionale nella gestione d'impresa,

---

<sup>223</sup> B. FRANCESCHINI, *Patti di famiglia per l'impresa e trust*, cit., p. 267.

che attualmente si sta rivelando di estrema importanza in relazione alla realtà imprenditoriale italiana<sup>224</sup>.

Sino all'entrata in vigore della nuova normativa sui patti di famiglia, la donazione era lo strumento più accreditato a disposizione dall'imprenditore per trasferire in vita l'azienda ai propri (futuri) eredi, anche in considerazione del regime fiscale particolarmente favorevole riconosciuto dall'ordinamento a tale atto dispositivo<sup>225</sup>. Ma, nell'ordinamento giuridico italiano, ai sensi dell'art. 561 e segg. del codice civile, ove regna sovrano il principio dell'intangibilità della legittima, le donazioni scontano sempre il rischio della loro riduzione tramite l'apposita azione reale, esperibile dai legittimari che vedono lesa la loro quota di legittima: ne consegue per il donatario l'obbligo di restituire quanto ricevuto a titolo di donazione.

In un tale panorama legislativo, la nuova disciplina del patto di famiglia consente la trasmissione definitiva dell'azienda in deroga al divieto di patti successori (nuovo art. 458 cod. civ.), evitando, che il bene azienda sia soggetto, in seguito all'apertura della successione dell'imprenditore, all'esercizio dell'azione di riduzione e all'obbligo di collazione.

---

<sup>224</sup> La Banca d'Italia, in un'indagine sulle imprese industriali e dei servizi riferita all'anno 2003 (consultabile sul sito [www.bancaitalia.it](http://www.bancaitalia.it)), ha posto in luce come la forma giuridica prevalente sia quella della società per azioni (47,3%) e della società a responsabilità limitata (46%), con un ricorso al mercato dei capitali assai limitato (l'1% delle imprese dell'industria nel caso di 50 dipendenti ed oltre; il 10% nel caso di più di cinquecento dipendenti). La proprietà appare concentrata e sovente il controllo diretto fa capo ad una persona fisica; nelle imprese con 50 dipendenti ed oltre, la quota media del primo azionista o titolare della quota maggiore è pari al 66,2%.

<sup>225</sup> Infatti, ai fini delle imposte sui redditi, il trasferimento di azienda per atto gratuito non costituisce realizzo tassabile della plusvalenza relativa all'azienda stessa.

L'inadeguatezza del sistema successorio di alcuni Stati membri era stata peraltro percepita a livello comunitario, inducendo la Commissione ad emanare una Raccomandazione (94/1069/CE)<sup>226</sup> la quale, tuttavia, ha avuto il grande merito di passare in rassegna le misure fin lì adottate o proposte dai diversi Stati membri per incoraggiare ed agevolare i preparativi del trasferimento d'impresa.<sup>227</sup>

La Commissione, data la grande diversità delle situazioni di diritto e di fatto vigenti nei diversi Stati membri, ha utilizzato uno

---

<sup>226</sup> Raccomandazione 94/1069/CE, pubblicata in G.U.C.E. n. C400 del 31 dicembre 1994. L'articolo 1 prevede tra gli obiettivi la sensibilizzazione dell'imprenditore ai problemi della successione e l'invito a preparare tale operazione finché è ancora in vita; la creazione di un contesto finanziario favorevole al buon esito della successione; consentire all'imprenditore di preparare efficacemente la sua successione mettendo a sua disposizione gli strumenti adeguati; assicurare la continuità delle società di persone e delle imprese individuali in caso di decesso di uno dei soci o dell'imprenditore; assicurare il buon esito della successione familiare evitando che le imposte sulla successione ereditaria e sulla donazione mettano in pericolo la sopravvivenza dell'impresa; incoraggiare fiscalmente l'imprenditore a trasferire la sua impresa tramite vendita o cessione ai dipendenti, soprattutto quando non vi sono successori nell'ambito della famiglia.

<sup>227</sup> I più lontani antecedenti della Comunicazione n. 98/C93/02, ed ancora prima della raccomandazione 94/1069/Ce, possono infatti rinvenirsi, in primo luogo, nella Decisione del Consiglio 89/490 del 28 luglio 1989 (pubblicata in GUCE, l. 239 del 16 agosto 1989) relativa al miglioramento del contesto dell'attività e la promozione dello sviluppo delle imprese nella comunità, in particolare delle piccole e medie imprese con cui vennero decise misure tendenti: all'eliminazione dei vincoli, anche giuridici che frenano la nascita e lo sviluppo delle imprese, in particolare delle piccole e medie imprese; a fornire informazioni a tali Imprese sulle politiche comunitarie e nazionali che le riguardano; ad incoraggiare la cooperazione fra loro.

Inoltre, nella Decisione del Consiglio 91/319 del 18 giugno 1991 (pubblicata in GUCE L. 175 del 4 luglio 1991) con cui si decise l'intensificazione e l'incremento delle misure previste nella precedente decisione ad un aumento dei relativi stanziamenti nel quadro di un miglioramento del contesto dell'attività di promozione dello sviluppo delle imprese della comunità.

In terzo luogo, nella Risoluzione del Consiglio 92/C178/84 del 17 giugno 1992 (Pubblicata in GUCE, C 178 del 15 luglio 1992 con cui si raccomanda alla Commissione di proseguire nella promozione delle azioni necessarie per creare un contesto favorevole alla competitività delle piccole e medie imprese.

strumento di diritto derivato non vincolante per raccomandarne il recepimento nel diritto interno degli Stati che non avevano ancora adottato analoghe disposizioni e meglio si prestava ad individuare le migliori soluzioni esistenti negli Stati membri in materia di successione<sup>228</sup>.

La Commissione, quindi, preso atto che circa il 10% delle dichiarazioni di fallimento sono ascrivibili ad un'errata gestione dei profili legati alla successione *mortis causa*, invitava gli Stati membri ad agevolare la successione durante la vita dell'imprenditore al fine di assicurare la sopravvivenza delle stesse ed il mantenimento dei posti di lavoro, così come prescritto dall'art. 130 del Trattato CE<sup>229</sup>.

La Raccomandazione, frutto di un percorso normativo lungo e travagliato, a conferma dell'importanza e dell'estrema delicatezza della materia trattata, si inserisce a pieno titolo in quel filone di interventi tesi ad individuare e rimuovere gli ostacoli ed i vincoli anche giuridici responsabili del mancato sviluppo delle piccole e medie imprese<sup>230</sup>.

---

<sup>228</sup> Per l'iter dell'iniziativa europea vedi: E. CALÒ, *Le piccole e medie imprese: cavallo di Troia di un diritto comunitario sulle successioni?*, in *Nuova giur.civ. comm.*, 1997, I, p. 217 ss; C. BAUCO – V. CAPOZZI, *Il patto di famiglia: profili civilistici e fiscali*, Milano, 2007, p. 7 ss.

<sup>229</sup> Come è noto, l'art. 130 del Trattato che istituisce la Comunità europea tra gli obiettivi della comunità medesima prevede la promozione di “un ambiente favorevole all'iniziativa e allo sviluppo delle imprese di tutta la Comunità, segnatamente delle piccole e medie imprese”. Per conseguire tali obiettivi, esso prevede al punto 2 che “gli Stati membri si consultano reciprocamente in collegamento con la Commissione e, per quanto è necessario, coordinano le loro azioni” e che “la Commissione può prendere ogni iniziativa utile a promuovere detto coordinamento”.

<sup>230</sup> All'art. 5, infatti, si espongono i metodi per superare gli ostacoli alla continuità delle imprese.

Testualmente l'articolo afferma che “È necessario assicurare la continuità delle società di persone e delle imprese individuali in caso di decesso di uno dei soci o dell'imprenditore. A tal fine, gli Stati membri sono invitati a:

Alla Raccomandazione 94/1069/CE è seguita la Comunicazione della Commissione Europea C093<sup>231</sup> che affronta il tema della trasmissione delle piccole e medie imprese. Lo studio riportato in detta comunicazione riferisce che, negli anni a venire, oltre cinque milioni di imprese nell'Unione Europea, pari al 30% di tutte le imprese europee, si troveranno a dover affrontare il problema della trasmissione.

La Commissione, nella citata Comunicazione, auspicava la piena legittimità dei patti successori in tutta l'Unione e propone ai Paesi in cui attualmente erano ancora vietati (Italia, Francia, Spagna, Belgio,

---

a) prevedere il principio della continuità della società di persone, nel caso del decesso di un socio, consentendo agli altri soci di decidere in merito alla continuità della società con o senza la partecipazione degli eredi del socio deceduto, liquidando se del caso, la quota del defunto; il contratto di società può derogare al principio della continuità della società;

b) se l'eventuale contraddizione tra il contratto di società e le disposizioni testamentarie o le donazioni non è stata risolta, introducano nella loro legislazione nazionale una norma in base alla quale il contratto di società prevalga sugli atti unilaterali di uno dei soci;

c) provvedere affinché, nel caso del decesso di un socio di una società di persone o di un imprenditore individuale, il diritto della famiglia, il diritto successorio e, in particolare, la norma dell'unanimità per le decisioni prese nel quadro della comunione dei beni, non possano mettere in pericolo la continuità dell'impresa;

d) provvedere affinché la liquidazione della quota del defunto, di cui alla lettera a), nonché il pagamento della liquidazione agli eredi minoritari, che discende dalla lettera c), non possano mettere in pericolo la sopravvivenza dell'impresa. A tal fine è opportuno prevedere che, se le parti optano per un pagamento scaglionato, la liquidazione si basi sul valore commerciale dell'impresa, compreso l'avviamento, mentre se una parte esige il pagamento immediato, la liquidazione si basi sul valore contabile”.

<sup>231</sup> Pubblicata in G.U.C.E n. C93 del 28 marzo 1998. In particolare, la Commissione al punto A della Comunicazione 98/C93/02 elenca tra le misure, prese o proposte, relative alla trasmissione delle imprese: la trasformazione di società di persone in società di capitali e viceversa; la società per azioni semplificata; la società per azioni unipersonale; il miglioramento della continuità delle imprese: a) un concetto più ampio di continuità dell'impresa, b) diritto di prelazione, c) *administratiekantoor, trust, fiducie*, d) patti d'impresa/accordi di famiglia; la semplificazione amministrativa e contabile.

Lussemburgo) l'adozione dei patti d'impresa e degli accordi di famiglia, quali strumenti idonei a mantenere le regole gestionali di un'impresa da una generazione ad un'altra .

In tale contesto va inserito il cosiddetto Libro Bianco del 5 dicembre 1993<sup>232</sup> atto di più ampio respiro rispetto a quelli citati, il cui primario obiettivo è quello di individuare una strategia per la crescita, la competitività e l'occupazione capace di porre le basi per uno sviluppo sostenibile dell'economia europea e di creare le condizioni per far fronte alla concorrenza internazionale.

In particolare, la Commissione dopo aver individuato le cause di una sempre crescente disoccupazione, enuclea tre elementi fondamentali , connessi l'uno all'altro, che potrebbero contribuire in maniera seria e concreta a consentire di intraprendere un percorso di crescita sostenuto ed una maggiore intensità occupazionale: un quadro macro economico in grado di sostenere e non ostacolare le forze di mercato; interventi di carattere strutturale volti ad accrescere la competitività verso l'esterno del sistema europeo ed a permettere di sfruttare tutte e potenzialità del mercato interno; una riforma strutturale del mercato del lavoro per rendere più semplice e meno oneroso il ricorso alla manodopera, aumentando così l'intensità occupazionale.

Il senso di inadeguatezza rilevato dagli interventi comunitari, ha indotto il legislatore italiano ad intervenire per modificare le norme in vigore in tema di successioni cercando, così', di superare quelle regole ormai inadatte ai tempi, rimuovendo gli ostacoli all'autonomia privata

---

<sup>232</sup> Libro Bianco, COM (93) 700 del 5 dicembre 1993, *sulla crescita, competitività ed occupazione*.

e soprattutto attribuendo una più ampia elasticità agli istituti giuridici connessi al mondo dell'impresa.

In tale prospettiva, la nuova legge 14 febbraio 2006, n. 55 ha segnato un'apertura epocale nei confronti del contratto successorio avente ad oggetto gli specifici beni di cui all'art. 768-*bis* c.c.

L'obiettivo perseguito attraverso il patto di famiglia si evidenzia nella volontà di provvedere alla riallocazione consensuale del controllo sulla base del presupposto che l'imprenditore che passa la mano è nella posizione migliore per identificare chi sia adatto ad assumere il governo dell'impresa e quindi a designare il proprio successore<sup>233</sup>.

## **2.2. Art. 768-*bis* c.c. “Sul patto di famiglia”**

La legge 14 febbraio 2006 introduce nel libro II, Titolo IV del codice civile, il nuovo Capo V-bis, artt. 768-*bis* a 768-*octies*, intitolato “del patto di famiglia” e modifica l'art. 458 c.c. Attraverso l'inserimento nello stesso dell'inciso “fatto salvo quanto disposto dell'art. 768-*bis* e seguenti”.

Il nuovo art. 768-*bis* del codice civile definisce il patto di famiglia come il contratto che regola sotto il profilo della futura successione, compatibilmente con le disposizioni in materia di impresa familiare e nel rispetto delle differenti tipologie societarie, il trasferimento:

---

<sup>233</sup> A. ZOPPINI, *Il patto di famiglia (linee per una riforma dei patti sulle successioni future)*, in *Dir. priv.*, 1998, p. 261.

- dell'azienda (o di parte di essa) da parte dell'imprenditore ad uno o più dei suoi discendenti,

- della quota di partecipazione (in tutto o in parte) ad uno o più dei suoi discendenti<sup>234</sup>.

Un punto della riforma che desta particolare interesse per il presente lavoro riguarda l'attenzione posta dal legislatore nei confronti delle imprese familiari.

Infatti, testualmente il patto di famiglia deve stipularsi, "compatibilmente con le disposizioni in materia di impresa familiare e nel rispetto delle differenti tipologie societarie".

Il legislatore, nel testo definitivo della legge 55/2006, nonostante riconosca fin da subito che oggetto del patto di famiglia possono essere tanto le imprese quanto le quote sociali, ha sentito l'esigenza di garantire in maniera espressa la compatibilità del nuovo istituto con la disciplina relativa all'impresa familiare (art. 230-*bis* c.c.).

Evidente segno quest'ultimo che lo stesso legislatore avesse chiaro come il patto di famiglia fosse il più immediato utilizzo con riguardo alle imprese familiari; tanto che, a prescindere da ogni concreta incompatibilità tra l'istituto di nuova introduzione e la disciplina di cui all'art. 230-*bis* c.c., si è fin da subito premurato a far

---

<sup>234</sup> L'art. 768-*bis* prevede che il trasferimento abbia ad oggetto l'azienda o la partecipazione sociale, volendo in tal modo contemplare un meccanismo di successione indipendente dalla forma (individuale o collettiva) di esercizio dell'impresa.

Qualora il patto riguardi il trasferimento di una partecipazione societaria, non si precisa se questa debba essere tale da consentire di influire sulla gestione della società ovvero possa consistere anche in una partecipazione 'esigua' (come ad es. piccoli pacchetti azionari di società quotata).

Sembrerebbe, tuttavia, quanto meno dubbio che il legislatore abbia voluto considerare anche la seconda situazione, tenuto conto che l'obiettivo della disciplina introdotta dagli artt. 768-*bis* e ss. è di agevolare il passaggio generazionale nella gestione aziendale.

salva la disciplina codicistica relativa all'impresa familiare dando vita ad una disposizione poco chiara che tanti dubbi suscita e ha suscitato nella dottrina più attenta.

Ciò significa, ad esempio, che:

- in caso di impresa familiare, l'imprenditore dovrà procedere a liquidare preventivamente i familiari che collaborano nell'impresa secondo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 230 *bis* cod. civ.;

- qualora il patto di famiglia riguardi il trasferimento di partecipazioni a società personali, sulla cessione della partecipazione si dovrà formare il consenso (unanime) degli altri soci;

- nell'ipotesi di trasferimento di partecipazioni di società di capitali, devono essere rispettati i diritti di prelazione eventualmente stabiliti da apposita clausola statutaria.

In merito all'impresa familiare, potrebbero insorgere problemi di compatibilità con riguardo al diritto di prelazione riconosciuto ai partecipanti in caso di trasferimento dell'azienda. Si ritiene, in tal caso, che la prelazione è limitata ai soli trasferimenti a titolo oneroso: nonostante l'art. 230-*bis* c.c. non dica nulla al riguardo, il diritto di prelazione non può essere riconosciuto in caso di donazione di azienda: in caso contrario, si priverebbe il donante della possibilità di perseguire l'intento liberale e le particolari motivazioni dell'atto donativo. Sulla base di queste osservazioni, non sembra vi siano particolari ostacoli nel configurare un patto di famiglia che abbia ad oggetto un'impresa cui collaborino secondo art. 230-*bis* c.c. i familiari dell'imprenditore.

Quanto alla forma dell'atto, l'art. 768-ter del codice civile stabilisce che il contratto deve rivestire, a pena di nullità, la forma di atto pubblico.

Devono partecipare al contratto, in base a quanto disposto dall'art. 768-quater del codice civile, il coniuge dell'imprenditore - ovvero del titolare di partecipazioni societarie - e tutti coloro che sarebbero legittimari se al momento della stipulazione del patto si aprisse la successione nel patrimonio dell'imprenditore -ovvero del titolare delle partecipazioni.

L'assegnatario dell'azienda, ovvero delle partecipazioni societarie, è tenuto a liquidare gli altri legittimari, che non risultano assegnatari dell'azienda, tramite il pagamento di una somma pari al valore delle rispettive quote di legittima (2° comma)<sup>235</sup>.

Il patto di famiglia può sciogliersi o modificarsi ad opera dei soggetti che lo hanno concluso ai sensi dell'art. 768-septies cod. civ.

Lo scioglimento (ovvero la modificazione) del patto avviene tramite:

---

<sup>235</sup> L'articolo in esame continua specificando ulteriori aspetti dell'istituto.

Il coniuge e i legittimari non assegnatari possono richiedere l'annullamento del contratto, qualora il consenso sia stato dato per errore, estorto con la violenza o carpito con dolo. L'azione si prescrive entro un anno (art. 768-quinquies cod. civ.) Il più breve termine per l'impugnazione (un anno in luogo dei cinque previsti dall'art. 1442 cod. civ.) risponde alla esigenza di rendere stabili gli effetti derivanti dal patto.

Tenuto conto che all'apertura della successione potrebbero risultare altri legittimari, non esistenti al momento di stipula del patto di famiglia, questi possono chiedere ai beneficiari del contratto stesso il pagamento di una somma corrispondente alla rispettiva quota di legittima, aumentata degli interessi legali (art. 768-sexies cod. civ., comma 1).

In caso di inosservanza di tale disposizione, i sopraindicati legittimari possono agire per richiedere l'annullamento del patto, secondo quanto previsto dall'art. 768-sexies; l'azione si prescrive in un anno (2° comma).

- diverso contratto, che deve rivestire le medesime caratteristiche formali e sostanziali e i medesimi presupposti richiesti dalla legge per il patto di famiglia,

- ovvero recesso, ma solo se è stato previsto espressamente dal patto: in tal caso il recesso viene esercitato tramite dichiarazione agli altri contraenti certificata dal notaio.

La possibilità di modificare il patto o recedere da esso sussiste fino all'apertura della successione, tenuto conto che la modificazione ovvero lo scioglimento deve avvenire ad opera degli stessi soggetti che lo hanno concluso.

Le controversie relative alla stipulazione di un patto di famiglia devono devolversi preliminarmente a uno degli organismi di conciliazione stragiudiziale previsti dalla normativa relativa al rito societario.

### **3. Il *Trust*: utile strumento per la successione di impresa**

Le modalità di trasmissione di un'impresa possono assumere oggi forme ben diverse da quelle testamentarie, considerate ormai obsolete e insensibili alle rapide trasformazioni economico-culturali della società<sup>236</sup>.

---

<sup>236</sup> La disciplina italiana in materia di successioni è più rigida di quella della maggior parte degli altri paesi europei, al punto che le facoltà discrezionali del testatore vengono fortemente limitate da disposizioni di legge inderogabili dalla volontà delle parti. In particolare, come è noto, nel nostro ordinamento il testatore può liberamente disporre della quota di eredità definita "disponibile", mentre la quota "indisponibile" (che è maggiore dell'altra) spetta *ex lege* agli eredi legittimi, indipendentemente dal volere del *de cuius*.

Come abbiamo visto, i patti di famiglia per l'impresa rappresentano un primo passo per tentare di gestire in modo più semplice rispetto al passato il passaggio generazionale nell'impresa, ma bisogna riconoscere che permangono una serie di dubbi interpretativi che in molti casi ne possono compromettere l'applicazione.

Inoltre il nuovo istituto si limita a regolare il trasferimento della proprietà dell'azienda o della partecipazione societaria, tralasciando aspetti di fondamentale importanza quali le scelte relative alla *leadership* e all'assetto di governo. Se i vertici aziendali non funzionano l'azienda entra in crisi e di conseguenza entra in crisi anche la proprietà.

Tra gli strumenti giuridici che consentono all'imprenditore di tenere unito il suo patrimonio per trasmetterlo agli eredi e ai soggetti designati assume un rilievo del tutto singolare l'istituto del *trust*.

Il *trust* assume particolare rilevanza nell'ambito della strategia di pianificazione della successione d'impresa.

Pur nella difficoltà di fornire una definizione univoca di *trust*, in considerazione degli ampi sviluppi che l'istituto ha avuto e delle multiformi tipologie che lo stesso può assumere, è possibile individuare nel *trust* un rapporto giuridico in base al quale un soggetto

---

Di fronte a tale situazione può soccorrere l'istituto del *trust* difensivo. Il testatore infatti può preventivamente staccare dal proprio patrimonio i beni che non intende trasmettere in successione agli eredi legittimi e conferirli in un *trust*.

Il *trustee* sarà incaricato di amministrare tali beni nell'interesse del beneficiario indicato dal disponente, corrispondendogli i frutti maturati. Dopo un periodo di tempo prefissato dalla data di morte del *settlor* (in genere non inferiore a dieci anni) il gestore trasferirà definitivamente i beni in questione al beneficiario ed il *trust* si esaurirà. In questo modo, al decesso del disponente, gli eredi legittimi non avranno titolo per avanzare pretese sul patrimonio del *trust* in quanto esso non era più di proprietà del *de cuius* e non entra a far parte dell'asse ereditario.

trasferisce un patrimonio ad un altro soggetto, che ne acquista la “proprietà formale”, affinché lo gestisca e attribuisca i benefici che ne derivano ad uno o più beneficiari, che hanno la “proprietà sostanziale” del suddetto patrimonio.

### **3.1. Il *Trust* nell'ordinamento giuridico di *common law***

Il *trust* è un istituto pressochè sconosciuto negli ordinamenti giuridici di tipo civilistico, essendo uno dei prodotti più originali della cultura giuridica anglosassone e, in particolare, della peculiare fonte del diritto inglese rappresentata dall'*equity*.

Storicamente la parola *trust* significa fede, fiducia e le sue origini vengono generalmente fatte risalire allo scandinavo *traust*<sup>237</sup>.

La dottrina anglosassone è univocamente concorde nell'evidenziare che, secondo la *common law*, il *trustee* è il proprietario legale del patrimonio affidatogli, mentre il beneficiario ne diventa il proprietario secondario secondo l'*equity*.

Nel diritto inglese non esiste una definizione di *trust* contenuta in uno strumento legislativo: la regolamentazione giuridica del *trust* è frutto della elaborazione della giurisprudenza che ne ha sviluppato il contenuto normativo.

Il *trust* si configura giuridicamente come un negozio unilaterale, non sottoposto ad oneri di forma o pubblicità, costituito da un negozio con effetto reale (trasferimento di proprietà del bene) e un negozio di

---

<sup>237</sup> C. CARDINALE, *La tutela privatistica dei beni ambientali e culturali tra prescrizione e cooperazione*, in AA.VV. (a cura di) A. MIRANDA, Padova, 2004. p. 29.

natura obbligatoria, che vincola un soggetto all'utilizzo del bene secondo le indicazioni di chi lo ha trasferito<sup>238</sup>.

Requisiti essenziali del *trust* sono comunemente individuati: a) nella volontà di costituire un trust (“*certainty of intention to create a trust*”); b) nella determinazione precisa dei beni conferiti in trust e dei diritti spettanti al beneficiario (“*certainty of subject matter of the trust*”); c) nella individuazione delle finalità del *trust* che consentono di definire i poteri di amministrazione e consentire il controllo giurisdizionale sulle modalità del loro esercizio (“*certainty of object*”).

Le figure che caratterizzano l'istituto sono:

- il *settlor* o disponente che attribuisce ad un fiduciario (*trustee*) la legittimazione a compiere determinati atti su beni e diritti (la *trust property*), che stacca dal proprio patrimonio, nell'interesse di un beneficiario.

Nell'atto istitutivo egli può consegnare al gestore una *letter of wishes* (lettera dei desideri), la quale formalmente non esiste, ma nel

---

<sup>238</sup> E' importante sottolineare che la normativa inglese prevede che il giudice non debba limitarsi alla forma degli atti, ma esaminarne la sostanza.

Pertanto, nel caso in cui il *settlor*, all'atto dell'istituzione del *trust*, si sia riservato il controllo totale dello stesso, non essendo la sua volontà quella di alienare realmente il bene, il giudice dovrà concludere che si è trattato di un negozio simulato.

In tale fattispecie l'atto di trust potrebbe essere dichiarato inefficace ab origine e si dovranno considerare tutti gli eventi ad esso successivi come se i beni conferiti al trust non si fossero mai staccati dal patrimonio del *settlor*, con tutte le conseguenze che ne derivano.

Sotto il profilo della concreta operatività dell'istituto è pertanto consigliabile che il disponente, pur riservandosi dei diritti che gli consentono di tutelare in ogni momento l'integrità del patrimonio conferito nel *trust*, ma affidi effettivamente la gestione ad un *trustee* di comprovata fiducia e professionalità.

In via cautelativa potrà nominare uno (o più) *protector* che vigili sull'amministrazione del *trust* e verifichi la correttezza, l'integrità e la capacità professionale del *trustee*.

concreto può dare indicazioni anche molto dettagliate al *trustee* di come debba essere gestito il *trust*.

Il *settlor* perde ogni controllo sui beni del *trust* e non è titolare di alcun diritto nei confronti del *trustee*, inoltre il *settlor* non avrebbe diritto di interferire o di effettuare alcun controllo sull'attività gestionale del *trustee*, a meno che non sia egli stesso un beneficiario del *trust*<sup>239</sup>.

Nella pratica tuttavia, in sede di costituzione del *trust*, il *settlor* può riservarsi la possibilità di sostituire il *trustee* in qualsiasi momento con un altro di suo gradimento, come pure riservarsi il diritto di veto sulle decisioni del *trustee*.

- Il *trustee* o fiduciario, è il soggetto principale del *trust*: il *trust* può esistere infatti senza disponente o senza beneficiari, ma non senza *trustee*. Le obbligazioni del *trustee* sono legate allo scopo del *trust*.

È importante sottolineare che i diritti del *trustee* non sono limitati né tantomeno condivisi con i beneficiari.

Elemento fondamentale del *trust* è la fiducia, essendo il *trustee* un fiduciario. La fiducia non è l'elemento discrezionale tra *trust* e figure analoghe, ma solo un criterio valutativo dell'operato del *trustee*. La fiducia tra *settlor* e *trustee* viene peraltro considerata dall'ordinamento un'aspettativa, tant'è che al *settlor* non è attribuito alcun mezzo di tutela nei confronti del *trustee*, la cui infedeltà non consente reazioni da parte del disponente medesimo.

---

<sup>239</sup> Quando il *trustee* è lo stesso disponente non avviene alcun trasferimento. Si pensi, ad esempio, al caso di chi acquista un bene o lo intesta ad altri per motivi fiscali: l'intestatario del bene è *trustee* per l'effettivo acquirente, senza alcun trasferimento.

Il *trustee* tipicamente è un professionista, serio ed affidabile, il quale si obbliga a gestire con diligenza i beni del *trust* nell'interesse esclusivo del beneficiario.

Per quanto concerne la responsabilità del *trustee*, il diritto inglese non traccia distinzioni tra i vari tipi di *trust*. Il *trustee* non potrà essere chiamato a rispondere personalmente del patrimonio costituito in *trust*, a meno che non assuma comportamenti dolosi o colposi, agendo in difformità dalle condizioni regolanti lo specifico *trust* o le funzioni generali del *trustee*<sup>240</sup>.

Il *trustee* non deve trarre profitti dalla sua posizione nè si deve porre in una situazione tale che si possa pensare che può trarre profitto: se egli acquista un bene del *trust*, il contratto è annullabile su istanza dei beneficiari senza alcuna prova di danno.

Il *trustee*, quindi, acquista la proprietà legale del bene (*legal estate*, ossia la proprietà tutelata dalla *common law*), con compiti di gestione del bene e del patrimonio trasferito; la sua attività può essere controllata da un *protector* eventualmente nominato dal settlor<sup>241</sup>.

---

<sup>240</sup> In materia di tutela dei creditori del disponente, va evidenziato che l'atto istitutivo di un *trust* può essere oggetto di revocatoria fallimentare (*Insolvency Act* del 1986): l'azione colpisce i *trust* istituiti dal fallito a titolo gratuito o in cambio di corrispettivo non adeguato nei due anni anteriori al fallimento. Esiste anche un'azione revocatoria ordinaria cui è legittimato colui che abbia subito un danno: è richiesta però la prova dell'intento del disponente di sottrarre i propri beni all'esecuzione dei creditori o di diminuire le garanzie patrimoniali. Il problema della tutela dei creditori è particolarmente avvertito in America, dove i professionisti, esposti nell'ambito della loro attività a costose azioni di responsabilità, si stanno orientando verso l'utilizzo del *trust*, piuttosto che stipulare onerose polizze assicurative.

<sup>241</sup> M. LUPOI, *Introduzione ai trusts. Diritto inglese, Convenzione dell'Aja, diritto italiano*, Milano, 1994, p. 54. Il *trust* viene definito una "posizione di non completo dominio del *trustee* rispetto a taluni beni o diritti, a causa delle limitazioni impostegli dall'*equity*". Questi limiti sono un "fascio di obbligazioni e di potestà" la cui fonte non è in un rapporto contrattuale. L'autore sottolinea come si tratti di limitazioni all'integrale esercizio dei diritti e non di limitazioni del

Quanto ai poteri del *trustee* sui beni del trust, il *trustee* è legittimato a compiere qualunque atto spetti al titolare dei beni e dei diritti trasferiti al *trust*. I suoi atti devono essere conformi allo scopo del trust e su questo vigila il complesso delle norme di *equity*.

- Il *cestui que trust* o beneficiario, che percepisce i frutti dei beni amministrati dal *trustee*, secondo quanto disposto dal *settlor*. Egli acquista la proprietà equitativa del bene stesso (*equitable estate*), ossia la proprietà tutelata dall'*equity*. I diritti del beneficiario nei confronti del *trustee* non hanno mera natura obbligatoria, essendo opponibili a qualunque terzo (con la sola eccezione dell'acquirente a titolo oneroso in buona fede, il cosiddetto *bona fide purchaser*). Fra i beneficiari può esservi lo stesso disponente.

Se quest'ultimo amministra palesemente male il *trust*, il beneficiario ha diritto a rivolgersi all'autorità giudiziaria per veder tutelati i propri interessi.

I beneficiari hanno diritto di consultare la documentazione del *trust*, di chiedere resoconti periodici e, in taluni casi, di essere consultati.

La prassi ha tuttavia elaborato dei meccanismi che riducono il distacco tra *settlor* e *trustee*: oltre alla possibilità di revocare il *trust*, il costituente può attribuirsi il diritto di nominare un nuovo *trustee* venendo a mancare il primo nominato; essere egli stesso *trustee* o uno dei *trustee*<sup>242</sup>; indicare se stesso quale beneficiario o tra i beneficiari;

---

diritto. Infatti il diritto che acquista il *trustee* è lo stesso diritto che aveva il disponente, "immutandone le facoltà in potestà per il vincolo funzionale che ora le contraddistingue".

<sup>242</sup> Quando vi sono più *trustee* ognuno risponde per il fatto proprio. Anche nei confronti di terzi non beneficiari i *trustees* sono personalmente e disgiuntamente responsabili e rispondono con tutti i loro beni personali presenti e futuri, a titolo

riservarsi di nominare altri beneficiari rispetto a quelli dell'atto istitutivo.

Infine il *protector* (protettore), che non rientra nello schema del *trust*, è un terzo che può essere nominato dal disponente per vigilare sul *trustee* e verificare che il *trust* venga gestito correttamente.

Quindi, dallo schema proposto, si evidenzia la peculiarità dell'istituto che consiste nello sdoppiamento del diritto di proprietà originario in due nuovi diritti di proprietà sullo stesso oggetto che investono due soggetti diversi dal primo<sup>243</sup>.

Il *trust* comporta la costituzione di un patrimonio autonomo finalizzato alla realizzazione dello scopo previsto dall'atto istitutivo del *trust*. I beni costituiti in *trust* escono dalla sfera giuridica del soggetto disponente ma non entrano a far parte del patrimonio del *trustee*, il quale assume l'obbligo di amministrarli e gestirli.

Lo sdoppiamento del diritto di proprietà, che pure ha senso nella normativa inglese a causa dell'eredità lasciata dai due ordinamenti, è evidentemente del tutto estraneo alla cultura giuridica del nostro Paese: la normativa italiana, derivante dal diritto romano, infatti non prevede alcun istituto che possa ritenersi analogo al negozio di *trust*.

La dottrina di radice romanistica ha lungamente studiato la figura del *trust* tentando di ricondurlo a degli istituti tipicizzati.

---

contrattuale ed extracontrattuale, degli obblighi nascenti da qualsiasi loro azione od omissione, nell'esercizio delle loro qualità di *trustees*, a meno che non sia stato specificatamente previsto che la loro responsabilità è limitata al solo valore dei beni in *trust*.

<sup>243</sup> Qualche autore (tra cui V. Salvatore ne "Il trust. Profili di diritto internazionale comparato") sostiene addirittura l'improprietà della qualificazione del *trust* quale "istituto", ritenendo più appropriata quella di "schema astratto di rapporti", paragonabile per complessità alla categoria dei contratti.

Si tratterebbe, nella sostanza, di una figura che sembrerebbe avvicinarsi al patrimonio separato (es. somme sottoposte a sequestro da parte dell'autorità giudiziaria) ed al patrimonio autonomo (es. l'attivo fallimentare), ma si distingue dal primo per il carattere permanente della distinzione dei patrimoni e dal secondo perché titolarità e gestione sono attribuite ad un unico soggetto<sup>244</sup>.

Per ciò che concerne i profili fiscali, posto che la tassazione dei *trust* è oggetto di continue modificazioni, in tema di imposte sul reddito occorre distinguere, nel Regno Unito, tra *trust* residenti e non: questi ultimi sono soggetti a tassazione solo in relazione ai redditi prodotti nel Regno Unito. L'imposizione grava sul *trustee* (nei *trust* discrezionali aliquota 35%, non discrezionali 25%) e ai beneficiari, nel momento in cui riceveranno i frutti del *trust*, spetta un credito per l'imposta pagata dal *trustee*.

---

<sup>244</sup> In questi anni la dottrina ha avanzato varie ipotesi circa la natura giuridica attribuibile al *trust*. Gli istituti proposti dai diversi autori sono stati: persona giuridica - fondazione - contratto a favore del terzo - negozio fiduciario e, da ultimo, mandato senza rappresentanza.

Una rigorosa analisi giuridica ha portato di volta in volta ad escludere ciascuna di queste figure.

In questa sede appare opportuno soffermarsi brevemente solo sulla tesi che il *trust* sia assimilabile al mandato senza rappresentanza, tesi che ultimamente sembra aver goduto di un certo credito.

A nostro avviso ritenere che il mandato senza rappresentanza (art. 1705 del Codice Civile) possa assimilarsi in qualche modo al concetto di *trust* sarebbe superficiale ed erroneo: il contratto di mandato di radice romanistica non prevede infatti alcuno sdoppiamento del diritto di proprietà. Non v'è dubbio che il mandante è l'unico proprietario della cosa e, sebbene il mandatario ne sia in possesso, può esercitarne i diritti di credito derivanti dall'esecuzione del mandato e separarla a sua discrezione dal patrimonio dell'altro, salvo che ciò possa pregiudicare i diritti attribuiti al mandatario previsti dalla normativa che regola la materia (art. 1721 del codice Civile).

Il mandato infine si presume oneroso, mentre per il *trust* vige la presunzione opposta.

### 3.2. Tipologie di *trust*

Il *trust* è uno strumento di grande flessibilità che permette di sopperire alle esigenze più disparate; così si ricorre al *trust* per curare la gestione degli interessi di incapaci o di minori, di valori mobiliari in forma collettiva, di fondi pensione, di azioni, di enti privi di personalità giuridica che perseguono scopi non lucrativi.

Alla base dell'istituzione di un *trust* possono esservi, per esempio, svariate motivazioni di ordine fiscale<sup>245</sup>, che rispondono all'esigenza di:

- dirigere il reddito verso persone soggette ad un'aliquota marginale inferiore rispetto a quella del disponente;
- accumulare il reddito nel *trust* e poi distribuirlo sotto forma di capitale, che non viene tassato;
- regolare, attraverso la forma del *trust* discrezionale, la distribuzione del reddito in base all'imposizione che colpirebbe i beneficiari: vale a dire, ad esempio, rimandare la distribuzione ad un beneficiario a quando il restante reddito di questo si riduca.

Si evidenzia infine che il disponente può scegliere la legge regolatrice del *trust*, per quanto riguarda la sua istituzione e amministrazione. In mancanza, la giurisprudenza applica alle questioni di validità dell'atto costitutivo le nozioni del luogo dove il *trust* è stato stipulato ovvero dei luoghi dove si trovano o i beni o il disponente o i beneficiari o il *trustee*.

I problemi di diritto internazionale posti dal *trust*, in un contesto quale quello attuale di crescente globalizzazione e mobilità

---

<sup>245</sup> In questi casi si parla di *trust* di scopo.

internazionale, sono ormai regolati dalla Convenzione dell'Aja, su cui si accennerà successivamente.

La flessibilità che caratterizza il *trust* non consente, quindi, di enumerare tutti gli scopi che si prefigge. Il *trust*, comunque, non nasce né come strumento di elusione, né ad uso esclusivo delle grandi realtà economiche, offrendosi piuttosto come soluzione di problemi di ridotte dimensioni, certamente più sentiti dalla collettività.

Negli ordinamenti di *common law* viene principalmente utilizzato per l'affidamento di beni a scopi successori (*estate planning trust*); per attività *no-profit* (cosiddetto *charitable trust*); per la realizzazione di forme di multiproprietà (*club-trust*)<sup>246</sup>.

Particolare rilevanza assume la prima delle finalità indicate: con il *trust* il titolare di un patrimonio può evitare che lo stesso venga devoluto ad eredi legittimi che ritiene possano rivelarsi amministratori non oculati ovvero può sottrarre lo stesso patrimonio alla più gravosa imposizione fiscale applicabile in caso di devoluzione ereditaria.

L'ampia flessibilità del *trust* ha permesso alla dottrina e giurisprudenza inglese di individuare diverse tipologie di tale istituto. Al riguardo partiamo dal modello classico dei “*trust* espressamente istituiti” (*express trusts*), che si fondano su un'esplicita manifestazione di volontà delle parti.

Come già detto, per la costituzione di un *trust* non occorre tradizionalmente alcuna formalità. A conferma di ciò, nella legislazione recente di vari paesi tra le fonti del *trust* oltre alla

---

<sup>246</sup> Tecnicamente ciò che il negozio rappresenta è molto semplice: Tizio stacca dal proprio patrimonio una cosa e ne trasferisce la proprietà a Caio, a patto che questi l'amministri nell'interesse di Sempronio e gli corrisponda i redditi che ne derivano.

dichiarazione espressa (orale o scritta) e alla dichiarazione concludente viene usata l'espressione "in qualunque altro modo".

In termini dottrinali civilistici, si tratta di un *negozio giuridico a forma libera*.

I trust espressamente istituiti trovano la loro fonte costitutiva nel "trust instrument" (o "deed of trust") ovvero in disposizioni testamentarie.

Nei trust *inter vivos* non si rinvengono elementi contrattuali: il disponente non contrae infatti con il *trustee*, nè il *trustee* nell'accettare l'incarico accetta una "proposta contrattuale". L'atto istitutivo di un trust e l'accettazione da parte del *trustee* (quand'anche espressa nell'atto costitutivo) sono atti unilaterali, che in termini civilistici hanno natura negoziale. Tuttavia, tra *trustee* e *settlor* spesso esistono accordi, scritti e non, che attribuiscono al disponente poteri maggiori di quanto la struttura del trust non consenta e che permettono a chi istituisce il *trust* (specie se di valori mobiliari) di ingerire nell'amministrazione da parte del *trustee*.

Tra le più recenti tipologie di *trust* troviamo i cosiddetti "nuovi modelli": *implied trusts*, *constructive trusts*, *resulting trusts*. Il primo è sorto da un comportamento concludente del *settlor* (se pensi, ad esempio, alle mance lasciate dagli avventori di un ristorante al titolare del locale perché le distribuisca tra i camerieri. Il titolare sarà considerato *trustee* dei dipendenti<sup>247</sup>).

Il *constructive trust* è quello presunto dall'ordinamento giuridico, in cui manca un atto istitutivo ed un *settlor*. sono quelli istituiti *ope*

---

<sup>247</sup> C. CARDINALE, *La tutela privatistica dei beni ambientali e culturali tra prescrizione e cooperazione*, cit, p. 29.

*legis* indipendentemente dalla volontà del disponente; in linea generale, il *constructive trust* configura una sorta di rimedio giudiziale volto a ricondurre ad equità ipotesi di ingiustificato arricchimento.

Ad esempio rientra nei *constructive trust* l'acquisto della casa familiare con denaro di entrambi i coniugi qualora intestatario risulti solo uno di essi: il proprietario della casa è *trustee* nei confronti del soggetto non intestatario in misura corrispondente all'apporto di quest'ultimo

Il *resulting trust* è quello residuale, creato da una regola di *equity*., che attuano una presunta volontà del disponente. Si ha un *resulting trust*, ad esempio, nei casi di incompletezza o inefficacia di disposizioni del *trust*: se un bene è trasferito in *trust* senza precisare i termini (o le condizioni enunciate dal disponente non toccano tutti i beni trasferiti oppure il *trust* è nullo), il diritto del disponente (o la parte per la quale non ha disposto) forma oggetto di un *trust* residuale in suo favore.

Accanto a questi *trusts*, ritroviamo inoltre il *private e public trusts*, caratterizzati questi ultimi dalla rilevanza pubblicistica dell'interesse perseguito; gli *statutory trust*, ovvero i *trust* istituiti per legge. Così, ad esempio, in caso di morte *ab intestato*, la legge prevede la nomina giudiziaria di un *personal representative*, al quale è attribuita la qualifica di *trustee*<sup>248</sup>; i *trust discrezionali*<sup>249</sup>, la cui particolarità consiste nella discrezionalità, per l'appunto, del *trustee*

<sup>248</sup> Infine gli *statutory trust* sono i *trust* istituiti *ex lege*. Vengono in esistenza ad esempio sul patrimonio del soggetto che muore senza lasciare testamento e, in tal caso, il *trustee* nominato dal giudice ripartisce fra gli eredi legittimi quel che residua dopo il pagamento dei debiti ereditari.

Nei casi corrispondenti alla nostra "comunione" sorge un *trust ex lege* (*trust for sale* in Inghilterra), in cui i comproprietari sono *trustee* e beneficiari e hanno diritto di godere e sfruttare il bene, ma anche di venderlo ripartendo il ricavato.

nella distribuzione o meno dei frutti dei beni gestiti ai beneficiari e nella determinazione della misura di tale distribuzione; *secret and half secret trusts*, che operano in campo testamentario. Nel primo, la dichiarazione di volontà del *settlor* non viene resa pubblica; nel secondo, invece, è palese la volontà di sostituire il *trust*, ma vengono tenuti segreti i contenuti del rapporto negoziale<sup>250</sup>. I *trusts* testamentari si distinguono dai *trusts* ordinari per la forma: il *trust* testamentario è soggetto alla forma del testamento, cioè sottoscritto dal testatore e da due testimoni. In tale ambito, ancor più originali risultano le istituzioni del trust segreto e semisegreto.

Il *trust* ha oggi diffusione particolarmente proficua nel settore finanziario e commerciale, specie per quelle operazioni la cui

---

Si ha uno *statutory trust* anche in caso di trasferimento di immobili a minori, laddove l'alienante è costituito per legge *trustee* del diritto in favore del minore fino alla sua maggiore età.

<sup>249</sup> In particolare questo tipo di *trust* nell'atto istitutivo il disponente non determina i beneficiari e la loro posizione equitativa, ma tali decisioni sono rimesse al trustee o al *protector*. La discrezionalità può anche riguardare la distribuzione del reddito (solo una parte, nulla) ai beneficiari.

I beneficiari di un *trust* discrezionale in genere appartengono a una categoria (es. discendenti del disponente) o semplicemente sono inclusi in una lista redatta dal disponente. Quindi non hanno alcun diritto se non quello di essere presi in considerazione dal *trustee* come beneficiari di una distribuzione di un reddito o di un capitale. La discrezionalità del *trustee* non è sindacabile, di modo che, ad esempio, il curatore fallimentare di un beneficiario non è titolare di alcun diritto verso il *trustee*. Tuttavia quando i beneficiari appartengono ad una lista chiusa (non suscettibile di accogliere nuovi membri) essi possono agire tutti insieme nei confronti del *trustee* per ottenere dal giudice lo scioglimento anticipato del *trust*.

Nell'ambito dei *trust* discrezionali possono esser annoverati quelli "protettivi", che hanno, per l'appunto, la finalità di proteggere il beneficiario da pretese di terzi (creditori). Il *trust* protettivo comporta che la posizione equitativa attribuita al beneficiario venga meno qualora qualsiasi evento (ad es. fallimento) faccia sì che egli non possa percepire le somme a lui spettanti (il *trust*, se già non lo era, diventa discrezionale). Inoltre il beneficiario protetto non può alienare la sua posizione equitativa.

<sup>250</sup> A. PALAZZO, *Successione, trust e fiducia*, in *Vita not.*, 1998, 771 s

fattibilità richiede necessariamente una gestione unitaria di una situazione giuridica verso terzi, pur essendo coinvolti molteplici interessi.

Tra questi ricordiamo i *business trusts*, costituiti per finalità lucrative in ambito societario. Sono simili ai contratti associativi diffusi negli ordinamenti continentali e consente al *trustee* di esercitare sulla *trust property* poteri analoghi a quelli attribuiti agli amministratori nell'ambito delle società di capitali; i beneficiari coincidono sovente con il *settlor* e la loro posizione non è dissimile rispetto a quella dei soci, i cui diritti agli utili possono essere incorporati in appositi titoli di credito (*trust certificate*).

Nei *voting trust*, assimilabili ai patti di sindacato che legano gli azionisti nei sistemi giuridici continentali, alcuni soci conferiscono in trust i propri titoli azionari affinché vengano gestiti nell'interesse comune: ciò consente la costituzione di pacchetti di controllo che permettono di rivestire un ruolo più incisivo nella determinazione degli indirizzi gestionali della società<sup>251</sup>.

Il *trust* di scopo costituiti per il raggiungimento di un determinato scopo programmato dal disponente (es. minimizzare l'imposizione fiscale su determinati beni, garantire il sostentamento economico

---

<sup>251</sup> Esempi di utilizzo del trust in campo finanziario sono:

-la gestione collettiva di valori mobiliari; le emissioni di eurobonds, dove viene nominato un *trustee* come rappresentante degli obbligazionisti con il compito di riscuotere gli interessi a loro nome e distribuirli; il *project financing*, nel cui ambito il *trustee*, per conto dei finanziatori del progetto, effettua i pagamenti all'appaltatore e controlla l'esecuzione dell'opera; una volta che questa sia realizzata, provvede al rimborso dei finanziatori; l'utilizzo a scopo di garanzia nelle operazioni di raccolta sui mercati internazionali (*syndacated loans*) e nelle operazioni di cartolarizzazione (*securitization*): al *trustee* saranno intestati i beni o i titoli ricevuti a garanzia delle operazioni, di modo che egli potrà gestire e amministrare i beni del *trust* per conto dei beneficiari.

futuro ad un figlio disabile, garantire la prosecuzione della propria impresa nel caso di evidente incapacità imprenditoriale degli eredi, ecc.); *charitable trusts*, dove la *trust property* viene destinata espressamente per il perseguimento di attività di beneficenza e mutualistiche; *blind trusts*, si verifica quando il *settlor* non si riserva alcun potere di controllo sul gestore, del quale si fida ciecamente, lasciandogli totale discrezionalità nella gestione del *trust*

Tale tipo di *trust* viene comunemente utilizzato negli Usa da coloro che ricoprono cariche pubbliche, i quali trasferiscono in *trust* le loro fortune, per fugare eventuali sospetti di accordare privilegi ai proprio interessi nella gestione della cosa pubblica.

Un'ultima distinzione può esser fatta tra i *trust* irrevocabili e quelli revocabili.

Il *trust* in genere ha una durata massima variabile fra gli ottanta ed i cento anni e normalmente è irrevocabile.

E' tuttavia ammissibile la costituzione di un *trust* i cui effetti possano essere fatti cessare prima della scadenza su richiesta del *settlor*, il quale in tal modo rientra in possesso dei beni conferiti.

Il *trust* si definisce "fisso" quando il disponente, nell'atto istitutivo, indica espressamente i beneficiari ed i relativi diritti nei confronti del trust. Si tratta della forma di trust più diffusa<sup>252</sup>.

---

<sup>252</sup> La normativa italiana, al contrario delle altre principali legislazioni dei paesi industrializzati, non prevede la possibilità di stipulare contratti prematrimoniali per regolamentare i rapporti patrimoniali fra i coniugi in caso di successiva separazione.

Il trust difensivo può rivelarsi di grande utilità per sopperire a tale carenza legislativa.

Sarà infatti sufficiente che il coniuge interessato a tutelare l'integrità delle proprie sostanze al momento opportuno conferisca in un trust i beni ed i valori che intende salvaguardare, affidandone la gestione ad un *trustee* di sua fiducia.

### 3.3. Trust e patto di famiglia: due modelli a confronto

Proteggere le fortune accumulate nell'attività professionale o d'impresa, in modo da garantire agli eredi un tenore di vita soddisfacente, è la preoccupazione che accomuna proprietari di grandi patrimoni ma anche di piccole imprese.

Istituire un *trust* per gestire il passaggio generazionale è sicuramente consigliabile nella maggior parte delle situazioni, rispetto all'istituzione di un patto di famiglia, proprio per la sua maggiore flessibilità e capacità di abbracciare le più svariate fattispecie.

Infatti, l'introduzione del patto di famiglia per l'impresa all'interno del nostro ordinamento ha, come più volte detto, lo scopo di programmare la successione generazionale in modo da garantire la continuità di impresa. Ma dall'analisi appena conclusa si evince come il patto di famiglia sia un istituto avente scarsa flessibilità, in quanto incentrato sul diritto proprietà e quindi, ancora una volta, come nel

---

All'atto dell'eventuale separazione l'altro coniuge non potrà avanzare alcuna pretesa su tale patrimonio in quanto legalmente esso non appartiene al partner, nè fa parte del regime patrimoniale della famiglia.

Il *trust* di scopo può invece rivelarsi uno strumento efficace nel caso di genitori anziani che abbiano un figlio disabile, o che comunque non sia giudicato in grado di amministrarsi da solo e di provvedere al proprio sostentamento.

In tale situazione i genitori che intendano garantire il futuro del figlio potranno conferire in un *trust* il patrimonio necessario per il suo sostentamento e nominare *trustee* una persona di loro fiducia (un professionista, un parente, un amico di famiglia, ecc.) che si faccia carico di gestire i beni del *trust* e di provvedere, con i frutti che ne deriveranno, alle esigenze economiche del figlio - beneficiario per tutta la sua vita.

Venendo a mancare quest'ultimo, il gestore provvederà a trasferire il patrimonio residuo agli eventuali altri eredi legittimi viventi degli istitutori del *trust*, oppure a devolverlo per scopi dagli stessi a suo tempo prestabiliti, espressamente indicati nell'atto istitutivo (ad esempio all'istituto per disabili dove il beneficiario era ricoverato, alla ricerca scientifica, alla parrocchia, ad un'associazione, ecc.).

caso della norma sui vincoli di destinazione (artt. 2645-*ter* c.c.)<sup>253</sup>, un istituto caratterizzato da staticità e passività.

Sicuramente l'ordinamento giuridico anglosassone ha trovato nel *trust* una soluzione più flessibile e convincente per programmare la successione e per salvaguardare il patrimonio aziendale.

L'estrema flessibilità del *trust* permette di perseguire tutte le finalità che il *pater familias* si propone nell'ottica del passaggio generazionale e che non è possibile perseguire completamente con i patti di famiglia.

Infatti il *trust* permette di: mantenere efficiente la gestione di famiglia, affidandola ad un terzo; di regolare le modalità di gestione; assicurare l'unità del patrimonio familiare da ingerenze esterne; unitarietà al patrimonio familiare; segregare i beni in *trust*, che rimangono pertanto insensibili alle vicende personali del *trustee*.

A differenza dei patti di famiglia, il ricorso al *trust* si giustifica, ad esempio, nell'ipotesi in cui il familiare, che proseguirà nella gestione dell'impresa, non sia un discendente in linea retta del *settlor* (unica ipotesi prevista, appunto, dai patti di famiglia), ovvero se l'imprenditore è privo di discendenti ma desidera comunque assicurare continuità alla propria impresa destinandola a un parente diverso o ad una determinata persona considerata più capace, oppure se i discendenti sono ancora troppo giovani per intraprendere l'attività di impresa.

---

<sup>253</sup> Ha rilevato la debolezza dei vincoli di destinazione, aventi scarso appeal in quanto incentrati su profili di diritto reale, M. LUPOI, *Gli "atti di destinazione" nel nuovo art. 2645- ter cod. civ. quale frammento di trust*, in *Trusts e att. fiduc.*, 2006, 2, p. 172.

Tra l'altro il disponente può riservare a sé il potere (come attribuirlo ad altri soggetti) di individuare in un momento successivo i beneficiari se non ha ancora maturato una decisione in tal senso, oppure di aggiungerne altri.

Il *trust* è certamente lo strumento più idoneo allorché l'impresa sia gestita da più rami di una stessa famiglia (ad esempio da più fratelli). I fratelli, quali disponenti, potrebbero istituire un unico *trust*, trasferendo ad un *trustee* la proprietà dell'azienda o autodichiarandosi *trustee*, costituendo un collegio. In tal modo otterrebbero il vantaggio di mantenere uniti il capitale e i beni produttivi, evitandone la frammentazione fra più eredi ed assicurandone la protezione nell'ottica di una gestione oculata dell'impresa.

Tale possibilità non viene prevista dalla normativa sul patto di famiglia, che ha, infatti, riguardo all'imprenditore singolarmente considerato: nel caso di impresa gestita da più fratelli, ad esempio, ognuno di loro dovrebbe stipulare un proprio patto di famiglia con i soggetti appartenenti al proprio ramo, cosa che non sarebbe di alcuna utilità per l'azienda.

Nel patto di famiglia, per esempio i soggetti assegnatari possono essere soltanto i discendenti in linea retta del *pater familias*, anche se non legittimari nel momento in cui viene stipulato il patto (ad esempio perché ancora in vita il loro ascendente). Sono inspiegabilmente esclusi il coniuge, i fratelli, i nipoti in linea collaterale ed altri parenti o affini e ovviamente il convivente *more uxorio*<sup>254</sup>.

---

<sup>254</sup> Pertanto, un imprenditore che non abbia discendenti in linea retta, o che abbia discendenti in linea retta non reputati idonei allo svolgimento dell'attività d'impresa, non potrà avvalersi dell'istituto al fine di dare continuità e stabilità alla propria azienda, pur in presenza di altri soggetti a lui legati che siano in possesso di capacità imprenditoriale.

Il patto di famiglia per l'impresa è un contratto al quale devono partecipare necessariamente oltre all'imprenditore e all'assegnatario, anche i legittimari "attuali" (cioè coloro che lo sarebbero se in quel momento si aprisse la successione del trasferente), persone che potrebbero essere in quel momento anche minorenni o incapaci o addirittura nascituri concepiti, con conseguente complicazione dovuta alla necessaria rappresentanza legale di tali soggetti e al necessario controllo giudiziale dell'operazione)<sup>255</sup>.

In più, nel *trust* possono essere segregati anche altri beni del *pater familias* in modo da soddisfare tutti gli eventuali legittimari. Possono essere oggetto dei patti di famiglia, invece, soltanto l'azienda e le partecipazioni espressione di attività di impresa del loro titolare.

Il *settlor* può prevenire il rischio che le finalità del *trust* siano vanificate a causa di eventuali azioni di legittimari che si pretendano lesi o pretermessi, facendo in modo che i loro interessi economici legati al trust siano maggiori della loro pretesa, attribuendo loro vantaggi, come ad esempio corrispondendo loro le rendite dell'attività aziendale, e prevedendo la perdita di tali benefici in caso di azione contro il *trustee*<sup>256</sup>.

Si può avere un *trustee* totalmente passivo di fronte alla gestione degli amministratori della società, ma il *settlor* può anche attribuire al *trustee* un ruolo estremamente attivo, ciò soprattutto se ha il timore che, dopo la sua morte, non vi siano discendenti pronti ad assumere il comando.

---

<sup>255</sup> Secondo la migliore dottrina, la mancanza di uno dei legittimari attuali, anche se sconosciuto alla famiglia, determina la nullità dell'intero patto.

<sup>256</sup> D. HAYTON, *Il trust come strumento di gestione dell'azienda di famiglia nel passaggio generazionale*, in *Contr. e impr.*, 2004, 1, p. 253.

Infine, a differenza del patto di famiglia che ha struttura contrattuale, l'atto istitutivo di trust è un negozio giuridico unilaterale.

Il disponente può riservare a sé o attribuire ad altri soggetti (*trustee, protector, beneficiari*) un potere più o meno ampio di modificare determinati aspetti dell'atto istitutivo, senza dover ricorrere alla necessaria compresenza e partecipazione di tutti i soggetti interessati, il che rende molto più snello rispetto a quanto previsto per i patti di famiglia procedere ad una revisione delle disposizioni originarie.

### **3.4. La Convenzione de l'Aja**

La Convenzione de l'Aja del 1° Luglio 1985, recante norme sulla legge applicabile ai *trust* e sul loro riconoscimento, è stata ratificata in Italia dalla Legge 16 Ottobre 1989 n. 364 che ne ha consentito l'entrata in vigore il 1° Gennaio 1992.

Questa Convenzione, fortemente voluta come punto d'incontro tra i sistemi di *common law* ed i sistemi di *civil law*, ha un articolato piuttosto generale, limitandosi a fissare i poteri del *trustee* ed a fornire dei criteri per risolvere i conflitti di diritto privato internazionale, in modo da determinare la legge applicabile alla fattispecie senza incidere sui diritti sostanziali dei paesi di *civil law*.

La Convenzione cerca di semplificare la nozione originaria di *trust* per non fungere da strumento eversivo del *numerus clausus* dei diritti reali negli ordinamenti di radice romanistica.

Infatti l'art. 2 della Convenzione recita: "Per *trust* si intendono i rapporti giuridici istituiti da una persona, il costituente, con atto tra vivi o *mortis causa*, qualora dei beni siano stati posti sotto il controllo di un *trustee* nell'interesse di un beneficiario o per un fine specifico".

Secondo la Convenzione il trustee ha il dovere e il potere di amministrare, gestire o disporre dei beni, conformemente ai termini del *trust*, nel rispetto delle norme particolari impostagli dalla legge<sup>257</sup>.

Il *trustee* ha la capacità processuale per conto del trust e la capacità di agire per esso, comparando davanti ad un notaio o ad altra persona che rappresenti un'autorità pubblica.

Quanto alla forma, la Convenzione riconosce soltanto i *trusts* che siano stati costituiti volontariamente e che siano stati redatti per iscritto.

La legge applicabile viene scelta dal *settlor* e la Convenzione prevede anche la possibilità di scegliere una legge che non disciplini l'istituto del *trust* (come quella italiana), fornendo un sistema di rinvio alle altre legislazioni per l'individuazione della legge applicabile (art. 6).

In ogni caso la legge applicabile, individuata secondo i criteri della Convenzione, non potrà comunque incidere sulla competenza degli stati contraenti in materia fiscale, né impedire l'applicazione

---

<sup>257</sup> In particolare l'art. 11 dispone la separazione tra i beni oggetto del *trust* e il patrimonio del *trustee*, pur essendo quest'ultimo intestatario dei beni.

Da ciò discende l'insequestrabilità e impignorabilità dei beni da parte dei creditori personali del *trustee* ma anche che i beni del trust non fanno parte del regime matrimoniale o della successione del *trustee*.

Si consideri inoltre che questa separazione dei beni può giovare soltanto allo stesso trust, in quanto il *trustee* risponde comunque con il proprio patrimonio nel caso di gestione scorretta o rovinosa dei beni del trust.

Neppure i creditori personali del beneficiario possono aggredire i beni del *trust*.

delle disposizioni imperative che riguardano altri campi del diritto sostanziale.

Il legislatore italiano si è limitato a recepire la Convenzione, ma non ha concretamente fatto altri passi per adottare le necessarie norme sostanziali di supporto allo scopo di regolare questa materia nella sua organicità, con l'effetto di creare un clima di incertezza del diritto e di limitare nei fatti la diffusione di questo strumento nelle relazioni giuridiche ed economiche.

Invero non può nascondersi come, secondo un'interpretazione largamente dominante<sup>258</sup>, da ritenersi condivisa, la Convenzione dell'Aja, spiegando effetti esclusivamente di diritto internazionale privato, avrebbe il solo effetto di dare riconoscimento in Italia, ai *trusts* costituiti all'estero secondo il diritto degli ordinamenti che ne hanno una propria disciplina e non introdurrebbe un nuovo istituto di diritto interno.

Non bisogna dimenticare infatti che il ricorso ad un istituto di diritto straniero, regolato da una legge diversa da quella italiana, si giustifica solo in quanto il nostro ordinamento non preveda strumenti atti a tutelare in maniera altrettanto efficace determinati interessi.

A fronte di coloro che invocano l'applicazione dell'istituto solo in presenza di elementi estranei alla fattispecie rispetto all'ordinamento preso in riferimento, vi sono coloro che, invece, facendo leva sul rilievo assegnato dalla stessa Convenzione al criterio della libertà di scelta della legge regolatrice del *trust* sostengono l'applicabilità della

---

<sup>258</sup> S. MAZZAMUTO, *Il trust nell'ordinamento italiano dopo la Convenzione dell' Aja*, in *Vita not.*, 1998, 1, p. 625; G. PISCIOTTA, *Politica europea per le piccole e medie imprese: un'occasione mancata per l'ammodernamento del diritto successorio interno*, in *Europa e diritto privato*, 2007, p. 712.

convenzione anche a fattispecie prive di obiettivi elementi di internazionalità. Ciò significherebbe consentire ad un cittadino cittadino italiano, residente in Italia di costituire validamente un *trust* sui beni anch'essi siti in Italia assoggettando il *trust* ad una legge regolatrice straniera<sup>259</sup>.

Proprio in merito alla localizzazione si possono distinguere due tipi di *trusts*: interni ed esterni.

I primi sono quelli costituiti in Italia, anche se regolati da una legge che il disponente può scegliere in una giurisdizione straniera (es. Inghilterra, Bahamas, British Virgin Islands, ecc.). In genere questa tipologia viene utilizzata per la pianificazione dei rapporti patrimoniali familiari, nel diritto successorio e per l'intestazione di beni mobili ed immobili.

I secondi sono quelli costituiti all'estero, anche se comprendono beni situati in Italia e non soggiacciono alla normativa tributaria italiana che è estremamente farraginoso, rigida, vincolistica e spesso

---

<sup>259</sup> Il primo soggetto a subire gli effetti della suddetta incertezza è il notaio.

Questa tesi restrittiva pare oggi destituita di fondamento e pertanto il notaio, in forza della norma che ha recepito la Convenzione, può concretamente trovarsi nella situazione di essere chiamato a redigere un atto costitutivo di un *trust* di diritto inglese in Italia, stipulato fra soggetti italiani e riguardante beni siti in Italia.

Anche volendo per un momento accogliere la tesi restrittiva per sottrarsi all'imbarazzo di una simile situazione, resta comunque il fatto che il notaio potrebbe essere chiamato a rogare un atto costitutivo di *trust* destinato a spiegare i suoi effetti in un ordinamento che lo preveda e con riferimento a soggetti ed a beni che non ricadono sotto l'imperio della legge italiana.

E c'è di più: potrebbe essere richiesto al notaio il ricevimento in deposito di atti stranieri riguardanti la costituzione di *trust* comprendenti beni siti in Italia per dare ad essi efficacia nel nostro ordinamento. In tal caso il notaio dovrebbe comunque esercitare un controllo di legalità in assenza di un quadro di riferimento normativo nazionale.

E' evidente che, stante la situazione descritta, il legislatore italiano dovrebbe intervenire urgentemente per disciplinare in modo organico l'istituto in questione.

fondata su presunzioni legali che non ammettono la prova contraria fornita dal contribuente.

## CONCLUSIONI

È di fondamentale importanza che il soggetto chiamato a succedere nella gestione sia dotato di capacità manageriali, non sempre riscontrabili in tutti i partecipanti ad una comunione ereditaria e, soprattutto, sia animato dalla volontà di continuare l'attività e non di monetizzare quanto ricevuto in eredità.

In tal senso, il patto di famiglia, quale strumento rivolto a consentire consensualmente la designazione del soggetto cui affidare il controllo dell'attività economica, costituisce una novità di rilievo nel panorama italiano permettendo, appunto, la preventiva regolamentazione delle sorti dell'impresa mediante il coinvolgimento di tutti i componenti la famiglia.

Come per ogni primo passo verso una nuova direzione, molte sono le migliorie che possono essere apportate, nell'auspicio di una più approfondita riconsiderazione degli interessi coinvolti e di una più rigorosa tecnica redazionale.

Con l'introduzione del nuovo istituto, il legislatore italiano ha compiuto un passo in avanti verso la sicurezza e la stabilità dei patti che regolano il passaggio generazionale nell'impresa, soprattutto attraverso la limitazione delle azioni a tutela della legittima relativamente ai soli beni azienda e partecipazioni sociali, che

vengono a costituire un sottoinsieme autonomo all'interno della massa ereditaria del *pater familias*.

Tuttavia, come precedentemente detto, i patti di famiglia per l'impresa non risultano del tutto soddisfacenti per la realizzazione dello scopo che si prefiggono, presentando numerosi limiti ed incertezze interpretative.

Nonostante tutto, molti analisti preferiscono affidarsi a tale soluzione, piuttosto che al *trust*, la cui provenienza può creare problemi interpretativi in sede giurisprudenziale.

Il patto di famiglia, che consente al titolare di procedere alla successione, a tempo debito, permette, ad esempio, di indicare le politiche di selezione dei vari membri della famiglia, i criteri di remunerazione per il lavoro prestato e le procedure per dirimere eventuali conflitti. La precisione con cui vengono definiti questi passaggi è il punto di forza di questo strumento, ma allo stesso tempo, il suo limite: infatti si tratta di un contratto complesso che richiede anche la firma di tutti i soggetti che avrebbero un diritto sull'eredità dell'imprenditore e che comporta lunghi mesi di lavoro e pertanto si rende poco adattabile a situazioni che hanno bisogno di essere definite in tempi brevi.

Per quanto riguarda l'istituto del *trust*, appare innegabile che abbia un carattere fortemente innovativo per il nostro sistema e che dal punto di vista pratico si presti a numerose applicazioni di notevole utilità, come assicurare una gestione fluida e unitaria dell'azienda, programmare e pianificare il passaggio generazionale dell'azienda al fine di prevenire il sorgere di futuri attriti tra eredi e sopperire

all'eventuale mancanza di eredi idonei o interessati alla continuazione dell'impresa.

Si tratta evidentemente di un arricchimento importante del patrimonio giuridico nazionale che non ha mancato di suscitare numerosi studi e dibattiti nella dottrina. Tuttavia per sfruttare compiutamente questa grande opportunità non pare sufficiente limitarsi a recepire acriticamente un istituto difficilmente armonizzabile con la restante disciplina.

Allo stato attuale un impiego repentino e diffuso del *trust* in Italia potrebbe generare numerosi contrasti fra la disciplina interna e le norme di diritto privato internazionale, nonché provocare una consistente lievitazione del contenzioso tributario<sup>260</sup>.

E' necessario perciò che il legislatore nazionale si attivi al più presto per creare delle strutture giuridiche adeguate a supporto del *trust* e provveda a regolamentarne i vari aspetti, al fine di stabilire la certezza del diritto e di superare la soffocante cortina di obiezioni, interpretazioni, sospetti e perplessità che ancora oggi, a quasi nove anni di distanza, frena il decollo del *trust* in Italia.

Tale necessità nasce, soprattutto, dalla voglia del mondo imprenditoriale che opera in campo familiare, manifestata negli ultimi

---

<sup>260</sup> La nostra legislazione tributaria non prevede una normativa specifica in materia di *trust*. Per questo, allo stato attuale, vi sono notevoli perplessità in merito alla disciplina applicabile.

Sino ad oggi si sono solo avuti dei pareri da parte del SECIT, peraltro spesso opinabili e comunque sempre diretti ad applicare la massima pressione fiscale sull'istituto in esame.

Comunque per agevolare il ricorso al *trust* intervenuti alcuni recenti chiarimenti in campo, grazie ad un circolare dell'Agenzia delle Entrate, che afferma la soggezione del *trust* alla stessa aliquota delle successioni o donazioni. Ad esempio, in caso di *trust* a favore di un figlio, si applica l'aliquota del 4% sul valore eccedente la franchigia di un milione di euro. Se manca l'indicazione del beneficiario finale, l'aliquota sale all'8%.

decenni, di far ricorso al *trust*, per tutelare il proprio patrimonio da aggressioni da parte di terzi e non solo.

Interessante, infatti, risulta la sua azione di protezione del patrimonio aziendale, assimilabile a una sorta di "cassaforte giuridica" entro la quale il disponente pone un bene o un diritto, al fine di proteggerlo dalle proprie vicende personali o dall'azione di un terzo e successivamente trasmetterlo a beneficiari o realizzare con lo stesso una finalità specifica. Così diventa un utile e valido strumento per l'imprenditore per separare e proteggere il proprio patrimonio da quello dell'azienda.

Lo stesso strumento consente di disciplinare, in modo più o meno vincolante, le regole e i meccanismi attraverso i quali, generazione dopo generazione, verrà attribuita la *leadership* aziendale e familiare. Queste si manifestano quali misure utili per assecondare le intenzioni del *settlor* contro eventuali tentazioni di sperperare denaro da parte di eredi incauti, evitando al contempo che eventuali tensioni tra i diversi membri della famiglia imprenditoriale possano incidere negativamente sul patrimonio accumulato<sup>261</sup>.

Inoltre, si prospetta, quale valido strumento per affidare la gestione, anche temporanea dell'azienda ad un soggetto, esperto che possa essere da guida nelle scelte aziendali.

Infatti, uno dei problemi organizzativi dell'impresa familiare, è stato, ed è, in parte, tuttora, la chiusura all'esterno e la gestione prettamente familiare, escludendo, come detto, l'eventuale possibilità dell'intervento di un manager che gestisca ed organizzi la produzione,

---

<sup>261</sup> L. OLIVARI, *Finanza in azienda*, in *L'Impresa*, 11/2010, p. 46.

le tecniche di vendita e sappia guidare l'impresa a rispondere in maniera esaustiva alle esigenze di mercato.

Il ricambio generazionale in atto e la crisi dell'ultimo biennio stanno, però, producendo effetti rilevanti sugli assetti organizzativi.

Se, da un lato, le aziende familiari mostrano sul terreno economico una buona capacità di tenuta, dall'altro puntano decisamente a salvaguardare e rafforzare il patrimonio di risorse umane. Così, soprattutto in funzione degli obiettivi di crescita, si orientano all'innesto di professionalità esterne di alto profilo.

Se, lo scopo delle imprese familiari è l'inserimento nel mercato internazionale e la crescita dimensionale, risulta obbligatorio far riferimento a nuove figure che riescano a valorizzare l'impresa.

L'apertura all'esterno non significa non investire sulle risorse già presenti all'interno dell'impresa ma è semplicemente il risultato di un processo culturale di maturazione della classe imprenditoriale, in corso da qualche anno a questa parte.

Sulla base del percorso seguito precedentemente, la prima conclusione che emerge è il momento di crisi che il passaggio generazionale crea negli equilibri aziendale, seppur alle volte momentaneo.

Crisi che, ovviamente, si traduce in una certa flessione nel breve periodo, repentino, ma non duraturo della redditività, al quale segue una ripresa, che dipenderà dalle capacità del successore.

Sotto il profilo patrimoniale, invece, nel momento immediatamente successivo al passaggio si riscontra una intensificazione, di tensioni finanziarie, quindi una riduzione del

livello di liquidità, che sembra essere più persistente di quanto non avvenga invece in relazione al calo di redditività.

E la liquidità si riduce, soprattutto, nelle aziende che già si caratterizzavano per una disponibilità limitata di risorse finanziarie e nelle quali questa tensione finanziaria tende a mantenersi per un periodo un poco più lungo.

Nelle imprese familiari, spesso è difficile distinguere il patrimonio aziendale da quello familiare, perché, la gestione patrimoniale, spesso si fonde, creando così un patrimonio quasi unico.

Patrimonio familiare e il patrimonio aziendale sono profondamente intrisi l'uno dell'altro, per cui persone e aziende sono talmente "confuse" che è quasi impossibile discernere dove finisca la famiglia e dove inizi l'azienda e viceversa.

Infine, concludo l'analisi illustrando l'evoluzione e il percorso di sviluppo delle imprese familiari che si può schematizzare in cinque stadi.

Il protagonista del primo stadio è, ovviamente, l'imprenditore, fondatore dell'impresa e personaggio chiave che si identifica con l'impresa stessa e che ha in mano la gestione della stessa.

Il secondo stadio vede l'ingresso di un familiare, che costituisce l'*alter ego* dell'imprenditore. Tale fase non crea alcun squilibrio e non è caratterizzata da momenti di crisi.

La tensione sorge nel momento in cui si passa al terzo stadio, caratterizzata dall'identificazione, all'interno dell'impresa, dei soggetti che hanno caratteristiche per poter assumere, sotto il profilo normalmente funzionale, delle responsabilità nel marketing, nell'organizzazione, nella finanza e nel controllo.

Il momento di rottura vero è quello in cui il passaggio non è più solo ed esclusivamente un passaggio generazionale, ma è un passaggio dall'azienda di natura familiare-imprenditoriale all'azienda di natura familiare-manageriale.

Così si passa al quarto stadio che vede il momento di calo patrimoniale e della redditività, cui si accennava prima ed a seguire il momento finale, il quinto stadio in cui c'è la managerializzazione vera, è un momento in cui normalmente nasce poi la spinta alla crescita dimensionale o alla cessione aziendale.

Sono cinque fasi regolarmente riscontrate e che dimostrano ancora una volta, se le si sottopone ad una specifica osservazione, come la vita dell'impresa e quella della famiglia siano fortemente interconnesse.

## BIBLIOGRAFIA

**AA.VV.**, *Il diritto di famiglia*, (a cura di) T. Auletta, L. Buscaglia, M. Dogliotti, A. Figone in *Tratt.dir.priv.*, p. V, *L'impresa familiare* diretto da M. Bessone,, Torino, 2006, p. 278.

**AA.VV.**, *La successione in azienda, eredi, manager e soci fra proprietà e controllo: le scelte finanziarie più opportune caso per caso*, in *Amministrazione & finanza oro*, 2001, 3.

**AA.VV.**, *Lavoro familiare e lavoro nell'impresa familiare*, in *Commentario del diritto al lavoro* diretto da F. Carinci, II, Torino, 2004, p. 141.

**AA.VV.**, *La tutela privatistica dei beni ambientali culturali tra prescrizione e cooperazione* (a cura di) A. Miranda, Padova, 2004.

**ALESSI R.**, *L'impresa agricola: artt. 2135 – 2140*, in *Il Codice Civile Commentato*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1990.

**ANASTASIO G.**, *Il lavoro accessorio nell'impresa familiare* in *Centro Studi Lavoro e Previdenza*, Circ. n. 30/2009.

**ANDRINI M.C.**, *Brevi note sulla soggettività giuridica nell'impresa familiare*, in *Giur. Comm.*, 1977.

**ASSANTI C.**, *Il lavoro nella famiglia tra economicità e rapporti etico-sociali*, in *Il Diritto del lavoro*, 1995, 1, p.3.

**ASSOFIDUCIARIA** – Audizione del 17 marzo 1999 alla Camera dei deputati *Osservazioni alla proposta di legge riforma delle società fiduciarie e disciplina del trust*.

**ATTANZIO G.**, *L'impresa di generazione in generazione in Patti di Famiglia per l'Impresa*, Fondazione Italiana per il Notariato, Il Sole 24 ore, 2006.

**AULETTA T.**, *Collaborazione del familiare nell'attività economica e forme di tutela*, in *Il Diritto del lavoro*, 1999, 4, p. 269.

**BALESTRA L.**, *Origine della norma e derogabilità della relativa disciplina*, in *La Famiglia* a cura di P. CENDON, Padova, 2004.

**BALESTRA L.**, *L'impresa familiare in Il diritto privato oggi nella giurisprudenza* a cura di P. Cendon, *La famiglia, II, rapporti patrimoniali tra coniugi*, Torino, 2002.

**BARBERA M.**, *Il lavoro nella famiglia*, in *Giorn.dir.lav.rel.ind.*, 1980.

**BASSI A.**, *I rapporti interni nell'impresa familiare. Azienda coniugale: proprietà ed impresa*, in *Riv.dir.agr.*, 1976, p.183.

**BAUCO C. – CAPOZZI V.**, *Il patto di famiglia: profili civilistici e fiscali*, Milano, 2007, p. 7.

**BELLELLI A.**, *I soggetti dell'impresa familiare*, Padova, 1977, p. 165.

**BELLOCCHI P.**, *Il lavoro occasionale di tipo accessorio tra politiche previdenziali e riforma dei "lavori"* in P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale (a cura di), *Tipologie contrattuali, a progetto e occasionali*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, 2003, IV, p. 82.

**BELLUZZO L.**, *La tassazione in Italia dei trusts* in *Il fisco* 1999 n. 22.

**BELTRAMETTI L.**, *Londra e Parigi esempio sui voucher per i servizi*, in *Il Sole 24 Ore*, 30 gennaio 2001.

**BENVENUTI I.**, (a cura di) *I trusts in Italia oggi*, Milano, 1996.

**BIANCA C.M.**, *Il trustee nella gestione dei patrimoni. responsabilità e risoluzione dei conflitti*, Torino, 2009.

**BIANCA C.M.**, *Regime patrimoniale della famiglia e attività d'impresa*, in *Il Diritto di Famiglia e delle Persone*, 1976, 3, p. 1240.

**BIANCHI B.** (Banca d'Italia), *Indagine conoscitiva sulla riforma delle società fiduciarie e sulla disciplina del trust*, audizione alla Commissione VI della Camera dei Deputati (Finanze), Roma, 14 luglio 1999. Documenti Banca d'Italia n°635 dell'agosto 1999.

**BOLDIZZONI D.**, *L'impresa familiare: Caratteristiche Distintive e Modelli di Evoluzione*, ed. de *Il Sole-24 ore*, Milano, 2004.

**BOLLANI A.**, *Il lavoro occasionale accessorio*, in M. Magnani, p. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai d. lgs. n. 276/03 e n. 251/04*, Torino, 2005, 4, p.433.

**BOLOGNINI F.**, *Esperienze operative del family trust*, *Atti del Convegno Pianificazione finanziaria e fiscale*, Milano, 7 luglio 1999.

**BONARETTI L.**, *Il lavoro a titolo gratuito secondo la giurisprudenza*, Milano, 1978.

**BORRAJO D.**, *Introduccion al derecho del trabajo*, Rustica, 2006.

**BORZAGA M.**, *Regolamentazione e Problematiche applicative del lavoro accessorio in Italia alla luce di alcune esperienze straniere*, in *Osservatorio sul lavoro sommerso*, n. 1/2004.

**BOTHFELD S. - O'REILLY J.**, *Moving up or moving out? Transitions through part-time employment in Britain and Germany*, in *Working-*

*time changes (Social Integration through transitional Labour Markets)*, O'Reilly, I.Cebrià, M. Lallement (ed) London, 2001.

**BOZZAO P.**, *La protezione sociale della famiglia*, in *Lav. dir., (famiglia, lavoro, diritto: combinazioni possibili)*, 1/2001, p. 55.

**BUSANI A.**, *Patto di famiglia e governance dell'impresa trasferita in Patti di famiglia per l'impresa*, in *Fondazione italiana per il Notariato*, ed. Il Sole 24 ore, 2006.

**BUSANI A.**, *La legge che regola la figura del trust*, in *Diritto e pratica delle società*, ed. Il Sole 24 ore, 26 giugno 1999.

**BUSNELLI F.D.**, *L'impresa familiare e l'azienda gestita da entrambi i coniugi*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1976, pag. 1397.

**CAIAZZA L.**, *Il lavoro accessorio muove i primi passi*, in *IlSole24Ore*, 4 Ottobre 2005, n.305.

**CALAFÀ L.**, *La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari*, in *Lav. dir., (famiglia, lavoro, diritto: combinazioni possibili)*, 1/2001, Bologna, p.143.

**CALÒ E.**, *Le piccole e emdie imprese: cavallo di Troia di un diritto comunitario sulle successioni?*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1997, I, p. 217.

**CALÒ E.**, *Problemi di diritto comparato. Dal probate al family trust. Riflessi ed ipotesi applicative in diritto italiano*, Milano, 1996

**CARAGNANO L.**, *Lavoro accessorio: quali prospettive?*, in *Boll. Adapt*, 2006, n. 29.

**CARBONE P.**, *Per un fondamento contrattuale dell'impresa familiare*, in *Rass. Dir. Civ.*, 1981, 1012.

**CARDINALE C.**, *Il trust e l'ordinamento italiano*, in *AA.VV. La tutela privatistica dei beni ambientali culturali tra prescrizione e cooperazione* a cura di A. Miranda, Padova, 2004.

**CAROZZA A.**, *Famiglia, impresa e comunione tacita familiare nell'esercizio dell'agricoltura*, in *Scritti di diritto agrario*, raccolti ed ordinati da A. Massartt, M. Goldoni, E. Sirsi, Milano, 2001.

**CENTOFANTI F.**, *Impresa familiare e lavoro "domestico" del coniuge: note riepilogative*, in *Il Foro padano*, 1992, 2, p. 238.

**CIRO G.**, *Ancora sul lavoro domestico nell'impresa familiare*, in *Vita not.*, 1995, 1, p.3.

**COLUSSI V.**, *Impresa familiare*, in *Noviss.dig.it.*, Torino, 1983

**COLUSSI V.**, *Impresa e famiglia*, Padova, 1985.

**CORSI F.**, *Il regime patrimoniale della famiglia*, Napoli, 1984.

**CORSO E.**, *Trust e diritto italiano un primo approccio*, in *Quadrimestre*, 1990, p. 496.

**CORBETTA G.**, *Le imprese familiari: caratteri originali, varietà e condizioni di sviluppo*, Milano, 1995.

**COSTI**, *Lavoro e impresa nel nuovo diritto di famiglia*, Milano, p.102 .

**CRETNEY S.**, *Family law – essays for the new millennium*, Family law, Oxford, 2000.

**D'OORONZO V.**, *Primi chiarimenti ministeriali sulla disciplina del lavoro a progetto*, in *Guida Lav.*, n.03/2004.

**DAVID R. - SPINOSI J.**, *I Grandi Sistemi Giuridici Contemporanei*, Padova, 2004.

**DE LUCA TAMAJO R.**, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro a progetto*, in *Itinerari d'impresa. Management, Diritto, Formazione*, n.03/2003, [www.diritto.it](http://www.diritto.it) .

**DELFINI F.**, *Il patto di famiglia introdotto dalla legge 55/2006*, in *I contratti*, 1/2006.

**DELL'ATTI A.**, “*Il passaggio generazionale nelle imprese familiari*”, Bari, 2007.

**DI FRANCIA A.**, *Il rapporto di impresa familiare*, Torino, 1991.

**DONNELLEY R. G.**, *The Family Business*, in *Harvard Business Review*, July-August, p. 93.

**FERRI G.**, *Impresa coniugale e impresa familiare*, in *Riv.dir.comm.* 1976, p. 57.

**FINOCCHIARO M.**, *Fondamento e natura (individuale e collettiva) dell'impresa familiare*, in *Vita not.*, 1977, II.

**FRANCESCHELLI R.**, *Il trust nel diritto inglese*, Padova, 1935.

**FRANCESCHINI B.**, *Patti di famiglia per l'impresa e trust*, in *Trust*, (a cura di) G. Lepore, M. Monegat, I. Valas, Torino, 2010, p. 267.

**FREDMAN S.**, *Discrimination law in the EU: Labour market regulation or fundamental rights?* (ed) H. Collins, P. Davies and R. Rideout, Oxford, 1999.

**FUMAGALLI L.**, *La Convenzione dell'Aja sul trust e il diritto internazionale privato italiano* in *Dir. comm. internaz.* 1992.

**GAFFURI G.** *L'imposta sulle successioni e donazioni: trust e patti di famiglia*, Padova, 2008.

**GALASSO A.**, *Impresa familiare e comunione tacita familiare nell'esercizio dell'agricoltura* in *Riv. dir. agr.*, 1976, p. 135.

**GAMBARO A.**, *Problemi in materia di riconoscimento degli effetti del trust nei Paesi di Civil Law*, in *Riv. dir. civ.*, 1993.

**GENNARO P.**, *Le Imprese Familiari di grandi Dimensioni in Italia, in Sviluppo e Organizzazione*, gennaio-febbraio, 1987.

**GHEZZI G.**, *La prestazione di lavoro nella comunità familiare*, Milano, 1960.

**GHEZZI G.**, *Ordinamento della famiglia, impresa familiare e prestazione di lavoro*, in *Riv.Dir.Agr.*, 1980.

**GHIDINI M.**, *L'impresa familiare*, Padova, 1977.

**GRECO F.**, *Lavoro domestico e impresa familiare*, in *Rassegna di diritto civile*, 1997, 3, p. 639.

**GOODWILL J.**, *The trust in the english experience: off-shore trusts*, Atti del Convegno *Il trust anglosassone e l'attività fiduciaria italiana*, Università Bocconi, 7 aprile 1995.

**GOTTARDI D.**, *Lavoro di cura. Spunti di riflessione*, in *Lavoro e diritto, (famiglia, lavoro, diritto: combinazioni possibili)*, 1/2001, Bologna, p.121.

**GRAZIANI C.A.**, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*, in *Nuovo dir. agr.*, 1975.

**GRAZIANI C.A.**, *L'impresa familiare*, in *Tratt. dir. priv.*, diretto da P. Rescigno, III, *persone e famiglia*, Torino, 1993.

Hayton D., *Il trust come strumento di gestione dell'azienda di famiglia nel passaggio generazionale*, in *Contr. e impr.*, 2004, 1.

ISTAT., *Le realtà produttive tra nuovi rischi e potenzialità*, Rapporto annuale 2008, p. 69.

**KELLY J.**, *Works Councils: Union Advance or marginalization*, in A. Mc.Colgan (ed.) in *The Future of Labour Law*, London, 1997.

**LEMAITRE J.**, Services de proximit : bien plus qu'un emploi. T moignages, studio commissionato da Fondation Roi Badouin, Bruxelles, ottobre 2003, in [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be).

**LENZI R.**, *Operativit  del trust in Italia*, *Riv. Not.* 1995

**LIMBERTINI A.**, *Sull'impresa familiare e sull'inderogabilit  dell'art. 230-bis c.c.*, in *L'impresa nel nuovo diritto di famiglia*, a cura di A. Malsano, Napoli, 1977, p. 121 ss.

**LIPPOLIS V. - ANASTASIO G.**, Vademecum Lavoro accessorio, in Circolare di Lavoro e Previdenza n. 36/2009.

**LUCIANI A.**, *Il lavoro familiare*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1962, I.

**LUPOI M.** "Introduzione ai trusts. Diritto inglese, Convenzione dell'Aja, diritto italiano", Milano, 1994, p. 54.

**LUPOI M.**, *Trusts*, Milano, 1997.

**LUPOI M.**, *Gli "atti di destinazione" nel nuovo art. 2645-ter cod. civ. quale frammento di trust*, in *Trusts e att. fiduc.*, 2006, 2.

**LUPOI M.**, *La figura del beneficiario nei trust discrezionali* in *Il Sole 24 ore*, ottobre 1997.

**LUPOI M.**, *Il trust nell'ordinamento giuridico italiano dopo la Convenzione dell'Aja del 10 luglio 1985*, in *Vita Not.*, 1993.

**MAGAZZ  E.**, *L'impresa a conduzione familiare*, in *Studi sulla riforma del diritto di famiglia*, Milano 1973, p. 455.

**PANUCCIO V.**, *L'impresa familiare, fattispecie e statuto*, in *Riv. dir. agr.*, 1976, p. 83.

**PRASCA I.**, *Lavoro gratuito, semigratuito e oneroso: i difficili percorsi del lavoro familiare e caritatevole*, in *Riv. giur. lav.*, 1992, 2, p. 474.

**LIBERTINI M.**, *Sull'impresa familiare e sulla derogabilità della disciplina dell'art. 230-bis*, in *Riv. dir. agr.*, 1976, p. 121.

**MARCEAU J.F.**, *A family business?: The making of an international business élité*, 2006.

**MARÈ E.**, *Trust e scissione del diritto di proprietà*, in *Corr. giur.*, 1995.

**MARTINELLI A.**, *Introduzione a l'impresa familiare*, di D.Boldizzoni, edizioni de *Il Sole 24 Ore*, Milano 1988.

**MASCHERONI A.**, *Divieto dei patti successori ed attualità degli interessi tutelati. L'ordinamento successorio italiano dopo la legge 14 febbraio 2006, n. 55*, in *Patti di Famiglia per l'impresa, Quaderni della Fondazione Italiana per il Notariato*, 2006.

**MASCIA A.**, *Famiglia di fatto: riconoscimento e tutela*, in *Diritto civile professionisti*, Halley, 2004, p. 140.

**MATTIUZZO F., PELLARINI A., PETTARIN G.G.**, *L'impresa familiare. Aspetti di diritto commerciale, finanziario e previdenziale*, Milano, 1990, p. 24.

**MAZZAMUTO S.**, *Il trust*, in *Manuale di diritto privato europeo, vol. II – Proprietà obbligazioni contratti*, a cura di C. Castronovo e S. Mazzamuto, Milano, 2007.

**MAZZAMUTO S.**, *Il trust nell'ordinamento italiano dopo la Convenzione dell' Aja*, in *Vita not.*, 1998, 1, p. 625.

**MAZZOCCA A.**, *Prestazione di lavoro affectionis vel benevolentiae causa fra persone conviventi more uxorio*, in *Giustizia Civile*, 1977, I, p. 1191.

**MINERVINI E.**, (a cura di), *Il patto di famiglia. Commentario alla legge 14 febbraio 2006, n. 55*, Milano, 2006, p. 9.

**MIRANDA A.**, *Il testamento nel diritto inglese, Fondamento e sistema*, Padova, 1995.

**MITCHELL R. - ARUP C.**, *Dal diritto del lavoro al diritto del mercato del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.* 2/2008, Milano, 2008.

**MONEGAT M., LEPORE G., VALAS I.**, *Trust applicazioni nel diritto commerciale e azioni a tutela di diritti in trust*, II, Torino, 2007.

**MONTANARI S.**, *Le aziende familiari: continuità e successione*, Padova, 2003.

**MONTERMERLO D. – PRETI P.**, *Piccole e medie imprese. Imprese familiari*, ed. *Il Sole 24 Ore*, 2006.

**NACCI O.**, *Il lavoro accessorio nell'esperienza comparata: il caso belga*, in *Giur. lav.*, 2004, 4, p. 119.

**NAPOLI E.V.**, *Incidenza dell'impresa familiare sulla realtà socio-economica della famiglia*, in *Riv. dir. agr.*, 1976, p. 177.

**OBERTO G.**, *Lineamenti essenziali del patto di famiglia*, in *Fam. e dir.*, 2006, 4, p. 148.

**OLIVARI L.**, *Finanza in azienda*, in *L'Impresa*, 11/2010, p. 46.

**OPPO G.**, *Dell'impresa familiare in Commentario al diritto italiano della famiglia* a cura di G. Cian, G. Oppo, A. Trabucchi, vol.III, Padova, 2002.

**OPPO G.**, *Il regime patrimoniale della famiglia*, in *La riforma del diritto di famiglia*, Milano, 1972, p. 87

**PAGANO S.**, *Il lavoro nella famiglia*, in *Diritto del lavoro*, vol. LXXIII, 1999.

**PALAZZO A.**, *Successione, trust e fiducia*, in *Vita not.*, 1998, p. 771.

**PALAZZO A.**, *Il lavoro nella famiglia e nell'impresa familiare*, in *Riv. dir. agr.*, 1976, p. 153.

**PALMERI G.**, *Del regime patrimoniale della famiglia, sub art. 230-bis*, in *Comm. cod. civ. a cura di A.Scialoja e G. Branca*, Bologna, 2004.

**PANUCCIO V.**, *L'impresa familiare, voce Enc. Del diritto, Aggiornamento*, vol. IV.

**PARLATO A.**, *Disciplina tributaria dell'impresa familiare*, in *Riv. Dir. Agr.*, 1976, p. 164

**PATTI F.**, *L'impresa nel nuovo diritto di famiglia*, Napoli, 1979, p. 630.

**PERSICO N. – SANSONI A.M.**, *Lavoro accessorio, il Belgio fa da scuola*, in *Il Sole 24 Ore*, 28 giugno 2006, n. 25.

**PETRELLI G.**, *La nuova disciplina del "patto di famiglia"*, in *Riv. Not.*, 2006, LX, p. 416;

**PICCOLI P.**, *Possibilità operative del trust nell'ordinamento italiano* in *Riv.Not.* 1995.

**PISANI L.** *Più spazio al trust*, Articolo de "Italia Oggi", marzo, 2000.

**PIRAS A.**, *Riflessioni sull'impresa familiare e sull'azienda gestita da entrambi i coniugi*, in *Diritto e Giurisprudenza*, 1980, pag. 40ss.

**PISCIOTTA G.**, *Politica europea per le piccole e medie imprese: un'occasione mancata per l'ammodernamento del diritto successorio interno*, in *Europa e diritto privato*, 2007, p. 712.

**RAGAZZINI I.**, *Trust interno e ordinamento giuridico italiano* in *Riv.Not.* n.2/1999.

**RESCIGNO P.**, *Sull'impresa familiare e il lavoro nella famiglia*, in *Dir. Fam.*, 1978.

**RIZZI G.**, *I patti di famiglia. Analisi dei contratti per il trasferimento dell'azienda e per il trasferimento di partecipazioni societarie*, Padova, 2006.

**RODOTÀ S.**, *La riforma del diritto di famiglia alla prova*, in *Pol. Dir.*, 1975, p. 663.

**ROMAGNOLI E.**, *L'impresa familiare nella riforma del diritto di famiglia (primi appunti sull'art. 89)*, in *Giur. Comm.*, 1975.

**ROSSI F.**, *La natura dell'impresa familiare*, Napoli, 2009.

**SABBATO G.**, *Il lavoro nella famiglia e nell'impresa familiare*, in *Vit. Not.*, 1996, p. 788

**SALVATORE V.**, *Il trust. Profili di diritto internazionale e comparato*, Padova, 1996.

**SANSONI A.M.**, *Lavoro accessorio e buoni lavoro in Belgio, le ragioni di un successo*, in *Dir. int. comp.*, 2007.

**SANSONI A.M.**, *Belgio, continua il successo dei buoni lavoro*, in *Boll. Adapt*, 6 luglio 2007.

**SANTORO PASSARELLI F.**, *Nozioni di diritto del lavoro*, 14° ed., Napoli, 1962.

**SIMPSON C. R.**, *Lavoro nel diritto del Regno Unito*, in *Dig. IV*, Torino, p. 316

**SCIAUDONE F.**, *Con l'adesione alla Convenzione dell'Aja il concetto di trust entra anche in Italia* in *Il Sole 24 ore*, Ottobre 1997.

**SCREPANTI S.**, *Trust e tax planning in Il fisco 1999 n. 28.*

**SECIT**, *Qualificazione civilistica e fiscale della circolazione dei trusts esteri in Italia*, in *Guida Normativa* ottobre 1998 n.179, *Il Sole 24 ore*

**SINGER P.**, *Il passaggio generazionale nell'impresa familiare tra continuità e cambiamento*, Torino, 2005.

**SOTTILE P.**, *L'impresa familiare. Profili civilistici e fiscali*, in *Giur. di merito*, 1988.

**STESURI A.**, *Trust in Italia: verso una maggiore tutela dell'autonomia delle parti*, in *Diritto e pratica delle società*, Il Sole 24 ore, 26 giugno 1999.

**STESURI A.**, *I Trust esteri in Italia: profili di diritto tributario*, in *Corr. Trib.*, n.10/1999.

**TAMBURRINO G.**, *Il lavoro nella famiglia, nell'azienda e nell'impresa familiare a seguito della riforma*, in *Mass. giur. lav.*, 1976, I.

**TAMBURRINO G.**, *L'impresa familiare e la comunione tacita familiare in agricoltura a seguito della riforma del diritto di famiglia (l. 19 maggio 1975, n. 151)*, in *Giur. agr. it.*, 1976, I, p. 200.

**TANZI M.**, voce *Impresa familiare* in *Enc. giur. Treccani*, XVI, 1989, 4.

**TASSINARI F.**, *Il Patto di Famiglia: presupposti soggettivi, oggettivi e requisiti formali. I quaderni della Fondazione Italiana per il Notariato*, 2006, p. 156.

**TASSONI G.**, *Comunione tacita familiare e tutela del lavoro svolto all'interno della famiglia*, in *Il Diritto di famiglia e delle persone*, 1994, 1, p.70.

**TOMASELLI S.**, *Longevità e sviluppo delle imprese familiari, problemi, strategie e strutture di governo*, Milano, 1996, p. 19

**TOMASELLI S.** *Il patto di famiglia, quale strumento per la gestione del rapporto Famiglia-Impresa*, Milano, 2006.

**VERGNANO F.**, *Il family business cresce in Europa*”, in *Il Sole 24 ore* , 9 settembre 2000.

**VICARI A.**, *Il trust patrimoniale*, in *Trust e attività fiduciarie*, 3, Milano 2003.

**VIDIRI V.**, *Profili lavoristici dell'impresa familiare*, p. 298

**WARD J.L.** *Di padre in figlio, l'impresa di famiglia*, Roma, 1990.

**ZICCARDI F.** *Profili strutturali del trust e suo riconoscimento nei paesi di diritto continentale: la Convenzione dell'Aja*, Atti del Convegno "Il trust anglosassone e l'attività fiduciaria italiana", Università Bocconi, 7 aprile 1995.

**ZITIELLO L.**, *Il Trust e gli istituti corrispondenti nell'ordinamento italiano* in *Le Società* n.8/1995.

**ZOPPINI A.**, *Destinazione patrimoniale e trust: raffronti e linee per una ricostruzione sistematica. Negozi di destinazione: percorsi verso un'espressione sicura dell'autonomia privata*, in *I quaderni della Fondazione Italiana del Notariato*, Roma, 2007.

**ZOPPINI A.**, *Il patto di famiglia (linee per una riforma dei patti sulle successioni future)*, in *Dir. priv.*, 1998, p. 261.