

■ **M.R. Gheido analizza gli aspetti da considerare nella gestione dei rapporti di lavoro con i familiari**

# RAPPORTI DI LAVORO CON FAMILIARI IN BILICO TRA SOLIDARIETÀ AFFETTIVA E VINCOLO CONTRATTUALE: CRITERIO DISCRIMINANTE\*

A CURA **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI)

L'instaurazione di rapporti di lavoro tra familiari è da sempre un ambito complesso da gestire, caratterizzato da una sottile linea di demarcazione tra la solidarietà affettiva e il vincolo contrattuale. Secondo l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione e la prassi amministrativa, il criterio discriminante fondamentale è la convivenza: *Soggetti conviventi*: opera una presunzione di gratuità della prestazione, giustificata dal legame affettivo e dalla comunione di interessi. *Soggetti non conviventi*: la presunzione vira verso l'onerosità, sebbene rimanga superabile in presenza di prove contrarie.

Per qualificare un rapporto come subordinato tra familiari non è sufficiente la mera esecuzione della prestazione; è necessaria una prova rigorosa della subordinazione (eterodirezione) e dell'onerosità (retribuzione predefinita e tracciabile).

L'articolo oggetto di questa sintesi aiuta a chiarire i molteplici aspetti da considerare per coadiuvare gli imprenditori nella corretta gestione del rapporto di lavoro con i familiari.

## 1. Orientamenti giurisprudenziali e presunzioni

La giurisprudenza di legittimità ha stabilito criteri precisi per distinguere tra prestazioni rese *affectionis causa* (per affetto) e prestazioni derivanti da un contratto di lavoro.

*La Distinzione basata sulla Convivenza.*

In base alle sentenze della Cassazione (es. n. 3287/1986, n. 2281/2026), la valutazione si articola come segue:

Situazione	Presunzione	Onere della prova
Conviventi	Gratuità della prestazione	Ricade su chi sostiene l'esistenza di un rapporto di lavoro (prova rigorosa).
Non Conviventi	Onerosità (lavoro subordinato)	Ricade su chi nega il rapporto, dimostrando elementi di gratuità.

*Superamento della presunzione di gratuità.*

Anche in caso di convivenza, la gratuità può essere esclusa dimostrando i requisiti della subordinazione e dell'onerosità. Tale prova deve ►

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 14/2026, pag. 799 dal titolo *Rapporti di lavoro tra coniugi, parenti e affini*.

essere “precisa e rigorosa” e non è desumibile dal solo fatto che l’attività avvenga in un’impresa, se questa è organizzata con criteri prevalentemente familiari.

## 2. Requisiti della subordinazione nel lavoro familiare

Per configurare un rapporto di lavoro subordinato (*ex art. 2094 c.c.*) in ambito familiare, devono sussistere cumulativamente:

*Onerosità tracciabile:* percezione di una retribuzione predeterminata, versata tramite sistemi normativamente previsti nonché tracciabili e soggetta al regime fiscale dei lavoratori dipendenti.

*Eterodirezione:* esistenza di un potere di controllo, direzione e disciplina esercitato dal datore di lavoro sull’attività del familiare.

*Qualità e quantità:* analisi rigorosa della prestazione svolta rispetto alle direttive impartite.

## 3. Valutazione in base al tipo di impresa

La natura del datore di lavoro influenza il rigore dell’accertamento ispettivo e giurisprudenziale.

*Imprese individuali e studi professionali:* l’analisi è estremamente rigorosa. Per coniugi, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado conviventi, il rapporto si presume gratuito ed è escluso dall’obbligo assicurativo Inps, salvo prova contraria.

*Società di persone:* la subordinazione non può essere esclusa *a priori* nei confronti dei soci non legati da vincoli familiari al lavoratore. È necessario verificare l’apporto di capitale e i poteri del familiare (es. se è socio di maggioranza o amministratore unico). In assenza di convivenza o comunione d’interessi, il rapporto si presume oneroso.

*Società di capitali:* in linea generale, il rapporto intercorre con la persona giuridica e non con i singoli soci. Tuttavia, se la società è composta da soli due soci conviventi o se il familiare detiene la totalità dei poteri, il rapporto di lavoro potrebbe non essere convalidabile.

## 4. Fattispecie di lavoro non subordinato e occasionale

Esistono forme di collaborazione familiare che non configurano la subordinazione ma possono generare tutele o esenzioni diverse.

*Parametri di occasionalità*

Il Ministero del Lavoro definisce “occasionale” la prestazione che rispetta determinati limiti temporali e soggettivi, escludendo l’obbligo contributivo.

*Soggetti:* pensionati (parenti/affini) o familiari già impiegati a tempo pieno presso altri datori.

*Limite temporale:* 90 giorni nell’anno solare, frazionabili in 720 ore annue.

*Settore agricolo:* le prestazioni svolte da parenti e affini fino al quarto grado in modo occasionale (aiuto o obbligazione morale) non integrano mai un rapporto di lavoro.

### Assicurazione Inail

Ai fini Inail, l’obbligo assicurativo scatta se la prestazione è ricorrente. È considerata “accidentale” (e quindi non assicurabile) la prestazione resa 1-2 volte al mese, per un massimo di 10 giornate all’anno.

### Altre forme contrattuali

Collaborazioni in Gestioni speciali: ad esempio, i familiari coadiuvanti nell’artigianato (coniuge, figli, nipoti in linea retta, fratelli, ascendenti).

## 5. L’impresa familiare (art. 230-bis c.c.)

L’istituto tutela i familiari (coniuge, parenti entro il 3° grado, affini entro il 2°) che lavorano in modo continuativo nell’azienda, con il beneficio di alcuni “Diritti dei Familiari”: mantenimento proporzionato, partecipazione agli utili e agli incrementi, diritto di prelazione e diritti partecipativi.

*Evoluzione giurisprudenziale:* la Sentenza n. 148/2024 della Corte Costituzionale ha dichiarato l’illegittimità dell’art. 230-bis nella parte in cui non includeva il “convivente di fatto”, equiparandolo agli altri familiari e ga- ➤

rantendogli tutele piene (inclusi i diritti partecipativi e il lavoro “nella famiglia”).

### **6. Profili fiscali: deducibilità e tassazione**

L'art. 60 del Tuir stabilisce una disciplina specifica per i compensi ai familiari dell'imprenditore.

*Indeducibilità assoluta:* non sono ammessi in deduzione i compensi corrisposti a:

Coniuge.

Figli (minori o inabili).

Familiari partecipanti all'impresa familiare.

*Esclusioni e deroghe:*

contributi previdenziali obbligatori rimangono deducibili.

I compensi erogati al coniuge o familiari che operano come professionisti autonomi (partita IVA) sono deducibili, poiché titolari di una posizione autonoma rispetto al committente.

Nell'impresa familiare regolarmente costituita il compenso è deducibile in proporzione alla partecipazione.

*Tassazione del percipiente:* i compensi non ammessi in deduzione per il datore di lavoro non concorrono a formare il reddito complessivo del familiare che li riceve.