

CONSULENTI DEL LAVORO:
Rag. Giocchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
<http://www.studiodemarco.it>

Udine, 25/11/2013

Oggetto: l'obbligo assicurativo dei familiari

Circolare numero: 025/2013

In sintesi

Con Lettera Circ. del 10 giugno 2013, n.10478 e del 5 agosto 2013, n.14184, il Ministero del Lavoro ha indicato i criteri che devono essere adottati per ritenere abituale il lavoro dei familiari dell'imprenditore e individuare quindi quando sussistono gli obblighi contributivi INPS-INAIL.

Approfondimento

1. Il lavoro dei familiari nelle imprese individuali - l'impresa familiare

Il lavoro dei familiari che prestano in modo continuativo la loro attività a favore dell'imprenditore trova regolamentazione nella normativa dell'impresa familiare (art. 230 bis c.c.).

Si tratta dello speciale rapporto che si costituisce all'interno della famiglia dove l'imprenditore mantiene la proprietà esclusiva della propria ditta individuale e al coadiutore familiare, in cambio e in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato, viene riconosciuta non una specifica remunerazione bensì una tutela minima garantita costituita dal diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia, alla partecipazione agli utili, all'avviamento, ai beni acquistati e agli incrementi dell'azienda.

L'impresa familiare può essere costituita, esclusivamente in forma di impresa individuale, per l'esercizio di attività in tutti i settori (con la sola esclusione di attività bancaria, assicurativo e libero professionale) indipendentemente dalle sue dimensioni (fatturato, nr. dipendenti, mercati ecc) e dal sistema contabile adottato.

Normalmente l'impresa familiare viene costituita con atto notarile ma, anche in mancanza dell'atto pubblico, quando la prestazione del collaboratore nell'impresa viene resa in modo continuativo a titolo gratuito in forza di un vincolo solidaristico/affettivo o di un obbligo di natura morale tipico del contesto familiare, sussiste il diritto del collaboratore alle stesse garanzie minime previste dal codice civile per l'impresa familiare.

2. L'insorgenza di obblighi previdenziali/assistenziali

Qualora l'imprenditore si dedichi personalmente al lavoro dell'impresa con carattere di abitudine e prevalenza assumendone gli oneri e i rischi (e con la professionalità e i limiti dimensionali richiesti nel caso di impresa artigiana), questi ha titolo e obbligo di iscriversi nelle gestioni dei lavoratori autonomi presso l'INPS (Gestione IVS commercianti, IVS Artigiani, Elenchi CD/CM agricoli) per la contribuzione pensionistica.

I familiari coadiutori a loro volta sono obbligati ad iscriversi nelle stesse gestioni previdenziali dell'imprenditore in quanto la loro prestazione "anche se non comporta una presenza continuativa nell'azienda" è, per definizione, caratterizzata da "un certo rilievo e apporto economico nell'impresa familiare stessa" (Cassazione n.27839/2005).

Non solo, anche quando l'imprenditore di un'impresa commerciale venisse considerato "titolare non attivo" ai fini della tutela previdenziale - in quanto dipendente o qualora si dedichi con abitudine e prevalenza ad altra attività - il familiare assume la figura di "Coadiutore preposto" ed è comunque tenuto ad iscriversi nella gestione previdenziale IVS commercianti quando la sua prestazione sia caratterizzata da abitudine e prevalenza.

3 - Casi di esclusione dall'obbligo assicurativo dei familiari

Le circolari citate individuano i casi in cui non è ravvisabile il carattere di abitudine nelle prestazioni del familiare determinandone con ciò stesso l'esclusione dall'obbligo assicurativo:

- pensionati familiari dell'imprenditore in quanto verosimilmente non possono garantire un impegno con carattere di continuità;
- familiari già impiegati a tempo pieno presso altri datori di lavoro in quanto possono prestare servizio solo per un tempo residuale.

Tali casi sono ritenuti dal Ministero, in via presuntiva, occasionali e di tipo gratuito (l'onere di fornire la prova contraria resta a carico del personale ispettivo).

Sono inoltre escluse dagli obblighi assicurativi in quanto considerate occasionali le prestazioni che hanno un carattere di aiuto e che vengono rese a titolo di obbligazione morale senza corresponsione di compensi, da parte di parenti entro il 3° grado a favore dell'imprenditore, per non più di 90 giorni all'anno ovvero per un massimo di 720 ore nell'anno solare.

Tale criterio viene adottato dal Ministero operando una estensione per analogia di quanto già era previsto per considerare occasionali le prestazioni rese in favore di imprenditori artigiani (art.21, comma 6 ter, d.l. n.269/2003 conv. in l.n.326/2003)

Nei confronti dell'INAIL il criterio per stabilire l'obbligo assicurativo è diverso: non vi è obbligo assicurativo infatti, quando la collaborazione del familiare sia "non ricorrente" e "meramente accidentale" ossia quando le prestazioni siano "rese una/due volte nell'arco dello stesso mese a condizione che nell'anno le prestazioni complessivamente effettuate non siano superiori a 10 giornate lavorative" (cfr. lettera Circolare Min. Lav., 5 agosto 2013, n.14184).

4. Obblighi in materia di sicurezza sul lavoro per i collaboratori familiari che rendono prestazioni di breve durata (TU n.81/2008 aggiornato con la l.n.98/2013)

La normativa in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro è applicabile interamente ai familiari coadiutori a nulla rilevando la gratuità, il vincolo solidaristico e di benevolenza tra parenti (art.21, d.lgs. n.81/2008.)

Il Decreto Fare, convertito in legge n.99/2013 rinvia a un decreto, non ancora emanato, la semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per prestazioni che implicano una permanenza del collaboratore in azienda per un periodo non superiore a 50 giornate lavorative nell'anno solare di riferimento (art.3 d.lgs. n.81/2008).

5. Familiari che prestano attività a favore di soci in SNC, SAS, SRL - Tipologia delle prestazioni

L'obbligo assicurativo nelle gestioni speciali artigiani e commercianti sorge anche nelle società che siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro dei soci e dei loro familiari e nelle quali i soci partecipino al lavoro aziendale con carattere di abitudine e prevalenza (fermo restando altri requisiti specifici per l'artigiano o il commerciante).

Oltre ai soci quindi, anche i loro familiari (anche in assenza di impresa familiare che come detto può essere costituita solo come impresa individuale) quando partecipano all'attività della società con carattere di abitudine e prevalenza sono considerati coadiutori familiari e sono assicurabili nella gestione in cui versa il socio loro congiunto.

In linea del tutto teorica, qualora sussistano le condizioni di gratuità della prestazione e il non superamento dei 90 giorni di occupazione annua, il lavoro del familiare nella società (così come avviene nell'impresa familiare) parrebbe non essere soggetto ad alcun obbligo assicurativo.

Si osserva tuttavia che, mentre il lavoro prestato nell'ambito familiare può presumersi gratuito per il solo fatto che il fruitore è uno stretto congiunto, nelle società il soggetto giuridico che trae vantaggio dalle pur brevi prestazioni è la società stessa - con la quale non possono intercorrere vincoli di parentela, solidarietà familiare, né vincoli ideali, politici, religiosi e simili che potrebbero in astratto giustificare il lavoro gratuito. In sostanza il lavoro nelle società si presume sempre reso a titolo oneroso (salvo rigorosa prova contraria)

Qualora l'organo ispettivo trovi il familiare di un socio intento al lavoro nella Società, non sarà possibile opporre i casi di esclusione dagli obblighi assicurativi sopra richiamati (lavoro gratuito, lavoro non abituale, pensionato) ma sarà necessario documentare di aver regolato il rapporto del familiare nell'ambito di una delle tipologie di lavoro tipiche:

- Lavoro subordinato nelle sue varie forme (a termine – a chiamata – part-time ciclico ecc)
- Lavoro autonomo quando il lavoro rientra nel contesto di una prestazione libero professionale o di servizi resa dal familiare nell'esercizio di un'attività con partita IVA;
- Lavoro autonomo in regime di "parasubordinazione" che si realizza quando si è in presenza di collaborazione coordinata occasionale (meno di 30 giorni all'anno e compenso inferiore a 5.000€) o coordinata e continuativa (pensionati di vecchiaia) e/o a progetto;
- Lavoro autonomo occasionale che si realizza quando non ricorre il coordinamento con l'attività dell'impresa (ritenuta d'acconto);
- Lavoro accessorio con vouchers.
- Tirocinio Formativo

6. Aspetti specifici per i familiari di ditte individuali

Le sopra riportate tipologie di rapporto possono essere costituite anche nei confronti dell'impresa familiare (individuale) con la precisazione che la costituzione un rapporto di lavoro subordinato con un familiare, presuppone la dimostrazione rigorosa della esistenza di una subordinazione al potere gerarchico disciplinare del familiare nei confronti dell'imprenditore e dell'onerosità della prestazione che deriva dall'applicazione del CCNL di categoria. Con le circolari sopra richiamate il Ministero peraltro limita la portata di questa dimostrazione ai soli familiari conviventi.

Sotto il profilo fiscale inoltre, i compensi e il TFR erogati dall'imprenditore al coniuge ai figli minori e agli ascendenti per prestazioni di lavoro dipendente o di lavoro occasionale o di collaborazione coordinata e continuativa non sono deducibili ai fini della determinazione del reddito, parimenti non costituiscono reddito da dichiarare in capo al coniuge, figli ecc .

Sono invece deducibili i contributi sociali obbligatori e i compensi erogati ai familiari per prestazioni di lavoro autonomo professionale o di impresa rese a favore dell'imprenditore.

Nell'impresa familiare, in mancanza di atto pubblico o scrittura privata autenticata (atti questi richiesti dalla normativa fiscale per ripartire il reddito tra titolare e coadiutori) l'intero reddito dell'impresa viene attribuito al titolare e gli eventuali compensi erogati dall'imprenditore per le prestazioni dei collaboratori familiari non sono deducibili ai fini della determinazione del reddito d'impresa.

NB: Ai fini dell'obbligo di iscrizione alle relative gestioni speciali INPS sono considerati collaboratori familiari: il coniuge, i parenti entro il 3° grado (bisnonni, zii, nipoti *ossia* figli di fratelli/sorelle, pronipoti *ossia* figli dei figli dei figli) e gli affini entro il 2° grado (nonni del coniuge e il cognato).

Si considerano coadiutori inoltre: nel settore commercio gli affini entro il 3° grado (bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti *ossia* figli dei cognati) e nel settore agricoltura i parenti entro il 4° grado nonché gli affini entro il 4° grado (bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti *ossia* figli dei cognati), purché la forza del nucleo familiare non sia inferiore a 1/3 di quella occorrente per le normali esigenze aziendali.