

(*<<impresa familiare e impresa di famiglia: aspetti rilevanti per il diritto del lavoro>>*)

di Giuseppina Mortillaro

Quando si parla di *<< lavoro e famiglia >>* le questioni che subito vengono in mente sono quelle legate agli strumenti che l'ordinamento predispone (o dovrebbe predisporre) al fine di permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di potere conciliare la vita familiare (che rappresenta uno degli aspetti più importanti della vita personale) con quella lavorativa. Muovendo da questo assunto pressoché pacifico (difficilmente si potrebbe contestare il fatto che vita lavorativa e vita familiare dovrebbero poter essere conciliate e che lo Stato debba intervenire con misure in tal senso), si pone poi il problema – tutt'altro che pacifico - di come l'ordinamento debba garantire detta conciliazione, perché in tanto si può parlare di effettività delle tutele in quanto ad esse sia data una concreta prospettiva di attuazione. Gli interventi della sessione mattutina ci hanno consentito di esaminare le questioni, i problemi e gli interessi sottesi ad alcuni degli istituti volti alla realizzazione del difficile equilibrio tra gli obblighi e i diritti nascenti dal rapporto di lavoro con gli obblighi e diritti afferenti alla vita familiare (in tal senso, si vedano gli strumenti messi in campo dal d.lgs. n. 80/2015 e dalla l. n. 104/1992); abbiamo avuto modo di ripercorrere le novità normative del 2017, il tutto anche attraverso una disamina degli aspetti operativi e gestionali che l'applicazione concreta di tali istituti richiede; siamo infine passati a prendere in considerazione i destinatari delle norme, destinatari il cui novero è stato ampliato grazie ai recenti interventi legislativi (molti dei quali anticipati, in realtà, da precedenti interventi della giurisprudenza).

*

Il tema del quale mi occuperò nel mio intervento inerisce, invece, al binomio *<< famiglia e impresa >>*.

Seguendo l'indicazione data dallo stesso titolo (<<*impresa familiare e impresa di famiglia: aspetti rilevanti per il diritto del lavoro*>>), ho articolato l'intervento in due segmenti argomentativi. **Uno** dedicato alla rilevanza per il diritto del lavoro del vincolo familiare nelle imprese "di famiglia" (intese in senso atecnico, come imprese o più in generale attività economiche riferibili a una famiglia); **l'altro** dedicato ad alcune delle questioni sottese all'art. 230 *bis* c.c., e dunque all'impresa familiare in senso tecnico.

*

Prendiamo le mosse dal primo aspetto.

Senza pretesa di esaustività, si può affermare che la sussistenza di un vincolo familiare rispetto a realtà che non sono imprese familiari in senso tecnico è stata presa in considerazione dalla giurisprudenza a vari fini: a) al fine di *tutelare il lavoratore*, affinché la sussistenza del vincolo non sia invocata allo scopo di eludere i diritti inderogabili del lavoratore; b) al fine di "*alleggerire*" ora il lavoratore ora il datore di lavoro rispetto a diritti e obblighi normalmente nascenti dal rapporto di lavoro; c) al fine di individuare *il centro di imputazione* di un rapporto.

Rientrano nella finalità *sub a)* (evitare che il vincolo sia invocato per finalità elusive) quelle pronunce che, ponendo l'accento sulla natura residuale ed eccezionale dell'art. 230 *bis* c.c., affermano che qualora un'attività lavorativa sia stata svolta nell'ambito dell'impresa, il giudice di merito deve valutare le risultanze di causa per distinguere tra lavoro subordinato e partecipazione all'impresa familiare, escludendo, comunque, la gratuità della prestazione per solidarietà familiare (così, Cass., sez. lav., 22 settembre 2014, n. 19925. Il caso che ha portato alla pronuncia riguardava una lavoratrice, nuora della proprietaria del negozio). Secondo la Cassazione, infatti, il carattere residuale dell'impresa familiare mira a regolare le situazioni di apporto lavorativo all'impresa del familiare che non rientrino nell'alveo dell'art. 2094 c.c. o per le quali non sia raggiunta la prova dei connotati tipici della subordinazione, con l'effetto di confinare in un'area estremamente limitata quella del lavoro familiare gratuito. È stato affermato così che, ove le modalità con le quali

la prestazione lavorativa è stata resa, pur tenendo in considerazione il vincolo familiare siano tipiche della subordinazione, al lavoratore (familiare) che le abbia rese deve essere riconosciuta la tutela tipica di quel rapporto.

Proprio pochi giorni fa, la Corte di Cassazione (Cass., sez. lav., 27 febbraio 2018, n. 4535) ha rigettato il ricorso proposto dall'impresa datrice di lavoro avverso la sentenza della Corte d'appello di Torino che aveva, a propria volta, confermato la decisione del Tribunale di Torino. I giudici avevano accolto la domanda della lavoratrice proposta nei confronti dell'impresa individuale di cui era titolare il fratello, avente ad oggetto, previo riconoscimento della natura subordinata del rapporto, la condanna al pagamento delle differenze retributive. Secondo la Corte d'appello - con un'argomentazione confermata poi in Cassazione - da un lato era da ritenersi inammissibile - in quanto nuova - l'argomentazione tesa a sostenere la costituzione tra le parti di un'impresa familiare o la sussistenza di accordi societari tali da giustificare la collaborazione della lavoratrice; dall'altro e soprattutto si riteneva dimostrata la subordinazione per l'inserzione costante e regolare nell'organizzazione aziendale della stessa con la prestazione di attività lavorativa giornaliera ad orario pieno a fronte della quale veniva corrisposto con regolarità un corrispettivo mensile, motivo per cui il rapporto familiare non poteva essere invocato per escludere la subordinazione.

Interessante è quanto si legge in giurisprudenza anche in materia di infortunio sul lavoro: il carattere familiare dell'azienda non esime il datore di lavoro dall'assolvimento degli obblighi ex art. 2087 c.c. e **anzi** pone il titolare in una particolare posizione di garanzia. Secondo la Corte di Cassazione (Cass. pen., 13 novembre 2015, n. 4538) il carattere familiare dell'impresa determina il ragionevole convincimento, in quel caso non contrastato da elementi di segno contrario, che il rappresentante legale (e capo famiglia) abbia direttamente organizzato il lavoro e in particolare che allo stesso siano attribuibili le scelte aziendali e l'organizzazione lavorativa e dunque la colposa omissione nell'attuazione dei presidi di sicurezza. Si possono ricondurre alla finalità indicata *sub b*) (di "alleggerimento"), quelle pronunce che - ad esempio - hanno ritenuto legittimo il licenziamento di un

lavoratore, sostituito da un altro che, proprio in virtù del vincolo familiare, sia stato chiamato a svolgere gratuitamente le medesime mansioni del lavoratore licenziato. È stato, infatti, ritenuto legittimo il licenziamento di una lavoratrice allorché – a fronte della necessità di ridurre i costi – il datore di lavoro aveva affidato alla propria moglie a titolo gratuito la posizione già ricoperta dalla dipendente licenziata (Cass., sez. lav., 20 ottobre 2015, n. 21241). La sentenza – che si è tradotta in un alleggerimento dell'obbligo di *repechage* del datore di lavoro - in realtà, per quel che qui rileva, pone non poche perplessità, nella misura in cui non si è interrogata sulla natura del rapporto che il datore di lavoro avrebbe poi instaurato con la moglie, limitandosi a verificare la sussistenza del fatto storico in sé.

Il vincolo familiare, in talune sentenze, è stato invocato per alleggerire l'obbligo di obbedienza del lavoratore rispetto alle direttive del datore di lavoro. In tema di licenziamento disciplinare, si è ritenuto che la provocazione e l'insubordinazione nell'ambito di un'impresa dove tra il datore di lavoro e il dipendente intercorreva un vincolo familiare fossero da valutarsi in maniera blanda, dovendosi attribuire al legame familiare una sorta di attenuante della provocazione e dell'insubordinazione. Così si è espressa la Corte di Cassazione, confermando una pronuncia della nostra Corte territoriale, con la sentenza 19 ottobre 2017, n. 24743.

In tale prospettiva di "alleggerimento" rileva anche, nella formulazione dell'art. 18, (co. 2, vecchio testo; co. 9 nel testo riformato dalla legge n. 92/2012), l'esclusione dal computo del requisito dimensionale del coniuge e dei parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. La norma è stata interpretata nel senso della rilevanza del vincolo soltanto rispetto a datori di lavoro "persone fisiche" (Cass., sez. lav., 26 giugno 2015, n. 13281) e non rispetto a datori di lavoro organizzati in forma societaria, non essendo configurabili in tal caso rapporti parentali. Non rileva, invece, il rapporto esistente con la persona del legale rappresentante o del socio dell'ente collettivo; tale ipotesi non rientra nella esclusione prevista dall'articolo 18, né nella sua *ratio*, che è quella di salvaguardare

il rapporto fiduciario esistente tra persone fisiche e non declinabile in rapporto alle società.

Nella situazione sub c), il vincolo familiare è stato utilizzato come indice (in concorrenza con altri) per ravvisare, pur in presenza di diverse imprese frazionate, un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Se si vanno a esaminare molte delle pronunce in tema di *"unico centro di imputazione del rapporto"* - che ricorre quando vi sia un frazionamento elusivo di un'unica attività fra i vari soggetti - la giurisprudenza ha fatto leva anche sull'amministrazione e sulla detenzione delle quote delle società da parte di membri di un'unica famiglia. Ciò al fine di estendere, nell'ambito dell'impugnativa di un licenziamento, l'obbligo di *repechage* nei confronti di tutte le società riconducibili a quell'unico centro di imputazione (capogruppo di una holding a base familiare, o in taluni casi imprenditore individuale capofamiglia) o di sommare i dipendenti delle varie società al fine di ottenere la tutela forte (nel senso che oggi si può dare all'accezione forte) in luogo di quella debole. È il caso ad esempio, che ha portato alla sentenza prima citata del 19 ottobre 2017, n. 24743; sul punto si rimanda anche Stefania Billi, *Collegamento economico funzionale fra imprenditori societari: imputazione del rapporto di lavoro tra uno di essi e un lavoratore anche dell'altro* – Nota a Cass., 26 dicembre 2016, n. 26467, ne *Il Giuslavorista*, fasc. 19 settembre 2017).

*

Veniamo così al secondo segmento argomentativo, quello dell'impresa familiare come regolata dall'art. 230 *bis* c.c. e alle questioni che si pongono per il diritto del lavoro, impresa familiare da non confondere con la diversa figura dell'azienda coniugale, regolata dall'art. 177, lett. d, c.c., che è un'azienda cogestita dai coniugi e le cui questioni vanno ricondotte al regime della comunione legale (sul tema, v. Cass., sez. lav., 18 dicembre 1992, n. 13390; e il recentissimo scritto di Andrea Genovese. *I confini attuali dell'azienda coniugale*, in *Contratto e Impresa*, 2018, 1, 522 e ss).

L'art. 230 bis c.c., introdotto dalla riforma del diritto di famiglia del 1975, dispone che: <<(1) Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano all'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 [37 Cost.].

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'articolo 732.

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

Senza entrare nel merito della *querelle* sulla natura giuridica dell'impresa familiare - impresa collettiva non societaria, società *ex lege*, coimpresa, o, come più correttamente si ritiene, **struttura plurisoggettiva a rilevanza meramente interna** (di recente, v. Trib. Roma 24 aprile 2017, che opera una distinzione con la società di fatto) - per quel che attiene ai profili strettamente inerenti al diritto del lavoro, l'impresa familiare di cui all'art. 230 *bis* c.c. rappresenta una situazione a carattere residuale ed eccezionale. Il che si evince dalla parte iniziale della norma che fa salvi diversi tipi di rapporto (lavorativo, societario o associativo), dettando poi una **disciplina minima e inderogabile** a tutela di quei rapporti che si svolgono nell'ambito familiare, e sempreché per l'appunto non ricorra - a prescindere dalla qualifica formale attribuita - un diverso rapporto.

Il tutto in funzione della garanzia della dignità dell'individuo che si realizza anche attraverso la liberazione dal bisogno, e dunque l'indipendenza economica.

La *ratio* della norma è perciò quella di approntare tutela al familiare che presta attività in assenza di un diverso rapporto contrattuale, che gli assicuri una diversa (e più ampia) tutela. La residualità non esclude l'inderogabilità e la natura imperativa dell'art. 230 *bis* c.c., in quanto - ove non intendano costituire un diverso rapporto - le parti non potranno comunque sottrarsi alla disciplina dell'impresa familiare, a prescindere da un'effettiva volontà in tal senso.

La tutela al lavoratore familiare si attua attraverso:

- la previsione **del diritto al mantenimento**, secondo le condizioni patrimoniali della famiglia dell'imprenditore (indipendentemente dalla qualità e quantità del lavoro prestato). Sul punto, la questione aperta è quella relativa alla natura retributiva-compensativa o assistenziale del mantenimento. La tesi preferibile assegna al mantenimento funzione retributiva-compensativa, con la conseguenza che il credito che ne consegue è assistito da privilegio generale sui mobili *ex art. 2751 bis* c.c.; privilegio che invece è negato da coloro che assegnano al mantenimento carattere esclusivamente assistenziale;

- la previsione del diritto alla partecipazione agli utili, soltanto in proporzione della quantità e qualità del lavoro prestato e al netto del mantenimento che incide sul reddito di impresa. Al riguardo, invece, la questione che si è posta nella giurisprudenza del lavoro è relativa al momento di esigibilità degli utili. L'orientamento prevalente è quello espresso da Cass., sez. lav., 15 luglio 2009, n. 16477, secondo cui il diritto agli utili dell'impresa familiare, previsto dall'art. 230 *bis* c.c., è condizionato dai risultati raggiunti dall'azienda, essendo poi gli stessi utili naturalmente destinati (salvo il caso di diverso accordo) non alla distribuzione tra i partecipanti, ma al reimpiego nell'azienda o in acquisti di beni. Pertanto la maturazione di tale diritto - dalla quale decorre la prescrizione ordinaria - coincide, in assenza di un patto di distribuzione periodica, con la cessazione dell'impresa o della collaborazione del singolo familiare (analogo orientamento è stato espresso da Cass., sez. lav., 8 marzo 2011, n. 5448); il diritto sui beni acquistati con gli utili e sull'aumento di valore dell'azienda, sempre in proporzione della quantità e qualità del lavoro prestato; il diritto di prelazione sull'azienda, in caso di divisione ereditaria o di trasferimento; il diritto a prendere parte alle decisioni in merito ad alcuni aspetti della gestione (straordinaria) dell'impresa; la possibilità che la partecipazione all'impresa sia liquidata in denaro in caso di cessazione della prestazione lavorativa o di alienazione.

Sotto l'aspetto previdenziale, il titolare e i familiari lavoratori sono tenuti ad iscriversi alla gestione presso la quale è assicurato l'imprenditore e versare i relativi contributi, che sono corrisposti dall'imprenditore che ha diritto di rivalsa. Sotto il profilo assicurativo-assistenziale, i familiari rientrano tra le persone assicurate per gli infortuni e le malattie professionali. L'obbligo assicurativo è contemplato nell'art. 4 del DPR n. 1124/1965 che, al punto 6, prevede espressamente il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati del datore di lavoro che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale, ed anche non manuale, anche sovrintendendo al lavoro altrui. La Corte Costituzionale, con la sentenza 10 dicembre 1987, n. 476 ha dichiarato

l'illegittimità della norma nella parte in cui non ricomprendeva anche i partecipanti all'impresa familiare.

*

Un nucleo di tutele importante, ma comunque residuale e minimo. Motivo per cui una delle questioni che ricorre maggiormente in giurisprudenza (e già anticipata nella prima parte dell'intervento) è quella relativa alla distinzione tra compartecipazione del familiare nell'impresa ai sensi dell'art. 230 *bis* e attività lavorativa di tipo subordinato. Si afferma che è compito del giudice di merito valutare le risultanze di causa per distinguere tra la fattispecie del lavoro subordinato e quella della compartecipazione all'impresa familiare, escludendo comunque la causa gratuita della prestazione lavorativa nell'impresa per ragioni di solidarietà familiare (così la già richiamata Cass., sez. lav., 22 settembre 2014, n. 19925; Cass., sez. lav., 18 ottobre 2005, n. 20157).

A tale questione, è connessa quella della compatibilità dell'impresa familiare col modello societario; essa si prospetta nella giurisprudenza del lavoro nei casi in cui l'attività lavorativa sia espletata in una società in cui tutti i soci o alcuni di essi abbiano rapporti di parentela col lavoratore. Può applicarsi al familiare che presti attività in un'impresa non familiare, ma "di famiglia" (anche se in forma societaria) il regime del 230 *bis* c.c.?

Il dibattito sul punto è stato sempre aperto, evidenziandosi - contro coloro che negavano tale compatibilità (richiamando peraltro la stessa giurisprudenza formatasi sull'art. 18, co. 2 (ora 9), St. Lav., giurisprudenza che - come abbiamo ricordato - limitava l'esclusione ai soli casi di impresa non organizzata in forma societaria) - la natura neutra dell'espressione impresa a contenuta dell'art. 230 *bis* c.c.; e ciò per dedurre la compatibilità anche con l'impresa esercitata in forma societaria, fermo che in tal caso il rapporto familiare avrebbe dovuto avere riguardo al socio che rivesta la qualità di imprenditore.

Le opposte tesi sono state ricomposte dalle sezioni unite della Corte di Cassazione (Cass., s.u., 6 novembre 2014, n. 23676). In giurisprudenza, infatti, si erano formati

due orientamenti. Il primo che sosteneva la compatibilità dell'impresa organizzata in forma societaria con la disciplina dell'art. 230 *bis* c.c. benché nei limiti della quota societaria: <<*il coniuge che svolge attività di lavoro familiare in favore del titolare di impresa ha diritto alla tutela prevista dall'art. 230 bis c.c. (al pari degli altri soggetti indicati dal terzo comma di tale articolo), anche se l'impresa sia esercitata non in forma individuale ma in società di fatto con i terzi, in tale ipotesi applicandosi la disciplina di cui al citato art. 230 bis c.c. nei limiti della quota societaria*>> (Cass., sez. lav. 23 settembre 2004, n. 19116). Il secondo che sosteneva la non conciliabilità tra le due discipline (Cass., sez. lav., 6 agosto 2003, n. 11881). Secondo le sezioni unite, l'impresa familiare, di natura residuale rispetto ad ogni altro tipo di rapporto negoziale eventualmente configurabile, è incompatibile con la disciplina delle società di qualunque tipo. La relativa disciplina <<*sussidiaria deve intendersi, dunque, recessiva, nel sistema delle tutele approntato, allorché non valga a riempire un vuoto normativo, stante la presenza di un rapporto tipizzato, dotato di regolamentazione compiuta ed autosufficiente*>>.

Nel sistema delle tutele approntate dall'art. 230 *bis* c.c. rientra anche quella processuale. La competenza funzionale è affidata al giudice del lavoro ex art. 409 c.p.c. non soltanto per quel che riguarda l'accertamento del diritto al mantenimento e agli utili, ma anche la domanda con la quale il familiare, previo accertamento della partecipazione all'impresa familiare, chieda l'attribuzione di beni o di quote di beni, che assuma acquistati con i proventi dell'impresa stessa, posto che tali pretese trovano titolo nel rapporto di collaborazione personale, continuativa e coordinata, riconducibile nella previsione dell'art. 409, n. 3, c.p.c. (Cass., sez. lav., 8 aprile 2015, n. 7007).

Rientrando il rapporto nascente nell'impresa familiare nei rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., si applica ai lavoratori nell'impresa familiare il regime dell'art. 2113 c.c. in tema di rinunce e transazioni.

Mentre la prescrizione dei diritti è decennale in quanto deve escludersi che il diritto al mantenimento e alla partecipazione agli utili dell'impresa configuri una

prestazione da pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi, ai sensi dell'art. 2948, n. 4, c.c., salvo che non sia stato convenuto un patto di distribuzione periodica (Cass., sez. lav., 27 settembre 2010, n. 20273).

*

In chiusura un ultimo aspetto. È stato evidenziato il profilo delle discriminazioni nell'impresa familiare (sul punto, v. Manuela Tola, *Famiglia, famiglie e discriminazioni nell'impresa familiare*, in *NGCC*, 2017, 6, p. 888 e ss.).

Le discriminazioni riguarderebbero il familiare (sottinteso che presta attività lavorativa) dell'imprenditore rispetto al familiare (sottinteso che presta attività lavorativa) del non imprenditore. Il primo avrà diritto al mantenimento secondo le condizioni della famiglia, alla partecipazione agli utili in ragione dell'attività svolta, a concorrere nelle scelte imprenditoriali, e alla prelazione. Il secondo (si pensi alla moglie dell'avvocato che magari da casa si occupa dei depositi telematici), invece, al solo mantenimento. Qualcuno ha sostenuto che una tale disparità potrebbe essere evitata accogliendo una nozione di impresa assai ampia, intesa come attività economica in senso lato. Il che, tuttavia, per quanto la questione sia ancora aperta, rappresenta una tesi al momento minoritaria.

Un ulteriore profilo di "discriminazione" che poneva il sistema dell'art. 230 *bis* c.c. era quello relativo alla mancata inclusione del convivente. Gli strumenti che il diritto del lavoro dava al convivente lavoratore erano quelli dell'azione volta all'accertamento della subordinazione o della collaborazione parasubordinata.

Laddove non fossero configurabili tali rapporti lavorativi, la tutela del convivente era affidata all'azione di ingiustificato arricchimento <<*nelle unioni di fatto le attribuzioni patrimoniali e le prestazioni lavorative in favore del convivente "more uxorio", effettuate nel corso del rapporto, configurano l'adempimento di un'obbligazione naturale ex art. 2034 c.c. solo a condizione che siano rispettati i principi di proporzionalità e di adeguatezza. Nel caso in cui le prestazioni, al contrario, esulino dai doveri di carattere morale e civile di mutua assistenza e*

collaborazione, fanno sorgere il diritto alla corresponsione di un indennizzo, sub specie di arricchimento senza causa>> (di recente, Cass., sez. lav., 25 gennaio 2016, n. 1266).

Parte della giurisprudenza, tuttavia, si era mostrata aperta a un'interpretazione estensiva e costituzionalmente orientata dell'art. 230 *bis* c.c. affermando che *<<l'art. 230-bis c.c. è applicabile anche in presenza di una famiglia di fatto, che costituisce una formazione sociale atipica a rilevanza costituzionale>>*(Cass., sez. lav., 15 marzo 2006, n. 5632). Ma non vi era alcuna tutela normativa.

È però intervenuta la legge 20 maggio 2016, n. 76 (legge Cirinnà), recante norme in materia di *<<Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze>>*. La legge ha introdotto l'art. 230 *ter* c.c. e ha reso applicabile alle unioni civili l'art. 230 *bis* c.c. (art. 1, co. 13, che richiama il capo VI, titolo IV del libro I del c.c.).

Secondo l'art. 230 *ter* c.c., *<<Al convivente di fatto che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato. Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato>>*.

L'art. 230 *ter* c.c. tuttavia non è esattamente (e volutamente) speculari all'art. 230 *bis* c.c.; diversamente sarebbe bastato prevedere – come è stato fatto per le unioni civili – un richiamo integrale alla norma dell'art. 230 *bis* c.c. Vale richiamare alcuni aspetti di differenziazione: rispetto all'art. 230 *bis* c.c., nell'art. 230 *ter* c.c. rileva soltanto il lavoro nell'impresa del convivente; nell'art. 230 *ter* c.c. a differenza che nell'art. 230 *bis* c.c., non è contemplato un diritto a partecipare alle decisioni dell'impresa (decisioni che, s'intende, hanno anche riflessi sull'aspetto economico); infine, nell'art. 230 *ter* c.c., essendo prevista soltanto una partecipazione (in ragione del lavoro) agli utili dell'impresa familiare e ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, non è contemplato il diritto al mantenimento, previsto

invece dall'art. 230 *bis* c.c. indipendentemente dalla quantità e qualità del lavoro prestato, ma soltanto commisurato soltanto alle condizioni della famiglia dell'imprenditore.

*

In chiusura due riflessioni finali.

Imprese familiari e imprese di famiglia esprimono l'identità imprenditoriale, caratterizzata tra le altre cose dalla continuità della conoscenza, dal coinvolgimento dei componenti della famiglia, da una particolare identificazione con i valori della famiglia.

Lavoro e famiglia, due formazioni sociali dove si svolge la personalità dell'individuo, e si realizza in gran parte la sua identità personale.

Identità, queste, da vedersi in prospettiva dinamica. E, allora, così come non si dubita che, pur mantenendo una propria particolare tradizione legata all'identità familiare, le imprese di famiglia debbano comunque evolversi in ragione dell'evoluzione dei mercati, non dovrebbe a maggior ragione revocarsi in dubbio che le tutele accordate al lavoratore che nelle imprese familiari presta la propria attività debbano tenere conto dell'evoluzione del concetto di famiglia.

Perché non soltanto sul novero delle tutele accordate al lavoratore familiare, ma anche sul concetto stesso di famiglia che si prende in considerazione si misura il grado di civiltà di un ordinamento.