

APPROFONDIMENTO DEL 28/10/2025

Lavoro subordinato tra familiari: lo stato dell'arte tra giurisprudenza e aspetti operativi

PREMESSA

Nel passato si è già avuto modo di affrontare, in queste sedi, il discorso relativo al c.d. "lavoro familiare", ovvero sia quello reso tra soggetti legati da vincolo familiare, in particolar modo nelle piccole realtà¹, giungendo alla coerente affermazione che "Il lavoro tra familiari è lecito"².

Con tale enunciato si intendeva chiarire che, a seguito dei frutti della giurisprudenza più recente, la "classica" presunzione di gratuità, storicamente caratterizzante l'apporto lavorativo reso da parte del familiare, poteva invero essere superata provando l'esistenza della subordinazione.

Sulla questione è opportuno rimembrare la motivazione da cui – fin da epoca remota – trae origine la presunzione di gratuità, compendiata nel noto latinismo "*affectionis vel benevolentiae causa*": brocardo con il quale, ancor'oggi, si evidenziano i "semplici" motivi affettivi e solidaristici che spingerebbero i familiari a prestare attività lavorativa all'interno del (e per il) medesimo nucleo di appartenenza.

A ben osservare, lo spirito di solidarietà e affetto rifugge infatti la logica del contratto di lavoro e quella del corrispettivo: non si ravviserebbe in questi casi, quantomeno nella teoria, un reale *animus contrahendi* in capo alle parti coinvolte, le quali risulterebbero unite tanto negli intenti, quanto nei fini e nei frutti dell'attività lavorativa e imprenditoriale. Sicché, in definitiva, venendo meno la logica del contratto, per quei familiari mossi da intento solidaristico, non si giustificerebbe il ricorso a un contratto di lavoro subordinato, a cui si correla una retribuzione *ex art. 2094 c.c.*, e tantomeno, in parallelo, in capo ai familiari lavoratori, per queste tipologie di apporto lavorativo (più che di reale "rapporto"), si giustificerebbe la maturazione di prestazioni pensionistico-previdenziali ma anche assicurative, evidentemente in carico allo Stato.

¹ Soprattutto – ma non esclusivamente – quelle riferibili al dettato di cui all'art. 2083 c.c..

² Titolo dell'approfondimento del 07 maggio 2018 a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

Quanto illustrato, in breve, rappresenta la risalente *ratio* della presunzione di gratuità tra familiari, ossia il nocciolo della questione, per vero rimodulata nel tempo, grazie ad alcune pronunce giurisprudenziali ma anche in virtù di taluni importanti interventi di legge³ e di prassi amministrativa⁴.

Più in particolare, tra quella giurisprudenza menzionata, vi è proprio la sentenza n. 4535 della Corte di Cassazione, del 27 febbraio 2018, oggetto dell'Approfondimento già richiamato in apertura. In quella sede – giova ricordare – si aveva avuto modo di rimarcare innanzitutto la tendenza in fase ispettiva al disconoscimento della subordinazione tra familiari, tantopiù nell'ambito previdenziale sulla base dell'assai nota Circ. Inps n. 179/1989⁵, evidenziando dipoi i tratti anacronistici di detta presunzione di gratuità e l'opportuna opera di rimodulazione compiuta dalla giurisprudenza. Nel dettaglio, si era rilevato che, in presenza di indici oggettivi comprovanti la subordinazione, quali *"l'onerosità della prestazione; la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto; l'osservanza di un orario (nella fattispecie coincidente con l'apertura al pubblico dell'attività commerciale); il "programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa" (del familiare); la corresponsione di un compenso a cadenze fisse"*, la presunzione di gratuità poteva essere vinta.

Orbene, va chiarito sul punto che disquisire di presunzione di gratuità vinta non vuol dire affermare il suo totale annichilimento, manifestando quindi la sua sostituzione con la "classica" presunzione di onerosità caratterizzante in linea generale la resa di lavoro⁶, bensì, meno radicalmente, segnalare che è consentito agli aventi interesse, segnatamente a chi faccia valere diritti derivanti dal rapporto lavorativo, di dimostrarne *"con prova precisa e rigorosa, tutti gli elementi costitutivi e, in particolare, i requisiti indefettibili della onerosità e della subordinazione"*⁷.

In definitiva, il lavoro subordinato tra familiari, *"anche parenti strettissimi"*, come opportunamente affermava l'Approfondimento del 07 maggio 2018, era e resta tutt'oggi lecito, purché sussista realmente la subordinazione, oltretutto un reale assoggettamento del familiare (*rectius*, lavoratore) ai poteri datoriali, oltreché siano identificabili i requisiti

³ A tal proposito, si richiama la Riforma del diritto di famiglia, ex Legge n. 151/1975, mediante la quale si inserì l'art. 230-bis del c.c. di disciplina dell'"impresa familiare".

⁴ Si fa riferimento in particolare alla lettera circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 10478/2013, alla lettera circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14184/2013 e alla nota INL n. 50/2018: documenti, questi, che hanno illustrato alcune regole pratiche, mediante le quali si sono meglio chiarite e compendiate le dinamiche riguardanti la presunzione di gratuità in ambito assicurativo e previdenziale.

⁵ Sulla questione, si rammenta che *"in forza del potere di autotutela spettante, in via generale, alle pubbliche amministrazioni, l'Inps è legittimato a compiere atti di verifica, di rettifica e di valutazione di situazioni giuridiche preesistenti, nonché ad annullare d'ufficio, con effetto "ex tunc", qualsiasi provvedimento che risulti ab origine adottato in contrasto con la normativa vigente, e quindi può disconoscere in radice l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato che costituisce presupposto necessario ed indefettibile della sussistenza del rapporto assicurativo, con la conseguenza, in questa evenienza, che i contributi versati sono inidonei a costituire una valida posizione assicurativa."*, così Cass. ord. 19 gennaio 2021, n. 809.

⁶ Cfr. *ex plurimis* Cass. 02 novembre 2006, n. 23528.

⁷ Cass. ord. 6 luglio 2021, n. 19144.

intrinseci del rapporto a prestazioni corrispettive. La sua genuinità, successivamente, ove richiesto e in ultima istanza, potrà essere dimostrata in sede di giudizio, mediante prova rigorosa, prendendo le mosse dalla giurisprudenza già esistente e più attinente sul tema.

ULTERIORI E RECENTI RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

Si sono già visti, in premessa, alcuni utili elementi ritenuti idonei per appurare l'esistenza della subordinazione tra familiari, in luogo dell'apporto affettivo e solidaristico.

Per vero, la giurisprudenza, nel tempo, a più riprese si è espressa sull'argomento, consegnando ulteriori tasselli, nel prosieguo analizzati.

A tal proposito, con il fine di disegnare lo *status quo* della questione, si richiamano in questa sede le seguenti rilevanti e riassuntive pronunce:

- Cass. 29 novembre 2018, n. 30899;
- Cass. ord. 16 novembre 2022, n. 33759;
- Cass. ord. 26 agosto 2025, n. 23919.

Con la sentenza n. 30899, del 29 novembre 2018, dalla Corte di Cassazione venne nuovamente evidenziato che *“tra persone legate da vincoli di parentela o di affinità opera una presunzione di gratuità della prestazione lavorativa, che trova la sua fonte nella circostanza che la stessa viene resa normalmente affectionis vel benevolentiae causa; con la conseguenza che, per superare tale presunzione, è necessario fornire la prova rigorosa degli elementi tipici della subordinazione, tra i quali, soprattutto, l'assoggettamento al potere direttivo-organizzativo altrui e l'onerosità”*; più nel dettaglio, in merito agli indici di subordinazione, in quella occasione fu richiamata dagli Ermellini la sentenza n. 7024 della Corte Suprema, dell'8 aprile 2015, laddove, tra gli aspetti principali, fu precisato che *“l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato [rispetto al rapporto di lavoro autonomo; n.d.a.] è il vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse”*.

Con l'ordinanza n. 33759, del 16 novembre 2022, la Corte Suprema ha rimarcato che *“La sussistenza dell'elemento della subordinazione nell'ambito di un contratto di lavoro [nel caso di specie, in luogo della configurazione dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c., che si ricorda avere un carattere residuale ex lege; n.d.a.] va correttamente individuata sulla base di una serie di indici sintomatici, comprovati dalle risultanze istruttorie, quali la collaborazione, la continuità della prestazione lavorativa e l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, da valutarsi criticamente e complessivamente, con un accertamento in fatto insindacabile in sede di legittimità”*. Principio questo che è *“applicabile anche in caso di attività svolta da una lavoratrice legata da vincolo di coniugio e di affinità ai titolari della società datrice di lavoro, laddove venga ravvisata l'irrelevanza del vincolo di familiarità rispetto alle concrete*

modalità della prestazione nel contesto aziendale". Nell'occasione, era stata ritenuta corretta "la valutazione del primo giudice in ordine alla sussistenza del rapporto di lavoro subordinato in esito all'istruttoria svolta [...] in base ad indici principali, quali la ricorrenza di poteri direttivi ed organizzativi esercitati nei confronti della V. [la familiare lavoratrice, n.d.a.], avvalorati anche da indici sussidiari, quali la continuità della prestazione e la misura fissa della retribuzione". Con specifico riferimento alla continuità della prestazione lavorativa, sopra menzionata, si evidenzia che, all'opposto, l'occasionalità della prestazione ricorrentemente ha concorso alla catalogazione dell'apporto di lavoro come reso a titolo gratuito⁸, avendo la medesima rilevanza anche nel contesto prettamente assicurativo e previdenziale⁹. In questi termini, eloquente e dimostrativo risulta il dettato dell'art. 74, D.Lgs. n. 276/2003, relativo specificatamente al settore agricolo, laddove è stabilito che: "Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al sesto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori".

E infine, di recente l'ordinanza 26 agosto 2025, n. 23919 della Corte di Cassazione, riguardante il caso di un lavoratore agricolo assunto con contratto di lavoro subordinato presso l'attività del padre, ha consegnato due importanti nozioni inerenti alla questione in analisi, segnatamente rispetto alla rilevanza della convivenza tra le parti e al valore probatorio della busta paga nell'ambito di un rapporto lavorativo subordinato tra familiari.

Più nel dettaglio:

- in merito alla convivenza tra le parti, è stato rilevato che, anche in sua assenza, non insorge – e quindi non vige – una presunzione contraria di onerosità del rapporto, dovendo comunque l'interessato dimostrare, con rigore, tutti gli elementi della subordinazione, fra i quali l'onerosità del rapporto lavorativo intercorrente tra familiari. La convivenza tra le parti legate da vincolo familiare, ove presente, ha, in altri termini, un valore semplicemente rafforzativo dell'*affectionis vel benevolentiae causa*, ma non necessariamente dirimente o assoluto;
- in ordine alla presenza della busta paga, se ne è evidenziata nuovamente la sua natura meramente formale, pertanto non decisiva sulla questione; è stato infatti chiarito che ciò che rileva, al fine di provare l'esistenza della subordinazione, è invece la materiale corresponsione (e quindi ricezione) degli importi a titolo di retribuzione, ad effettivo compimento dello scambio di cui all'art. 2094 c.c. (a rappresentazione, quindi, della già citata onerosità del rapporto lavorativo).

⁸ Cfr. a titolo esemplificativo Cass. ord. 30 settembre 2020, n. 20904.

⁹ Sul punto, si rimanda nuovamente ai documenti di prassi amministrativa richiamati alla nota n. 4 del presente approfondimento.

CONCLUSIONI: LE ATTENZIONI OPERATIVE E PREVENTIVE

La discussione riguardante la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato tra familiari, come visto, si incentra prettamente su valutazioni effettuate *ex post*, ovvero sia su quelle metodologie e su quegli elementi che hanno permesso di legittimare la subordinazione (o meglio, dimostrarne la genuinità) nel corso di precisi percorsi giudiziali. Ma, ovviamente, il datore di lavoro e il Consulente del Lavoro devono ragionare *ex ante*, riflettendo quindi a monte sulla reale esistenza dei presupposti che, solo eventualmente in ultima istanza, potrebbero acclarare di fronte ai giudici la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Ecco allora che i parametri e le accortezze sopra individuate, frutto del contenzioso, possono essere considerate dai datori di lavoro, e dai loro professionisti incaricati, quali elementi imprescindibili e/o possibilmente dirimenti, la cui esistenza dovrà essere verificata fin dall'origine del rapporto – tramite apposita *checklist* – in quanto tipicamente caratterizzanti la subordinazione, ancorché tra familiari.

A questo scopo, di seguito si fornisce una lista di riscontro utilizzabile in sede di prime e preventive valutazioni, contenente alcune tra le condizioni più importanti, in un plausibile – ma non perentorio – ordine di priorità decrescente.

	Condizione presente	Condizione assente
Assoggettamento del lavoratore ai poteri datoriali del titolare: potere direttivo, potere di controllo e potere disciplinare		
La fisionomia dell'Azienda assume tratti societari e/o comunque fortemente strutturati a livello organizzativo, invece che riconducibili al dettato di cui all'art. 2083 c.c. (<i>"Sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia"</i>)		
Assenza di un'autonoma organizzazione in capo al lavoratore		
Effettiva corresponsione della retribuzione a cadenze stabili nei confronti del lavoratore		
Presenza costante del lavoratore presso il luogo di lavoro previsto dal contratto di lavoro		
Stabile inserimento del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale, e programmatico valersi della prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro		

	Condizione presente	Condizione assente
Osservanza da parte del lavoratore di un preciso, ovvero predeterminato, orario lavorativo		
Assenza di convivenza		
	Elementi astrattamente idonei a dimostrare e corroborare l'esistenza della subordinazione	Aspetti che potrebbero evidenziare una resa della prestazione lavorativa <i>affectionis vel benevolentiae causa</i>

Resta inteso che la presenza di una singola condizione, tra quelle sopra elencate, non certifica, necessariamente, in automatico, la genuinità del rapporto di lavoro subordinato tra familiari e la sua “tenuta” in sede giudiziale: allo scopo di vagliarne l'autenticità, si renderà perpetuamente necessario procedere con una specifica e prudentiale valutazione caso-per-caso.