



- Tutti i componenti possono decidere sull'impiego degli utili

## Nell'impresa familiare quali sono gli obblighi in materia di sicurezza?

**F**in dall'introduzione in Italia del D.Lgs. n. 626/1994 di attuazione della prima direttiva comunitaria 89/391/CEE, riguardante proprio il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, gli obblighi dell'impresa familiare nell'ambito della normativa antinfortunistica sono stati contornati da un alone di indeterminatezza. L'incertezza è nata e ha preso corpo in quanto è mancato nel testo del D.Lgs. n. 626/1994 qualsiasi richiamo a questa tipologia di impresa se non per l'inciso contenuto nell'art. 4, comma 11, secondo il quale «*Il datore di lavoro delle aziende familiari nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3*», stesso art. 4, ossia alla redazione del documento di valutazione dei rischi comprensivo della relazione su tutti i rischi, delle misure di prevenzione adottate nonché del programma delle misure volte al loro miglioramento continuo e, infine, all'obbligo della sua tenuta presso la sede dell'azienda, ma è tenuto ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e delle misure collegate alla stessa.

- di **Francesco Gallo**, funzionario ispettivo Area Tecnica DTL di Mantova.

I chiarimenti del Ministero del Lavoro susseguiti nel periodo precedente l'emanazione e l'entrata in vigore (15 maggio 2008) del D.Lgs. n. 81/2008 sono stati quanto mai ondivaghi e non sempre convincenti rispetto al concetto di collaboratore familiare di impresa familiare ex art. 230-bis, c.c., e degli obblighi di sicurezza applicabili agli stessi.

Basti pensare che nelle immediatezze dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 626/1994, il Ministero del Lavoro era intervenuto sulla questione dei collaboratori familiari con la circolare n. 154/1996<sup>(1)</sup> secondo la quale «*Il*

*campo di applicazione di cui all'art. 1 e art. 2 lett. a) del D.Lgs. n. 626/1994 non ricomprende i collaboratori familiari di cui alla disciplina dell'articolo 230-bis del Codice civile, poiché questi ultimi non vi sono richiamati espressamente neanche tra gli equiparati, né sono inquadrabili nella categoria dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.*

*Né, d'altra parte, l'inclusione dei collaboratori familiari tra i soggetti beneficiari della tutela può essere desunta in via interpretativa dall'inclusione dei datori di lavoro delle aziende familiari tra i soggetti destinatari di alcuni obblighi,*

1) Si veda la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 19 novembre 1996, n. 154, paragrafo 1, nella Gazzetta Ufficiale del 4 dicembre 1996, n. 284, «Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242».



*poiché il datore di lavoro delle aziende familiari si caratterizza per la possibilità di organizzare nella sua impresa sia il lavoro dei collaboratori familiari sia il lavoro di terzi salariati, essendo ininfluente la dimensione dell'impresa stessa. Quindi, gli obblighi a carico degli imprenditori familiari sorgono soltanto in presenza e nei riguardi dei suoi eventuali lavoratori o subordinati, o dei soggetti equiparati rientranti nelle definizioni di cui agli articoli 1 e 2, comma 1».*

Inoltre, la circolare n. 154/1996 aveva citato la sentenza della Corte Costituzionale 3 maggio 1993, n. 212, che aveva confermato il principio in base al quale la normativa antinfortunistica e di igiene non può trovare applicazione per l'impresa familiare poiché questa è permeata di legami affettivi, per cui sarebbe «problematico l'incastro di obblighi e doveri sanzionati attraverso ipotesi di reato procedibili d'ufficio».

Lo stesso documento ministeriale ha concluso affermando che «le disposizioni di cui ai decreti legislativi n. 626/1994 e n. 242/1996 non trovano applicazione nei confronti dei collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del Codice civile».

Quindi, i collaboratori familiari non devono essere conteggiati per l'applicazione dei diversi istituti normativi condizionati da una determinata consistenza numerica.

Tuttavia, il Ministero del Lavoro è dovuto intervenire sull'argomento altre due volte, con le circolari n. 28/1997 e n. 30/1998 ma questo non è servito a risolvere i molti dubbi che già si stagliavano all'orizzonte.

Infatti, con la circolare n. 27/1998<sup>[2]</sup>, il Dicastero aveva preso in considerazione un'ipotesi ulteriore rispetto a quella dell'impresa familiare ex art. 230-bis, cod. civ., tratteggiata nella precedente circolare n. 154/1996, infatti, aveva esaminato l'impresa artigiana costituita sotto forma di impresa individuale per sottolineare «che la tutela antinfortunistica e di igiene va apprestata obbligatoriamente solo nel caso in cui i collaboratori familiari prestino la loro attività in maniera continuativa e sotto la direzione di fatto del titolare, altrimenti, NON va

*apprestata alcuna tutela».*

Inoltre, nella circolare n. 30/1998<sup>[3]</sup>, il Ministero del Lavoro era tornato sul vincolo di subordinazione tra familiari precisando che lo stesso esiste sicuramente solo nell'ipotesi di formale assunzione con contratto del familiare o «nell'ipotesi - che solo un giudice può individuare come tale - di subordinazione derivante da particolari situazioni di fatto».

Quindi, ha concluso lo stesso Ministero del Lavoro, «in mancanza di un regolare contratto di assunzione o di intervento dell'autorità giudiziaria, anche nel caso delle ditte individuali va presunta la semplice collaborazione tra familiari, assimilabile a quella dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis del codice civile, e quindi non trova applicazione la normativa di sicurezza che si applica ai lavoratori subordinati».

Quindi, il Ministero, sensibile forse alla volontà di sintetizzare e di semplificare al massimo gli obblighi esistenti in materia di sicurezza per questa tipologia d'impresa e per i suoi collaboratori, aveva affermato che, tanto nel caso in cui si parlasse di impresa familiare «pura» ossia costituita esclusivamente da collaboratori familiari, quanto di impresa artigiana avente la forma giuridica di impresa individuale e composta dal titolare oltre che dal/dai collaboratore/i familiare/i, **la tutela antinfortunistica non doveva essere affatto apprestata** a meno che non fosse presente un vincolo di subordinazione certo, reso evidente attraverso formale contratto di assunzione, o dichiarato giudizialmente con sentenza.

In effetti, si era trattato di una vera e propria esenzione dall'applicazione della normativa antinfortunistica, il che ha contribuito non poco, in questi anni ante-riforma, a diffondere un clima di incertezza intorno a questa tipologia d'impresa svuotando anche di contenuto sostanziale l'obbligo di autocertificazione previsto anche per le aziende familiari. Infatti, un simile orientamento ha gettato scompiglio fra gli addetti ai lavori che si sono trovati tra due posizioni opposte, quella completamente esonerativa del Ministero del Lavoro contrapposta all'obbligo, imposto dal legislatore, di provvedere comunque all'auto-

2) Si veda la circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 5 marzo 1997, n. 28, «Direttive applicative del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche».

3) Si veda la circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 5 marzo 1998, n. 30, «Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994».



certificazione.

**Il risultato è stato il peggiore possibile** in quanto, così facendo, **l'autocertificazione è stata trasformata in un mero atto ricognitivo e burocratico** in cui il titolare dell'impresa, sia familiare (ex art. 230-bis, c.c.) che individuale, si poteva limitare ad affermare di aver valutato i rischi relativi alla propria azienda senza che a tale dichiarazione "di principio", rilasciata per iscritto, seguisse una reale ed effettiva adozione di misure di prevenzione e, quindi, una valutazione cosciente e concreta.

Oggi la posizione del legislatore è radicalmente cambiata non fosse altro che per l'introduzione, nel frattempo, dei cosiddetti contratti atipici (contratti a progetto, lavoro intermittente, lavoro occasionale accessorio ecc.) che hanno destrutturato il rapporto di lavoro subordinato classico inducendo il legislatore a delineare un diverso profilo di lavoratore.

Infatti, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008, il lavoratore «è una persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione».

È evidente la differente impostazione rispetto alla precedente definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 626/1994, secondo la quale il lavoratore è la persona che presta la propria attività alle dipendenze di un datore di lavoro con rapporto di lavoro subordinato anche speciale.

Finalmente ha trovato espresso riconoscimento la figura del collaboratore familiare in quanto, rispetto al silenzio del D.Lgs. n. 626/1994, l'art. 3, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, ha fissato in maniera inequivoca che «nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis del codice civile, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21».

L'art. 21, riguardante non solo i componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis, codice civile, ma anche i lavoratori autonomi e non solo, ha disposto che «1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi

che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale e utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali».

Occorre aggiungere un'altra novità rispetto al recente passato, è stato appositamente stabilito ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008, che «ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi non sono computati i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del Codice civile».

Questo significa che i collaboratori familiari ex art. 230-bis, c.c., hanno seguito, proprio in virtù del fatto che il rapporto che può essere costituito fra gli stessi e il titolare è un rapporto del tutto *sui generis* in cui non si riscontrano le caratteristiche del lavoro salariato, mancando, oltre a una effettiva subordinazione, anche l'obbligo del rispetto di un orario di lavoro e il diritto a una vera e propria retribuzione, i medesimi obblighi dettati dall'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008, per i lavoratori autonomi. L'applicazione dell'art. 21 ha tolto ogni dubbio sia sulla collocazione di questa figura nell'ambito della sicurezza sul lavoro sia sugli obblighi riferiti agli stessi.

Anche il Ministero del Lavoro ha modificato il proprio orientamento allineandosi ai dettami legislativi. Infatti, nella faq del 29 novembre 2010<sup>[4]</sup> ha affermato che «All'Impresa familiare si applicherà quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e

4) Per maggiori informazioni sul tema si veda nella sezione faq del focus Sicurezza del lavoro del sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).



*successive modifiche o integrazioni».*

Occorre precisare che, però, spetta comunque al titolare dell'impresa scegliere la forma giuridica più consona ai propri interessi economici nonché decidere il tipo di rapporto che intende instaurare con i suoi potenziali collaboratori, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado, giacché vige il principio costituzionale della libertà d'impresa e d'iniziativa economica (art. 41, Cost.).

Infatti, l'applicazione degli obblighi di cui all'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008, è crollato miseramente se i collaboratori familiari sono stati assunti dal titolare dell'impresa come lavoratori dipendenti, nel qual caso troveranno applicazione tutti gli istituti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e il titolare dell'impresa acquisirà nei loro confronti la veste di un vero e proprio datore di lavoro.

Ne conseguirà l'obbligo della valutazione dei rischi ex artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008, o dell'autocertificazione ex art. 29, D.Lgs. n. 81/2008, l'obbligo di ottemperare agli obblighi formativi (art. 37), informativi (art. 36), di sorveglianza sanitaria previa nomina del medico competente (art. 18), di nomina del RSPP esterno o interno ovvero, se l'azienda rientra nei limiti numerici di cui all'Allegato II al D.Lgs. n. 81/2008, la possibilità per il datore di lavoro di optare per lo svolgimento diretto dei compiti di RSPP, nomina degli addetti antincendio e primo soccorso, elezione RLS ecc.<sup>[5]</sup>.

Infine, ma questo è un elemento comune a tutte le imprese che occupano fino a dieci lavoratori, non deve essere elaborato il DVR ma una forma più semplice chiamata autocertificazione della valutazione dei rischi almeno fino all'emanazione del Decreto Interministeriale di cui all'art. 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012.

Comunque, anche l'autocertificazione non può esonerare il datore di lavoro dal predisporre una documentazione sulla valutazione effettuata, sia pure meno analitica<sup>[6]</sup>.

### I caratteri dell'impresa familiare

Non è un caso che il legislatore ogniqualvolta nella norma siano menzionati l'impresa

familiare o i componenti dell'impresa familiare li faccia seguire dall'art. 230-bis, c.c.

Questo disposto non è applicato a caso ma serve a specificare al meglio i caratteri di questo tipo di impresa al fine di contraddistingerli da altre forme giuridiche di tipo organizzativo.

Innanzitutto, l'art. 230-bis, c.c., ha riconosciuto, al familiare che presti la propria attività di lavoro in modo **continuativo** nella famiglia o nell'impresa familiare, il diritto a:

- il mantenimento secondo le condizioni patrimoniali della famiglia;
- la partecipazione agli utili dell'impresa e dei beni acquistati con essi;
- gli incrementi anche in ordine all'avvicinamento in proporzione alla qualità e alla quantità del lavoro prestato.

Agli stessi familiari, inoltre, è stato riservato il potere di concorrere alle decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi, gli indirizzi produttivi, la gestione straordinaria e la cessazione dell'impresa. Il legislatore ha introdotto, quindi, una figura nuova di impresa, che non trova la sua fonte in un rapporto contrattuale, ma discende direttamente dalla normativa e che alla stessa ha fatto riferimento per la disciplina di quello che è, sostanzialmente, un rapporto fondato sulla solidarietà familiare.

Per essere considerati collaboratori familiari dell'impresa, i familiari devono partecipare all'attività della stessa in modo «*continuativo e prevalente*».

I collaboratori familiari del titolare-imprenditore con i quali è possibile costruire un'impresa familiare sono:

- il coniuge;
- parenti entro il terzo grado del titolare dell'impresa ossia:
  - i discendenti in linea retta, cioè il figlio, il figlio del figlio e il pronipote. Ai figli di sangue sono equiparati i figli naturali, adottivi;
  - gli ascendenti in linea retta, cioè il genitore, il nonno e il bisavolo;
  - i collaterali, cioè il fratello o la sorella, il nipote (figlio di fratello o di sorella) e lo zio.
- *gli affini entro il secondo grado*, che sono i seguenti parenti del coniuge:

5) Si veda la nota 4.

6) Si veda la sentenza Cass., pen., sez. III, 15 giugno 2011, n. 23698.





- il figlio (solo del coniuge) e il figlio del figlio;
- il genitore e il nonno, il fratello e la sorella;
- il coniuge del figlio (genero o nuora);
- il coniuge del figlio del figlio, il coniuge del genitore quando non sia anch'egli genitore, il coniuge del fratello (cognato).

### Costituzione, volontà

Ai fini civilistici, vale a dire al fine di conseguire il riconoscimento dei diritti di cui all'art. 230-bis, la norma non ha dettato condizioni di forma particolari. Al riguardo, la Cassazione ha stabilito che la costituzione dell'impresa familiare non è automatica ma deve pur sempre sussistere una manifestazione di volontà, espressa o tacita, da parte dei familiari interessati.

Tuttavia, il collaboratore familiare è iscrivibile come tale anche nel caso di imprese artigiane che rivestano carattere societario e, in particolare, è possibile:

- nella **Snc**, l'iscrizione del collaboratore familiare del socio artigiano lavoratore;
- nella **Sas**, l'iscrizione del collaboratore familiare del socio accomandatario lavoratore. È opportuno ricordare che, ai fini dell'iscrizione della sas nell'Albo delle imprese artigiane è necessario che tutti i soci accomandatari prestino attività lavorativa, inoltre, non è consentita l'iscrizione negli elenchi previdenziali INPS dei soci se non come collaboratore familiare del socio accomandatario;
- nella **Srl** la figura del collaboratore familiare trova applicazione solo nel caso in cui la società stessa rivesta carattere unipersonale.

Tuttavia, non è corretto pensare che anche in questi casi sia possibile parlare di impresa familiare *ex art. 230-bis, c.c.*, in quanto l'impresa familiare rappresenta un istituto associativo del tutto peculiare avente carattere "residuale o suppletivo" giacché è precluso il ricorso a questa forma giuridica d'impresa qualora sia configurabile un diverso rapporto fra il titolare e i propri familiari, rispetto a quello tassativamente previsto dall'art. 230-bis, c.c., di impresa individuale (per esempio, rapporto di lavoro subordinato, collaborazione coordinata e continuativa, natura

societaria)<sup>[7]</sup>. Pertanto, deve essere posto un primo punto fermo, l'impresa può essere considerata familiare solo se è costituita come individuale nel Registro delle imprese istituito presso la CCIAA.

Tuttavia, occorre comprendere se è sufficiente iscriversi presso la Camera di commercio come impresa individuale e avere un collaboratore familiare per essere classificati come impresa familiare.

In realtà, non è sufficiente, altrimenti tutte le imprese individuali con uno o più collaboratori familiari al proprio seguito sarebbero per questo stesso qualificate come familiari godendo del regime ammorbido previsto dall'attuale D.Lgs. n. 81/2008 ma, soprattutto, non avrebbe alcun senso che il legislatore faccia seguire, quando si tratta dei collaboratori familiari, l'inciso «*ex art. 230-bis c.c.*».

Un'impresa, quindi, può essere definita inequivocabilmente familiare solo se, oltre a possedere i connotati delineati dall'art. 230-bis, cod. civ., sia considerata tale dal fisco e questo ha luogo solo attraverso un atto di natura ricognitiva.

L'art. 5, comma 4, D.P.R. n. 917/1986, ha previsto che questo atto (si vedano le due diverse formule riportate nella *tabella 1*) sia redatto per atto pubblico o per scrittura privata autenticata e deve essere anteriore al periodo d'imposta. L'atto è soggetto a registrazione a tassa fissa entro 20 giorni dalla stipula.

Nell'atto devono essere inseriti le generalità dei soggetti partecipanti e i vincoli di parentela. Le quote di reddito saranno stabilite, invece, di anno in anno in relazione al lavoro prestato.

I vantaggi fiscali dell'impresa familiare sono dovuti alla possibilità per l'imprenditore di imputare ai collaboratori familiari fino al 49% del reddito prodotto a seguito dell'attività d'impresa.

In realtà, anche dal punto di vista ispettivo un'evidenza documentale dell'esistenza dell'impresa familiare nei modi proposti è fortemente ricercata per meglio inquadrarne e delinearne gli obblighi.

7) Per un approfondimento dell'argomento si veda, di Cinzia De Stefanis, *Dichiarazione di impresa familiare, benefici fiscali con decorrenza dall'anno 2011*, sul sito [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it).


**Tabella 1**
**● Atto dichiarativo di impresa familiare**

(art. 230-bis, c.c., art. 5, comma 4, D.P.R. n. 917/1986)

**Formula 1**

Ai sensi dell'art. 9 della legge 2 dicembre 1975 n. 576, i sottoscritti dichiarano:

- 1) la ditta ..... residente in ..... Via ..... n. .... Iscritta al Registro delle Imprese di.....al n..... esercente attività di..... è costituita in impresa familiare ai sensi e per gli effetti dell'art. 230 bis c.c.
- 2) il titolare dell'impresa è il signor ..... nato il ..... a ..... e residente in..... Via.....n. ....
- 3) all'attività d'impresa collaborano in forma continuativa e prevalente con il titolare i seguenti familiari:
  - Signor..... nato il .....a..... e residente in ..... Via ..... n. ....
  - Signor ..... nato il .....a ..... e residente in..... Via ..... n. ....
  - Signor. .... nato il .....a ..... e residente in ..... Via ..... n. ....
- 4) Tra il titolare dell'impresa e i collaboratori non esiste rapporto di lavoro subordinato o di società costituita;
- 5) La partecipazione agli utili è così ripartita:
  - Titolare ..... 51%;
  - Collaboratore Signor..... 23%;
  - Collaboratore Signor..... 26%.
- 6) La dichiarazione dei redditi del titolare Signor ..... recherà l'indicazione delle quote di partecipazione agli utili spettanti ai suddetti familiari e l'attestazione che le quote stesse sono proporzionate alla quantità e alla qualità del lavoro effettivamente prestato nell'impresa, in modo continuativo e prevalente, nel periodo d'imposta. Ciascuno dei suddetti familiari attesterà, nella propria dichiarazione annuale, di aver prestato la sua attività nell'impresa in modo continuativo e prevalente.

Scritto, letto e confermato Data Firma

**Formula 2**

Il sottoscritto ..... nato a ..... il..... domiciliato in ..... via ..... n. .... Codice fiscale ..... titolare dell'attività di ..... in ..... via ..... n.....

**dichiara**

ai fini della legge 2/12/1975 n. 576 che la predetta impresa, con effetto dal giorno..... è costituita con i sotto indicati familiari, in forma di impresa familiare.

Familiari:

 ..... nato a ..... il ..... codice fiscale, grado parentela col titolare (figlio, fratello ecc.)  
 ..... nato a ..... il ..... codice fiscale, grado parentela col titolare  
 ..... nato a ..... il ..... codice fiscale, grado parentela col titolare  
 con riferimento al D.L. 19/12/1984 n. 853 conv. con legge 17/2/1985 n. 17 le quote di partecipazione agli utili potranno annualmente variare in proporzione alla quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato in modo continuativo e prevalente, con un minimo del 51% degli utili riservato al titolare.

A quanto oggi convenuto i sottoscritti attribuiscono validità fino al..... (oppure attribuiscono validità anche per gli anni successivi fino a nuovo atto di revoca)

Data

Firma del titolare e di tutti i collaboratori

**Nota Bene:** l'atto deve essere redatto in carta bollata, autenticato dal Notaio e registrato. È dovuta l'imposta di registro.



### La figura del titolare dell'impresa familiare

Tuttavia, se fino a ora si è cercato di inquadrare al meglio gli obblighi ai quali devono sottostare i componenti dell'impresa familiare ex art. 230-bis distinguendoli dagli altri collaboratori familiari, l'interrogativo posto spesso è come deve essere considerato il titolare dell'impresa familiare rispetto ai suoi collaboratori, se riveste il ruolo di datore di lavoro oppure no.

Se è vero che ai collaboratori familiari di impresa familiare ex art. 230-bis è applicato l'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008, il titolare dell'impresa familiare non può rivestire la funzione di datore di lavoro.

Un conferma deriva, oltre che dalle indicazioni normative, dallo stesso Ministero del Lavoro che nella faq del 29 novembre 2010 ha stabilito che «nel caso di impresa familiare il titolare della stessa non verrà ad assumere la veste di datore di lavoro e, pertanto, non soggiacerà a tutti gli obblighi previsti dal T.U. in materia». Allora occorre stabilire a quale normativa deve rispondere il titolare di impresa familiare, costituita nei termini di cui all'art. 230-bis e all'art. 5, comma 4, D.P.R. n. 917/1986, rispetto ai coadiuvanti familiari. In effetti, anche lui risponde ai dettami dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008<sup>[8]</sup>.

Occorre precisare che per il solo settore degli ambienti confinati e sospetti di inquinamento le imprese familiari, anche se costituite integralmente da collaboratori familiari (ossia parenti entro il 3° grado o affini entro il 2° grado), compreso il titolare qualora partecipi personalmente all'esecuzione dei lavori, non godono più della facoltà di sottoporsi a sorveglianza sanitaria e di seguire corsi di formazione ex art. 37, D.Lgs. n. 81/2008, ma del-

l'obbligo. Tanto è stato previsto dall'art. 2, comma 1, lettera b), D.P.R. n. 177/2011, che ha stabilito una «integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008».

### Sanzioni e lavoro nero

È opportuno sottolineare anche che la circolare del Ministero del Lavoro 12 novembre 2010, n. 38<sup>[9]</sup>, sull'applicazione della maxisanzione per lavoro cosiddetto "in nero" ha ribadito che, nel caso in cui, a seguito dell'accesso ispettivo in cantiere o in altro luogo di lavoro, il funzionario ispettivo dovesse riscontrare la presenza al lavoro di parenti del titolare senza che siano stati effettuati per gli stessi i relativi e diversi adempimenti formalizzati nei confronti della pubblica amministrazione, ossia:

- la comunicazione di cui all'art. 23, D.P.R. n. 1124/1965 (denuncia nominativa assicurati), entro il giorno antecedente l'immissione al lavoro degli stessi;
- apertura della relativa posizione previdenziale alla gestione separata INPS/INAIL; troverà applicazione, a carico del titolare, la maxisanzione per lavoro nero oltre all'obbligo di assumerli come dipendenti mediante contratto di lavoro a tempo indeterminato *full-time* o al massimo *part-time*.

La maxisanzione a partire dal 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore del "collegato lavoro") è diffidabile ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, con applicazione, nei confronti del titolare, della sanzione pecuniaria al minimo edittale di 1.500 euro più altri 37,50 euro per ogni giornata di occupazione irregolare sempre che entro i 45 giorni successivi dalla notifica del provvedimento ottemperi all'obbligo di assumerli ed effettui il pagamento.

In caso contrario, la violazione è trasformata

8) Questo è in linea con quanto affermato dal procuratore capo di Torino Raffaele Guariniello nell'ambito di una riunione tra ASL del Piemonte e Procura di Torino del 19 ottobre 2009 dal cui verbale reso pubblico risulta che «Lipotesi secondo la quale l'attività di "artigiano", che può comprendere aziende con diversi dipendenti (sino a 15), escluda gli obblighi di datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori subordinati, a favore del più limitato obbligo di applicazione del solo art. 21, è priva di fondamento. Nel suo ruolo di datore di lavoro, "l'artigiano" deve garantire tutte le misure di tutela previste dal D.Lgs. n. 81/2008 nei confronti dei propri lavoratori, mentre nel suo ruolo di artigiano che opera all'interno della propria attività, e quindi nei confronti di se stesso, deve applicare le disposizioni di cui all'art. 21». La Procura di Torino ha fissato un principio importantissimo in questa riunione che va al di là del caso specifico dell'impresa familiare ed è valido per tutte le tipologie di impresa; l'artigiano titolare d'impresa sia che abbia dipendenti salariati, atipici o collaboratori familiari qualora partecipi personalmente e col proprio lavoro all'attività lavorativa, deve nei confronti di se stesso e della legge applicare l'art. 21 che, è necessario ricordarlo, ha riguardato anche gli artigiani (comma 1, art. 21) quale è appunto il titolare d'impresa familiare.

9) Si veda la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 12 ottobre 2010, n. 38, sulla maxisanzione per lavoro nero a seguito dell'entrata in vigore del collegato lavoro.



in illecito amministrativo ex art. 14, legge n. 689/1981, e la sanzione pecuniaria è raddoppiata divenendo di 3.000 euro più altri 50 euro per ogni giornata di occupazione irregolare. Questa somma deve essere conteggiata per ogni collaboratore in nero.

Questi obblighi e conseguenze valgono anche per i soci di cooperative compresi gli altri tipi di società anche artigiana dato che gli adempimenti sono gli stessi (circolare del Ministero del Lavoro 12 novembre 2010, n. 38, e nota INAIL 25 agosto 2008).

Inoltre, nell'ipotesi appena descritta, con riferimento però al solo settore dell'edilizia, il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 33/2009<sup>10)</sup>, ha affermato che è stata configurata anche la violazione degli obblighi primari di sicurezza riferiti alla sorveglianza sanitaria e alla mancata formazione e informazione per cui il personale ispettivo «*dovrà adottare in aggiunta alla maxisanzione anche il provvedimento di prescrizione obbligatoria relativo a tali ipotesi contravvenzionali e verificarne, conseguentemente, l'ottemperanza*».

Le violazioni prescrizionali connesse al lavoro nero che devono essere adottate sono:

- l'art. 18, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro di fatto non abbia nominato il medico competente per l'effettuazione della relativa visita. La sanzione ha previsto l'«*arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro [Art. 55, comma 5, lett. d)]*»;
- l'art. 36, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 81/2008, per l'omessa informazione. La sanzione ha previsto l'«*arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)]*»;
- l'art. 37, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. n. 81/2008, per l'omessa formazione. La sanzione ha previsto l'«*arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro [Art. 55, comma 5, lett. c)]*».

### Il POS "ridotto"

Uno dei dubbi più frequenti è quale POS sia più rispondente alle peculiarità dell'impresa familiare "pura", cosiddetta in quanto costituita nel rispetto dei modi previsti dall'art. 5, comma 4, D.P.R. n. 917/1986, e composta

dai soli parenti e affini del titolare.

Occorre partire dalla normativa. A carico dei singoli componenti dell'impresa familiare sono applicati gli obblighi indicati nell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008, che devono utilizzare i dispositivi di protezione individuale adeguati ai rischi corsi e le attrezzature di lavoro conformi alle disposizioni di legge vigenti in materia di sicurezza sul lavoro nonché hanno l'obbligo di munirsi di apposita tessera di riconoscimento, ai sensi dell'art. 3, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008.

Ne è derivato, in questa ipotesi, che anche il piano operativo di sicurezza che l'impresa familiare nel suo insieme è tenuta comunque a redigere, non deve contenere pedissequamente tutti gli elementi indicati al punto 3.2.1, Allegato XV al D.Lgs. n. 81/2008, in quanto il POS deve essere adeguato alla natura specifica del cantiere e all'attività che in esso l'impresa deve eseguire e redatto secondo criteri «*di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione*» [art. 28, comma 2, lettera a), a sua volta richiamato dall'art. 17, comma 1, lettera a), al quale ha rinvio l'art. 89, comma 1, lettera h), D.Lgs. n. 81/2008].

Per cui i punti 1, 3, 4 e 5, lettera a), punto 3.2.1, Allegato XV al D.Lgs. n. 81/2008, non devono essere inseriti nel POS, né devono essere richiesti all'impresa familiare costituita dai soli collaboratori (parenti entro il 3° grado e affini entro il 2° grado), altrimenti sarebbero tramutati in un mero aggravio di costi, inutili e non dovuti (si veda il riquadro 1).

Di conseguenza, della lettera a), punto 3.2.1, riguardante i dati identificativi dell'impresa esecutrice, devono essere esclusi nella stesura del POS:

- il nominativo del datore di lavoro, giacché l'impresa familiare "pura" è costituita solo da lavoratori ex art. 21, D.Lgs. n. 81/2008, per cui il titolare della stessa non ha ricoperto la funzione di datore di lavoro nei termini del D.Lgs. n. 81/2008 ossia di soggetto «*titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore*»;
- i nominativi degli addetti al pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavora-

10) Si veda la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 10 novembre 2009, n. 33, sulla sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14, D.Lgs. n. 81/2008, operatività e limiti.





tori e, comunque, alla gestione delle emergenze in cantiere, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, aziendale o territoriale, in quanto i collaboratori familiari, non essendo equiparati ai lavoratori né essendo computati tra questi, non sono tenuti per legge a ricoprire questi incarichi;

- il nominativo del medico competente, questo elemento deve essere considerato facoltativo per i componenti/collaboratori familiari perché, vigendo per gli stessi l'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008, al comma 2, se ne attribuisce la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria il cui primo passo è costituito proprio dalla nomina del medico competente, salvo per gli ambienti confinati;
- il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), anch'esso non dovuto per l'impresa familiare esclusivamente costituita da soli collaboratori familiari in quanto per la nomina del responsabile (svolgimento diretto ex art. 34, D.Lgs. n. 81/2008, interno o esterno ex art. 32, D.Lgs. n. 81/2008) è necessario che siano presenti alcuni lavoratori e tali non sono i collaboratori familiari ex art. 230-bis.

Invece, i restanti punti 2, 6 e 7, punto 3.2.1, lettera a), Allegato XV al D.Lgs. n. 81/2008, devono essere inseriti, compresi i nominativi degli ulteriori lavoratori autonomi con le relative attività lavorative eventualmente chiamati in sub-appalto in quello specifico cantiere. Pertanto, è incontrovertibile che, ai sensi dell'art. 96, comma 1, lettera g), D.Lgs. n. 81/2008, «1. I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, **anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare** o con meno di dieci addetti redigono il piano operativo di sicurezza di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h)», ma lo stesso deve essere plasmato e "cucito" sulla base dei reali obblighi che ricadono sui componenti della stessa impresa in virtù della loro classificazione.

Se, invece, l'impresa familiare ha dei dipendenti oltre ai collaboratori familiari, il POS non sarà più "ridotto" ma conterrà tutti gli elementi minimi previsti dal punto 3.2.1, Allegato XV al D.Lgs. n. 81/2008.

Pertanto, l'impresa familiare, essendo a tutti gli effetti una forma giuridica d'impresa, sebbene residuale, è assorbente rispetto alle figure dei singoli componenti della stessa equipa-

rati ai lavoratori autonomi, per cui la presenza di questa impresa in cantiere deve essere conteggiata insieme alle altre ai fini della nomina del coordinatore per la sicurezza ricorrendone le condizioni di cui all'art. 90, commi 3, 4 e 5, D.Lgs. n. 81/2008.

Pertanto, l'impresa familiare, qualora debba operare come impresa esecutrice in un cantiere temporaneo o mobile, deve rispettare le disposizioni di cui al Titolo IV, D.Lgs. n. 81/2008, e, più precisamente, in aggiunta alla redazione del POS, la stessa è destinataria, ai sensi dell'art. 101, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, del piano di sicurezza e di coordinamento (PSC) ed è tenuta a trasmettere il proprio POS, ai sensi dell'art. 101, comma 3, all'impresa affidataria la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio, lo trasmette al coordinatore per l'esecuzione ed è tenuta a ottemperare agli obblighi sulla predisposizione in cantiere delle misure di sicurezza di cui all'art. 96 contenute nelle altre lettere a), b), c), d), e) e f), e ad attuare, in base all'art. 100, comma 3, quanto previsto sia nel PSC che nello stesso POS al pari di ogni altro lavoratore autonomo o impresa esecutrice.

### Impresa familiare con lavoratori dipendenti

Se il titolare dell'impresa familiare ha personale dipendente non iscritto né inquadrabile come collaboratore familiare acquisisce nei suoi confronti tutti gli obblighi di un normale datore di lavoro in quanto non è presente alcuna diversa indicazione né deroga all'interno del D.Lgs. n. 81/2008.

Pertanto, lo stesso è tenuto ad adempiere tutti gli obblighi di informazione, di formazione, compresa la frequenza di corsi formativi specifici qualora richiesti dalla peculiarità della mansione svolta dal/i propri lavoratore/i, nominare gli addetti antincendio, di primo soccorso, autocertificare la valutazione dei rischi ex art. 29, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008, o a elaborare il documento di valutazione dei rischi ex art. 17, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008, far eleggere o designare il RLS ecc. Se poi all'interno dell'impresa sono presenti, in aggiunta, anche collaboratori familiari iscritti alla gestione separata INPS e, quindi, non assunti con contratto di lavoro dipendente agli stessi



saranno applicati i precetti dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008.

Se, invece, questi coadiuvanti-familiari hanno sottoscritto un contratto di lavoro subordinato col titolare dell'impresa familiare devono essere inquadrati a tutti gli effetti tra i dipendenti, e a questi devono essere applicati, al pari degli altri lavoratori, tutte le tutele e i rispettivi obblighi, come confermato dallo stesso Ministero del Lavoro con circolare n. 30/1998, la quale ha stabilito che «*Il vincolo di subordinazione tra familiari esiste sicuramente nell'ipotesi di formale assunzione con contratto del familiare*».

### Impresa artigiana con collaboratori familiari

Sono stati definiti gli obblighi propri dell'impresa costituita sotto forma di impresa familiare, sia pura che composta anche da dipendenti, tuttavia è necessario stabilire quali sono gli obblighi propri di un'impresa individuale o altra forma d'impresa artigiana con

collaboratori familiari. Occorre verificare se anche questi devono essere classificati come lavoratori *ex art. 21, D.Lgs. n. 81/2008*, o equiparati ai dipendenti.

È opportuno sottolineare che i collaboratori di un'impresa non familiare costituitasi fuori dell'alveo dell'art. 230-*bis*, c.c., e art. 5, comma 4, TUIR (quindi, senza atto scritto dinanzi al notaio), non possono godere dell'applicazione della disciplina dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2008, ma devono sottostare alle stesse regole previste per tutti gli altri lavoratori e questo è possibile riscontrarlo nell'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, che non ha escluso dal computo dei lavoratori unicamente i «*componenti di impresa familiare ex art. 230-bis, cod. civ.*» non già i collaboratori familiari appartenenti ad altre forme di impresa. In definitiva, l'aver specificato che deve trattarsi di impresa familiare *ex art. 230-bis*, c.c., ha escluso che si possa parlare di impresa familiare al di fuori del regime previsto da quest'ultimo articolo e dagli altri connessi allo stesso. ●

## PROFESSIONI TECNICHE

NOVITÀ



### GUIDA PRATICA URBANISTICA

Guida pratica alla pianificazione urbanistica, alla normativa edilizia e al governo del territorio

a cura di V. Italia

Con la Guida Pratica Urbanistica si è voluta racchiudere l'intera evoluzione della disciplina urbanistica. L'opera, infatti, si sviluppa analizzando singolarmente i vari piani urbanistici, trattando per ognuno di essi gli aspetti del contenuto, dei rapporti con altri piani, delle procedure, dell'efficacia e cercando di affrontare e risolvere i molteplici problemi interpretativi che si sono venuti a creare con una metodologia giuridica che unisca gli aspetti tradizionali della materia con i nuovi criteri di interpretazione. Tutto ciò mantenendo il taglio tecnico, efficace e concreto che da sempre caratterizza la famosa collana delle Guide Pratiche.

Il volume persegue il fine di porsi come strumento chiarificatore, sempre più pratico, per tutti i professionisti dell'area tecnica, le imprese di costruzioni, i consulenti legali e la P.A. che ogni giorno si occupano del vasto mondo dell'urbanistica.

Pagg. 432 – € 49,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo

[www.librerie.isole24ore.com](http://www.librerie.isole24ore.com)

GRUPPO 24 ORE