



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 20 maggio 2025

APPROFONDIMENTI

Anche il convivente more uxorio rientra nel novero dei familiari che prestano in modo continuativo attività di lavoro nell'impresa familiare

di **Giulia Ponzo**

NEWS DEL GIORNO

Visite mediche di controllo: nuove funzionalità

di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO

Irpef: la circolare dell'Agenzia delle entrate illustra le novità

di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO

Metasalute: flexible benefit 2025 destinabile al Fondo

di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO

L'intento ritorsivo del gmo può essere provato anche per presunzioni

di **Redazione**

APPROFONDIMENTI

Anche il convivente more uxorio rientra nel novero dei familiari che prestano in modo continuativo attività di lavoro nell'impresa familiare

di **Giulia Ponzo**

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 11661 del 4 maggio 2025, resa a Sezioni Unite, ha recepito e quindi attuato quanto previsto dalla Corte Costituzionale circa l'incostituzionalità dell'articolo 230-*bis*, cod. civ., sull'applicazione della disciplina dell'impresa familiare anche al convivente di fatto.

La pronuncia origina dall'impugnazione di una sentenza emessa dai giudici di merito, che, confermando quanto statuito dal Tribunale all'esito del giudizio di primo grado, aveva rigettato la domanda avanzata dalla ricorrente, nei confronti dei figli-eredi del suo convivente di fatto, di liquidazione della quota lei spettante quale partecipe all'impresa di famiglia. A parere dei giudici di merito la nozione di "impresa familiare", di cui all'articolo 230-*bis*, cod. civ., presupporrebbe un rapporto di coniugio, di parentela o comunque di affinità, sicché, non rientrandovi il rapporto di mera convivenza, il convivente di fatto non potrebbe essere annoverato nella nozione di "*familiare*" prevista dal comma terzo dell'articolo 230-*bis*, cod. civ..

Tale pronuncia veniva impugnata dalla ricorrente – convivente di fatto – innanzi alla Corte di Cassazione, che, con l'ordinanza interlocutoria n. 2121/2023, trasmetteva il ricorso al Primo presidente, che, a sua volta, lo assegnava alla Sezioni Unite, stante la particolare importanza della questione affrontata.

E, infatti, l'articolo 230-*bis*, cod. civ., è una norma eccezionale e, come tale, non suscettibile di interpretazione analogia, sicché il presupposto imprescindibile per l'applicazione delle norme in materia di impresa familiare è l'esistenza della famiglia legittima; **tuttavia, i giudici di legittimità hanno correttamente rilevato come il contesto sociale sul punto sia mutato, essendo ad oggi ampiamente diffusa la convivenza di fatto che, certamente non esisteva, se non marginalmente, nel periodo in cui l'Assemblea costituente approvava la norma oggetto di censure.**

È vero che ancora oggi sussistono differenze tra la famiglia di fatto e quella fondata sul matrimonio, differenze giustificate dal carattere di "*stabilità certezza, reciprocità e corresponsività dei diritti*", tuttavia in ipotesi particolari, come appunto quella in esame, si riscontrano caratteristiche comuni ai due istituti tali da richiedere l'applicazione della medesima disciplina, ciò seguendo un controllo di "ragionevolezza" per situazioni specifiche e particolari. Nella fattispecie in commento i giudici costituzionali evidenziano come i diritti fondamentali tutelati siano il diritto al lavoro, ex articoli 4 e 35, Costituzione, e alla giusta retribuzione, ex

articolo 36, Costituzione, e che nell'impresa familiare il Legislatore mira a tutelare il lavoro prestato appunto dal "*familiare*", che si pone in una situazione intermedia tra quello subordinato e quello prestato gratuitamente. Posto, quindi, che anche il convivente di fatto non è assoggettato al potere direttivo dell'imprenditore, non considerarlo al pari del "*familiare*" significherebbe annoverarlo quale prestatore di lavoro gratuito, conclusione che si paleserebbe errata, poiché, nei fatti, **il convivente *more uxorio* presta attività lavorativa nell'impresa familiare in modo analogo a quella prestata da un familiare legato da un rapporto di coniugio, o comunque parentela, con l'imprenditore.**

Ed è proprio alla luce del mutato contesto sociale che **la Corte Costituzionale – a seguito dell'ordinanza interlocutoria della Corte di Cassazione n. 1900/2024 – ha ritenuto l'articolo 230-bis, comma 3, cod. civ., incostituzionale nella parte in cui non prevede come "*familiare*" anche il convivente di fatto e come "*impresa familiare*" quella in cui collabora anche il convivente *more uxorio*.**

A seguito della predetta pronuncia, promosso il ricorso in riassunzione da parte della convivente di fatto, che si era vista respingere le proprie domande nei precedenti gradi di giudizio, la Corte di Cassazione, con l'ordinanza in commento, ha cassato la pronuncia affinché i giudici di merito indaghino circa l'effettività e la continuità dell'apporto lavorativo prestato dalla convivente presso l'impresa familiare, in una lettura costituzionalmente orientata dell'articolo 230-bis, cod. civ., oltre che dell'articolo 230-ter, cod. civ., che già espressamente riconosce il diritto del convivente di fatto alla partecipazione agli utili dell'impresa familiare.

Convegno di aggiornamento

Speciale Professione
Work Life Balance: strategie di attuazione e
limiti giuridici

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Visite mediche di controllo: nuove funzionalitàdi **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 1505 del 15 maggio 2025](#), ha illustrato 2 nuove funzionalità che ampliano le modalità con cui i datori di lavoro pubblici e privati possono richiedere verifiche per i lavoratori assenti per malattia tramite il servizio “[Richiesta Visite Mediche di Controllo \(VMC\) – lavoratori privati e pubblici/Polo unico](#)”:

- “Richieste da attestati di malattia”, che consente di inviare richieste di visite mediche di controllo direttamente selezionando gli attestati di malattia dei lavoratori;
- “Verifica richieste da attestati di malattia”, che permette di monitorare lo stato delle richieste inviate.

Il nuovo processo di richiesta VMC consente ai datori di lavoro o ai loro delegati di:

- accedere alla funzionalità “Richieste da attestati di malattia”;
- selezionare il datore di lavoro e la posizione richiedente;
- trasmettere la dichiarazione di intenti;
- selezionare uno o più attestati di malattia per i quali richiedere la visita;
- confermare le informazioni sul datore di lavoro e sul diritto all'indennità di malattia;
- inserire i dati specifici della visita (data, fascia oraria, ecc.);
- visualizzare e confermare le richieste prima della trasmissione.

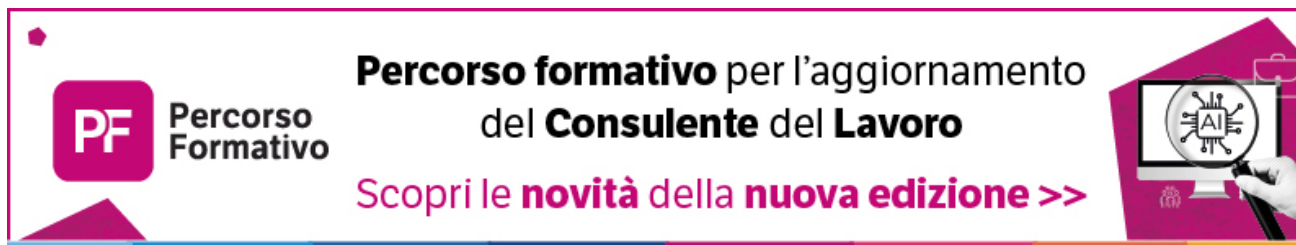
Attraverso la funzionalità “Verifica richieste da attestati di malattia” è possibile monitorare lo stato di tutte le richieste inviate, visualizzando i protocolli di acquisizione e verificando l'esito dell'elaborazione per ciascuna visita richiesta.

Seminario di specializzazione**Agevolazioni e esoneri contributivi
2025 per il rapporto di lavoro****Scopri di più**

NEWS DEL GIORNO

Irpef: la circolare dell'Agenzia delle entrate illustra le novitàdi **Redazione**

L'Agenzia delle entrate, con [circolare n. 4/E del 16 maggio 2025](#), ha fornito istruzioni operative per garantire l'uniformità di azione sulle novità fiscali contenute nella L. 207/2024, relative all'Irpef e alla tassazione dei redditi di lavoro dipendente. Il documento di prassi illustra anche le modifiche introdotte dal D.Lgs. 192/2024, che ne ha revisionato la disciplina.



NEWS DEL GIORNO

Metasalute: flexible benefit 2025 destinabile al Fondo

di Redazione

Metasalute, con [circolare n. 1 del 12 maggio 2025](#), ha comunicato che, anche per l'anno 2025, i lavoratori dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti e del settore orafo e argentiero iscritti potranno scegliere di destinare al Fondo l'importo di 200 euro previsto dal *flexible benefit*, attivando così un piano sanitario aggiuntivo fruibile dal 1° giugno 2025 al 31 maggio 2026 dal lavoratore caponucleo e dai familiari a carico iscritti al Fondo.

Seminario di specializzazione**Costo del lavoro e budget del personale****Scopri di più**

NEWS DEL GIORNO

L'intento ritorsivo del gmo può essere provato anche per presunzionidi **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 9 marzo 2025, n. 6221, ha stabilito che, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli, non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'articolo 5, L. 604/1966, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso; l'onere ricade sul lavoratore in base alla regola generale di cui all'articolo 2697, cod. civ., ma esso può essere assolto anche mediante presunzioni; in particolare, ben può il giudice di merito valorizzare, a tal fine, tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo di recesso, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso.



Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >

