

## **IL COGNIGUE SEPARATO NON PERDE IL LAVORO NELL'IMPRESA FAMILIARE**

*Gentile avvocato,*

*da anni ormai collaboro con mio marito nella sua ditta individuale artigiana svolgendo moltissime mansioni tra le quali quelle di segretaria e di contabile. Ovviamente, durante le due gravidanze, mi sono assentata per qualche breve periodo per poter allattare, ma poi sono sempre tornata al mio posto, anche perché, soprattutto all'inizio, ero l'unico aiuto sul quale mio marito potesse contare.*

*Da due anni ormai il nostro rapporto matrimoniale si è incrinato al punto da determinarci, di comune accordo, alla richiesta di separazione consensuale, formalizzata circa tre mesi fa. In questi giorni però, mio marito mi ha informata del fatto che non desidera più la mia presenza in ufficio e vorrebbe che io me ne andassi. Secondo la sua opinione, visto che la ditta è sua, io non posso oppormi e non avrei nessun diritto dato che, fra l'altro, non esiste nessun accordo scritto. E' possibile che abbia ragione ?*

E. C., Bergamo

Cara E.,

la Sua lettera, da un lato (dovranno consentirmelo i signori uomini), mi dimostra ancora una volta la superiorità di un certo tipo di DONNA che, per amore (per cos'altro?), si occupa della casa, genera dei figli, decide di allattarli e di continuare comunque a lavorare per il coniuge, per consentirgli di poter crescere, anche professionalmente, senza nemmeno pretendere un inquadramento lavorativo legalizzato. Dall'altro lato, mi irrita il dover

ammettere che vi siano ancora individui che ritengono legittimamente gratuite le prestazioni di familiari, soprattutto delle mogli, all'interno dell'impresa familiare dagli stessi gestita. Sul punto specifico devo però rassicurare la nostra lettrice perché *"Il diritto è fermo e pur lentamente si muove"*.

Invero la Sua posizione di coniuge che ha sempre collaborato nell'impresa del marito, anche in assenza di un contratto di lavoro scritto è oggi tutelata dal legislatore, anche nel caso in cui fra le parti sia intervenuta separazione personale. La Legge 19 maggio 1975 n. 151 (riforma del diritto di famiglia) ha infatti introdotto nel Codice Civile **l'art. 230 bis** intitolato "Dell'impresa familiare", il quale stabilisce che 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 qualità e quantità del lavoro prestato. In caso di cessione dell'azienda il familiare deve essere preferito ad altri acquirenti a parità di condizioni ed è infine prevista la corresponsione di una somma a titolo di liquidazione al termine del rapporto di collaborazione.

La costituzione dell'impresa familiare non richiede l'esistenza di un atto scritto nel quale venga manifestata una volontà negoziale delle parti in tal senso, ma basta un comportamento concludente cioè la dimostrazione di aver prestato la propria attività lavorativa continuativa all'interno dell'impresa con modalità tali che si possa presumere l'accettazione da parte dell'imprenditore (nel caso specifico Suo marito). L'art. 230 bis del Codice Civile è applicabile in via residuale, come emerge dall'incipit della norma, e non trova quindi applicazione quando tra il titolare dell'impresa ed il collaboratore esista già un

rapporto di subordinazione, societario o un'associazione in partecipazione.

Da quanto precede risulta quindi chiaramente come alla Sua situazione sia applicabile la normativa codicistica in materia di impresa familiare e ciò, sia per quanto attiene all'inesistenza di alcun rapporto contrattuale lavorativo in essere con Suo marito quale dipendente o collaboratrice qualificata, sia per la caratteristica continuativa del Suo rapporto di collaborazione all'interno dell'impresa. La giurisprudenza di legittimità ha poi escluso che la separazione personale possa essere di per sé causa del venir meno dell'impresa familiare, quando non venga con ciò meno l'apporto continuativo dell'attività.

Se dunque è vero, come sopra sostenuto, che Lei ha continuato ad adempiere alla Sua attività di collaborazione all'interno dell'impresa anche dopo la separazione personale, Suo marito non potrà costringerla ad allontanarsi dalla stessa. Al contrario, se lo riterrà, Lei potrà ottenere la tutela di tutti quei diritti sopra illustrati, anche di natura patrimoniale, che il referente normativo dell'art. 230 bis del C.C. Le garantisce.