

ATTUALITÀ

Il diritto di prelazione nell'impresa familiare

Tra cessazione del lavoro e liquidazione della quota

13 Maggio 2026

Simona Siciliani, Portolano Cavallo

Alice Aloia, Portolano Cavallo



Simona Siciliani, Portolano Cavallo

Alice Aloia, Portolano Cavallo

Con l'ordinanza del 22 dicembre 2025, n. 33596, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi su una questione di significativo rilievo applicativo: la determinazione del limite temporale entro il quale perdura il diritto di prelazione attribuito al familiare partecipante dall'art. 230-bis, quinto comma, c.c. La pronuncia si concentra su due profili principali, segnatamente il discrimen tra sospensione e cessazione definitiva della prestazione lavorativa, da un lato, e quello tra cessazione e successiva liquidazione della quota di partecipazione, dall'altro. Ne scaturisce un principio di diritto di immediata rilevanza per gli operatori del settore, sempre più frequentemente chiamati a confrontarsi con operazioni di trasformazione, conferimento e successione dell'impresa familiare sul mercato.

1. Il quadro normativo di riferimento

L'articolo 230-bis c.c. detta lo statuto minimo dei diritti del familiare che collabora nell'ambito dell'impresa familiare. L'istituto, introdotto dall'art. 89 della L. 19 maggio 1975, n. 151 è una norma di intersezione, al confine tra il diritto di famiglia e il diritto dell'impresa, rappresentando l'epilogo dell'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale della comunione tacita familiare, antico istituto di estrazione agricola già compiutamente disciplinato dal previgente art. 2140 c.c.

La funzione di tale istituto normativo è quella di apprestare uno standard di tutela minima ai rapporti di lavoro che si svolgono nei contesti delle aggregazioni familiari. Tali rapporti, in passato, erano fortemente improntati – e talvolta ancora oggi risultano caratterizzati – da una causa *affectionis vel benevolentiae* e, come tali, ritenuti talora inadeguati a fondare pretese patrimoniali giudizialmente azionabili ovvero a ingenerare obbligazioni certe nei confronti del familiare imprenditore.

Ai sensi di tale disciplina, al familiare che presta in modo continuativo la propria attività di lavoro nel contesto dell'impresa familiare è riconosciuto il diritto al mantenimento, coerentemente con la condizione patrimoniale della famiglia, nonché il diritto di partecipazione agli utili dell'impresa e ai beni acquistati con essi, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Sul piano patrimoniale, la norma attribuisce pertanto ai collaboratori taluni diritti di credito verso il familiare imprenditore, nonché il diritto di partecipazione ad alcune delle prerogative dell'impresa. Nel novero dei diritti testé menzionati assume rilevanza particolare il diritto di prelazione disciplinato dal quinto comma dell'art. 230-bis c.c., ai sensi del quale, in caso di divisione ereditaria o di trasferimen-

to dell'azienda, i collaboratori hanno diritto di prelazione sull'azienda, con applicazione, nei limiti della compatibilità, dell'art. 732 c.c. in materia di prelazione dei coeredi.

La prelazione, così configurata, attribuisce al familiare partecipe il diritto di essere preferito al terzo acquirente nell'acquisto dell'azienda, diritto che permane fino al momento della liquidazione della propria quota.

Tale diritto opera indipendentemente dalla presenza di un sistema legale di pubblicità dell'impresa familiare. Per l'effetto, anche in difetto di pubblicità la portata applicativa della prelazione non è esclusa, essendo esercitabile.

Il legislatore ha inteso accordare prevalenza alla tutela del lavoro prestato in ambito familiare rispetto al principio di libera circolazione dei beni. Ne consegue che, una volta accertata la sussistenza della partecipazione all'impresa familiare, è sufficiente il perfezionamento di un atto traslativo dell'azienda affinché sorga in capo al partecipe il diritto di esercitare la prelazione¹.

Il terzo presupposto – sul quale si incentra la pronuncia in commento – attiene alla prestazione dell'attività lavorativa. Quest'ultima deve essere resa in via continuativa, vale a dire con i caratteri della costanza e della regolarità, ancorché non necessariamente a tempo pieno né in via esclusiva o prevalente. Il requisito della continuità non postula la presenza ininterrotta del collaboratore in azienda, essendo necessaria e sufficiente la regolarità dell'apporto lavorativo².

2. Il caso: conferimento dell'azienda familiare in società e rivendicazione del diritto di prelazione

La ricorrente, premesso di aver collaborato con l'impresa familiare paterna, aveva chiesto in via principale l'accertamento del proprio diritto di prelazione ai sensi dell'art. 230-bis, quinto comma, c.c., esercitabile mediante pagamento del corrispettivo indicato nell'atto di conferimento nella società, con conseguente trasferimento della proprietà dell'impresa a fronte del pagamento di quel corrispettivo. In via subordinata, aveva domandato l'accertamento della simulazione dell'operazione di costituzione

¹ Cfr. Cass. Civ. Sent. del 21 aprile 2017, n. 10147.

² Di recente su questo tema v. Cass. Civ. Ordinanza del 18 gennaio 2024 n. 1900.

della nuova società, sotto il profilo del conferimento dell'azienda familiare.

In subordine, aveva chiesto al giudice del lavoro di accertare il suo diritto alla liquidazione della quota di partecipazione ai sensi dell'art. 230-bis, quarto comma, c.c., con condanna della società neocostituita e del padre al relativo pagamento.

Il nodo fattuale della vicenda è il seguente: la collaboratrice aveva interrotto la propria attività nell'azienda di famiglia alla fine del 2008, mentre il conferimento dell'azienda nella società a responsabilità limitata era avvenuto il 27 aprile 2010. Occorreva dunque stabilire se, a quella data, la ricorrente fosse ancora titolare del diritto di prelazione. La questione di diritto sostanziale sottesa alla fattispecie può essere così formulata: la cessazione della prestazione lavorativa determina immediatamente l'estinzione del diritto di prelazione, oppure quest'ultimo sopravvive fino alla materiale liquidazione della quota?

Il Tribunale aveva ritenuto che all'epoca del conferimento la ricorrente fosse ancora titolare del diritto di prelazione, poiché la cessazione della collaborazione era qualificabile come mera sospensione del rapporto. Di conseguenza, aveva disposto il trasferimento dell'azienda a favore della ricorrente al prezzo nominale attribuito al compendio nell'atto di costituzione della società.

La Corte d'Appello di Perugia aveva però rivisitato la decisione, osservando che il quarto comma dell'art. 230-bis c.c. prevede che *"il diritto di partecipazione possa essere liquidato in danaro alla cessazione per qualsiasi causa della prestazione del lavoro, oltre che nei casi di alienazione"*. Secondo la Corte di gravame la partecipazione, con tutti i diritti e i doveri a essa connessi, era pertanto da ritenersi collegata alla prestazione del lavoro. Cessata la collaborazione, il partecipante all'impresa familiare sarebbe legittimato soltanto ad azionare il diritto alla liquidazione della quota, non avendo più titolo per la prelazione.

3. Il principio di diritto: cessazione definitiva vs. liquidazione della quota

Con il primo motivo di ricorso, la ricorrente aveva dedotto la violazione e falsa applicazione dell'art. 230-bis c.c., sostenendo che solo la liquidazione della quota avrebbe sciolto ogni vincolo con l'impresa medesima e che, pertanto, il diritto di prelazione avrebbe dovuto ritenersi ancora sussistente al momento del conferimento del 2010.

La Corte di Cassazione ha rigettato tale richiesta, pur rimodulando l'impostazione argomentativa della Corte d'Appello per precisare il corretto inquadramento giuridico della fattispecie.

La Corte ha quindi richiamato un precedente del 2016, ove si era già affermato che il diritto di prelazione e riscatto di cui all'art. 230-bis, quinto comma, c.c. – per effetto del rinvio all'art. 732 c.c. – perdura fino al momento della liquidazione della quota. Tale momento coincide con il consolidarsi, alla cessazione del rapporto con l'impresa familiare, del diritto di credito del partecipe a percepire la propria quota di utili e di incrementi patrimoniali. Resta invece irrilevante la data del passaggio in giudicato della sentenza che su quel diritto abbia statuito, atteso che gli effetti di quest'ultima retroagiscono alla data dello scioglimento del rapporto³.

La pronuncia in commento ha tuttavia chiarito che tale formulazione non può condurre a ritenere che la liquidazione della quota determini l'estinzione del diritto di prelazione. La Corte precisa che *“la mera sospensione della prestazione non è di per sé incompatibile con la partecipazione all'impresa familiare”* e che *“solo con la cessazione definitiva della partecipazione all'impresa familiare”* matura il diritto alla liquidazione della quota e cessa anche alla stessa data il diritto di prelazione.

La distinzione è decisiva e si articola su tre piani. In primo luogo, vi è la sospensione temporanea della prestazione lavorativa, che non recide il legame del familiare con l'impresa e non fa venir meno il diritto di prelazione. In secondo luogo, vi è la cessazione definitiva, che coincide con il consolidarsi del diritto di credito alla liquidazione e, contestualmente, con l'estinzione della prelazione. In terzo luogo, vi è la liquidazione pecuniaria in senso stretto, atto successivo e distinto, che può sopravvenire anche al decorrere di un termine non necessariamente contenuto nel tempo – eventualmente all'esito di un giudizio – e che è del tutto irrilevante ai fini della determinazione del momento estintivo del diritto di prelazione.

La Corte ha quindi ribadito che la partecipazione del collaboratore familiare *“altro non è che il diritto ad una quota di utili, beni, incrementi (ivi compreso l'avviamento) maturati in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato”*. Ai fini dell'individuazione del termine finale del diritto al riscatto, pertanto,

³ Cfr. Cass. Civ. Sent. del 6 settembre 2016, n. 17639.

non rileva il momento (successivo) della materiale e concreta liquidazione della quota di partecipazione, costituente un diritto di credito la cui liquidazione potrebbe seguire a lunga distanza dalla data della maturazione del diritto che si verifica, invece, con la cessazione della collaborazione.

4. La ratio legis e il fondamento soggettivo del diritto di prelazione

A sostegno di questa ricostruzione, la Suprema Corte ha sviluppato due argomentazioni convergenti: uno di ordine teleologico-sistematico, e uno di ordine strettamente letterale e soggettivo.

Quanto alla ratio legis, la Corte ha osservato come risulterebbe contraddittorio, nonché incompatibile con la logica conservativa e produttivistica dell'azienda che ispira l'istituto stesso della prelazione familiare, ancorare l'estinzione del diritto di prelazione al momento della liquidazione del diritto di credito, evento che può verificarsi a distanza anche considerevole dalla cessazione del rapporto, eventualmente all'esito di una controversia giudiziale. Tale soluzione risulterebbe meno coerente rispetto all'individuazione del momento anteriore in cui il familiare cessa, per qualsiasi causa, di prestare la propria attività lavorativa nell'impresa.

Il quinto comma dell'art. 230-bis c.c. è volto a temperare la libertà di disposizione del titolare dell'impresa con l'esigenza di garantire ai familiari collaboratori, in alternativa alla liquidazione della quota, la possibilità di proseguire l'esercizio dell'impresa in ambito familiare. Se questa è la funzione della norma, risulta logicamente inconsistente ritenere che il familiare che ha già definitivamente cessato di collaborare – e che dunque non ha più interesse alla continuità familiare dell'impresa – possa ancora vantare un diritto di prelazione per la sola ragione che la sua quota non è stata ancora materialmente liquidata.

Sul piano soggettivo, il dato letterale è univoco. La legge attribuisce il diritto di prelazione ai familiari che prestano in modo continuativo la propria attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare. La Corte ne trae la conseguenza che il diritto di prelazione può essere attribuito *“solo se persista il fatto concreto relativo alla prestazione di un'attività di lavoro continuativa, che viene meno ovviamente soltanto con la cessazione definitiva della medesima condizione di fatto”*, senza che assuma rilevanza la mera sospensione o l'eventuale futura liquidazione del diritto di credito.

È dunque il collegamento funzionale tra titolarità del diritto e attualità della prestazione lavorativa a governare l'intera disciplina. Il diritto di prelazione non è attribuito al familiare in quanto tale, né in quanto creditore della quota non ancora liquidata, bensì in quanto soggetto che attualmente partecipa all'impresa con il proprio lavoro. In altri termini, il diritto di riscatto ex art. 230-bis c.c. è attribuito ai familiari che sono partecipi all'impresa con il loro lavoro, i quali saranno poi tenuti ad esercitarlo nei termini e nei modi stabiliti dall'art. 732 c.c. richiamato dalla medesima norma.

5. Il principio di diritto enunciato e le sue implicazioni operative

La Cassazione cristallizza un principio di diritto ormai consolidato: *"In tema di lavoro nell'impresa familiare, ai fini dell'individuazione del limite temporale del perdurare del diritto di prelazione sull'azienda, che l'art. 230-bis, quinto comma, c.c. riconosce ai partecipi che, ai sensi del primo comma, prestano la propria attività di lavoro in via continuativa nella famiglia o nell'impresa familiare, si deve avere riguardo al momento della cessazione definitiva dell'attività di lavoro e non tanto dell'eventuale successiva liquidazione della quota di partecipazione, che costituisce soltanto un diritto di credito del partecipe"*.

La qualificazione della fattispecie come "sospensione" o come "cessazione definitiva" è rimessa quindi all'accertamento fattuale del giudice di merito, insindacabile in sede di legittimità. La cessazione può realizzarsi, nonostante il perdurare della qualità di familiare, in virtù della manifestazione di volontà di recesso del collaboratore, desumibile anche da fatti concludenti. Le modalità e i contenuti delle comunicazioni intercorse tra le parti assumono pertanto importanza centrale: una lettera che annunci una "sospensione per motivi di salute" non equivale necessariamente a un atto di recesso definitivo, ma se i fatti successivi ne rivelano la definitività, il giudice di merito è libero di qualificarla come cessazione.

Per chi è al vertice dell'impresa familiare e pianifica un'operazione di alienazione o conferimento, la pronuncia chiarisce che occorre verificare, al momento del trasferimento, chi sia effettivamente "partecipe" all'impresa mediante prestazione della propria attività su base continuativa. I familiari che abbiano definitivamente cessato la collaborazione – ancorché non abbiano ancora ottenuto la liquidazione della quota – non sarebbero più titolari del diritto di prelazione: nei loro confronti, pertanto, non occorre effettuare la denuntiatio prevista dall'art. 732 c.c. Permane tuttavia in capo ad essi il diritto di credito alla liquidazione della quota, che sorge e si consolida al momento della cessazione e che deve

essere soddisfatto separatamente dall'operazione traslativa⁴.

6. Il contesto evolutivo: l'art. 230-bis c.c. alla luce della sentenza costituzionale n. 148/2024

La pronuncia in commento non affronta – né avrebbe potuto, dato il suo oggetto – il tema dell'ampliamento soggettivo dell'impresa familiare conseguente alla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 230-bis c.c. Essa si inserisce tuttavia in un quadro normativo in significativa evoluzione, che merita di essere brevemente richiamato.

Con la sentenza 25 luglio 2024, n. 148, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del terzo comma dell'art. 230-bis c.c., nella parte in cui non include tra i familiari anche il "convivente di fatto" e tra le imprese familiari anche quella cui collabora il "convivente di fatto". In via consequenziale, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 230-ter c.c.

Tale declaratoria – attesa dalla dottrina e sollecitata dalle Sezioni Unite – ha definitivamente incluso il convivente di fatto tra i soggetti legittimati a partecipare all'impresa familiare. La dottrina aveva peraltro già evidenziato come il diritto di partecipazione alle decisioni e il diritto di prelazione risultassero particolarmente incisivi sulla disciplina dell'impresa, rinvenendo la propria ratio non tanto nella logica della corresponsività del compenso, quanto nel legame personale che unisce il familiare lavoratore al familiare imprenditore.⁵

Il principio enunciato dalla Cassazione nella pronuncia in commento acquista dunque ulteriore rilievo sistematico: esso si applicherà, nei medesimi termini, anche ai conviventi di fatto, i quali – ora equiparati ai familiari ex art. 230-bis c.c. – godono del diritto di prelazione fintantoché prestano in modo continuativo la propria attività di lavoro nell'impresa familiare e lo perdono al momento della cessazione definitiva della collaborazione.

⁴ In questo senso v. Cass. Civ. Sent. del 10 luglio 2014, n. 15754.

⁵ Per maggiori riflessioni e approfondimenti sul tema v. G. Quadri, *Impresa familiare e convivenza: arriva la dichiarazione di illegittimità costituzionale*, in *Giurisprudenza Italiana*, 12/2024; nonché M. Tola, *Sul nuovo assetto costituzionale dell'impresa familiare*, in *Rivista di Diritto Civile*, n. 3/2025.

7. Riflessioni conclusive

L'ordinanza in commento si configura quale intervento di notevole chiarezza sistematica in materia di impresa familiare, idoneo a dirimere una delle ambiguità più persistenti nella disciplina del diritto di prelazione di cui all'art. 230-bis, quinto comma, c.c.

Il principio enunciato dalla Corte risulta inequivoco: il diritto di prelazione sull'azienda compete al collaboratore familiare in quanto soggetto che attualmente partecipa con la propria prestazione lavorativa all'impresa, e non già in quanto titolare di un diritto di credito alla liquidazione della quota non ancora soddisfatto. Il discrimine tra la sussistenza e l'estinzione della prelazione è individuato nella cessazione definitiva della prestazione lavorativa – e non nella mera sospensione temporanea, né tantomeno nella successiva liquidazione pecuniaria della quota.

Sul piano operativo, i professionisti – avvocati e notai – coinvolti in operazioni di alienazione, conferimento o trasformazione di imprese familiari saranno tenuti a verificare con la dovuta diligenza, al momento del perfezionamento dell'atto traslativo, quali soggetti rivestano attualmente la qualità di partecipanti ai sensi dell'art. 230-bis, primo comma, c.c. La denuntiatio andrà pertanto effettuata esclusivamente nei confronti di costoro, con esclusione dei familiari che abbiano già definitivamente cessato la propria collaborazione. Con riguardo a questi ultimi, dovranno essere gestite separatamente le trattative afferenti alla liquidazione della rispettiva quota di partecipazione, diritto esigibile in qualsiasi momento successivo alla cessazione definitiva, indipendentemente dall'avvenuto trasferimento dell'azienda.

Permane sullo sfondo la questione, rimessa all'accertamento del giudice di merito, della corretta qualificazione della fattispecie in termini di "sospensione" ovvero di "cessazione definitiva". Su tale profilo – che si rivela sovente il vero terreno di contenzioso – la pronuncia conferma che la valutazione deve essere condotta alla stregua del complesso dei fatti e dei comportamenti delle parti, ivi comprese le comunicazioni scritte, la condotta successiva e le istanze avanzate per il tramite dei rispettivi difensori. La distinzione tra le due fattispecie permane questione di fatto, sottratta al sindacato di legittimità, che impone al professionista un'attenta attività di raccolta e conservazione documentale fin dai primi stadi del rapporto.

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

