

## Le collaborazioni coordinate e continuative: una forma contrattuale di difficile applicazione

di [Vincenza Salemme](#)

Publicato il 18 Novembre 2020

La collaborazione coordinata e continuativa, quale forma contrattuale autonoma che, per alcune caratteristiche, si avvicina al lavoro subordinato e che è qualificabile pertanto come parasubordinata, è caratterizzata da precisi confini che la differenziano rispetto al lavoro subordinato stesso, confini tracciati dal legislatore e modificati più volte fino ad arrivare all'attuale configurazione legislativa, che limita fortemente la liceità di tali collaborazioni, al punto da domandarsi se, nel concreto, queste esistano ancora.

### Collaborazione coordinata e continuativa: i limiti di legge

Il [d.lgs. 81/2015 all'art. 2](#), già aveva posto dei limiti alla collaborazione abrogando i contratti a progetto e prevedendo l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a tutte quelle collaborazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione fossero organizzate dal committente anche **con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro** (cosiddetta etero-organizzazione).

[NdR: Sulla collaborazione coordinata e continuativa abbiamo pubblicato anche: ["Attività dei Call Center e co.co.co.: si applicano le tutele del lavoro subordinato?"](#) ]



Veniva così espresso il principio “*semplice*” per cui se il committente organizzava la prestazione del lavoratore indicandogli orario e luogo di lavoro, la subordinazione era facilmente ravvisabile in quelli che

potrebbero essere definiti i cardini della subordinazione stessa.

Per applicare la disciplina del lavoro subordinato però era necessario che la collaborazione fosse anche esclusivamente personale e continuativa.

Tale disposizione non veniva applicata e la collaborazione era fatta salva ove il committente facesse applicazione degli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedevano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo delle collaborazioni stesse.[1]

Lo scorso anno **il Jobs Act è stato però modificato** e,[2] non solo al fine della riconduzione al lavoro subordinato è sufficiente che la prestazione sia prevalentemente personale e non più esclusivamente personale, ma **cade il riferimento ai tempi e luoghi di lavoro**, essendo sufficiente che le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente (principio di etero-organizzazione più stringente).

Di recente, è intervenuto l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**[3] al fine di fornire istruzioni per il corretto

## Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento