

**STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO**  
**CONSULENTE DEL LAVORO**  
**VIA MAZZINI N 107**  
**40137 BOLOGNA**  
**TEL 051/344543 – FAX 051/306271<sup>1</sup>**  
**sito : [www.studiocimino.com](http://www.studiocimino.com)**  
**mail : [info@studiocimino.com](mailto:info@studiocimino.com)**

---

*Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna*

---

***Bologna, lì 03.05.2021***

**Oggetto: la collaborazione coordinata e continuativa**

Con la presente circolare si torna in argomento su una fattispecie contrattuale oggetto nel tempo di continue revisioni normative e per questo di particolare interesse, le collaborazioni coordinate e continuative.

Di recente una circolare dell’Ispettorato del lavoro n. 7/2020 ha chiarito ulteriormente i limiti assai stringenti cui sono sottoposte dette fattispecie contrattuali.

Esse comportano l’inserimento funzionale nell’organizzazione lavorativa al fine del compimento della prestazione, gestita autonomamente dal collaboratore, al fine di raggiungere uno scopo preciso.

La prestazione, però, deve essere svolta senza che il committente eserciti il potere direttivo e di controllo tipico del lavoro subordinato.

Questo ibrido giuridico, su cui giurisprudenza e dottrina continuano a confrontarsi, nel tempo ha dato vita al concetto di “**parasubordinazione**”: l’elemento che maggiormente differenzia le collaborazioni coordinate e continuative dal normale lavoro subordinato è la necessaria realizzazione di un “*opus perfectum*”, un’opera finita; la gestione del tempo, calendarizzata e definita dal datore di lavoro nel lavoro subordinato, qui assume un significato diverso perché è funzionale esclusivamente al fine di raggiungere lo scopo per cui è stato stipulato il contratto. L’adempimento si realizza, di conseguenza, attraverso la consegna o la realizzazione del compito stesso.

La fattispecie in esame ha come detto subito negli anni variazioni e modifiche rilevanti: i co.co.co., utilizzati per ben 40 anni, erano stati sostituiti nel 2003 tramite il D.Lgs. n° 276 (detto Decreto Biagi) dai contratti a progetto. Si ricorda che questa forma contrattuale era stata prevista dal legislatore al fine di limitare i citati casi di subordinazione mascherata.

Nel 2015 con l’attuazione del D.Lgs. n. 81 (*Jobs Act*), attraverso cui i contratti a progetto sono stati eliminati e si è tornati alle originarie collaborazioni coordinate e continuative. L’abrogazione dell’esplicito riferimento al progetto ha portato inevitabilmente a gravi difficoltà di interpretazione della fattispecie in oggetto, alla quale si è tentato di ovviare con l’aggiunta di un secondo comma all’art. 409 c.p.c. nel 2017, grazie alla Legge n°81 che recita: “*la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilita di comune accordo tra le parti, il lavoratore organizza autonomamente l’attività lavorativa*”.

---

<sup>1</sup> C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

Appare quindi evidente che il legislatore si sia ultimamente concentrato sul *modus operandi* del lavoratore piuttosto che sulla struttura organizzativa in cui opera il committente, lasciando da parte l'originario riferimento all'inserimento funzionale nella stessa al fine di ottenere uno specifico risultato.

Ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.Lgs. n. 81 del 2015 si prevede l'estensione delle tutele proprie della subordinazione, applicando le norme sul lavoro subordinato, ai rapporti di collaborazione che presentino contestualmente tre caratteristiche identificative della **etero-organizzazione** nello svolgimento delle prestazioni di lavoro dedotte nel contratto, ovvero:

1. sono prevalentemente personali;
2. si caratterizzano per essere continuative;
3. le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.

Secondo la circolare INL n. 7/2020 si prevede che ai fini dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, devono sussistere contemporaneamente tali condizioni ovvero lo svolgimento di una prestazione lavorativa prevalentemente **personale, continuativa ed eseguita secondo modalità organizzate dal committente**.

Per quanto riguarda il concetto di **personalità** rientrano nell'ambito di applicazione dell'art., comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 le prestazioni eseguite dal collaboratore anche mediante ausiliari o altri collaboratori.

Invece, riguardo il requisito della **continuità** si devono intendere le prestazioni continuative che si ripetono in un arco temporale necessario per conseguire una reale utilità.

Infine, per ciò che concerne il requisito della **etero – organizzazione** secondo la Cass. n. 1663/2020 si deve intendere l'imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa" determinato un inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale.

*In questa prospettiva nella circolare n. 7/2020 l'Agenzia unica delle ispezioni in materia di lavoro e legislazione sociale ha chiarito che, per tali profili, "l'etero-organizzazione differisce anche dalla fattispecie di cui all'art. 409 c.p.c., così come novellata, caratterizzata da un semplice raccordo tra il collaboratore e la struttura organizzativa del committente. In questa ipotesi non si rinviene infatti una ingerenza del committente nell'individuazione delle modalità esecutive della prestazione quanto un mero coordinamento tra le parti finalizzato a garantire che l'attività del collaboratore, pur restando estranea all'organizzazione nella quale si inserisce, contribuisca efficacemente alle finalità della stessa".*

*In questa prospettiva l'INL precisa altresì che "l'eventuale regime di pluricomittenza in cui opera il collaboratore non è di per sé idoneo ad escludere l'etero-organizzazione, atteso che ciò che rileva è la circostanza che la prestazione necessita della struttura organizzativa del committente. Ciò anche laddove tale struttura sia rappresentata da una piattaforma informatica che non si limiti a mettere in contatto il collaboratore con l'utente finale ma che realizzi una vera e propria mediazione, organizzando il lavoro anche attraverso il ricorso a funzionalità completamente automatizzate".*

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

Studio Cimino