

Diritti della collaborazione continuativa

scritto da Angelo Greco | 09/04/2024



Ferie, permessi, malattia, TFR, disoccupazione: cosa spetta in caso di co.co.co., la collaborazione coordinata e continuativa.

Spesso le aziende ricorrono allo strumento della **collaborazione coordinata e continuativa** (anche chiamata co.co.co.) per evitare le assunzioni. Si instaura pertanto un rapporto di tipo “parasubordinato”, definito così proprio perché si pone a metà strada tra il lavoro subordinato e quello autonomo. Ma **quali diritti spettano in caso di collaborazione continuativa?** Cosa prevede la legge in merito alle ferie, al riposo, ai permessi, alla malattia, al licenziamento, al TFR e all’indennità di disoccupazione spettanti al collaboratore? In questa breve guida faremo una panoramica degli aspetti principali di tale forma contrattuale.

Cos’è la collaborazione coordinata e continuativa?

Se il tradizionale lavoro da dipendente ha come caratteristica essenziale la “**subordinazione**”, ossia la totale soggezione del dipendente alle direttive del

datore senza ampi margini di autonomia, il collaboratore è invece slegato da qualsiasi potere direttivo del committente. Egli infatti può organizzare autonomamente orari e modalità della propria prestazione, purché questa sia funzionale agli scopi indicati nel contratto.

Le caratteristiche della co.co.co. sono dunque le seguenti:

- **autonomia:** il collaboratore può programmare e definire i tempi di lavoro e le relative modalità operative senza che possa esservi intrusione da parte del committente;
- **collaborazione:** lo svolgimento delle attività del collaboratore, pur nell'ambito della predetta autonomia organizzativa, deve svolgersi in funzione delle finalità e delle necessità dell'imprenditore;
- **coordinamento:** il datore di lavoro mantiene un potere di coordinare le attività del collaboratore ponendo ad esse una semplice cornice nei limiti dell'autonomia professionale di quest'ultimo. È ammesso che il collaboratore lavori all'interno dell'azienda ma egli non è inserito in modo strutturale nell'organizzazione gerarchica dell'impresa;
- **continuità:** la prestazione non è occasionale ma comporta un impegno costante del collaboratore a favore del committente.

Il collaboratore continuativo ha diritto alle ferie?

In generale, il collaboratore continuativo **non ha diritto alle ferie retribuite**. Ma nello stesso tempo il committente non può imporgli una prestazione lavorativa per 12 mesi all'anno ininterrotti. Ciò innanzitutto perché il **diritto alle ferie** previsto dalla Costituzione si applica a tutti i lavoratori, subordinati o parasubordinati. In secondo luogo perché, come visto sopra, il collaboratore ha il diritto di organizzare in libertà i tempi della propria prestazione; egli pertanto può decidere di disporre di alcune **settimane di riposo**, fermo restando l'obbligo di adempiere agli obiettivi fissati nel contratto.

Il collaboratore ha diritto ai riposi?

A differenza dei dipendenti, i collaboratori **non sono vincolati da un orario di lavoro fisso**: essi, infatti, come detto sopra, organizzano in autonomia la propria

attività e i tempi della stessa.

Tuttavia, quando la prestazione viene svolta in azienda, il datore non può pretendere **orari di lavoro** superiori a quelli applicabili agli altri lavoratori subordinati, dovendo rispettare il **limite di 11 ore di riposo** tra un turno e l'altro. Ciò nonostante nulla impedisce purtroppo al collaboratore di **continuare a svolgere le proprie attività da casa**, come spesso succede. Questo fa sì che i co.co.co. siano una categoria svantaggiata, non avendo spesso sufficiente tempo per il riposo.

Il collaboratore continuativo ha diritto al TFR?

Chi ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa non ha diritto al TFR, il trattamento di fine rapporto. Il datore è obbligato solo a versare all'Inps il 100% dei contributi previdenziali spettanti al collaboratore.

Dunque, alla cessazione del rapporto, il co.co.co. **non ha diritto ad alcuna buonuscita.**

Il collaboratore continuativo ha diritto alla disoccupazione?

È noto che il lavoratore dipendente subordinato ha diritto alla Naspi, ossia all'indennità di disoccupazione quando il rapporto di lavoro cessa per licenziamento o per dimissioni per giusta causa.

Il collaboratore esterno continuativo, invece, vanta solo l'indennità di disoccupazione **DISCOLL**. Sono esclusi gli amministratori, i sindaci, i revisori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio. Questa indennità è prevista per coloro che, non avendo una partita IVA e non essendo pensionati, si trovano a fronteggiare una perdita involontaria del lavoro.

Per beneficiare della DISCOLL, è necessario soddisfare contemporaneamente due condizioni:

- al momento della richiesta, il lavoratore deve trovarsi in uno **stato di**

- disoccupazione**, avendo perso involontariamente la propria occupazione;
- un minimo di **un mese di contribuzione** alla Gestione Separata INPS nel periodo che va dall'1° gennaio dell'anno civile precedente fino alla data di cessazione del lavoro.

Il contributo per la DISCOLL è fissato all'1,31%. L'indennità viene erogata mensilmente per un periodo pari ai mesi di contribuzione accreditati nell'anno civile precedente la cessazione del lavoro, con un limite massimo di 12 mesi. Importante notare che i periodi per i quali si è già ricevuta l'indennità non contribuiscono alla durata totale del beneficio.

Durante i periodi di fruizione della DISCOLL, ai beneficiari è garantita la **contribuzione figurativa**, calcolata sul reddito medio mensile e limitata a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità. Dopo i primi 5 mesi di fruizione, la DISCOLL subisce una decurtazione del 3% a partire dal 151° giorno.

La richiesta dell'indennità deve essere inoltrata all'INPS tramite procedura telematica entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto lavorativo. Presentare la domanda per la DISCOLL equivale a una dichiarazione di disponibilità immediata al lavoro e viene comunicata dall'INPS all'ANPAL per facilitare l'inserimento del richiedente nel sistema delle politiche attive del lavoro.

Il collaboratore ha diritto alla malattia retribuita?

I collaboratori possono beneficiare di un'**indennità giornaliera di malattia** fornita dall'INPS. Questa misura è pensata per offrire supporto in caso di assenze dal lavoro dovute a condizioni di salute.

L'indennità di malattia è soggetta a un limite massimo di giorni indennizzabili, equivalente a **1/6 della durata totale del rapporto di lavoro** e comunque non inferiore a 20 giorni nell'arco dell'anno solare. Questa soglia assicura che i collaboratori non siano lasciati privi di sostegno economico durante periodi di malattia, pur stabilendo un limite ragionevole alla durata complessiva dell'indennità.

Tuttavia le **malattie di breve durata, ossia inferiori a 4 giorni** sono escluse dall'indennità. Ad ogni modo, la normativa prevede una tutela estesa per quelle

condizioni di salute che rappresentano una continuazione o ricaduta di una malattia precedentemente diagnosticata. In questi casi, l'indennità copre l'intera durata dell'evento morboso, inclusi i primi 3 giorni.

La prestazione di malattia erogata dall'INPS è concepita per essere autonoma e si aggiunge a eventuali indennità previste per periodi di degenza ospedaliera. Ciò significa che i collaboratori possono beneficiare di un supporto economico sia per le assenze dovute a malattie che richiedono cure a domicilio, sia per quelle che comportano ricoveri ospedalieri, garantendo una copertura più ampia e flessibile.

Il collaborare ha diritto al preavviso in caso di licenziamento?

La cessazione della collaborazione avviene alla scadenza indicata nel contratto. Tuttavia questo potrebbe prevedere l'obbligo di un preavviso, che però non è imposto dalla legge. La prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del contratto, trasforma lo stesso in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.