

APPROFONDIMENTI | Riviste

## Riders, la storia infinita

 Guida al Lavoro | 12 marzo 2021 | n. 12 | p. 53-58 | di Luca Failla

Una sintesi della "vexata quaestio" del rapporto di lavoro dei riders, che da anni impegna il dibattito dottrinale, giurisprudenziale e professionale, per tentare di capire a che punto siamo e se la maxi inchiesta milanese è solo la punta dell'iceberg o l'approdo di una storia apparentemente senza fine

La maxi indagine sui riders condotta dalla Procura della Repubblica di Milano con la cooperazione di INAIL e INPS ed estesa a tappeto su tutta Italia ha portato alla notificazione di verbali di accertamento alle società Uber Eats, Glovo, JustEat e Deliveroo per l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato ex art. 2, comma 1 D.Lgs. n. 81/2015 e l'irrogazione di ammende per oltre 733 milioni di euro. Oggetto delle contestazioni: violazioni sui profili di sicurezza dei ciclo-fattorini.

### Il punto di partenza

Come è noto, tutto prende origine dal D.Lgs. n. 81/2015 (Jobs Act), il cui art. 2, comma 1, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una norma deflattiva delle collaborazioni coordinate e continuative: *«A far data dal 1.1.2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.»*

Secondo tale disposizione "di chiusura" – avente il chiaro fine di ridurre l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative cd. etero-organizzate in favore delle assunzioni di cui al Jobs Act, favorite all'epoca da robusti sgravi contributivi e dalla normativa speciale più favorevole in materia di licenziamenti (poi caduta sotto le maglie della Corte costituzionale) – alle collaborazioni cd. etero-organizzate ovvero etero-dirette da parte del committente, ferma restando la qualificazione della natura autonoma del rapporto di lavoro (diversa dal rapporto subordinato), a far data dal 1.1.2016 si sarebbe comunque applicata, a tutela del collaboratore autonomo, *«la disciplina del rapporto di lavoro subordinato»*.

Non specificava la norma quali “tutele” della “disciplina” del rapporto di lavoro subordinato andassero applicate alle collaborazioni autonome etero-organizzate, se tutte, comprensive delle implicazioni contributive-assistenziali (azzerando così le differenze fra riqualificazione del rapporto ex art. 2094 c.c e mantenimento di una disciplina di lavoro autonomo seppure “rafforzata” come vuole invece l’art. 2 cit.) ovvero solo talune (come ho sempre ritenuto preferibile), tema questo ancora aperto e non di poca rilevanza per i committenti.

Successivamente, con D.L. 3 settembre 2019 n. 101, recante «*Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*» – convertito, con modifiche, dalla L. n. 128/2019, il legislatore interviene direttamente sul settore del *food delivery* via *app* (e non solo).

La disciplina specifica, applicabile di *default* ai lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano (molti del *food delivery*), è stata conseguita introducendo il Capo V-bis nel D.Lgs 81/2015 che prevede una serie di tutele minime (artt. 47bis, 47ter e 47quater) applicabili ai soli *riders*.

È in questa sede che i ciclo-fattorini vengono qualificati come «*prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato*», «*impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore... attraverso piattaforme anche digitali*».

Le norme da ultimo approvate – in attesa della sottoscrizione di un CCNL di settore pacificamente applicabile – prescrivono una soglia minima di tutela in favore dei cd. *riders*, e cioè che i contratti individuali di lavoro debbano essere provati per iscritto, pena il pagamento in favore del lavoratore di un’indennità risarcitoria; prevedono inoltre il compenso minimo orario da garantire, nonché le indennità integrative per particolari modalità di svolgimento della prestazione (lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli), da parametrarsi ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti, in assenza di contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale che definiscano i criteri di determinazione del compenso.

Accanto a questa serie di tutele minime, l’ulteriore strada seguita dal Governo Conte, in linea con la filosofia del Jobs Act, è stata quella di estendere ulteriormente alla categoria dei *riders* e, comunque, a tutte le forme di collaborazione coordinata e continuativa attraverso piattaforme, le tutele previste per il lavoro subordinato seppure per via indiretta.

Tra le novità introdotte dal Decreto-Legge citato vi è, infatti, la modifica dell’art. 2 co.1 del D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi del quale «*(...) Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*».

E cosa si intenda per collaborazione coordinata e continuativa ce lo ricorda sempre l’art. 409, n. 3, c.p.c., così come modificato dalla L. n. 81/2017, secondo cui «*La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle*

*parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».*

Quindi, secondo questo impianto normativo, il collaboratore coordinato e continuativo è un vero lavoratore autonomo solo se è in grado di organizzare autonomamente la prestazione (molti liberi professionisti operano così nel quadro di accordi di collaborazione continuativa, ma si pensi anche alle altre eccezioni contenute nell'art. 2 c. 2 D.Lgs. n. 81/2015), mentre ogniqualvolta siano riscontrabili elementi di etero-organizzazione del lavoro da parte del committente che siano in grado di attenuare fortemente tale autonomia – come nelle ipotesi del lavoro attraverso piattaforma – l'attività del collaboratore, pur rimanendo qualificata come lavoro autonomo, viene prontamente ricondotta, *ex art. 2 D.Lgs. n. 81/2015* sotto la tutela della subordinazione.

Questo è il contesto normativo in cui si va ad inserire l'aspra vicenda dei *riders*.

### **L'orientamento giurisprudenziale**

È in questo quadro normativo che si inseriscono le prime pronunce giurisprudenziali, nel tentativo di risolvere il contenzioso sulla natura del rapporto di questa categoria di lavoratori.

Secondo la Corte di Cassazione, il rapporto di lavoro autonomo dei *riders* è etero-organizzato e quindi merita le tutele del rapporto di lavoro subordinato.

Prima fra tutte, Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 al termine di una vicenda che nasce avanti al Tribunale di Torino (sentenza n. 778/2018) nel giudizio avviato da alcuni *riders* avverso la società Foodora per l'accertamento della natura subordinata del rapporto (domanda queste sempre rigettata dalle corti di merito così come di legittimità) ovvero, in subordine, per l'applicazione delle tutele della disciplina del lavoro subordinato così come previsto *ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015*.

La Corte di legittimità, dopo un breve *excursus* sull'evoluzione normativa delle collaborazioni coordinate e continuative, ha ricostruito la *ratio* che il Legislatore ha inteso perseguire con tali interventi normativi.

Secondo la Corte, il Legislatore ha inteso *«limitare le possibili conseguenze negative, prevedendo comunque l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato a forme di collaborazione, continuativa e personale, realizzate con l'ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione».*

Pertanto, a detta della Corte, in una simile prospettiva *«non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina».*

A parere della Corte, dunque, occorre necessariamente valorizzare:

- › l'impegno del lavoratore, una volta candidatosi per la corsa, ad effettuare la consegna tassativamente entro 30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo, sotto comminatoria di una penale;
- › l'obbligo per ciascun *rider* di recarsi all'orario di inizio del turno in una delle zone di partenza predefinite e di attivare l'applicativo, inserendo le credenziali e avviando la geolocalizzazione;
- › l'obbligo, ricevuta sulla applicazione la notifica dell'ordine con indicazione dell'indirizzo del ristorante, di recarsi *ivi* con la propria bicicletta, prendere in consegna i prodotti, controllarne la corrispondenza con l'ordine e comunicare tramite apposito comando della applicazione il buon esito dell'operazione;
- › l'obbligo di consegna del cibo al cliente, del cui indirizzo il *rider* ha ricevuto comunicazione sempre tramite l'applicazione, e di conferma della regolare consegna.

Dunque, secondo la Corte di Cassazione, non vi sono dubbi circa la sussistenza dell'etero-organizzazione del rapporto da parte del committente-piattaforma digitale nella fase funzionale del rapporto. Ed è questo che rileverebbe ai fini dell'applicazione delle tutele del lavoro subordinato *ex art. 2, comma 1 D.Lgs. n. 81/2015*, non già l'autonomia del lavoratore nella fase genetica del rapporto, giacché questi avrebbe la mera facoltà di obbligarci alla prestazione resa con caratteristiche invece di stringente etero-coordinamento da parte del committente.

### **La individuazione di un possibile Ccnl per i riders**

In questo quadro normativo-giurisprudenziale, il 15 settembre 2020 viene sottoscritto da Assodelivery (l'associazione di settore che raggruppa le maggiori società del settore della delivery) e dalla sola UGL (dopo il rifiuto delle altre associazioni sindacali di sottoscriverlo) il CCNL da applicarsi al lavoro (autonomo) dei *riders*: infatti, tale CCNL precisa chiaramente nelle premesse come la prestazione dei *riders* debba essere qualificata come una prestazione di lavoro autonomo e non di lavoro subordinato.

In realtà, con Legge Regionale del 12 aprile 2019, n. 4, già la Regione Lazio aveva tentato di delineare la prima norma a tutela del lavoro cd. digitale, in concomitanza con il contenzioso avviato contro Foodora nelle aule del tribunale (e poi della Corte d'Appello) torinese.

La norma delineava un sistema di tutele minime (in tema di salute e sicurezza, previdenza e assistenza, compenso e indennità speciali) ponendosi obiettivi di trasparenza e informazione e individuando una serie di strumenti operativi preordinati a dare applicazione ai principi enucleati.

(Per un approfondimento dei contenuti della Legge Regionale Lazio è possibile far riferimento al mio articolo pubblicato su questa rivista in data 17 maggio 2019 *il lavoro dei "riders" tra subordinazione, autonomia ed etero-organizzazione. nell'ambito della dibattuta qualificazione*

negoziale dell'istituto, le prime tutele normative fornite dalla regione Lazio).

Tornando dunque al CCNL del settembre 2020, nelle intenzioni dei contraenti esso si deve applicare alle aziende facenti parte di Assodelivery ed alle società che aderiranno alla medesima associazione, o alle aziende che inseriranno un riferimento al CCNL nel contratto individuale dei *riders*.

I contenuti di tale CCNL sono da tempo al vaglio del Ministero del lavoro che, con nota 9430 del 17 settembre 2020, ha già sollevato alcuni rilievi rispetto alla possibilità di tale CCNL di esercitare le deleghe di legge previste dal Capo V-bis del citato D.Lgs. n. 81/2015.

Sempre sul tema del CCNL va ricordata la recente pronunzia del Tribunale di Firenze (decisione del 9 febbraio 2021), con cui è stata rigettato il ricorso *ex art. 28 S.L.* promosso contro Deliveroo, ritenendo insussistente in capo a Nidil CGIL Firenze, Filt CGIL Firenze e Filcams CGIL Firenze la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della presunta condotta anti-sindacale.

Senza tuttavia approfondire in questa sede il nodo di fondo della rappresentatività delle parti firmatarie, osserviamo che il CCNL:

- › fornisce le definizioni di *Rider*, Piattaforme e Zone di servizio;
- › qualifica gli accordi tra Piattaforme e *Rider* come contratti di lavoro autonomo *ex art. 2222 c.c.* o *ex art. 409 n.3 c.p.c.* (poiché trattasi, secondo le parti firmatarie del CCNL, di prestazioni di lavoro autonomo che si caratterizzano per la flessibilità in quanto non sussisterebbero obblighi di orario o reperibilità e la prestazione di servizi è meramente eventuale);
- › stabilisce che il contratto individuale di lavoro debba essere stipulato in forma scritta e sottoscritto da Piattaforma e *Rider*;
- › definisce un compenso minimo per la consegna parametrato sulla base del tempo stimato per la stessa ed equivalente a € 10,00 lordi all'ora, individuando altresì altri criteri per la sua determinazione (distanza della consegna; tempo stimato per lo svolgimento della consegna; fascia oraria; giorno feriale o festivo; condizioni meteorologiche);
- › in aggiunta al compenso minimo, individua una serie di circostanze che danno diritto a un'indennità integrativa;
- › stabilisce che il *Rider* ha diritto alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e garantisce una copertura assicurativa, indipendentemente dal mezzo utilizzato.

Ma tale CCNL non ha avuto vita facile né una immediata applicazione per le polemiche e reazioni che ne sono seguite e che continueranno a seguirne.

Ed infatti, i sindacati confederali hanno reagito alla stipulazione di tale CCNL UGL/Assodelivery sottoscrivendo a loro volta un protocollo aggiuntivo al CCNL Logistica e Trasporti sottoscritto il 2 novembre 2020 in attuazione della delega legislativa attribuita dall'art. 47-quater del D.Lgs. n. 81/2015. Tale Protocollo, nelle intenzioni dei contraenti, si applica ai lavoratori (autonomi) che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di motocicli o velocipedi (inclusi i monopattini elettrici) e definisce le tutele minime del rapporto di lavoro tra i ciclo-fattorini e i le piattaforme digitali.

Quindi la battaglia fra diversi CCNL del settore è ormai aperta.

### **Il Ministero del Lavoro tenta di fare chiarezza**

In data 19 novembre 2020, il Ministero del Lavoro emanava una circolare «*in tema di tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali ai sensi degli articoli 2 e 47-bis e seguenti, del decreto legislativo n. 81/2015*».

Secondo il Ministero, nel caso in cui i *riders*, per le concrete modalità operative osservate, lavorino in via continuativa e con attività prevalentemente (e non più esclusivamente) personale, secondo modalità esecutive definite dal committente attraverso la piattaforma, saranno applicabili le tutele del lavoro subordinato e ciò sempre in applicazione dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

Nelle diverse ipotesi in cui i *riders* lavorino invece in assenza dei requisiti richiesti dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, si applicherà comunque il Capo V-bis (ossia le tutele minime previste specificamente per i *riders* dal Legislatore del 2019).

Ciò accade, in particolare, qualora essi svolgano una prestazione di carattere semplicemente occasionale (possiamo dire *one shot*, ipotesi decisamente rara se non eccezionale), ossia priva del carattere della continuità come necessario requisito per integrare la fattispecie dei rapporti di collaborazione organizzati dal committente mediante piattaforma digitale.

Secondo il Ministero, il requisito della continuità in discorso si determina caso per caso, tanto con riferimento alla reiterazione della prestazione, quanto con riferimento alla durata del rapporto. Pur dinanzi all'occasionalità della prestazione, il Ministero rileva altresì l'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa e della disponibilità del collaboratore ad eseguirla, all'interno di un arco di tempo apprezzabile.

Con la circolare, il Ministero si sofferma poi sul requisito della rappresentatività delle associazioni sindacali abilitate dalla legge a dettare una disciplina prevalente rispetto a quella legale, precisando, in risposta al CCNL sottoscritto da UGL/Assodelivery, che solo le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano validamente derogare alla legge di rango primario.

È forse questo l'aspetto di maggiore critica della circolare ministeriale, posto che è difficile contestare a UGL la natura di associazione sindacale genuina dotata di una sua rappresentatività a livello nazionale e, di conseguenza, la legittimità del CCNL sottoscritto da tale associazione a validamente rappresentare gli interessi dei lavoratori del settore ex art. 39 Costituzione.

Mi ero già occupato di questo aspetto in altre sedi, sottolineando la necessità inderogabile di individuare una contrattazione collettiva di settore applicabile senza "riserve di rappresentatività" per la disciplina degli aspetti essenziali del rapporto dei *riders* al fine di ridurre il rischio di contenzioso giudiziale e di conseguente riqualificazione del rapporto come lavoro subordinato.

Purtroppo siamo ancora lontani da una soluzione definitiva.

### **La giurisprudenza di merito**

***Per il Giudice del lavoro di Palermo anche un algoritmo può essere il datore di lavoro e i riders sono lavoratori subordinati a tutti gli effetti***

In questo panorama già abbastanza complesso, giunge poi la pronuncia del Tribunale di Palermo 24 novembre 2020, n. 3570, a danno della piattaforma Glovo (che nel frattempo aveva acquisito Foodora) che, recependo i vari *input* sul tema provenienti dai vari livelli di intervento (legislativo, ministeriale, sindacale, giurisprudenziale), ed in dissenso rispetto alla Corte di Cassazione sul caso Foodora, compie un passaggio ulteriore e arriva invece a qualificare la prestazione resa dai *riders tout court* come lavoro subordinato e la disconnessione dalla piattaforma digitale come licenziamento orale.

In particolare, il giudice del lavoro palermitano giunge – discutibilmente - ad affermare i seguenti principi:

- › il lavoro su piattaforma digitale ben può essere subordinato. Il Giudice palermitano valorizza il contenuto dell'ultima Direttiva 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili in UE, che dovrà essere recepita dall'Italia entro il 1° agosto 22;
- › - da tempo la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha enucleato una nozione di eterodirezione attenuata;
- › nel caso di specie al vaglio del Giudice palermitano, la prestazione di lavoro è stata continuativa e prolungata nel tempo e le modalità di espletamento dell'attività del lavoratore venivano gestite e organizzate dalla piattaforma, da intendersi quale parte datoriale;
- › il *rider* non è libero di scegliere se e quando lavorare poiché può scegliere di prenotarsi esclusivamente per i turni che la piattaforma mette a sua disposizione in ragione di un algoritmo.

Ma siamo davvero arrivati ad un punto fermo della vicenda? Difficile dirlo, soprattutto alla luce degli ulteriori sviluppi della vicenda.

### ***Il Tribunale di Bologna accerta invece la natura discriminatoria del modello di prenotazione degli slot di consegne da parte dei riders***

È del 31 dicembre 2020 il provvedimento con cui il Giudice di Lavoro di Bologna, su ricorso di alcune OO.SS., ha ritenuto discriminatoria la condotta di Deliveroo in relazione alle condizioni di accesso alla prenotazione delle sessioni di lavoro tramite la piattaforma digitale, in quanto il punteggio assegnato ai *riders* era suscettibile di riduzione, con conseguente possibilità di retrocessione nella seconda o terza fascia di prenotazione, in caso di mancato accesso agli *slot* prenotati ed in caso di cancellazione della prenotazione con un preavviso di meno di 24 ore rispetto alla sessione.

Il Tribunale ha ritenuto applicabile ai *riders* la normativa antidiscriminatoria invocata dai sindacati – operazione dagli esiti non così scontati, se si considera che la legge tipizza le fattispecie di discriminazione diretta e indiretta – rilevando come «*alla luce della recente evoluzione legislativa e giurisprudenziale*» non possa dubitarsi della “necessità” di estendere a tali lavoratori «*l’intera disciplina della subordinazione*».

Il Tribunale ha dunque condannato la società a «*rimuovere gli effetti della condotta discriminatoria mediante la pubblicazione del presente provvedimento sul proprio sito internet e nell’area “domande frequenti” della propria piattaforma*».

### **La «maxi inchiesta» della Procura della Repubblica di Milano sui riders**

Dunque, da quanto sin qui detto risulta che, sotto un profilo di principio, il rapporto di lavoro dei *riders* ben può essere inquadrato nella fattispecie del lavoro subordinato (come ritenuto dal Tribunale di Palermo) ma anche nella fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative, anche se poi, per l’applicazione dell’art. 2. D.Lgs. n. 81/2015 cit. (v. Corte di Cassazione n. 1663/2020), sotto un profilo pratico a essi si applica la “disciplina del lavoro subordinato” inclusiva altresì – il che pare invece più discutibile – degli aspetti previdenziali ed assicurativi.

A questa conclusione è giunta da ultimo l’indagine coordinata dalla Procura della Repubblica di Milano per i profili penalistici e dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro per ciò che concerne l’inquadramento dei rapporti di lavoro, a cui hanno partecipato l’Ispettorato del lavoro e il nucleo ispezioni lavoro dei Carabinieri di Milano, nonché INPS e INAIL, elevando dei verbali di accertamento ispettivo e contestazione in relazione a circa 60.000 rapporti di lavoro occasionale ed autonomo di ex ciclo-fattorini, oggi riqualificati collaboratori autonomi coordinati e continuativi e meritevoli, pertanto, delle tutele del lavoro subordinato ex art. 2, D.Lgs. n. 81/2015.

Dunque – diversamente da quanto riportato inesattamente dalla stampa non specialistica – non c'è l'obbligo di assumere i ciclo-fattorini come lavoratori subordinati dipendenti (così disattendendo le conclusioni cui è pervenuto il Tribunale di Palermo), ma – secondo le contestazioni sollevate – va loro applicata la disciplina del lavoro subordinato, inclusiva altresì – ed è questo l'aspetto oggi meno convincente – anche della conseguente disciplina previdenziale contributiva che, come già sostenuto anche in altre sedi, non mi pare rientrare fra la “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” se non stravolgendo l'art.2 D.Lgs. n. 81/2015 e riqualficando surrettiziamente il rapporto di lavoro autonomo in uno diverso di lavoro subordinato *ex art. 2094.c.c.*

In realtà, già lo scorso 27 maggio 2020 il Tribunale di Milano aveva emesso il Decreto n. 9 con cui disponeva l'applicazione dell'amministrazione giudiziaria nei confronti di Uber Italy, ravvisando la sussistenza del delitto di caporalato di cui all'art. 603 bis c.p. in capo ai *managers* di una società *partner* di Uber sulla base di una serie di indizi ritenuti gravi, tra cui: il pagamento a cottimo di importo ritenuto degradante; il reclutamento di lavoratori in stato di bisogno; la richiesta di un numero di prestazioni non compatibili con la tutela minima delle condizioni fisiche del lavoratore; e così via.

Al di là dell'ultima iniziativa giudiziaria della Procura di Milano, il lavoro attraverso piattaforma – non solo quello dei *riders* – non riceverà certo un arresto dopo questa indagine. È chiaro che le tutele sono necessarie e che non è accettabile la posizione di coloro che sfruttano la flessibilità organizzativa del lavoro autonomo.

Ma è anche vero che, se si vogliono tenere bassi i costi di servizio (come vuole la maggior parte dell'utenza..), componendo le ragioni del *business* con quelle dei lavoratori occupati, non è pensabile ragionare solo in termini di subordinazione con i costi strutturali e contributivi ad esso connessi, a pena di affossare definitivamente un settore essenziale, come si è potuto osservare durante il *lockdown* pandemico ovvero inevitabilmente riducendo la forza lavoro occupabile su base fissa in chiave di lavoro dipendente.

Mentre sarebbe più coerente ragionare attraverso forme ibride di contratto, quali quelle introdotte nel 2018 che valorizzano la flessibilità tipica del lavoro autonomo coniugata, tuttavia, in chiave di tutele essenziali che debbono essere certamente riconosciute.

Una strada stretta ormai che solo una contrattazione collettiva di settore coraggiosa e scevra da pregiudizi può cercare di percorrere.

Se non si vuole che la parola definitiva sia lasciata al contenzioso ed alle sentenze dei giudici del lavoro (come la passata vicenda dei *pony express*, per chi ha memoria, è lì invero ad insegnarci).

