

Lavorare tramite piattaforme digitali: durata senza continuità di Maurizio Falsone*

Ricevuto il 19.4.2022 – Accettato il 6.6.2022

Riassunto. L'autore esamina le rappresentazioni comuni del fenomeno del lavoro tramite piattaforme digitali ed osserva che gli aspetti inerenti alla fase pre-esecutiva dei rapporti, non riconducibili all'alternativa obbligo/libertà di lavorare, siano sottovalutati. Secondo l'autore ciò incoraggia le interpretazioni che sottintendono la frammentazione del rapporto in una serie indeterminata di contratti, fino a mettere in crisi il presupposto contrattuale delle operazioni qualificatorie. Nel contributo, quindi, si propone di analizzare la causa concreta dei rapporti per ritrovare l'unitarietà negoziale del fenomeno attraverso le peculiari situazioni giuridiche soggettive che danno rilievo alla durezza giuridica del rapporto. Questo approccio induce l'autore a valorizzare, anche in sede di qualificazione tipologica, le situazioni di potere/soggezione che caratterizzano il lavoro tramite piattaforme e a sottolineare come esse richiamino alla ribalta le interpretazioni dell'art. 2094 c.c. che ridimensionano il ruolo della prestazione tipica a vantaggio di profili della fattispecie capaci di fotografare l'assetto negoziale complessivo. L'autore conclude ritenendo che i rapporti in questione non possono essere concepiti come una serie di contratti di lavoro indipendenti, né come co.co.co., ma che le altre ipotesi ricostruttive (subordinazione o etero-organizzazione) devono passare per un aggiornamento dell'interpretazione delle fattispecie astratte di riferimento.

Parole chiave: Piattaforme digitali; Qualificazione dei rapporti di lavoro; Causa del contratto.

Abstract. *Working relationships through digital platform, between “durable” relationship and performance dis/continuity.* The author examines the common representations of the platform work and observes that the aspects inherent to the phase of relationships preceding the performance, and not concerning the alternative obligation/freedom to work, are underestimated. According to the author, this encourages interpretations implying the relationship's fragmentation into an indeterminate series of contracts, to the point of undermining the contractual origin of the qualifying operations. In the contribution, therefore, it is proposed to analyze the “concrete” causa of the relationships in order to identify other aspects of the relationships able to guarantee the unity of the contract by providing legal relevance to the legal durability of the relationship. This approach leads the author to value, even for the qualification's purpose, the situations of power/subjection characterizing work through platforms and to emphasize how they bring to the fore the interpretations of art. 2094 of the Italian Civil Code which downsizes

* Professore associato di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari di Venezia. E-mail: maurizio.falsone@unive.it.

La ricerca si colloca nell'ambito del PRIN 2017EC9CPX «Dis/Connection: Labor and Rights in the Internet Revolution» a cui partecipano studiosi delle Università di Bologna, Napoli Federico II, Udine e Ca' Foscari di Venezia.

the role of the performance to the advantage of profiles capable of photographing the overall contractual structure. The author concludes by considering that such relationships cannot be conceived as a series of independent contracts, nor as "co.co.co.", but also that the other hypotheses (like subordination or hetero-organization) must pass through an update of the traditional interpretation.

Keywords: Digital platforms; Qualification of working relationships; Causa of the contract.

1. La qualificazione dei rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali fra libertà e condizionamenti. 2. La discutibile rappresentazione giuridica del fenomeno (soprattutto della fase pre-esequiva). 3. Il conseguente problema del dissolvimento dell'unità negoziale e la crisi del presupposto contrattualista. 4. L'indagine sulla causa concreta dei contratti: l'insostenibile dissolvimento della durezza giuridica del rapporto. 5. (segue) La durezza ritrovata: un tentativo alternativo di rappresentazione giuridica dei rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali. 6. La fattispecie astratta: dalla prestazione tipica al rapporto giuridico tout court.

1. La qualificazione dei rapporti di lavoro è un tema classico, oramai anche in riferimento al fenomeno della digitalizzazione del lavoro tramite piattaforme digitali (d'ora in avanti solo piattaforme)¹. Su questo fenomeno si è già concentrata grande attenzione, probabilmente per la sua visibilità nel tessuto urbano, ma la crescente diffusione di questo strumento organizzativo e le sue potenzialità² giustificano la necessità di discuterne ancora. D'altronde, non sono stati raggiunti approdi condivisi né in letteratura né in giurisprudenza, non solo per la difficoltà di applicare al nuovo contesto istituti giuridici antichi, ma anche perché il fenomeno evolve velocemente, anche alla luce dei posizionamenti dei giudici, dei legislatori e delle opinioni pubbliche di livello nazionale e internazionale, e finisce per tenere in scacco gli interpreti³.

L'analisi della giurisprudenza e delle ricerche indicano che il pomo della discordia è rappresentato dal ruolo qualificatorio che assume la libertà – per lo meno formale – di lavorare accettando o meno le proposte avanzate (anch'esse liberamente) dall'impresa tramite la piattaforma⁴. Tale libertà, infatti, come era accaduto con il caso parzialmente sovrapponibile dei *pony express*⁵, rappresenta l'ostacolo più importante alla riconduzione di tali rapporti all'art. 2094 c.c. o all'art. 2 d.lgs. n.

¹ La letteratura è ormai abbondantissima, fra le più recenti rassegne sistematiche cfr. Novella, Tullini, 2022 e Loi, 2021, ove sono reperibili i riferimenti essenziali. In chiave comparata M.T. Carinci, Dorssemont, 2021.

² PPMI (2021), *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>

³ Anche nelle decisioni italiane si dà atto che le imprese modificano il funzionamento degli algoritmi in corso di giudizio (cfr. Puccetti, 2021, 14).

⁴ Tosi, 2020, 12, Razzolini, 2020, 347.

⁵ P. Milano 20.6.1986, *RIDL*, 1987, II, 70 ss., nt. Ichino e Cass. 10.7.1991, n. 7608, *RIDL*, 1992, II, 370 ss. Le differenze con il caso dei *pony express* riguardano il fatto che allora lo

81/2015.

D'altro canto, una parte cospicua della letteratura e della giurisprudenza non solo italiana, concentra l'attenzione sui nuovi modelli organizzativi che le imprese adottano grazie alle piattaforme e agli algoritmi che le governano. Ne è scaturito un dibattito sul ruolo qualificatorio da assegnare ai meccanismi con cui tali strumenti condizionano le libertà di cui sopra. Si tratta di un dibattito cruciale, perché tali meccanismi possono miscelare (e, in qualche misura, miscelano) in modo inedito libertà e condizionamenti e rappresentano il motivo principale dell'affermazione delle piattaforme come nuovo modello di *business*⁶. Ciò rappresenta una sfida avvincente per il diritto del lavoro perché induce a ridiscutere le categorie della subordinazione e dell'autonomia e, addirittura, a confrontarsi di nuovo con il tema dell'origine contrattuale o meno dei rapporti di lavoro⁷.

In questo contributo si affronta la questione della qualificazione dei rapporti di lavoro tramite piattaforme, attraverso l'interpretazione giuridica dei fenomeni reali (cioè alla luce delle fattispecie concrete), per evidenziare le sfide che esso pone alle categorie dogmatiche e i contributi che può offrire loro⁸, facendo leva in particolare sulle acquisizioni della dottrina civilistica in materia di causa dei contratti e di contratti/rapporti di durata. Innanzitutto si evidenzia come le comuni rappresentazioni del fenomeno siano insoddisfacenti, perché sottovalutano i profili relazionali della fase pre-esecutiva dei rapporti (§ 2). In secondo luogo, si osserva come tali rappresentazioni comportino, volenti o nolenti, la frammentazione giuridica del fenomeno reale in una serie innumerevole di contratti, mettendo in ombra la natura durevole del contratto/rapporto genetico⁹ e sfidando, più che in passato, il presupposto contrattualista che orienta le interpretazioni della giurisprudenza e degli studiosi lavoristi (§ 3). Si propone pertanto di premettere alla qualificazione tipologica dei rapporti l'analisi della loro comune causa concreta: a) in un primo tempo, per dimostrare come si tenda a qualificare in modo unitario il rapporto giuridico sebbene la rappresentazione che si offre del fenomeno reale, tendenzialmente incentrata sugli obblighi (o meno) di prestazione, dovrebbe smentire tale unitarietà (§ 4); b) in secondo luogo, per valorizzare tutte le altre situazioni giuridiche soggettive che caratterizzano il lavoro tramite piattaforme – comprese quelle estranee all'alternativa fra obbligo o meno di prestazione – al fine di recuperare il carattere durevole del rapporto e quindi la sua unitarietà negoziale (§ 5). Seguendo questo approccio, si conclude che i rapporti in questione non possono essere concepiti come una serie di contratti di lavoro (autonomo) indipendenti né, stando alle attuali e più comuni caratteristiche delle

strumento organizzativo era il telefono, mentre oggi il lavoro dei gig workers si svolge attraverso piattaforme dalle potenzialità relazionali infinitamente più ampie. È questa specificità a giustificare un dibattito più intenso e duraturo di quello sviluppatosi a cavallo degli anni '80 e '90.

⁶ Aloisi, De Stefano, 2020, Ichino, 2017, 526.

⁷ Da ultimo Ballestrero, 2020, 9 e G. Ferraro, 2020a, 8.

⁸ Sull'importanza di non tralasciare le sfide esegetiche provenienti "dal basso" cfr. Mengoni, 1976 e Nogler, 2016, 47 e 51.

⁹ In letteratura questo contratto è detto anche principale oppure originario.

piattaforme digitali, come co.co.co. Purtroppo, si afferma che le interpretazioni nei termini della subordinazione o dell'etero-organizzazione devono necessariamente passare per un aggiornamento dell'esegesi delle fattispecie astratte di riferimento, ad esempio riabilitando quelle interpretazioni della fattispecie astratta dell'art. 2094 c.c. (ma lo stesso sforzo potrebbe farsi oggi con l'art. 2 d.lgs. 81/2015) che ridimensionano il ruolo della prestazione tipica a vantaggio di altri elementi della fattispecie capaci di fotografare la relazione negoziale nel suo complesso (§ 6).

2. A proposito dei rapporti di lavoro tramite piattaforme sono state prospettate sostanzialmente tutte le soluzioni offerte dall'ordinamento¹⁰. Alcuni, sul presupposto della mancanza di un obbligo di lavorare (anche solo a chiamata), ne deducono la natura autonoma¹¹, eventualmente nella forma della co.co.co. *ex art. 409 c.p.c.*¹² Altri, invece, guardando a come il lavoro viene concretamente prestato, propendono per la natura subordinata¹³ Altri, infine, rilevando una soggezione all'organizzazione dell'impresa che non ha i connotati dell'etero-direzione classica, propongono di qualificare i rapporti *de quo* come etero-organizzati *ex art. 2 co. 1 d.lgs. 81/2015*¹⁴.

Tali differenze dipendono anche dalle diverse concezioni dogmatiche degli interpreti e dal modo in cui questi adattano gli strumenti esegetici alla soluzione di casi nuovi. Così, riguardo al fenomeno del lavoro tramite piattaforme, le differenze riguardano il fatto che alcuni danno un peso determinante all'atteggiarsi del rapporto nella fase che precede lo svolgimento della prestazione; altri, invece, fanno leva sulla fase esecutiva della prestazione; altri ancora, infine, danno rilievo ad entrambe le fasi del rapporto, esaltandone le differenze, per escludere, nel complesso, sia l'autonomia "pura", sia la subordinazione "pura" e dimostrare l'emersione in fatto, oltre che in diritto, di un *tertium genus*¹⁵.

Tuttavia, al netto di queste differenze, ciò che accomuna la letteratura e la giurisprudenza è la tendenza – se non si erra, unanime (tuttalpiù, implicita nel ragionamento) – a raffigurare il fenomeno distinguendolo per fasi¹⁶, cioè dando un rilievo

¹⁰ Anche come lavoro intermittente con o senza obbligo di risposta (cfr. De Simone, 2019, 13 ss.) o, seppure *de iure condendo*, come somministrazione di lavoro (Ratti, 2017). Per una panoramica cfr. Biasi 2022, 259 ss.

¹¹ Da ultimo Tosi, 2021, ove ulteriori riferimenti a precedenti scritti con la stessa posizione.

¹² Trib. Torino 7.5.2018, *RIDL*, 2018, II, 28, nt. Ichino.

¹³ Barbieri, 2019 e Id, 2020.

¹⁴ Perulli, 2021a, anche per ulteriori riferimenti di letteratura, App. Torino 4.2.2019, n. 26, *RIDL*, 2019, II, 340, nt. M.T. Carinci e Del Punta e, con impostazione diversa, Cass. 24.1.2020, n. 1663, *LDE*, 2020, 1 nt. Speciale.

¹⁵ Perulli, 2021a, Perulli, 2021b.

¹⁶ Si parla in certi casi anche di segmento/momento del rapporto, a volte aggiungendo, rispettivamente, gli aggettivi originario o genetico e funzionale o esecutivo. In questo scritto si adopera un linguaggio neutro che richiami il fatto indiscutibile dell'esistenza di tempi di prestazione e di tempi che la precedono; ciò per evitare di confondere questo profilo fattuale del discorso, con quello, strettamente giuridico, che induce a distinguere fra momento genetico (e

qualificatorio determinante al susseguirsi di fasi pre-esecutive e fasi esecutive, e alle loro diversità¹⁷.

Le caratteristiche comuni del fenomeno favoriscono tale approccio, perché imprimono una pressione psicologica sull'interprete, dovuta al fatto che nella fase pre-esecutiva l'obbligazione del lavoratore (sempre che esista e qualunque essa sia) non si esprime in un comportamento materialmente percepibile (l'antesignano di ciò è lo "stare a disposizione"), mentre nella fase esecutiva la condotta delle parti assume un'evidenza plastica che agevola il riconoscimento di un'obbligazione di lavorare nella condotta materiale delle parti (anche quando l'obbligazione non c'è o dovrebbe ancora essere provata). Inoltre, la ricostruzione per fasi sembra essere figlia della comprensibile tendenza degli interpreti a collocare le vicende di questi rapporti nell'ambito dell'alternativa secca fra sussistenza e insussistenza di un'obbligazione (una sorta di meccanismo on/off), per spingere le situazioni giuridiche soggettive verso uno dei due poli, a scapito delle sfumature e ambiguità che caratterizzano sempre più spesso i rapporti negoziali¹⁸.

Si tende così a concepire il fenomeno come se il *gig worker* fosse "più autonomo" nella fase pre-esecutiva del rapporto e "più subordinato" durante lo svolgimento della prestazione. Questo assunto è decisivo nell'operazione qualificatoria, perché induce a sopravvalutare il fatto della libertà di lavorare del *gig worker*. Esso però spinge anche a svalutare altri elementi del rapporto, soprattutto nella fase pre-esecutiva¹⁹, che sfuggono alla logica binaria fra sussistenza o meno di obbligazioni prestazionali, cui pure si dovrebbe cercare di riconoscere un rilievo giuridico (cfr. § 5). Questa considerazione critica riguarda la dottrina e la giurisprudenza in modo trasversale, anche se in misura e in modi diversi: essa, cioè, non concerne solo coloro che propugnano la natura autonoma di questi rapporti, ma anche molti fra quanti propendono per la natura etero-organizzata (come che la si intenda) o subordinata.

La discutibile sovraesposizione delle differenze fra le fasi del rapporto e la conseguente sopravvalutazione della libertà di lavorare sono eluse a monte da quelle letture antiformaliste/realiste che contestano la sussistenza delle libertà condizionate dei *gig workers*. Si tratta di letture che giustamente concentrano gli sforzi esegetici sulle caratteristiche reali del fenomeno considerato, più che sugli elementi delle fattispecie astratte, ma che tendono, meno condivisibilmente, a "normalizzare" i rapporti considerati, svuotandoli dei loro profili (potenzialmente o effettivamente) inediti.

non fase) e fase funzionale (e non momento). Cfr. il linguaggio adoperato da Ballestrero, 2020, 2. attento a questo aspetto.

¹⁷ Di *leit motiv* parla Tosi, 2020b, 9. Chiara la differenziazione ai par. 33 e 51-52 di Cass. 24.1.2020, n. 1663, cit. (ma cfr. anche Trib. Palermo 24.11.2020, *RIDL*, 2020, II, 835 ss. nt. Nuzzo) che riconosce la libertà di lavorare del rider in fase pre-esecutiva e una soggezione rilevante in fase esecutiva (in verità, però, gli elementi di soggezione considerati ed elencati in sentenza accedono anche alla fase pre-esecutiva).

¹⁸ Cfr. Nogler, 2016, 51 secondo cui la realtà, sempre più spesso, non è mai un "sì o no" ma un "più o meno".

¹⁹ Esattamente Donini, 2019, 125 e 130.

In questa logica si cerca di svelare la sussistenza della etero-direzione/dipendenza, smentendo il *nomen iuris* e le prospettazioni aziendali sulle dinamiche “liberarie” del rapporto²⁰. In certi casi questo approccio sembra essere sviluppato per dimostrare che il lavoro tramite piattaforme è riconducibile “senza se e senza ma” alla subordinazione. Ma sarebbe un’affermazione esagerata, perché non si può negare in assoluto che le imprese possano trovare soluzioni organizzative tali da sfuggire alle fattispecie astratte storicamente date. In altri casi, la strategia esegetica è funzionale a ribadire l’importanza dell’approccio casistico, posto che ogni fattispecie concreta può condurre o meno al riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato/etero-organizzato celato dietro una regolamentazione negoziale ambigua. Da questo punto di vista, però, non ci sarebbe nulla di nuovo. Nell’economia di questo scritto, tuttavia, giova puntare l’attenzione non sul caso del lavoro tramite piattaforma che si svolge nell’ambito di un tentativo abusivo di mascheramento della subordinazione, quanto sul caso in cui lo strumento tecnologico utilizzato, in effetti, inveri un equilibrio inedito fra libertà e condizionamenti, nel quadro di un fenomeno, magari problematico, ma non per forza patologico.

È forse a partire da questa ipotesi che vengono riproposte ricostruzioni volte ad individuare la subordinazione/dipendenza (ma lo stesso potrebbe dirsi per l’etero-organizzazione), guardando a profili del fenomeno reale che sono estranei alla fattispecie tipizzata dal legislatore: ad esempio dando risalto al fatto che l’impresa può contare su un “esercito di riserva”²¹ composto da lavoratori bisognosi di remunerazioni dignitose che non è necessario obbligare a lavorare e a cui attingere in caso di indisponibilità di singoli lavoratori²². Queste impostazioni, però, pongono un problema esegetico grave, perché fanno leva su profili socio-economici (il bisogno di lavorare) o di mercato (l’accumulazione di manodopera) di pregio sotto il profilo sociologico, ma la cui rilevanza giuridica è oggetto di critiche ben note²³.

3. Posto che le suddette letture antiformalistiche o sociologiche non sembrano sciogliere in modo convincente il nodo della qualificazione giuridica di tali nuovi

²⁰ È questa la leva argomentativa adottata dal Trib. Palermo 24.11.2020, cit., pag. 27, sulla scorta della giurisprudenza CGUE secondo cui, quando determinati elementi di autonomia si rivelano fittizi, il giudice e l’ordinamento nazionale di riferimento devono qualificare come subordinati i rapporti di lavoro formalmente ricondotti ad altra forma negoziale (cfr. l’ordinanza cgue 22.04.2020, *B. vs Yodel Delivery Network*, C-692/19, *ILLeJ*, 2020, 13(2) nt Aloisi). Cfr. anche Trib. Torino 18.11.2021, *De Jure*.

²¹ Cfr. Marrone, 2021, 67 che sottolinea la strategia di reclutamento continuo di massa.

²² Cfr. Pret. Milano, 20.6.1986, *RIDL*, 1987, II, 70 ss, nt Ichino e il rilievo che dà alla condizione socio-economica del lavoratore.

²³ Cfr. Tosi, 2020a, 13 secondo cui “la compressione della (...) libertà di scegliere se, quando e per quanto tempo offrire la propria collaborazione [deriva] dall’esigenza di lavorare, *bon gré mal gré*, per provvedere al proprio sostentamento”. Cfr. Bavaro 2020, 680 sull’importanza di rigettare una lettura sociologica della subordinazione, quandanche si vogliano sostenere posizioni sensibili al dato sociologico.

rapporti di lavoro, è opportuno mettere a fuoco un problema logico-giuridico preliminare a quello della qualificazione tipologica. Problema che deriva dall'insoddisfacente rappresentazione del fenomeno e che rimane in ombra anche nell'ambito delle letture più fedeli al dato normativo.

La sopravvalutazione della libertà di lavorare e la sottovalutazione delle altre situazioni giuridiche che connotano anche la fase pre-esecutiva del rapporto, infatti, mettono a repentaglio l'unitarietà negoziale del fenomeno²⁴ perché a stretto rigore esse dovrebbero indurre (e in effetti in certi casi inducono) a ricostruire il fenomeno nei termini di una miriade di contratti di lavoro, di natura subordinata²⁵ o autonoma²⁶, sottraendo al contratto genetico la sua ragion d'essere, che dovrebbe essere quella di racchiudere in sé e governare l'intero rapporto; rapporto che, in effetti, e non a caso, presenta dei tratti di unitarietà anche sotto il profilo sociologico.

Nel prossimo paragrafo si spiegherà nel dettaglio perché una tale insoddisfacente rappresentazione del fenomeno implica questo effetto problematico sul piano giuridico. Intanto è opportuno osservare che la dottrina ha già colto il rischio della dissoluzione dell'unità negoziale del fenomeno, ma si limita, il più delle volte, ad auspicare interpretazioni elastiche di alcuni concetti giuridici rilevanti o interventi legislativi appropriati²⁷. Inoltre, anche se meno diffusamente, in letteratura serpeggia l'idea di una (più radicale) crisi del presupposto contrattualista (su cui si fonda normalmente l'operazione qualificatoria dei giuslavoristi), che paradossalmente si celebrerebbe dietro i tentativi di qualificazione in termini unitari del nuovo fenomeno del lavoro tramite piattaforme. Quest'ultimo, per la sua gravità, è un problema che merita di essere oggetto di maggiore cautela, senza indulgere in accomodamenti tanto laschi da far tremare le fondamenta su cui i giuslavoristi hanno proficuamente edificato.

Come è noto nel diritto del lavoro l'analisi del rapporto prevale sull'analisi del contratto in misura molto più ampia di quanto accada in ambito civilistico (per questo al *nomen iuris* cartolare si assegna una rilevanza molto relativa). Di per sé, comunque, questa peculiarità dell'esegesi dei contratti di lavoro trova piena cittadinanza nella logica contrattualista²⁸ perché l'indagine sullo svolgimento del rapporto permette, di solito, di ricondurre una condotta rilevata *ex post* ad un obbligo / diritto esistente *ab initio*, ovvero di ricondurla all'accordo generativo del rapporto, come prevede l'art. 1362 c.c. che impone all'interprete del contratto di considerare anche la condotta delle parti successiva all'accordo (quindi anche lo svolgimento del rapporto).

²⁴ La dottrina civilistica conosce da tempo il fenomeno e i rischi del frazionamento delle operazioni contrattuali. Cfr. Gabrielli, 2003, 103, Navarretta, 2003, 310.

²⁵ Rilevano il problema Barbieri, 2019, p. 20 e Bavaro, 2020, 686 (nt. 48).

²⁶ Così le ricostruzioni in giudizio offerte dai titolari delle piattaforme.

²⁷ Cfr. Barbieri, 2019, 20 e, per una applicazione estensiva dell'art. 409 c.p.c. in termini di fattispecie e di tutele, Tosi, 2021, 5 e Tosi, 2020b, 12-13.

²⁸ Cfr. Ballestrero, 2020, 7 la quale segnala come il ruolo marginale assegnato al *nomen iuris* non metta in discussione il presupposto contrattualista. Cfr. anche G. Ferraro, 2020a, 6 e Napoli, 2005, 26.

La crisi del presupposto contrattualista è data dal fatto che questa normale riconducibilità all'accordo genetico spesso non si verifica nel lavoro tramite piattaforme²⁹, perché molte condotte non sono frutto di obbligazioni prestazionali vincolanti fin dall'origine del rapporto. A questo riguardo si è osservato che il problema può essere sdrammatizzato perché anche le fattispecie astratte delle co.co.co. e dell'etero-organizzazione sono costruite come fattispecie "a-contrattuali" che permettono di "bypassare" l'analisi del momento genetico del rapporto³⁰. In effetti, la lettera delle disposizioni rilevanti agevola questa considerazione, ma va precisato che essa non permette di bypassare, insieme al momento genetico, anche l'origine (e il presupposto) contrattuale del rapporto (cfr. § 4): se non si prestasse attenzione a questa sottile differenza, alla sacrosanta prevalenza del rapporto giuridico sul contratto (peculiarità di un diritto del lavoro che non può legarsi mani e piedi al *nomen iuris* dell'accordo), si rischierebbe di sostituire il dominio di meri fatti. Se ciò accadesse, la convivenza del metodo giuslavoristico nell'area del diritto civile si farebbe meno felice, se non traballante; in altri termini, la supposta a-contrattualità di alcune fattispecie astratte, non può essere fatta scivolare verso un anti-contrattualismo che, in un futuro prossimo, potrebbe portare più problemi che benefici³¹. La giurisprudenza segue, spesso inconsapevolmente, l'approccio a-contrattualista, tutte le volte in cui la motivazione delle decisioni non spiega come un comportamento rilevato *ex post* (come la ripetizione continuata di prestazioni) assurga ad evento esecutivo di un'obbligazione negoziale riconducibile al contratto³²; la dottrina, d'altro canto, avalla la tendenza quando non si preoccupa di verificare la tenuta del presupposto contrattualista rispetto alle fattispecie concrete e quando non si sforza di interpretare le fattispecie astratte alla luce di tale presupposto, ma poi adopera, senza affrontare

²⁹ A questa preoccupazione sembra alludere G. Ferraro, 2020, 10 quando afferma, discutendo delle teorie contrattualiste e anticontrattualiste, che "sembra che molte barriere stiano improvvisamente franando determinando un vuoto di punti di riferimento teorici e la difficile ricerca di un nuovo equilibrio". Ma che il presupposto contrattualista non sia adeguatamente preso in considerazione quando si discetta di subordinazione è segnalato già da Napoli, 1995, 30.

³⁰ Così Ballestrero, 2020, 12 e Razzolini, 2020, 348 (da cui i virgolettati nel testo), le quali si riferiscono alla costruzione letterale delle disposizioni rilevanti, ma non sposano una visione a-contrattualista dei contratti di lavoro (cfr. dettagliatamente § 4 e Cass. 24.1.2020, n. 1663, cit. secondo cui l'art. 2 d.lgs. 81/2015 valorizza "indici fattuali"). Secondo una diversa impostazione gli elementi fattuali non smentiscono affatto il presupposto contrattuale delle fattispecie di riferimento, ma servono a costruire schemi normativi "sovra-tipici" (Perulli, 2021b, 81 e ss.).

³¹ Il presupposto contrattualista è considerato un baluardo a difesa dei limiti ai poteri del datore insiti nella dinamica del rapporto.

³² Cfr. le critiche avanzate al Trib. Palermo 24.11.2020, cit. (p. 33 e 38) che non distingue fra comportamenti che provano materialmente l'esistenza di un'obbligazione vincolante *ab initio* e comportamenti che sono solo frutto di una libertà di ripetizione/continuazione prevista nel programma negoziale ed esercitata *de facto* (F. Carinci, 2021, 11-12 e Perulli, 2021a, spec. 58). Cfr. infine Ballestrero, 2020, 7 che segnala un ulteriore caso (in tema di successione di contratti di lavoro non standard) in cui la preoccupazione della giurisprudenza di garantire la protezione del lavoratore lascia trascurare la fedeltà al presupposto contrattualista.

la contraddizione, gli attrezzi esegetici offerti dal diritto dei contratti³³.

Questo approccio, oggi, sta presentando il conto dei propri limiti. Presupponendo o addirittura svalutando l'origine contrattuale del rapporto, si finisce per considerare a fini qualificatori solo la prestazione del lavoratore quale mero dato di fatto. E infatti, nel caso delle piattaforme, il dibattito ha finito per ruotare essenzialmente attorno al concetto di "lavoro", inducendo ad esempio a ritenere che il problema qualificatorio possa essere risolto dimostrando che il lavoro giuridicamente rilevante *ex art. 2094 c.c.* non sia solo quello effettivamente prestato, ma anche lo stare (o mettersi) a disposizione³⁴.

Ma se ci si ferma qui, si finisce per trattare allo stesso modo l'obbligo di lavorare o di stare a disposizione e la mera libertà di fare l'uno o l'altro³⁵, ciò che sarebbe, tra le altre cose, iniquo se non ingiusto³⁶. L'atteggiarsi (in termini di libertà o di obbligo o di altro) delle situazioni giuridiche che ruotano attorno al lavoro tramite piattaforme, piuttosto, dovrebbe in qualche modo essere ricondotto al contratto originario.

Un modo per non contraddire il presupposto contrattualista delle operazioni di qualificazione dei rapporti di lavoro tramite piattaforme sembra essere quello di risalire dall'interpretazione dell'oggetto (della fattispecie astratta) all'analisi della causa concreta dei contratti di lavoro tramite piattaforme digitali. Ciò, da un lato, aiuta a cogliere tecnicamente i termini giuridici del rischio di dissoluzione negoziale posti dalle insoddisfacenti rappresentazioni del fenomeno, dall'altro permette di individuare altri elementi del rapporto che gli restituiscono unitarietà negoziale e che si rivelano utili anche dal punto di vista della qualificazione tipologica.

4. La dottrina civilistica, a dispetto di formule giurisprudenziali tralaticie vuote di significato³⁷, tende ad abbandonare la teoria classica della causa astratta quale

³³ Per un recente dibattito sulla tenuta contrattualista o meno delle ricostruzioni della dottrina cfr. Mazzotta 2020, 13 e Ichino 2019.

³⁴ Il tema del concetto di lavoro in relazione al tempo è ovviamente ben più antico (cfr. anche per tutti gli altri rinvii Ichino 1984, Aa. Vv., 1987, Gragnoli 2007, Bavaro, 2008). Preziosa la rilettura di Gaeta, 1998. Cfr. anche Aa. Vv., 1987.

³⁵ Il problema sembra porsi nell'analisi di Bavaro, 2020, 684.

³⁶ Cfr. Pera, 1981, 1281 secondo cui rileva il "vincolo contrattuale; a niente contando, ovviamente, che episodicamente e di fatto, l'attività abbia corso a pieno tempo, come se potesse giudicarsi secondo le evenienze del caso ed ex post (...). Ma mi rendo conto che questa impostazione, ferma a quanto nella legge sta positivamente scritto, non può avere molto successo nell'epoca presente nella quale da diverse parti, con estrema disinvoltura e con riduzione del diritto alla sociologia, il dato caratterizzante del lavoro subordinato viene identificato nella subordinazione o nella debolezza sociale, in pratica cancellazione di quanto dettano gli articoli 2094 e 2222 c.c.".

³⁷ Cfr. Cass., sez. III, 17.1.2017, n. 921, *Gdir*, 2017, 12, 90.

funzione economico-sociale del contratto tipo³⁸, e ad accoglierne una visione concreta e dinamica, pur nelle diverse declinazioni possibili³⁹. La letteratura giuslavoristica, viceversa, ha mantenuto il proprio attaccamento alla causa astratta quale funzione economico-sociale, in ragione dell'inderogabilità/rigidità del tipo contrattuale, la quale impedirebbe, sotto questo profilo, delle analisi casistiche⁴⁰. Ciò è forse avvenuto perché l'obiettivo della dottrina è stato normalmente quello di offrire una convincente interpretazione dei problematici elementi contenuti nell'art. 2094 c.c., in relazione a fattispecie concrete che non mettevano in crisi l'unitarietà del fenomeno e il presupposto contrattuale⁴¹. Il problema che si pone in questa sede, invece, riguarda fenomeni che mettono in crisi proprio questi aspetti. Ciò conferma l'opportunità di guardare alla causa in concreto dei rapporti, naturalmente prendendo in considerazione le basilari acquisizioni della letteratura civilistica sul tema⁴².

Concepire la causa in concreto significa rintracciarla caso per caso e implica che essa possa variare anche in relazione a contratti appartenenti al medesimo tipo contrattuale. Questi due assunti, però, non impediscono di ricercare una causa comune, nel senso di ordinaria o normale, nei contratti riconducibili ad un medesimo tipo sociale, ovvero riconducibili ad uno stesso fenomeno economico/organizzativo/produttivo, come quello del lavoro tramite piattaforme.

Ebbene, l'individuazione della causa concreta dipende, evidentemente, dall'interpretazione che si dà di essa: considerando le tesi più accreditate, la causa concreta è intesa come funzione economico-individuale, come scopo o come razionalità economica del negozio⁴³. Secondo queste teorie la causa è il funzionamento razionale

³⁸ Cfr. Betti, 1950 per i riferimenti classici. Sulla crisi della (o le critiche alla) teoria cfr. Di Majo 1998, 2, Roppo, 1971, 2379 e Navarretta, 2011, spec. 595. La teoria della causa astratta implica una concezione statica della causa e, di conseguenza, una sostanziale coincidenza fra causa del contratto e tipo legale. In altri termini, secondo l'impostazione classica sempre più declinante, ogni contratto tipizzato dal legislatore avrebbe una stessa causa che è inutile ricercare in concreto una volta che il contratto sia stato effettivamente ricondotto al tipo legale; viceversa la causa di un contratto innominato deve essere ricercata per accertarne la meritevolezza dal punto di vista dell'ordinamento giuridico.

³⁹ Ferri, 1966 e, per tutti i riferimenti, Breccia, 1999.

⁴⁰ Cfr. Ballestrero, 2020, 7 e Nogler, 2016, 87 che afferma che “fintantoché le prescrizioni legislative di diritto del lavoro saranno in massima parte inderogabili, il processo circolare di interpretazione-qualificazione dovrà essere incentrato sulla causa tipica imposta dall'ordinamento positivo” e non su “un'operazione circolare nella quale le dichiarazioni e il comportamento delle parti concorrono ad individuare la causa del contratto e questa, a sua volta, concorre a chiarirne il significato” (cfr. *infra* § 6). La preferenza per una concezione astratta della causa è, per inciso ma significativamente, espressa anche da Barbieri, 2018, 88 nell'ambito dello studio della causa del contratto di lavoro dei dipendenti pubblici (cfr. anche Biasi, 2019, 402). In generale cfr. Marciandò, 2021.

⁴¹ Cfr. invece l'analisi sulla causa (necessariamente) concreta ai fini dell'applicazione dell'art. 2126 c.c. (per tutti Campanella, 2013, spec. 207 ss.).

⁴² Cfr. il classico Bianca, 2000, 468. Sul dibattito, soprattutto a livello europeo, circa la crisi della causa come categoria del contratto cfr. Barcellona, 2015.

⁴³ Navarretta, 2011, per tutti i riferimenti.

del contratto: da un lato, quindi, essa deve esprimere una utilità coerente con il regolamento di interessi voluto dalle parti, dall'altro tale regolamento deve risultare funzionale agli scopi dell'accordo⁴⁴.

Ciò detto, la causa del contratto da considerare è quella relativa all'accordo genetico fra gig worker e titolare della piattaforma. Infatti, il fenomeno sociale che si sta considerando presenta un'unitarietà fattuale che il giurista deve cercare di inquadrare nel sistema e che, non a caso, è l'oggetto immediato di tutte le operazioni qualificatorie diffuse in dottrina, comprese quelle che si limitano a presupporre l'unitarietà contrattuale del rapporto, senza verificarla.

Ora, se si dà per buona la rappresentazione diffusa del fenomeno *de quo* – che valorizza la libertà di lavorare (e di richiedere prestazioni) e sottovaluta altri profili del rapporto – l'accordo genetico assume una causa-funzione solo normativa. Le parti cioè concorderebbero sul contenuto e il regolamento di futuri incontri di volontà al fine di snellire e velocizzare il momento della formazione del consenso sui singoli accordi che le parti prevedono già di stipulare, senza precisare il *quando* e il *quantum*. Il problema posto da questa ipotesi è che fa svanire la durevolezza giuridica del rapporto⁴⁵ che dovrebbe caratterizzare la causa del contratto e garantire la sua unitarietà, perché contiene in sé, come abbiamo già evidenziato, anche l'assunto che le parti siano libere nell'*an* degli accordi esecutivi e che quindi manchi qualunque certezza in futuri adempimenti⁴⁶. All'accordo genetico con causa solo normativa, infatti, potrebbe non seguire alcun fatto esecutivo proprio come accade con i normali contratti normativi di diritto privato (e a differenza di quanto accade, invece, con i contratti c.d. preliminari, che pongono un vincolo giuridico preciso)⁴⁷.

La teoria classica sui contratti/rapporti di durata conferma questo assunto⁴⁸. Essa,

⁴⁴ In parole povere, la causa si inverte nella congruenza fra mezzi negoziali e fine perseguito (Navarretta, 2011, 613; cfr. anche C. Scognamiglio, 2006, 106).

⁴⁵ Si adopera il termine "durevolezza" solo per tenere distinti il concetto della durata (giuridica) del rapporto, dal concetto della durata (fattuale) della prestazione.

⁴⁶ Cfr. Granieri, 2007, 364 secondo cui "la predisposizione di un contratto di durata diviene una forma di programmazione, che riguarda non più soltanto la sostanza – intendendo per tale la misura delle prestazioni corrispettive – bensì anche il processo attraverso il quale la vita del contratto si svolgerà (...). Non di meno, *l'immediato contenuto precettivo delle pattuizioni e l'attualità del vincolo* escludono che si possa facilmente ricondurre i contratti di durata alla fattispecie del contratto normativo".

⁴⁷ Come ricorda Cass., 18.12.1981, n. 6720, *De Jure* "il contratto normativo ha ad oggetto la disciplina di negozi giuridici eventuali futuri dei quali fissa preventivamente il contenuto. Esso non comporta il sorgere di un rapporto da cui scaturiscono immediatamente diritti ed obblighi per i contraenti, ma si limita a dettare norme intese a regolare il rapporto nel caso che le parti intendano crearlo".

⁴⁸ Cfr. Oppo 1943, 1944 ma anche 1992, 200 ss. (d'ora in avanti si seguirà la numerazione di pagina dei saggi del 1943/1944). Oppo, 1944, 31 chiarisce subito che bisognerebbe parlare di rapporto più che di contratto di durata, ma usa i due termini in modo interscambiabile.

infatti, afferma che la durevolezza giuridica del rapporto concerne la causa dei contratti di durata⁴⁹ e che la sua sussistenza dipende dal fatto che le parti 1) abbiano “contemplato come direttamente dovute *ab initio*”⁵⁰ le obbligazioni/prestazioni attraverso 2) un funzionamento durevole del programma negoziale⁵¹. Tale ripetizione o continuazione non deve essere esattamente determinata⁵² – anzi i contratti di durata hanno significato economico razionale proprio per il fatto di essere incompleti e lasciare alle parti una flessibilità nella definizione ed esecuzione degli scambi diluiti nel tempo⁵³. L’importante è che essa non sia del tutto indeterminata e, per ciò, assolutamente insicura⁵⁴. Altrimenti, quando manca “l’esistenza *iniziale* delle obbligazioni delle parti, o almeno di una delle parti, e si rimandi la nascita ai singoli atti di svolgimento, l’unità contrattuale si dissolve e il supposto contratto di durata sul piano giuridico si frantuma in una miriade di singoli accordi, degradando il contratto genetico a mero accordo quadro (come coerentemente andrebbe chiamato, in tal caso), somigliante più alle condizioni generali dei contratti commerciali⁵⁵.

Applicando questi principi al nostro caso, la mancata individuazione di un contenuto minimo obbligatorio vincolante *ab initio* (perciò incidente sulla causa del contratto), dovrebbe indurre coerentemente a rinunciare a qualificare il fenomeno in

⁴⁹ Oppo, 1943, 177 scrive che “non può essere negato che la soddisfazione dell’interesse duraturo mediante la ripetizione della prestazione dedotta in contratto, non rientra solo nell’intento soggettivo dei contraenti, ma rappresenta la funzione oggettiva del negozio; sostenere il contrario non si può senza volgere le spalle, prima che alla realtà giuridica, alla realtà economica della fattispecie”. Lo stesso afferma il più recente studio che rilegge la tesi di Oppo (Luminoso, 2010, spec. 525 su cui *infra*). Da ultimo Longobucco, 2012.

⁵⁰ Oppo, 1944, 22 e 29.

⁵¹ La durevolezza dell’interesse delle parti, in sostanza, si fa durevolezza del contratto se e nella misura in cui essa connota il funzionamento del programma negoziale. La dottrina civilistica distingue, infatti, fra tempo come mera coordinata e tempo quale elemento strutturale dell’accordo (Granieri, 2007, 28).

⁵² Come conferma il fatto che per il codice civile l’oggetto del contratto può essere determinato o anche solo determinabile (art. 1346 c.c.).

⁵³ L’art. 2103 c.c. è esemplare da questo punto di vista, ma anche i concetti di collaborazione e coordinamento lo sono. Che i contratti di durata siano contratti per antonomasia incompleti è acquisizione comune (cfr. Granieri, 2007, 144 e 363). Essi sono stati concepiti prima dalla dottrina che dal legislatore italiano sotto la pressione degli operatori economici che, per un verso, si andavano differenziando e destrutturando e, dall’altro, come conseguenza, maturavano l’esigenza di legami giuridici duraturi fra entità d’impresa disgregate ma interdipendenti (Granieri, 2007, 166, cfr. anche Razzolini, 2020, 352).

⁵⁴ Oppo, 1944, 26 cita il caso limite del contratto della spalatura della neve la cui prestazione poteva mancare del tutto in mancanza di nevicate, ma che, viceversa, sarebbe stata certamente dovuta.

⁵⁵ In questo senso la contraddizione diventa plateale nell’ambito di quella giurisprudenza che, per qualificare come subordinato il rapporto di lavoro con un’agenzia ippica che lasciava libero il lavoratore di accettare o no la richiesta di prestazione, afferma che la fase pre-esecutiva del rapporto di lavoro sarebbe estranea ed esterna alla fattispecie tipica (Cass., 13.2.2018, n. 3457 e Cass., 5.5.2005, n. 9343 in *De Jure*). Cfr. le critiche a questa giurisprudenza di G. Ferraro 2020a, 10 e Perulli, 2021a, 59.

termini unitari, con tutto ciò, di negativo, che ne consegue in punto di aderenza dell'analisi giuridica all'effettività dei rapporti (su cui *infra* § 5)⁵⁶. Invece, anche grazie ad un legislatore poco attento al presupposto contrattualista ampiamente accolto in dottrina, si tende ad affermare l'insussistenza di obblighi/diritti originari e, allo stesso tempo, a trattare il rapporto giuridico concreto in termini unitari (cioè come un contratto di durata), senza sentire la necessità di affrontare e sciogliere la contraddizione teorica.

Così si prefigura la natura etero-organizzata (e quindi l'applicazione della disciplina della subordinazione) del rapporto di lavoro dei gig workers sul presupposto che il lavoratore sia "condizionato" nella fase esecutiva del rapporto ma non sia soggetto ad un "preciso obbligo di prestazione" prima di tale fase⁵⁷; ma in tal modo si ammette, sotto il profilo causale, anche un rapporto che potrebbe non esprimersi mai attraverso un'attività lavorativa.

Lo stesso discorso vale per chi propende per la collaborazione coordinata e continuativa⁵⁸. Se è vero che con la stipula del contratto genetico non sorge alcun obbligo (di lavorare né) di collaborare "quando e per quanto tempo chiederà il committente"⁵⁹, il tratto della libertà enfatizzato per escludere la subordinazione e l'etero-organizzazione rischia di trasformarsi in un boomerang, perché non si vede come possa esserci "coordinamento senza programmazione della reiterazione"⁶⁰ (a maggior ragione perché il coordinamento deve essere negoziato, secondo la nuova formula dell'art. 409 c.p.c.)⁶¹.

⁵⁶ Va precisato a questo riguardo che il caso del lavoro intermittente senza obbligo di risposta non è paragonabile a quello esposto nel testo e non presenta lo stesso tipo di problema. Da un lato, il lavoro intermittente rappresenta un'ipotesi ammessa, entro certi limiti, dal legislatore; da un altro punto di vista va detto che durante lo svolgimento del rapporto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta, il rapporto di durata rimane intatto perché, anche quando non si svolge la prestazione, permangono senza dubbio gli altri obblighi tipici dei rapporti di lavoro subordinato, ad esempio quello di riservatezza o di fedeltà (cfr. F. Ferraro, 2020, 606 sul lavoro intermittente in generale e sulle diverse prospettazioni qualificatorie).

⁵⁷ Così Perulli, 2021a, 53 e 61. Ma cfr. anche Razzolini, 2020, 364 che afferma che in presenza di disponibilità del comportamento del lavoratore (da intendere quale dipendenza – e quindi come obbligazione di lavorare) il rapporto rientra nell'ambito dell'art. 2094 c.c., in mancanza di tale disponibilità il rapporto rientra fra quelli dell'art. 2 d.lgs. 81/2015.

⁵⁸ Tosi, 2021, ma anche F. Ferraro, 2020 seppur a certe condizioni.

⁵⁹ E' opportuno riprendere per intero il punto di vista: "riconoscere che il rapporto ha una fase genetica in cui il collaboratore esercita la sua autonomia impone di riconoscere che egli esprime il suo consenso circa gli obblighi comportati dal coordinamento (con esclusione di quelli implicanti il dovere di collaborare quando e per quanto tempo chiederà il committente) essendo poi ovvio (darei in rerum natura) che qualsiasi collaborazione coordinata venga eseguita nel contesto di una organizzazione del servizio predisposta dal committente e senza la quale è inconcepibile la collaborazione stessa" (Tosi, 2020b, 9).

⁶⁰ Così giustamente F. Ferraro, 2020, 601 che però poi ammette l'ipotesi che il contratto dei riders possa essere qualificato come "collaborazione coordinata e continuativa a prestazione eventuale" (607-608).

⁶¹ Razzolini, 2020, 356 ma 371.

Con ciò si vuole sottolineare che le fattispecie astratte costruite con delle pennellate di a-contrattualità o di “sovra-tipicità” (ci si riferisce all’art. 409 c.p.c. e all’art. 2 d.lgs. 81/2015, cfr. *supra* § 3) non sono affatto interpretabili come se non richiedessero la sussistenza del carattere durevole del rapporto nel senso prefigurato dai civilisti (per questo si è detto che non scivolano nell’anti-contrattualismo). I concetti di coordinamento o di etero-organizzazione, infatti, presuppongono, per lo meno, una durevolezza giuridica del rapporto, proprio come accade per il concetto di collaborazione che informa anche il contratto di lavoro subordinato⁶². Va però sottolineato che la durevolezza giuridica cui si riferisce in questa sede non corrisponde esattamente alla durata della prestazione, e quindi alla sua continuazione/continuità⁶³.

Come è noto, il carattere continuativo o ripetitivo della prestazione di lavoro dei *gig workers* previsto sia all’art. 409 c.p.c. sia all’art. 2 d.lgs. 81/2015 (ma esso ha assunto rilievo anche nell’ambito delle interpretazioni dell’art. 2094 c.c.⁶⁴), viene interpretato dalla maggioranza della dottrina e della giurisprudenza anche solo come mera continuazione di fatto della prestazione⁶⁵, ma nella nostra analisi della causa concreta, tale carattere assume rilievo solo se funzionale a dimostrare l’esistenza di un’obbligazione vincolante *ab initio* (ex art. 1362 comma 2 c.c.)⁶⁶, che inveri la causa durevole dei rapporti di lavoro. In teoria, ciò implica sia che i rapporti di fatto continuativi possono o meno presentare i tratti della continuità giuridica (perché si può prestare lavoro continuativamente per scelta – *rectius* per mero bisogno), sia che i rapporti con prestazioni discontinue (come spesso accade nella *gig economy*) possono presentare i tratti della durevolezza giuridica del rapporto, in virtù di altri aspetti del rapporto (*rectius* altre situazioni giuridiche soggettive) da valorizzare (cfr. *infra* § 5). In pratica, la durevolezza che connota la causa dei contratti di durata, compresi quelli lavoristici, si fonda su un funzionamento del rapporto giuridico che di solito si trasforma in un dato di fatto evidente *ex post* (la ripetizione/continuazione della prestazione autonoma o subordinata, spia dell’obbligazione originaria), ma che può esprimersi attraverso prestazioni discontinue che non fanno dissolvere, per ciò

⁶² Napoli, 1995,49. Va ricordato, infatti, che anche la lettera dell’art. 2094 c.c. è poco sensibile al presupposto contrattualista in animo ai giuslavoristi, ma non ha avallato letture anti- o a-contrattualiste sui rapporti di lavoro subordinato.

⁶³ La durevolezza giuridica è una caratteristica connaturata a quasi tutti i contratti di lavoro (ad esclusione di alcuni autonomi “puri” ex art. 2222 c.c.). Cfr. Perulli, 1996, 220. Non a caso essa giustificò, alle origini, la preferenza per lo schema negoziale della *locatio* piuttosto che per la vendita (Mengoni, 1971, 8).

⁶⁴ Inevitabile il richiamo all’analisi critica avanzata da Spagnuolo Vigorita, 1969.

⁶⁵ Cfr. G. Santoro Passarelli, 2004, 548. Condivisibili perplessità sono espresse da chi ha concentrato l’attenzione sulla dimensione del tempo fra autonomia e subordinazione (Perulli, 1996, 184 e spec. 220-221 e recentemente F. Ferraro, 2020, 597).

⁶⁶ La differenza fra “rapporto di durata” e “durata del rapporto” è acquisizione diffusa fra chi ha studiato il tema del tempo rispetto a diversi contratti di lavoro (cfr. F. Ferraro, 2020, 584 anche per tutti i riferimenti).

solo, la causa durevole del contratto e l'unitarietà negoziale del fenomeno⁶⁷. In altre parole, la durevolezza giuridica che informa la causa accede al campo più impalpabile delle dinamiche complessive delle relazioni giuridiche (che vanno indagate a prescindere da qualunque *nomen iuris* "cartolare"), ma non è un connotato che dipende automaticamente dalla materialità delle prestazioni effettivamente erogate dalle parti⁶⁸. Ciò è confermato dall'acquisizione oramai diffusa secondo cui il tempo di lavoro non è solo quello in cui si presta l'attività lavorativa, ma anche quello in cui ci si obbliga a stare a disposizione⁶⁹.

Se si riconosce la libertà di lavorare, senza rintracciare la durevolezza giuridica attraverso altre situazioni giuridiche vincolanti *ab initio*, ma accontentandosi della mera continuatività di fatto della prestazione (cui sempre più spesso le imprese potranno fare a meno grazie alla digitalizzazione dei processi organizzativi), si finisce per concepire una relazione negoziale fra le più destrutturate che il diritto privato conosca, in una prospettiva per c.d. ultra-liberista (anche quando si voglia coltivare un approccio realista, con intenzioni per così dire pro labour). Ammettere l'esistenza di rapporti di lavoro senza obbligazioni risalenti al contratto originario, infatti, significa ammettere il tramonto del contratto/rapporto di durata quale strumento funzio-

⁶⁷ Chiaro sul punto F. Ferraro, 2020, 608 laddove afferma che "la nozione di occasionalità non identifica, né nella legge né nella giurisprudenza, un assetto obbligatorio necessariamente opposto al rapporto di durata e anzi viene utilizzata per descrivere sia schemi contrattuali di durata, sia contratti ad adempimento istantaneo, sia specifiche modalità di svolgimento del rapporto" (cfr. anche Razzolini, 2020, 371).

⁶⁸ F. Ferraro, 2020, 611 coglie la differenza fra durevolezza giuridica dei rapporti e durata/continuità della prestazione ma sembra ritenere che il rapporto di lavoro dei gig workers mantenga una dignità qualificatoria unitaria (nei termini della co.co.co., sussistendo le altre condizioni) in virtù di un "interesse durevole consistente nell'aspettativa dell'esecuzione di più *opera*". Tuttavia va detto che l'interesse e l'aspettativa, di per sé, non sono elementi formativi della causa o dell'oggetto del contratto, ma appartengono al campo dei motivi delle parti. L'aspettativa di fatto, infatti, diventa un elemento rilevante nell'interpretazione dell'autonomia privata (ad esempio come aspettativa legittima), se scaturisce dal programma negoziale. L'assunto criticato pare si ripeta laddove Ferraro, 2020, 612 afferma che i concetti che afferiscono al campo della temporalità (intermittenza e discontinuità) hanno senso nell'ambito di una programmazione (e chi scrive è d'accordo) o di una aspettativa (e chi scrive non è d'accordo). La critica esposta è simile, *mutatis mutandis*, a quella che Spagnuolo Vigorita, 1969, 559 e 562 rivolge alla giurisprudenza che, per individuare la subordinazione, guarda al criterio della continuità e lo coglie nell'aspettativa durevole del datore di lavoro alla prestazione. L'autore, infatti, replicava a tale giurisprudenza che il mero bisogno dell'impresa poteva anche essere soddisfatto attraverso tanti contratti ripetuti, mentre con il contratto di lavoro subordinato il creditore e il lavoratore si garantiscono un'attività solutoria duratura. Cfr. M.T. Carinci, 2013, 555 secondo cui la causa del contratto è costituita "dall'interesse di rilievo costituzionale a disporre di un'organizzazione in vista dello svolgimento di una attività".

⁶⁹ Bavaro, 2018, 54 secondo cui "la continuità del rapporto non esclude che vi possa essere discontinuità nella prestazione".

nale alla soddisfazione dell'esigenza imprenditoriale di assicurarsi rapporti economici duraturi e certi⁷⁰. Esigenza che sarebbe ora soddisfatta con lo strumento (presuntivamente solo organizzativo) della piattaforma, mentre la perdurante esigenza durevole dei lavoratori di lavorare rimarrebbe fuori dal contratto⁷¹. In questa logica di idee, da una flessibilizzazione dei rapporti di lavoro che non fa però mancare una determinata o determinabile certezza della prestazione (questa la storia e la logica dei rapporti di lavoro non standard dal punto di vista aziendale, ma a volte anche dei lavoratori), si passa ad una flessibilizzazione dei rapporti di lavoro che non richiede più alcuna certezza, perché gli strumenti tecnologici a disposizione dell'impresa riescono ad assicurare la stessa esigenza durevole senza il *medium* del contratto e del rapporto giuridico durevole.

Tutto ciò potrebbe non preoccupare se non stessimo parlando di contratti di lavoro (comunque qualificati) che vedono coinvolte persone bisognose di guadagnarsi da vivere. Che la preoccupazione sia ben riposta, lo conferma ancora una volta, e *a fortiori*, la dottrina civilista impegnata a studiare i contratti di durata in ambito commerciale, ove tali preoccupazioni sociali sono di solito meno rilevanti. Tale dottrina, infatti, ha segnalato che la connaturata incompletezza dei contratti di durata, comporta rischi di opportunismo della parte più forte, che hanno indotto alla formazione di clausole di contenimento di tale fenomeno, che la letteratura studia e promuove⁷². Un esempio classico è quello della clausola di acquisto minimo con cui il creditore si impegna a garantire la richiesta di un *minimum* prestazionale o, in mancanza, di pagarne il valore economico, garantendo così la tenuta durevole del rapporto, oltre che un equilibrio economico più giusto e sostenibile. Si tratta di clausole che nei contratti commerciali sono divenute tipiche perché le parti, pur in condizioni di relativa disparità, sono comunque in grado di svolgere un'effettiva negoziazione⁷³. Tale fenomeno, però, non può svilupparsi facilmente nel contesto del lavoro tramite piattaforma, ove una negoziazione individuale sui contenuti del contratto è inverosimile. Ecco, così, che il contratto genetico dei gig workers finisce per presentarsi come il più "liberista" dei contratti, non del diritto del lavoro in senso stretto, ma del diritto civile e commerciale *tout court*.

Ma che l'esigenza aziendale di vincoli contrattuali duraturi sia davvero al tramonto è contestabile a monte: se le rappresentazioni del fenomeno che si sono prese in considerazione fino ad ora avallano questa ipotesi⁷⁴, una considerazione globale delle situazioni giuridiche che caratterizzano i rapporti *de quibus* fa pensare che il

⁷⁰ Esigenza che aveva indotto la dottrina dei primi anni del secolo scorso ad avviare l'opera di concepimento della categoria dei contratti di durata senza appigli normativi adeguati (in un tempo in cui i codici facevano riferimento solo ai contratti più che ai rapporti, cfr. Osti, 1912 e Osti 1913; Devoto, 1943); opera che sarebbe stata poi perfezionata, con qualche appiglio normativo in più, dalla dottrina classica successiva all'emanazione del codice civile del 1942 (Oppo, 1943 e Oppo, 1944). Per una ricostruzione cfr. Gabrielli, 2018, 272.

⁷¹ Ichino, 2017, 526 anche per i riferimenti essenziali alle teorie sulle ragioni economiche dello sviluppo e del superamento del contratto di lavoro subordinato.

⁷² Granieri, 2007, 236.

⁷³ Granieri, 2007, 244.

⁷⁴ Ichino 2017.

tramonto, se mai ci sarà, non è ancora avvenuto.

5. Abbiamo detto che le rappresentazioni comuni del fenomeno in analisi sono insoddisfacenti perché, sovrastimando le differenze fra le fasi del rapporto, danno peso solo all'alternativa libertà/obbligo di lavorare, ignorando altre situazioni giuridiche soggettive soprattutto in fase pre-esecutiva (§ 2), finiscono per frantumare il fenomeno in tanti contratti/rapporti (§3) e, per ciò, riducono il contratto genetico ad un mero accordo quadro (§ 4).

In verità, però, le differenze fra fasi pre-esecutive ed esecutive della prestazione non sembrano sussistere o, quanto meno, non sono così significative. Semmai, osservando senza precomprensioni i rapporti di lavoro tramite le piattaforme e le loro regole di funzionamento, si può constatare che l'equilibrio fra libertà e condizionamenti nel rapporto di lavoro dei gig workers è grosso modo lo stesso in fase pre-esecutiva ed esecutiva, o comunque non è differenziabile ai fini della qualificazione dei rapporti⁷⁵.

Si afferma di solito che il gestore della piattaforma *condizioni* la libertà di lavorare del *gig worker*, attraverso algoritmi che incentivano la disponibilità continuativa a prestare attività lavorativa – ad esempio riducendo il *ranking* del rider che non si conformi a tale esigenza aziendale e danneggiandolo rispetto a future occasioni di lavoro – ma senza imporre un obbligo di lavorare tradizionalmente inteso (la cui violazione assurgerebbe ad inadempimento). Ebbene, se le cose stanno così, si può dire lo stesso con riguardo alla fase esecutiva della prestazione di lavoro: anche in tale fase, infatti, l'imprenditore comunica indicazioni o suggerimenti (ad esempio su percorsi, tempistiche, ordine di consegna degli ordini) che *condizionano* la modalità di eseguire la prestazione attraverso quei medesimi algoritmi, ma che non assurgono al rango di direttive, la cui violazione possa essere qualificata come inadempimento. Le clausole degli accordi scritti e i regolamenti resi noti al momento della registrazione tramite l'app confermano questa considerazione, visto che regolamentano in egual misura e con modalità analoghe (cioè con lo stesso tipo di algoritmo) sia la fase esecutiva che quella fase pre-esecutiva⁷⁶.

Queste dinamiche di condizionamento delle libertà non sono facilmente contestualizzabili e valorizzabili in sede di qualificazione dei rapporti, ma nell'ambito di un'analisi della causa concreta, queste dinamiche non possono essere ignorate, perché solo la comprensione globale del funzionamento dell'accordo permette di cogliere il vero senso razionale del regolamento di interessi e di non cedere ad una

⁷⁵ Volendo svolgere un'analisi giuridica del fenomeno reale è inevitabile fare riferimento ai modelli di lavoro tramite piattaforma più noti e, almeno fino ad oggi, più diffusi (cfr. *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, CEPS, 2021). La consapevolezza che gli algoritmi che animano le piattaforme si stanno evolvendo anche alla luce delle riforme legislative e delle posizioni dei giudici (§ 1), non toglie valore all'opportunità di fotografare un dato modello, perché esso può sempre servire quanto meno come termine di paragone per cogliere analogie e differenze nell'ambito delle operazioni qualificatorie.

⁷⁶ Per una descrizione dei dati fenomenologici cfr. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, CEPS, 2019.

interpretazione incompleta e poco “trasparente” della causa⁷⁷. Ebbene, riconoscendo loro un peso giuridico ne esce screditata proprio la natura solo normativa della causa. Infatti, se questa fosse solo tale, troverebbero ragion d’essere solo le parti del programma negoziale che riguardano l’eventuale esecuzione delle singole prestazioni e non quelle che regolano il rapporto nella fase pre-esecutiva⁷⁸. Tali meccanismi, infatti, assumono un significato razionale solo in un’ottica di funzionamento durevole del rapporto, visto che sono costruiti su logiche competitive e di *ranking* che inducono alla ripetizione/continuazione delle prestazioni, oltre che alla conformazione nelle modalità esecutive.

Il problema, dal punto di vista dogmatico, è che questi meccanismi organizzativi fondati sull’algoritmo non poggiano su un’obbligazione di adempiere determinata o determinabile e vincolante *ab initio*, come quella che sembra essere essenziale secondo la teoria classica sui rapporti di durata. Tuttavia, recenti e autorevoli rivisitazioni di tale teoria vengono in aiuto e sembrano utili anche in campo lavoristico⁷⁹. Secondo queste riletture, infatti, la tesi classica di Oppo, per ragioni storiche relative allo stato degli studi dogmatici in cui si è formata⁸⁰, non valorizzava adeguatamente (ma intuiva, cfr. *infra* nota 83) il fatto che l’interesse durevole che connota la causa del contratto può scaturire non solo da un’obbligazione ad adempiere/eseguire la prestazione, secondo lo schema diritto/obbligo, ma anche da obbligazioni aventi oggetti diversi dall’esecuzione della prestazione e, addirittura, da altre situazioni giuridiche soggettive create dal contratto, in grado di produrre effetti giuridici *ab initio* durevoli⁸¹. Ci si riferisce, ad esempio, all’aspettativa legittima, al diritto potestativo o alla soggezione, che sono situazioni giuridiche soggettive di vantaggio o svantaggio che, al pari del diritto/obbligo di prestazione, possono garantire il soddisfacimento continuativo di un interesse durevole. Naturalmente, tali situazioni giuridiche attive/passive devono scaturire dal programma negoziale: non basterebbe quindi dare rilievo al mero interesse o all’aspettativa di fatto della singola parte⁸².

Queste riflessioni, volte ad ammodernare la tesi classica di Oppo senza smentirla ma valorizzando intuizioni solo latenti, agevolano il tentativo di rintracciare la funzione durevole del rapporto di lavoro tramite piattaforme, anche prescindendo dall’obbligo di prestazione, tanto valorizzato in sede di qualificazione dei rapporti di lavoro. Infatti, se volgiamo lo sguardo verso tutte le opzioni offerte dal diritto dei contratti, i meccanismi condizionanti dell’algoritmo possono essere decodificati in

⁷⁷ Cfr. la dottrina civilista che descrive il fenomeno della causa “non trasparente” (Breccia 1999, 7).

⁷⁸ Cfr. G. Ferraro, 2020a, 10 secondo cui i ciclofattorini urbani “hanno una sostanziale libertà di accettare le prestazioni offerte ma (...) poi, entrati in un circuito rigidamente organizzato, risultano fortemente vincolati in termini molto più pervasivi di quelli che contraddistinguono un classico rapporto di lavoro dipendente”.

⁷⁹ Luminoso, 2010. Coglie l’importanza di confrontarsi con questa prospettiva Razzolini, 2020, 371.

⁸⁰ Luminoso, 2010, 505.

⁸¹ Luminoso, 2010, 523.

⁸² Luminoso, 2010, 525. In questo senso la critica a F. Ferraro, 2020 elaborata in nota 68.

termini giuridici attraverso una complessa trama di situazioni giuridiche soggettive in cui l'adempimento della prestazione assume una posizione meno centrale rispetto al solito e che possiamo descrivere in questi termini: da un lato, il lavoratore si *assoggetta* ad un *potere* di controllo e di valutazione duraturi, in cambio della *possibilità* di soddisfare nel tempo (determinato o indeterminato) del rapporto il suo *interesse* personale ad eseguire e ripetere prestazioni, attraverso la piattaforma prescelta, in favore del titolare e dei suoi clienti, per ricevere i compensi (interesse che si fa così *aspettativa*). Dall'altro lato, l'impresa mette a disposizione del lavoratore la piattaforma utile a prestare attività lavorativa remunerata e, in cambio, esercita, sempre tramite la propria piattaforma, 1) la *facoltà* di richiedere (nel senso di proporre) la soddisfazione delle esigenze organizzative dell'impresa, 2) il *potere* di controllare e valutare il grado di conformità del singolo gig worker a tali esigenze organizzate, 3) il *potere* di soddisfare in misura variabile (in termini quantitativi e qualitativi) l'*aspettativa* di lavorare del gig worker, alla luce della valutazione svolta, fino all'*ipotesi estrema* della disattivazione dell'*account*.

Il lavoratore, quindi, accetta *ab initio* di subire un controllo e una valutazione duraturi in cambio di opportunità di lavoro e remunerazione, in una misura decisa dall'impresa alla luce del grado di conformazione alle esigenze aziendali. È una ricostruzione che sarebbe apparsa fantascientifica a Oppo, considerate le conoscenze tecniche del suo tempo, perciò non si può pretendere dalla teoria classica di contemplarla dettagliatamente, ma il concetto teorico di base era stato da questi già intuito, focalizzando l'attenzione sul contratto di società⁸³.

In mancanza di un obbligo di prestazione, sembrano essere quelle appena descritte le situazioni giuridiche che danno sostanza al contratto genetico di durata dei lavoratori tramite piattaforme. Se ciò è vero, si può confermare l'assunto secondo cui, con le piattaforme, le imprese non hanno raggiunto l'obiettivo di sbarazzarsi del *medium* giuridico del contratto di lavoro unitario a favore di strumenti organizzativi che hanno rilievo nella dimensione del mercato⁸⁴. Semmai si è verificato un radicale rimescolamento delle carte in tavola, interno alla dimensione contrattuale.

6. La causa durevole rintracciata *supra* ci dice che la frammentazione del fenomeno in una miriade di contratti indipendenti non valorizza la dinamica reale dei rapporti giuridici, che si coglie prestando attenzione a tutti gli elementi del rapporto e non solo all'obbligo (o meno) di prestazione. Essa, però, non ci dice molto sulla qualificazione del rapporto, perché, come è noto, tanti tipi di contratti di lavoro danno vita a rapporti di durata. Ciò non di meno, la dottrina civilistica insegna che la causa del contratto, anche se non può guidare l'interpretazione dell'autonomia

⁸³ Oppo, 1943, 23 afferma, infatti, che la durevolezza della causa del contratto di società può riposare in uno "stato" o in una "qualità giuridica" invece che in una obbligazione ad adempiere (cfr. Luminoso, 2010, 523 e 529).

⁸⁴ Cfr. Ichino, 2017, spec. 538 ss. che, a partire dall'assunto della destrutturazione negoziale del fenomeno, propone di risolvere il problema protettivo attraverso i contratti dei gig workers con le *umbrella companies*.

privata, può aiutare ad interpretare l'oggetto del contratto e le obbligazioni che lo inverano, anche a fini qualificatori⁸⁵. Pure nel nostro settore, gli studiosi che hanno guardato alla causa del contratto di lavoro subordinato, lo hanno fatto per orientare l'interpretazione del suo oggetto⁸⁶, a volte sul presupposto che quest'ultimo non fosse utile a distinguere bene fra fattispecie diverse⁸⁷; ma, come si è anticipato (§ 4), a differenza dei civilisti⁸⁸, i giuslavoristi hanno considerato la causa astratta desumibile dalla fattispecie dell'art. 2094 c.c., e non la causa concreta dei rapporti reali⁸⁹.

Ciò non toglie che le conclusioni raggiunte *supra* per svolgere un'operazione preliminare oggi necessaria a cogliere giuridicamente l'unitarietà negoziale del fenomeno, offrono indicazioni esegetiche da cui non ha senso prescindere in sede di sussunzione verso la fattispecie astratta. Infatti, se si vuole rafforzare il ponte che collega la dimensione giuridica e quella reale, l'indagine della causa concreta dei rapporti può, con cautela e rispetto per il diritto positivo, orientare anche l'interpretazione della fattispecie astratta, suggerendo approcci esegetici più congeniali ai tempi, soprattutto quando i rapporti di lavoro si collocano nelle note zone grigie.

Ebbene, l'intreccio di posizioni giuridiche descritto *supra* (§ 5) non è facilmente

⁸⁵ Secondo Navarretta, 2003, 988 “la causa supporta e arricchisce l'interpretazione dell'autonomia privata”.

⁸⁶Cfr. Mengoni, 1971, 21 per il quale la causa del contratto è “criterio di determinazione degli effetti e insieme criterio di interpretazione oggettiva, secondo buona fede, del contratto”. Ancor più convintamente Nogler, 2016, 72-73 laddove dice che è “sulla causa tipica che il giudice deve incentrare la motivazione della sua decisione qualificatoria” (avvertendo però che il giudice “deve farlo in modo convincente”). Cfr. anche Ranieri 2017, 208 e Viscomi, 2010. Le operazioni qualificatorie che hanno preso le mosse dalla causa del contratto sono giunte a conclusioni divergenti a proposito dell'oggetto del contratto. Si possono porre ai poli opposti Persiani, 1966 e Marazza 2002, che fanno rientrare l'organizzazione dell'azienda nella causa, estendendo le obbligazioni del lavoratore, e, dall'altro lato, Mengoni 1971, che rintraccia nella causa le posizioni di potere e soggezione che, altrimenti, non si giustificerebbero in un contratto fra pari (cfr. Corte cost. 5.2.1996 n. 30 che riprende letteralmente il passaggio di Mengoni, 1971, a sua volta chiaramente ispirato a Romagnoli, 1967). Cfr. anche Pessi, 1989. La causa del contratto ha assunto rilievo anche nell'ambito degli studi sul licenziamento. Tuttavia in essi il dibattito sulla causa astratta o concreta si atteggia in modo diverso per il particolare rapporto che si instaura fra causa e motivo, in quanto l'atto negoziale del recesso è unilaterale e il problema di accertare se l'interesse della parte assurga ad elemento causale, non si pone negli stessi termini in cui si pone nel contratto (cfr. M.T. Carinci 2013, 553, Marinelli, 2017, spec. 26 e 154 e Biasi, 2017, spec. 109).

⁸⁷ Mengoni, 1971, 25-33.

⁸⁸ Secondo cui “non è la causa il *prius* che guida l'interpretazione e la qualificazione del contratto, ma è l'interpretazione del contratto che conduce alla ricostruzione della causa concreta che a sua volta contribuisce a qualificare l'atto” (cfr. Navarretta, 2011, 614, riprendendo il pensiero di M.C. Bianca).

⁸⁹ Ciò è considerato doveroso da Nogler, 2016, 72 (cfr. *supra* nota 40); lo stesso autore però avverte che per non cadere nella conclusione palesemente tautologica di Spagnuolo Vigorita, 1969 che vede il lavoratore subordinato nel lavoratore dipendente, è necessario rintracciare la causa astratta considerando sia l'art. 2094 c.c. che le discipline collegate ad esso, e innanzitutto l'art. 2104 c.c. (Nogler, 2016, 68). Cfr. già Napoli, 1995, 47.

sussumibile nella nuova fattispecie dell'etero-organizzazione ex art. 2 d.lgs. 81/2015, nella misura in cui essa ruoti attorno alla logica dell'obbligo/libertà di lavorare, e, *a fortiori*, non è sussumibile nell'art. 2094 c.c. se si valorizza solo l'eterodirezione in senso stretto. Piuttosto, il nuovo fenomeno, colto nella sua globalità, restituisce vigore e ragioni, peraltro anche a posteriori, a quegli approcci che invece di fare leva solo sull'obbligazione (o meno) di lavorare, ridimensionano il ruolo qualificatorio della prestazione tipica a vantaggio di altri profili del rapporto che possono comunque integrare i requisiti essenziali dell'art. 2094 c.c.⁹⁰ (o, secondo i diversi approcci possibili, dell'art. 2 d.lgs. 81/2015), e che hanno il pregio di consentire interpretazioni della fattispecie astratta più aderenti all'assetto di interessi tipico e alla dinamica complessiva dei rapporti⁹¹. Si tratta di teorie, infatti, che facilitano l'integrazione nella fattispecie astratta delle complesse situazioni giuridiche soggettive rintracciate *supra*, e che sono in significativa sintonia con le rivisitazioni dei civilisti volte a rinnovare la dogmatica classica sui contratti di durata, le quali propongono, come si è visto, di non limitarsi a valorizzare l'obbligazione esecutiva della prestazione⁹². Non ci si riferisce tanto alla più blasonata teoria della doppia alienità, che sembra discendere da una precisa (pre)comprensione della causa del contratto di lavoro⁹³, quanto a quella di Napoli volta a reinterpretare (l'oggetto del contratto e) l'eterodirezione non come "costante determinabilità" della prestazione ad opera del datore di lavoro né come mero inserimento nell'impresa del lavoratore, ma come potere dinamico diretto al funzionamento dell'organizzazione del lavoro in cui è inserita la persona⁹⁴.

Per il momento, tali interpretazioni non hanno avuto molta fortuna, soprattutto in giurisprudenza, ma la direzione presa dal sistema (produttivo e giuridico) sembra promettere meglio per il futuro. Come si è detto, infatti, i giudici che hanno accolto le pretese dei lavoratori, piuttosto che avanzare riletture evolutive della fattispecie

⁹⁰ A questo riguardo è suggestiva la considerazione secondo cui "il termine *contratto di lavoro* nel linguaggio giuridico presenta un grave difetto: esso indica soltanto, e in modo molto generico, l'oggetto del contratto, mentre la denominazione di un contratto deve essere scelta in guisa che ne risulti individuata la natura del contratto, cioè il rapporto che le parti intendono regolare, e quindi la causa del contratto" (Mengoni, 1971, 4).

⁹¹ Napoli, 1995, spec. 41 e 54. Per una recente rilettura cfr. Occhino, 2017.

⁹² Luminoso, 2010, infatti, intende far rientrare nell'ambito dei rapporti di durata, rapporti che secondo la teoria classica non potrebbero definirsi tali, ma che il senso comune e la *ratio* della disciplina codicistica reclamano di considerarli tali (si tratta in particolare dei contratti di mutuo e di assicurazione, la cui causa durevole è intuibile anche ai non esperti, ma che la teoria classica escludeva dalla categoria dei contratti di durata).

⁹³ Cfr. il riferimento, per molti ultroneo, alla subordinazione quale doppia alienità in Trib. Palermo 24.11.2020, cit., pagina 25 e i precedenti citati da Barbieri, 2020, 80 (cfr. anche Trib. Torino 18.11.2021, cit. e la recente riflessione di Pietrogiovanni, 2020).

⁹⁴ Cfr. Napoli, 1995, spec. 56 e 60 ove si possono apprezzare le differenze di impostazione rispetto alla ricostruzione di Romagnoli, 1967 e Mengoni, 1971 sulla doppia alienità. Cfr. anche la tesi di chi prefigura un concetto funzionale di subordinazione che guardi al farsi dell'organizzazione e ai suoi effetti sulla persona del lavoratore, più che alla prestazione (Nogler, 2016, 68 e Id, 2014, 896).

astratta, sembrano più propensi a concentrare l'impegno esegetico verso le fattispecie concrete, applicando un approccio anti-formalista (di per sé condivisibile) che rischia (però) di scadere in un discutibile a(nti)-contrattualismo e che comunque sembra orientato a scovare sotto le vesti del nuovo *business*, la "solita subordinazione", a volte facendosi sfuggire profili inediti dei fenomeni reali⁹⁵.

Più audace, sotto questo profilo, sembra essere la Corte federale del lavoro tedesca. Nell'ambito di un ordinamento in cui il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro tramite piattaforme è discusso quanto in Italia⁹⁶, il riconoscimento della libertà di accettare le richieste di lavoro non ha impedito ai giudici teutonici di dare rilievo qualificatorio alla circostanza dell'influenza psicologica/motivazionale esercitata sul lavoratore nella fase pre-esecutiva attraverso "un sistema incentivante" diverso dal meccanismo dell'obbligazione⁹⁷. Ciò ha provocato le critiche di molti giuristi tedeschi, ma ciò che interessa sottolineare qui, non è la valutazione del risultato dell'operazione, che può farsi solo alla luce dell'ordinamento di riferimento, ma l'approccio adottato. La Corte tedesca, infatti, invece di "piegare" il nuovo fenomeno alle categorie giuridiche, ha rivisitato queste ultime; "dando più vita"⁹⁸, in questo caso, al criterio della "*fremdbestimmt*" (la determinazione esterna).

Ora, anche nel contesto italiano l'argomento della corte tedesca desterebbe critiche, stando alle acquisizioni radicate in tema di subordinazione: sarebbe facile, infatti, obiettare che un sistema induttivo della volontà altrui non può dare vita ad un'obbligazione contrattuale di eseguire una prestazione in modo etero-diretto o etero-organizzato⁹⁹. Ma se, come si è detto, volgiamo lo sguardo alla dinamica complessiva dei rapporti negoziali invece che alla prestazione in sé, come le succitate interpretazioni della subordinazione suggeriscono di fare¹⁰⁰, molti problemi che conducono a pericolose *impasse* (quale è la frantumazione del fenomeno in una miriade di contratti) si sdrammatizzano.

Applicando questo approccio, infatti, si coglie meglio come lo strumento organizzativo (condizionante e induttivo) cui il lavoratore sceglie di adattarsi, rappresenti solo una spia di un certo atteggiarsi delle relazioni negoziali e della titolarità in capo all'imprenditore del potere dinamico diretto all'efficiente funzionamento dell'organizzazione. Tale strumento organizzativo, infatti, ha una sua razionalità perché le parti hanno concordato di assegnare all'imprenditore le situazioni di controllo/valutazione/reazione (premiazione/penalità) che si sono descritte *supra*; situazioni che,

⁹⁵ Cfr. Marino, 2021, 594 (la redattrice della sentenza palermitana di cui *supra*) secondo cui la disponibilità del lavoratore "è resa obbligatoria dal funzionamento della piattaforma".

⁹⁶ Krause, 2021.

⁹⁷ Cfr. la Corte federale del lavoro tedesca (BAG), 1.12.2020, *LDE*, nt. Gramano, Stolzenberg, 2021, ma anche il commento al comunicato stampa della BAG di Nogler, 2021. La Corte in prima istanza distingue fra contratto-quadro e singoli contratti per qualificare questi ultimi come contratti di lavoro subordinato. In secondo luogo, qualifica come di lavoro subordinato anche il rapporto che scaturisce dal contratto-quadro proprio in virtù del sistema incentivante.

⁹⁸ Gramano, Stolzenberg, 2021.

⁹⁹ Maresca, 2020, 80.

¹⁰⁰ Napoli, 1995, 54 secondo cui v'è una stretta correlazione, non sufficientemente esplorata, tra dipendenza di cui all'art. 2094 c.c. e definizione d'imprenditore di cui all'art. 2082.

per certi aspetti, riecheggiano alcuni indici importanti della subordinazione classica, in particolare in materia di controllo, e che, per altri aspetti, non possono essere ricondotti così facilmente all'universo del lavoro autonomo. È vero che il controllo e la valutazione appartengono anche a quest'ultimo universo¹⁰¹, ma nel caso dei gig workers, il controllo, la valutazione e la reazione sono poteri dell'imprenditore esercitati non secondo le regole libere del mercato, piuttosto nell'ambito – e nei limiti – di un accordo con il lavoratore che contempla specifiche regole del “gioco” (o d'ingaggio) che si giustificano solo nello svolgersi di un rapporto di durata¹⁰².

Poiché il meccanismo che implica controllo/valutazione/reazione, a cui il lavoratore si assoggetta, è finalizzato ad organizzare l'impresa calibrando le richieste di prestazione rivolte al singolo *gig worker* (fino alla possibile interruzione della facoltà di accesso alla piattaforma), quest'ultimo tende a lavorare secondo le indicazioni comunicate tramite la piattaforma e a farlo ripetutamente/continuativamente, rinunciando anche ad occasioni di lavoro e guadagno tramite piattaforme di altre imprese, per non essere escluso da quella prescelta, al fine di migliorare il *ranking* e accedere a più (remunerative) occasioni di lavoro¹⁰³.

Detto nel linguaggio dei contratti, attraverso l'esercizio costante e intenso dei poteri di controllo, valutazione e reazione, impensabile ai tempi dei *pony express* (cfr. *supra* nota 5), l'imprenditore è in grado di legare a doppio filo le esigenze dell'impresa al grado di soddisfazione delle aspettative di lavoro e guadagno dei gig workers. E perciò, viceversa, l'esercizio tradizionale del potere direttivo (ma lo stesso potrebbe dirsi per l'etero-organizzazione) può retrocedere allo stato potenziale, rimanendo occultato e sospeso; anche se l'esigenza dei suoi effetti (ovvero l'esigenza di prestazioni etero-dirette o etero-organizzate), non risulta superata dall'evoluzione tecnica, semmai è soddisfatta altrimenti¹⁰⁴. Ma questo stato potenziale del potere direttivo non basta ad escludere sul piano giuridico la possibilità di qualificare il rapporto come di lavoro subordinato (o etero-organizzato), se l'essenza della subordinazione/dipendenza/organizzazione viene proiettata sulla relazione giuridica *tout court* invece che (solo) sulla prestazione materiale o sulla posizione del lavoratore. Per certi versi, ciò richiama alla mente la letteratura dominante – anche quella affezionata ad un'idea di subordinazione quale etero-direzione della prestazione – che sostiene che il potere direttivo ed organizzativo non debbano necessariamente esprimersi in modo attuale ed effettivo¹⁰⁵. Sotto questo profilo, la novità

¹⁰¹ Perulli, 2021, 64, ma anche Tosi, 2020b, 12-13.

¹⁰² In quest'ottica ha un sapore profetico l'indicazione di chi osservò, ben prima dell'apparizione dei riders e della diffusione degli algoritmi, che l'interesse dell'impresa sta orientandosi dal “controllo preventivo al controllo successivo di qualità”, e che quindi si fa urgente una rivisitazione della subordinazione in chiave funzionale più che strutturale (Napoli, 1995, 60).

¹⁰³ Questo è un profilo di interesse perché spiega in ottica lavoristica la tendenza al monopolio delle multinazionali della distribuzione e della logistica.

¹⁰⁴ Ma cfr. Ichino, 2017.

¹⁰⁵ Cfr. De Luca Tamajo, 2005 secondo cui “non rilevano tanto l'effettività e l'attualità delle istruzioni impartite dal creditore della prestazione quanto la loro potenzialità, cioè il potere di interferire in ogni momento sulle modalità di svolgimento dell'attività, anche in relazione

che le piattaforme apportano a tale tesi consiste nel fatto che ora anche alla mera potenzialità dei poteri datoriali può affiancarsi una inedita potenzialità della prestazione, che infatti può esprimersi in modo di fatto anche non continuativo. Ma non è detto che questo aspetto inedito ed impattante debba incidere in modo determinante sulla qualificazione del rapporto, se si accoglie l'approccio esegetico di cui *supra*¹⁰⁶.

Non rientra negli obiettivi di questo scritto distinguere minuziosamente fra subordinazione ed etero-organizzazione¹⁰⁷, piuttosto l'analisi svolta risulta essere utile ad escludere che il rapporto di lavoro tramite piattaforma possa concepirsi come una serie frammentata di contratti di lavoro o come unico co.co.co. *ex art.* 409 c.p.c., considerato che le situazioni giuridiche soggettive rilevate permettono di accertare la durevolezza giuridica del rapporto e quindi la sua unitarietà, ed escludono l'autonoma organizzazione dell'attività lavorativa e la negoziazione del coordinamento, posto che l'imprenditore, grazie all'algoritmo di cui è proprietario, rimane indiscusso *dominus* dell'organizzazione aziendale.

Naturalmente, questa tesi non implica che il lavoro tramite piattaforma sia sempre subordinato (o etero-organizzato)¹⁰⁸. Se le piattaforme saranno riprogrammate in modo da rompere il nesso organizzativo "controllo/valutazione" *vs* "maggiore/minore accesso ad opportunità di lavoro"¹⁰⁹, potrà aversi una relazione di lavoro non subordinata o etero-organizzata; ma ciò avverrà, eventualmente, quando al vincolo negoziale del diritto/obbligo all'adempimento, si sostituiranno relazioni negoziali (frammentate ma) davvero "liberatorie" per i lavoratori, e non situazioni giuridiche

all'eventuale evoluzione dell'organizzazione e degli interessi del datore di lavoro, cui corrisponde la permanente disponibilità del lavoratore, contrattualmente sancita, di seguire le sia pur potenziali istruzioni" (sul punto cfr. la ricostruzione di Gaudio, 2021, spec. 34-36); anche Nogler, 2020, 837 ricorda come nel nostro ordinamento il potere direttivo non deve essere esercitato solo in modo esplicito. Cfr. in generale Perulli, 1992.

¹⁰⁶ Cfr. Napoli, 1995, 47 secondo cui "l'indagine sull'esistenza del rapporto di lavoro subordinato è un'indagine sul complessivo assetto di interessi realizzato, in cui la subordinazione [intesa come etero-direzione] assume una funzione rilevante ma non esclusiva".

¹⁰⁷ A questo riguardo si contrappongono tesi diverse. Semplificando, secondo alcuni è possibile concettualizzare una differenza fra etero-direzione *ex art.* 2094 c.c. ed etero-organizzazione *ex art.* 2 (cfr., fra gli altri, Perulli, 2021b, Marazza, 2020, Maresca 2020, Pessi, 2015); secondo altri l'etero-organizzazione è una categoria che insiste concettualmente su quella della subordinazione classica, rinnovandola (G. Ferraro 2020b, Magnani, 2020, Mazzotta, 2020, Nuzzo, 2020, Razzolini, 2020, 357, Santoro Passarelli 2020, Nogler, 2016, Pallini, 2016). Per l'inesistenza di differenze cfr. Tosi, 2015, 1129.

¹⁰⁸ Novella, 2019 e Tullini, 2018

¹⁰⁹ Esistono tanti tipi di piattaforme (*web-based platforms* o *location-based platforms*) per tanti tipi di prestazione e alcune possono rompere il nesso organizzativo più facilmente di altre (cfr. il report dell'OIL 2021 sul ruolo delle piattaforme digitali nella trasformazione del mondo del lavoro, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm).

soggettive impattanti sulla vita dei lavoratori quanto quelle della tradizionale subordinazione¹¹⁰. D'altronde, ciò è quanto sembra auspicare il legislatore quando, seppur con una tecnica unanimemente considerata zoppicante, ha ipotizzato e disciplinato la fattispecie del lavoro tramite piattaforma autonomo e non etero-organizzato (art. 47 *bis* e ss. d.lgs. 81/2015)¹¹¹. D'altro canto, l'attuale tendenza giurisdizionale di qualificare il lavoro tramite piattaforma come subordinato o etero-organizzato, e l'opportunità di salvare gli spazi di flessibilità genuina nell'ambito dei modelli di lavoro on-demand, potrebbero indurre il legislatore a trovare un nuovo equilibrio di tutele e flessibilità nell'ambito del lavoro dipendente tradizionalmente inteso¹¹².

Va segnalato, infine, che la presunzione di subordinazione contenuta nella proposta di direttiva che la Commissione europea ha rivolto al Parlamento e al Consiglio sembra muoversi in questa direzione laddove dà rilievo agli elementi della "effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti" e della "effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi"¹¹³. Tali elementi infatti sono estranei alla fase esecutiva della prestazione e sarebbero sufficienti a fare scattare il meccanismo presuntivo. Ma l'analisi di questo documento va rimandata alla sua eventuale futura entrata in vigore¹¹⁴.

Riferimenti bibliografici

- Aa. Vv. (1987). *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Genova, 4-5 aprile 1986*. Milano: Giuffrè.
- Aloisi, A., De Stefano, V. (2020). *Il tuo capo è un algoritmo: contro il lavoro disumano*. Roma: Laterza.
- Ballestrero M.V. (2020). Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e a-contrattualistiche *LDE*: 3.

¹¹⁰ Riecheggiano qui le parole di Ballestrero, 2020, 13 secondo cui gli orientamenti più recenti della giurisprudenza si spiegano "con una rilettura degli equilibri (o bilanciamento) degli interessi in conflitto e della loro composizione nel contratto" e non con una rinuncia al presupposto contrattualista.

¹¹¹ Nuzzo, 2020, 115 e ss. anche per tutti gli altri riferimenti. Lo stesso potrebbe dirsi per i primi casi di contrattazione collettiva del settore del *food delivery* che cerca di riequilibrare e governare i rapporti individuali di lavoro tramite piattaforma.

¹¹² Cfr. Katsabian, Davidov, 2022.

¹¹³ Oltre alla "a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici" (cfr. Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme COM/2021/762 final).

¹¹⁴ Barbieri, 2021.

- Barbieri, Marco. (2018). *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni: un percorso storico-critico*. Bari: Cacucci.
- Barbieri M. (2019). Della subordinazione dei ciclofattorini *LLI*: 5(2).
- Barbieri M. (2020). Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders *LLI*: 6(2).
- Barbieri M. (2021). Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma *LLI*: 7(2).
- Barcellona M. (2015). *Della causa. Il contratto e la circolazione della ricchezza*. Padova: Cedam.
- Bavaro V. (2008). *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato: critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*. Bari: Cacucci.
- Bavaro V. (2018). Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà *RGL*: 1, 1, 35 ss.
- Bavaro V. (2020). Sul concetto giuridico di "tempo del lavoro" (a proposito di ciclo-fattorini) *Labor*: 6, 671 ss.
- Betti E. (1950). *Teoria generale del negozio giuridico*. Torino: Utet.
- Bianca C.M. (2000). *Diritto civile. Il contratto*. Milano: Giuffrè.
- Biasi, M. (2017). *Saggio sul licenziamento per motivo illecito*. Assago: Wolters Kluwer.
- Biasi M. (2019). "Performance" e "causa contractus" nel rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: un nodo da sciogliere *DML*: 2, 397.
- Biasi M. (2022). Lavoro digitale. In: Bellomo S., Cian M., Ferri G. jr, Santosuosso D., a cura di, *Digesto delle Discipline Privatistiche – sezione Commerciale, Aggiornamento IX*. Torino: UTET, 259 ss.
- Breccia U. (1999). Causa. In: Alpa G., Breccia U., Liserre A., *Il contratto in generale. Trattato Bessone*, vol. XIII, 3, Torino: Giappichelli: 143 ss.
- Campanella P. (2013). *Prestazione di fatto e contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Carinci F. (2021), Tribunale Palermo 24/11/2020. L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati *LDE*.
- Carinci M.T. (2013). Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e 'flexicurity all'italiana' a confronto *DLRI*, 553
- Carinci M.T., Dorssemont F. (a cura di) (2021). *Platform Work in Europe. Towards Harmonization?*, Cambridge: Intersentia.
- Devoto L. (1943). *L'obbligazione ad esecuzione continuata*. Padova: Cedam.
- De Luca Tamajo R. (2005). Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro *ADL*: 471-474.
- De Simone G. (2019). Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni *RGL*: I, 13 ss.
- Di Majo A. (1988). Causa del negozio giuridico *EG*: VI, 2.
- Donini A.M. (2019). *Il lavoro attraverso le piattaforme*. Bologna: BUP.
- Ferraro F. (2020), Continuità e lavoro autonomo *Labor*: 583.
- Ferraro G. (2020a). Contrattualismo e acontrattualismo nel diritto del lavoro *LDE*: 3.
- Ferraro G. (2020b). Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche *RIDL*: 3, 349
- Ferri G.B. (1966), *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*. Milano: Giuffrè
- Gaeta L. (1998). Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici *LD*: 1, 35.
- Gabrielli E. (2018). I contratti di durata, il diritto italiano e il nuovo codice civile argentino *GC*: 2, 272 ss.
- Gabrielli E. (2003). Il contratto e l'operazione economica *RDC*, 93 ss.
- Gaudio G. (2021). *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora*, Torino: Giappichelli.
- Gragnoli E. (2007). *Tempo e contratto di lavoro subordinato RGL*: I, 439 ss.
- Gramano E., Stolzenberg H. (2021). Platform work and the notion of 'employee' under the German legal System: possible consequences at a systematic level *LDE*: 3.

- Granieri M. (2007), *Il tempo e il contratto*. Milano: Giuffrè.
- Ichino P. (1984). *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Ichino P. (2017). Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro *RIDL*: 4, I, 525 ss.
- Ichino P. (2019). Un libro sui maggiori giuristi italiani del lavoro del Novecento *LDE*: 3.
- Katsabian T., Davidov Guy (2022), Flexibility, choice, and labour law: The challenge of on-demand platforms, *University of Toronto Law Journal*, in corso di pubblicazione, anticipato su <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/utlj-2021-0113> (consultato il 14.6.2022).
- Krause R. (2021). 'App-Based' Work: The German Case. In: Carinci M.T., Dorssemont F. (a cura di). *Platform Work in Europe. Towards Harmonization?*, Cambridge: Intersentia, 29 ss.
- Loi P. (a cura di) (2021). *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Napoli: ESI.
- Longobucco F. (2012). *Rapporti di durata e divisibilità del regolamento contrattuale*. Napoli: ESI.
- Luminoso A. (2010). Il rapporto di durata *RDC*: 105 ss.
- Magnani M. (2020). Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina *DRI*: 105 ss.
- Mancini F. (1956). *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Marazza M. (2002). *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova: Cedam.
- Marazza M. (2020). In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019) *RIDL*: I, 61.
- Marcianò, A. (2012). *La causa nei contratti di lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Maresca A. (2020). Brevi cenni sulle collaborazioni eterorganizzate *RIDL*: 73.
- Marinelli F. (2017). *Il licenziamento discriminatorio e per motivo illecito: contributo allo studio delle fattispecie*. Milano: Giuffrè.
- Marino P. (2021). Il lavoro su piattaforma. Le questioni in punto di qualificazione giuridica dei riders *LPO*: 9-10, 576 ss.
- Marrone M. (2021). *Rights Against the Machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*. Milano, Udine: Mimesis.
- Mazzotta O. (2020), L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali *Labor*: 1, 3 ss.
- Mengoni L. (1971). *Lezioni sul contratto di lavoro. Contratto di lavoro e impresa*. Milano: Celuc. Ora anche in Napoli M. (2004). *Il contratto di lavoro*. Milano: V&P, 3 ss.
- Mengoni L. (1976). Problema e sistema nella controversia sul metodo giuridico *Jus*: 3 ss. ora anche in Id. (1985). *Diritto e valori*. Bologna: il Mulino, 11 ss.
- Mengoni L. (1965), *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *RS*, 1965, p. 685.
- Napoli M. (1995). *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*. In: Aa.vv., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano: Giuffrè, 1057, anche in Napoli M., a cura di (1996), *Questioni di diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Navarretta E. (2003). Le ragioni della causa e il problema dei rimedi *RDCComm*: 979 ss.
- Navarretta E. (2011). Art. 1343 Causa illecita. In: Navarretta E., Orestano A., a cura di, *Dei contratti in generale, Commentario del codice civile*. Torino: Utet, 573.
- Nogler L. (2014). Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo *ADL*: 4/5, 896 ss.
- Nogler L. (2016). La subordinazione del d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità dal punto di vista giuridico *ADL*: 1, 47 ss.

- Nogler L. (2020). La Corte federale del lavoro tedesca risolve il rompicapo della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme *DLRI*: 835.
- Novella M. (2019). Il rider non è subordinato, ma è tutelato come se lo fosse *LLI.*, 5, 1, 85 ss.
- Novella M., Tullini P. (a cura di) (2020). *Lavoro digitale*. Torino: Giappichelli.
- Nuzzo V. (2020), I confini delle tutele lavoristiche, oggi, *Costituzionalismo.it*: 74 ss. Testo disponibile al sito <https://www.costituzionalismo.it/i-confini-delle-tutele-lavoristiche-oggi/> (consultato il 5.3.2022).
- Occhino A. (2017). *Rileggendo "contratto e rapporti di lavoro, oggi" di Mario Napoli*. Milano: V&P.
- Oppo G. (1943). I contratti di durata *RDC*Comm; 153 ss. e. 227 e ss.
- Oppo G. (1944). I contratti di durata *RDC*Comm; 17 ss.
- Oppo G. (1992). *Scritti giuridici*. III, *Obbligazioni e negozio giuridico*. Padova: Cedam.
- Osti G. (1912). La così detta clausola "rebus sic stantibus" nel suo sviluppo storico *RDC*: 1 ss.
- Osti G. (1913). Appunti per una teoria della "sopravvenienza" (La così detta clausola "rebus sic stantibus" nel diritto contrattuale odierno *RDC*: 471 ss.
- Pallini M. (2016). Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: Una nuova nozione di subordinazione? *RGL*: 65 ss.
- P(era?) G. (1981). Nota a Cass. 17.3.1981, n. 1570 *GC*: I, 1280 ss.
- Persiani, M. (1966). *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padova: CEDAM.
- Perulli A. (1992). *Il potere direttivo dell'imprenditore*. Milano: Giuffrè.
- Perulli A. (1996). *Il lavoro autonomo: contratto d'opera e professioni intellettuali*. Milano: Giuffrè.
- Perulli A. (2021a). Il rider di Glovo: tra subordinazione, etero-organizzazione, e libertà *ADL*: 1, 37 ss.
- Perulli A. (2021b). *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Pessi R. (1989). *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*. Milano: Giuffrè.
- Pessi R. (2015). Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act. *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 282/2015. Testo disponibile al sito: http://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20151210-115357_pessi_n282-2015itpdf.pdf (consultato il 9.6.2022).
- Pietrogianni V. (2020). Between Sein and Sollen of Labour Law: Civil (and Constitutional) Law Perspectives on Platform Workers *King's Law Journal*: 31(2) 313.
- Puccetti E. (2021). La subordinazione dei Riders. Il canto del cigno del tribunale di Palermo *LDE*: 1.
- Ranieri M. (2017). *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*. Milano: Wolters Kluwer.
- Ratti L. (2017). Online platforms and crowdwork: a two step approach to expanding agency work provisions? *CLLPJ*: 38, 479 Sss.
- Razzolini O. (2020). I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura *DRI*: 2, 345.
- Romagoli U. (1967). *La prestazione di lavoro nel contratto di società*. Milano: Giuffrè.
- Roppo E. (1971). Causa tipica, motivo irrilevante, contratto illecito *FI*: I, 2379.
- Santoro Passarelli G. (2004). Dal contratto d'opera al lavoro autonomo economicamente dipendente, attraverso il lavoro a progetto *RIDL*: I, 543 ss.
- Santoro Passarelli G. (2020). Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020. *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 411/2020. Testo disponibile al sito: <http://csdle.lex.unict.it/docs/working-papers/Sui-lavoratori-che-operano-mediante-piattaforme-anche-digitali-sui-riders-e-il-ragionevole-equilibri/5971.aspx> (consultato il 5.3.2022).

- Scognamiglio C. (2006). Problemi della causa e del tipo. In: Roppo V., a cura di, *Trattato sul contratto. 2: Il regolamento*. Milano: Giuffrè, 86 ss.
- Spagnuolo Vigorita L. (1969). Impresa, rapporto di lavoro, continuità (riflessioni sulla giurisprudenza) *RDC*: II, 545 ss.
- Tosi P. (2015). L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015. Una norma apparente? *ADL*: 6, 1129 ss.
- Tosi P. (2020a). Riders: qualificazione del rapporto e rappresentanza sindacale *GLav*: 48, 12.
- Tosi P. (2020b). La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020 *LDE*: 1, 1 ss.
- Tosi P. (2021). La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative *LDE*: 1, 1 ss.
- Tullini P. (2019). Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili? *LDE*: 1, 6 ss.
- Viscomi A. (2010). L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi civilistici *DLRI*: 4, 619.