



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Contratti a termine, somministrazione
e lavoro intermittente (artt. 4 e 6)**

LAURA TORSELLO

Università Politecnica delle Marche

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695



Contratti a termine, somministrazione e lavoro intermittente (artt. 4 e 6)

LAURA TORSELLO

Università Politecnica delle Marche

Ricercatrice di Diritto del lavoro

l.torsello@univpm.it

ABSTRACT

The contribution examines the forms of flexible work and the first company agreement signed between Just Eat Italia and the trade unions.

The Agreement provides, in fact, that anyone who transports people or things discontinuously should be classified as an employee. The worker can be hired with an open-ended or temporary employment contract or even with an intermittent employment contract with an interminable or fixed term.

The different possibilities of use of atypical forms of work and the consequences for riders are then examined, in a difficult balance between protection and flexibility.

Keywords: digital platform; riders; flexible work.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13187>

Contratti a termine, somministrazione e lavoro intermittente (artt. 4 e 6)

SOMMARIO: 1. Verso il superamento dei contratti flessibili o precari. -2. *Gig economy* e prestazioni non programmabili. - 3 Questioni operative.

1. Verso il superamento dei contratti flessibili o precari

Se l'art. 1 dell'Accordo integrativo aziendale, riecheggiando le premesse del Jobs Act, esordisce rievocando la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come la forma comune di rapporto di lavoro dei ciclofattorini di Takeaway.com express, è comunque previsto dallo stesso che la Società possa utilizzare altre forme di lavoro flessibili regolate dalla legge o dal contratto collettivo "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione". L'Accordo, che oggi trova applicazione come integrativo, potrà anche eventualmente essere modificato dall'Accordo aziendale sulla base di policy decise in futuro dall'azienda.

Nello specifico l'Accordo prevede agli artt. 4 e 6 che Takeaway.com express possa ricorrere a contratti a termine, contratti di somministrazione e al lavoro a chiamata. Le parti nel contratto integrativo aziendale hanno convenuto all'art. 4 che Takeaway.com express operi fino al 31 marzo 2022 in regime di "avvio di nuova attività" e ciò comporta che la Società potrà utilizzare fino a quella data, anche in modo combinato, contratti a termine e di somministrazione senza il rispetto di limiti quantitativi. Tra circa un anno, invece, quando l'Accordo andrà a pieno regime il limite quantitativo individuato è quello del 35% rispetto al personale in forza in ciascuna città.

È quindi evidente che le parti contraenti, pur nel tentativo di assicurare pari dignità sociale ed eguaglianza a questa categoria di lavoratori, hanno scelto di andare incontro alle esigenze imprenditoriali fissando una percentuale più elevata rispetto a quella del 20% stabilita dall'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015, che fa salve le previsioni dei contratti collettivi di qualsiasi livello, sia *in melius* che *in peius* ⁽¹⁾. L'Accordo nulla specifica con riferimento alla violazione del limite

⁽¹⁾ Per un'analisi dei limiti quantitativi nei contratti a termine e l'individuazione della base di computo in generale v. il recente contributo di A. Preteroti, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2020, 567-633, qui 586 ss.

percentuale; sul punto va ricordato che l'art. 23, comma 4 del d.lgs n. 81/2015 precisa che in tale ipotesi non è applicabile la conversione del contratto, per cui l'applicazione di una sanzione amministrativa in proporzione all'organico sembra essere l'unica conseguenza negativa per il datore di lavoro che trasgredisca.

L'art. 4 precisa che non rientrano nel computo tutte le categorie escluse *ex lege* dai limiti percentuali, tra cui i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati⁽²⁾ di cui all'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 e d.m. 17 ottobre 2017, così adeguandosi a quanto previsto dal Regolamento (UE) n. 651/2014.

Emerge, da qui, la principale vocazione dell'Accordo che è quella di coniugare le tutele del lavoro subordinato con l'utilizzo di contratti flessibili, e lo sforzo di tale attenzione si esprime proprio nella scelta di porre limiti più intensi là dove i lavoratori incontrano meno ostacoli nel mercato, e più lassi nel caso in cui ci si trovi a contrattare con lavoratori che invece stentano a trovare un'occupazione o si trovano in situazione di particolare disagio economico e/o sociale, che quindi vengono dichiarati esclusi dal computo del 35%.

⁽²⁾ Ai sensi del d.m. del 17 ottobre 2017 appartengono alla categoria dei *lavoratori svantaggiati*: a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero chi negli ultimi sei mesi non ha prestato attività riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, nonché, negli ultimi sei mesi ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 TUIR; b) chi ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o si trova nella condizione di non aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito, ovvero coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di due anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a) ; d) chi ha superato i 50 anni di età (ovvero coloro che hanno compiuto 50 anni di età); e) l'adulto che vive solo con una o più persone a carico, ovvero coloro che hanno compiuto 25 anni di età e sostengono da soli il nucleo familiare in quanti aventi una o più persone a carico (*ex art. 12 TUIR*); f) chi è occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato, ovvero coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, annualmente individuati dal decreto emanato ai sensi dell'art. unico del decreto 16 aprile 2013, attuativo dell'art. 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e che appartengono al genere sottorappresentato; g) chi appartiene ad una minoranza etnica di uno Stato membro UE e ha la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Appartengono, invece, alla categoria dei *lavoratori molto svantaggiati* i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito oppure i lavoratori appartenenti alle categorie "svantaggiate" che siano privi di un impiego retribuito da 12 mesi.

V'è poi da analizzare la questione del "diritto di precedenza": si tratta di un diritto che ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015 addirittura potrebbe essere escluso dalla fonte collettiva di qualunque livello, ma l'Accordo, invece, all'ultimo comma dell'art. 4 afferma tale possibilità e la estende espressamente anche ai lavoratori somministrati.

La normativa sul contratto a termine prevede, infatti, per il lavoratore che nella esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine. Per rendere più fruibile il diritto da parte del lavoratore a termine è stato inoltre previsto l'obbligo di informarlo e che la mancata informativa sui diritti di precedenza non incide sulla possibilità che il lavoratore possa comunque esercitarli.

Se ai dipendenti con contratto di somministrazione sono generalmente estesi gli stessi diritti dei lavoratori assunti direttamente dall'azienda utilizzatrice, gli stessi non hanno però il diritto di precedenza all'assunzione⁽³⁾. Si apprezza quindi l'estensione realizzata dall'Accordo del diritto di precedenza anche a questa tipologia di lavoratori che altrimenti ne sarebbero esclusi, evitando così che possano subire una discriminazione per la stabilizzazione.

Tale previsione va letta congiuntamente a quella che prevede un generale diritto di precedenza per tutti i rider che effettuano il passaggio dalla vecchia piattaforma (Just Eat Italia) alla nuova (Take Away Express) facente capo allo stesso gruppo internazionale (Just Eat Take Away).

Si potrebbe ipotizzare che tale diritto di precedenza non varrà soltanto per il futuro, quindi per i lavoratori assunti a termine o somministrati nella nuova piattaforma, ma anche per i lavoratori che hanno già lavorato nella vecchia piattaforma, eventualmente riqualificati come subordinati, qualora siano rispettate le condizioni previste dal d.lgs. n. 81/2015.

Va osservato che trattandosi soltanto del diritto ad essere preferito nel caso in cui il datore di lavoro decida di procedere a nuove assunzioni, l'eventuale

⁽³⁾ In particolare, l'art. 34, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, come novellato dal decreto «dignità», ha esteso la disciplina del contratto a termine applicabile al contratto di lavoro a tempo determinato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore, ad eccezione delle norme contenute negli articoli 21, co. 2 (le pause tra un contratto e il successivo), 23 (i limiti quantitativi al numero di contratti a termine che possono essere stipulati dai datori di lavoro) e 24 (il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato). Per un approfondimento si rinvia a M.D. Ferrara, *La somministrazione di lavoro dopo il decreto «dignità»*, RIDL, 2, 2019, 227-251, qui 230.

inadempimento del datore di lavoro non sarebbe assistito da tutela in forma specifica ai sensi dell'art. 2932 c.c. ⁽⁴⁾, ma certamente può dar luogo, ai sensi degli art. 1218 ss. c.c., al risarcimento del danno. La quantificazione del danno va commisurata a quanto il lavoratore avrebbe ricevuto se fosse stato parte del contratto di lavoro che il datore di lavoro ha stipulato con il diverso contraente, tenendosi conto non solo delle retribuzioni, ma anche delle relative contribuzioni previdenziali.

2. *Gig economy* e prestazioni non programmabili

Attualmente il lavoro intermittente, dopo la sua introduzione ad opera del d.lgs. n. 276/2003 ⁽⁵⁾ ed un tormentato *iter* legislativo ⁽⁶⁾, è stato ridefinito con il Jobs Act nell'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 che lo applica ai lavoratori impiegati in attività non programmabili, rimettendo alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, l'individuazione delle ragioni che legittimano l'utilizzo di detto contratto di lavoro.

La *gig economy*, in questi anni, ha mostrato la difficoltà di strutturarsi attraverso prestazioni di lavoro continuative, radicandosi invece sulla logica della “chiamata”, per cui soltanto in caso di effettiva richiesta conseguirà l'attività lavorativa; un simile presupposto ricalca lo schema negoziale del contratto di lavoro intermittente in cui l'adempimento dell'obbligazione lavorativa si svolge solo a seguito della chiamata del datore di lavoro e della risposta (e, quindi, accettazione) del prestatore di lavoro e che, in linea generale, si ritrova nel sistema adottato tramite piattaforma digitale, per la gestione dei rider da parte delle società nel settore della consegna del cibo a domicilio.

⁽⁴⁾ Sostiene la costituzione *ope judicis* ai sensi dell'art. 2932 c.c., G. Ferraro, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, *GL*, 2, 2008, 70.

⁽⁵⁾ In realtà, il nostro ordinamento al punto 8 del r.d. 2657/1923 (Pubblicato nella *Gazz. Uff.* 21 dicembre 1923, n. 299. Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692) già prevedeva che chi effettua trasporto di persone o cose in modo discontinuo venisse inquadrato come lavoratore subordinato intermittente e la figura del fattorino potrebbe integrare la casistica del rider.

⁽⁶⁾ Per una ricostruzione si rinvia a P. Albi, *Il lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento ad d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, *Adapt Labour Studies e-Book series*, n. 48, 2015, 197 ss.; E. Mattei, *La continuità del lavoro intermittente*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma el Jobs Act*, Padova, 2016, 653-667.

Nella recente storia giuslavoristica, lo schema del lavoro a chiamata è stato utilizzato per determinare o meno la subordinazione dei lavoratori organizzati su piattaforma. In argomento vi sono innumerevoli contributi dottrinali oltreché importanti decisioni giurisprudenziali ⁽⁷⁾, e per quel che qui interessa, nel dibattito che ha animato gli studiosi è stato posto un peso rilevante sulla volontà del lavoratore digitale di rispondere o meno alla chiamata proprio per affermare l'autonomia del rider.

Una tale opzione, invero, non ha mai rappresentato una valida argomentazione ad escludere la subordinazione, in quanto, così ragionando si sarebbe registrata una grave incoerenza proprio rispetto alla legislazione sul lavoro intermittente che conferma come l'insussistenza di un obbligo di risposta alla chiamata non è incompatibile con la subordinazione ⁽⁸⁾.

Ed anzi, tale schema contrattuale sembra offrire, allo stato attuale, maggiori garanzie rispetto al contratto di collaborazione coordinata e continuativa proprio per il fatto che il rapporto a chiamata viene attratto nell'area della subordinazione, con tutele e garanzie minime e inderogabili.

Le parti sociali hanno quindi colto la possibilità di utilizzare tale schema di lavoro flessibile autorizzandolo, seppur con delle cautele, all'art. 6 dell'Accordo.

Detta disposizione nulla specifica con riferimento all'obbligo o meno di risposta alla chiamata, ma tale possibilità è ammessa dal comma 4 dell'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 secondo cui durante i periodi in cui il lavoratore non presta alcuna attività lavorativa non matura il diritto ad alcun trattamento economico, salvo il caso in cui "abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità".

La possibilità o meno del rider di rispondere o meno alla chiamata, che dovrà avvenire nelle forme e con il preavviso previsto nel contratto individuale, lo esporrà, pertanto, a diverse conseguenze economiche e sanzionatorie.

Nella prima ipotesi - che probabilmente in linea con l'idea della subordinazione sarà la più utilizzata - il ciclofattorino intermittente ha diritto ad una indennità fissa, la c.d. indennità di disponibilità, su cui l'azienda deve pagare i contributi previdenziali, ma che non è base di calcolo del trattamento di fine

⁽⁷⁾ Per tutti, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 2, I.1-56; Id, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, 2, VI.1-32.

⁽⁸⁾ O. Bonardi, *Sintesi del Dibattito*, *RGL*, *Quaderno 3/2017*, Atti del Convegno *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017, p. 137; M. Novella, *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, *LLI*, 2019, 5, 1, 82-103, qui 94, al quale si rinvia per i riferimenti dottrinari in argomento.

rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, della tredicesima e quattordicesima, etc.

Essendosi assunto l'obbligo di rispondere alla chiamata, eccettuati i casi di impedimento ⁽⁹⁾, il rifiuto ingiustificato di rispondere può costituire motivo di licenziamento.

Nell'ipotesi in cui il contratto individuale contempra la possibilità di non rispondere alla chiamata il lavoratore manterrà maggiore "autonomia", ma perderà il diritto alla indennità di disponibilità senza incorrere nelle conseguenze sanzionatorie ⁽¹⁰⁾.

Su questo punto si gioca il delicatissimo bilanciamento tra "libertà" e protezione, che difficilmente incontra soluzioni condivise sia da parte degli studiosi che da parte degli stessi lavoratori interessati. Spesso, infatti, a prevalere è proprio l'errata convinzione che porre argini ad alcune possibilità sia prerogativa sfavorevole alla libertà, mentre al contrario regolamentare alcuni istituti in modo più scrupoloso permette, il più delle volte, di garantire al lavoratore delle tutele altrimenti del tutto assenti.

3. Questioni operative

L'art. 6 prevede l'utilizzo del lavoro intermittente sia a tempo indeterminato che determinato, purché nel rispetto dei limiti quantitativi già individuati all'art. 4 (e forse non è un caso che tale rispetto dei limiti sia scritto tra parentesi).

La possibilità di utilizzare il contratto a chiamata a tempo determinato comporta una notevole flessibilità nonché alcune incertezze. V'è da chiedersi, infatti se come negli "ordinari" contratti a termine anche in questo caso occorra rispettare i limiti di dieci o venti giorni tra un contratto e il successivo o se le

⁽⁹⁾ In caso di malattia o, comunque, sia di temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata il rider dovrà informare il datore di lavoro tempestivamente, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità; in assenza di comunicazione, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, a meno che il contratto individuale preveda diversamente.

⁽¹⁰⁾ Il non rispondere alla chiamata non mette in dubbio che quando lavora il rider sia un lavoratore subordinato, e gli spetti, ex art. 17, co. 1, esattamente lo stesso trattamento dei lavori subordinati permanenti. Così, M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *op. cit.*, 24. Cfr. sull'argomento anche R. Romei, *Il contratto di lavoro intermittente*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *op. cit.*, 681-704, qui 703. L'Autore sostiene, al di là delle diverse opinioni sulla natura giuridica del rapporto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta, che non essendosi in presenza di un ben determinato tipo contrattuale "troverà applicazione la disciplina corrispondente al tipo di contratto che le parti di volta in volta hanno posto in essere".

parti possano stipularne immediatamente uno nuovo, così come ci si chiede se alla scadenza le parti possano decidere di prorogarlo anche perché non è prevista una durata massima.

Al fine di evitare che tale tipologia contrattuale venga ad essere impiegata in modo costante e continuativo, il lavoro intermittente è soggetto ad un limite quantitativo di utilizzo, fissato in 400 giornate di “effettivo lavoro” – esclusi dunque i periodi di disponibilità – nell’arco di tre anni solari ⁽¹¹⁾; tale limite è ribadito dall’art. 6 dell’Accordo.

Si è scelto, quindi, in conformità con il dettato normativo, di non regolamentare in modo diverso l’intensità delle prestazioni di lavoro intermittente.

Nel caso del lavoro a chiamata del cicofattorino è espressamente indicato che il turno minimo non può essere inferiore a due ore continuative; è lecito, dunque, domandarsi se per conteggiare come giornata di lavoro ai fini del tetto delle 400 giornate si debba considerare il turno di due ore o basti anche soltanto un’ora di lavoro.

Sul presupposto che le due ore continuative richieste dall’art. 6 sono individuate sicuramente con l’intento di offrire una maggior tutela al cicofattorino, che può avere difficoltà a spostarsi da una zona all’altra di una grande città, nella stessa logica va ritenuto che lo svolgimento anche un’ora di lavoro sia utile al conteggio delle 400 giornate ⁽¹²⁾.

Ciò è ancor più vero se si considera che l’eventuale superamento del suddetto limite, che non trova applicazione soltanto nei settori “del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, determinerà la “trasformazione” del rapporto in un “normale” rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dalla data del superamento.

La legge, inoltre - criticata sotto questo profilo per contrasto con il diritto antidiscriminatorio ⁽¹³⁾ - prevede espressamente anche un limite soggettivo con riferimento alla platea di lavoratori che possono essere destinatari di un contratto intermittente. Si fa, infatti, riferimento a coloro che hanno meno di 24

⁽¹¹⁾ La disposizione, aggiunta all’art. 34, co.2-bis, d.lgs. n. 276/03, dall’art.7, co.2, lett. a, decreto-legge n.76/13, è stata confermata anche nel nuovo Testo Unico dei contratti di lavoro, il d.lgs. n. 81/15, art.13, co. 3.

⁽¹²⁾ D’altra parte, anche il dato letterale per il computo delle 400 giornate non sembra attribuire rilevanza alla quantità delle ore lavorate.

⁽¹³⁾ Sul punto V., L. Calafà, *Tra norma inderogabile e diritto antidiscriminatorio: il caso della tutela dei lavoratori intermittenti in attesa della Corte di giustizia*, RIDL, 3, 2016, 692 ss.; E. Gagnoli, *Il contratto di lavoro intermittente e la possibile discriminazione per età*, DLRI, 2016, 1111 ss.; G. Franza, *Il diritto antidiscriminatorio come antidoto alla flessibilità. Il caso del lavoro intermittente tra istanze di tutela e limiti regolativi*, VTDL, 2018, 877 ss.

anni (ma la prestazione può concludersi entro il compimento dei 25 anni di età) e a coloro che ne hanno più di 55 anni. Non v'è motivo per non ritenere che il suddetto limite si estenda anche ai rider, in quanto non rientranti tra le categorie escluse dall'ambito di applicazione della norma che sono quello del "turismo, pubblici esercizi e spettacolo".

D'altro canto, però, occorre considerare l'espresso riferimento che l'art. 6 fa ai limiti quantitativi di cui al precedente art. 4 che, come sopra ricordato, esclude dai limiti di computo i "lavoratori svantaggiati" e tra questi vanno ricompresi proprio i lavoratori tra i 15 e i 24 anni di età, così come i lavoratori sopra i 50 anni.

Una lettura combinata dei due articoli porta a ritenere che per l'utilizzo dei giovani ciclofattorini o per lavoratori considerati anziani per il mercato non sussisterà il limite quantitativo del 35% per ciascun sito produttivo anche al termine del periodo transitorio, almeno fino a quando si considereranno "soggetti svantaggiati" i lavoratori per i quali vige la possibilità di assunzione a chiamata.

Se questo è vero, si conferma la volontà delle parti contraenti di far coesistere tutele e flessibilità, escludendo limiti quantitativi all'utilizzo di tale forma di lavoro atipica quando ad essere coinvolti sono i soggetti considerati più deboli sul mercato, provando così a incentivare la loro occupazione.

Un'ultima notazione va fatta con riferimento all'estensione del premio di risultato anche a questi lavoratori. Si tratta di una previsione che se da un lato permette ai ciclofattorini a chiamata di godere di tale emolumento, potrebbe tuttavia incidere negativamente sul problema della sicurezza, in considerazione del fatto che la prestazione viene resa su due ruote e in città spesso molto trafficate.

Bibliografia

- Albi P., *Il lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento ad d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 48, 2015, 197-204.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *LLI*, 2019, 2, I.1-56.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 2, VI.1-32.
- Bonardi O., *Sintesi del Dibattito*, RGL, *Quaderno 3/2017*, Atti del Convegno *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017, 137-140.
- Calafà L., *Tra norma inderogabile e diritto antidiscriminatorio: il caso della tutela dei lavoratori intermittenti in attesa della Corte di giustizia*, in *RIDL*, 3, 2016, 692-698.
- Ferrara M.D., *La somministrazione di lavoro dopo il decreto «dignità»*, *RIDL*, 2, 2019, 227-251.
- Ferraro G., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in *GL*, 2, 2008, 70.
- Franza G., *Il diritto antidiscriminatorio come antidoto alla flessibilità. Il caso del lavoro intermittente tra istanze di tutela e limiti regolativi*, in *VTDL*, 2018, 877-896.
- Gragnoles E., *Il contratto di lavoro intermittente e la possibile discriminazione per età*, in *DRI*, 2016, p. 1111-1118.
- Mattei E., *La continuità del lavoro intermittente*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma el Jobs Act*, Padova, 2016, 653-667.
- Novella M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, *LLI*, 2019, 5, 1, 82-103.
- Preteroti A., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2020, 567-633.
- Romei R., *Il contratto di lavoro intermittente*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2020, 681-704.