

PIATTAFORMA DIGITALE E RIDERS

Il mondo del lavoro e l'evoluzione normativa che lo ha caratterizzato hanno dimostrato, negli anni, come il cambiamento passa attraverso l'esigenza di una normativa sempre al passo con i tempi.

L'analisi della Commissione europea del 2021 ha evidenziato che esistono più di 500 piattaforme di lavoro digitali con oltre 28 milioni di lavoratori coinvolti, analisi che portava a stimare un incremento fino a 43 milioni di lavoratori entro il 2025.

Per quanto riguarda il panorama italiano non abbiamo numeri precisi ma, pare evidente che, essendovi stato un incremento considerevole dei fatturati del mondo food delivery, vi è stato necessariamente, e di conseguenza, un'impennata dell'attività e del numero dei riders.

Questa è la c.d. "gig economy", un nuovo modello economico fondato su lavori temporanei, flessibili e a breve termine, nella maggior parte dei casi mediati da piattaforme digitali che consentono, attraverso siti o app, di far incontrare le esigenze dei potenziali fruitori con i servizi, a pagamento, offerti dall'altro lato.

La platea dei soggetti coinvolti comprende sia tipologie di lavori da fornire sul posto (come appunto i riders), ma anche altre attività come la gestione dei servizi, l'amministrazione e la contabilità piuttosto che la parte tecnica e creativa di realizzazione dei siti e/o delle applicazioni.

Quest'evoluzione del mondo del lavoro, grazie anche alla digitalizzazione, ha portato alla creazione di queste nuove forme di lavoro precario la cui modalità di gestione è stata, fino ad oggi, variegata, non essendoci linee guida specifiche. È intervenuta con decisione l'UE, essendo un fenomeno di interesse generale, per assicurare che questi lavoratori godano di una protezione minima.

Qui di seguito andremo a rivivere come le istituzioni e la normativa hanno seguito l'esigenza del cambiamento e come l'Italia sia già in linea con la Direttiva UE anche se, attraverso la Legge n. 91/2025 (art. 11 – Delega per il recepimento della Direttiva UE 2024/2831), andrà comunque a recepire la Direttiva UE 2831/2024.

1 LE FONTI NORMATIVE E LA CIRCOLARE 18 APRILE 2025, N. 9 DEL MINISTERO DEL LAVORO

La circolare n. 9/2025 del Ministero del Lavoro si colloca all'interno di un contesto normativo già ampiamente dibattuto e, infatti, a livello europeo sono stati avviati diversi interventi volti proprio a garantire diritti chiari per chi opera nell'ambito della gig economy, cercando di bilanciare flessibilità lavorativa ed esigenze di protezione sociale.

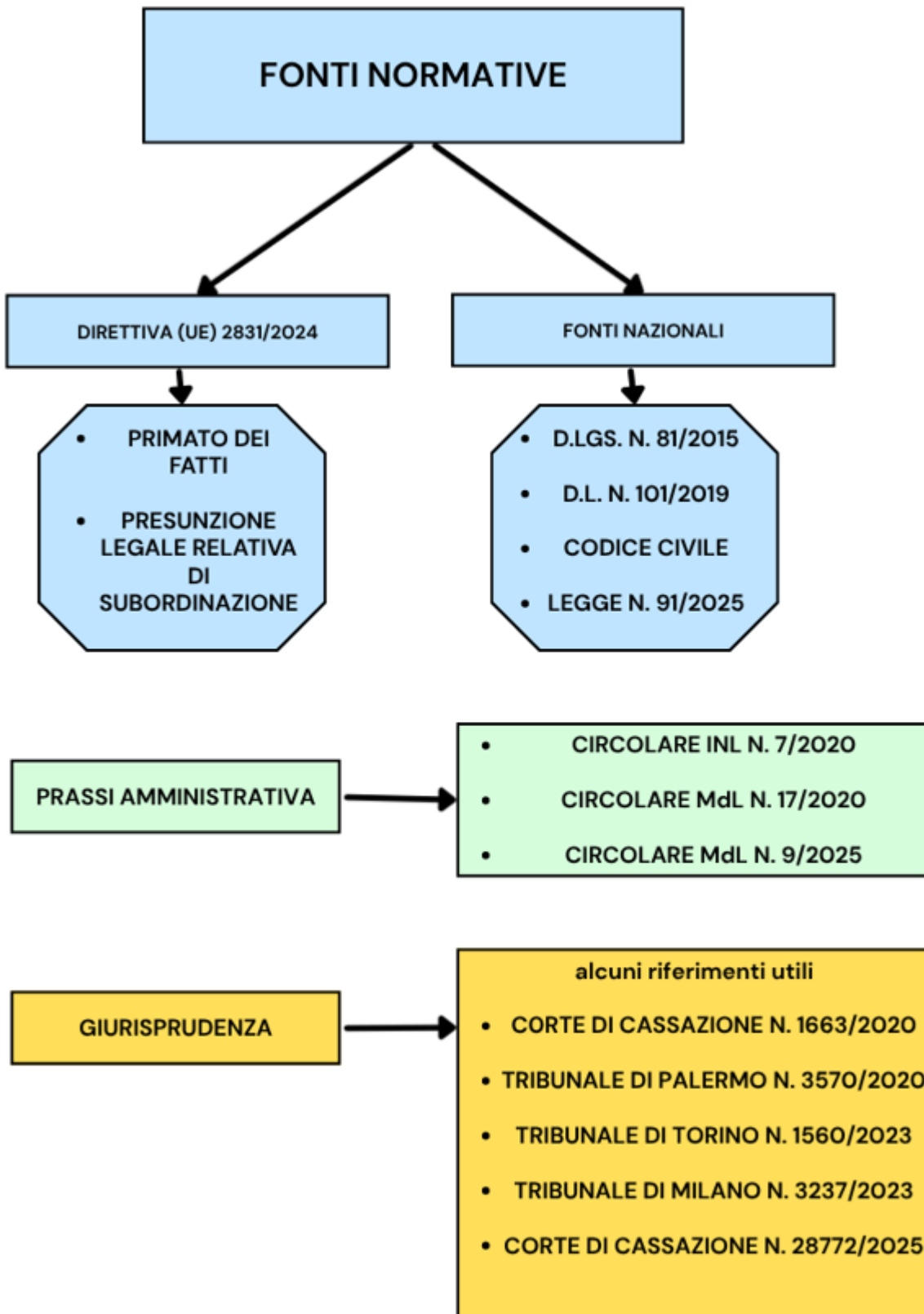
In Italia, entrando nello specifico, la circolare sopracitata va ad esaminare i principi chiave ovvero dal riconoscimento della varietà delle modalità con cui questa attività può essere svolta e della conseguente impossibilità di ricondurla automaticamente al lavoro subordinato. L'obiettivo del Ministero del Lavoro è quello di garantire, comunque, un livello minimo e adeguato di tutela per i lavoratori, a prescindere dalla forma contrattuale utilizzata, evitando approcci rigidi che trascurino la realtà sostanziale della prestazione lavorativa.

Prima di citare le norme di riferimento è importante ricordare sia la circolare dell'INL n. 7 del 30 ottobre 2020 che è entrata nel merito dei caratteri della etero-organizzazione per arrivare all'intervento ispettivo, che la circolare n. 17 del 19 novembre 2020 del Ministero del Lavoro sulla tutela del lavoro dei ciclo-fattorini, per poi arrivare all'attuale contesto normativo, evidenziando il D.Lgs. n. 81/2015, che prevede già una disciplina speciale per i rapporti di lavoro etero-organizzati, e il D.L. n. 101/2019, che ha esteso le tutele del lavoro subordinato anche a quei rapporti formalmente autonomi ma che, nella pratica, rivelano un'organizzazione della prestazione da parte del committente. A tali provvedimenti si aggiunge la Direttiva UE 2024/2831, che gli Stati membri dovranno recepire entro il 2026, e che impone una maggiore attenzione alla reale natura del rapporto lavorativo attraverso due strumenti principali, ossia:

- a) la valorizzazione del principio del "primato dei fatti", per cui conta ciò che accade nella realtà più di quanto dichiarato formalmente dalle parti;
- b) l'introduzione di una presunzione legale relativa di subordinazione, per riequilibrare l'asimmetria tra lavoratore e piattaforma.

La circolare prende atto della varietà dei modelli organizzativi adottati dalle piattaforme e della conseguente difficoltà, in molti casi, di tracciare con chiarezza i confini tra autonomia e subordinazione. La prestazione dei riders, infatti, può assumere la forma sia del lavoro autonomo sia di quello subordinato, ma spesso si colloca in una c.d. "zona grigia" che ha spinto il legislatore italiano a intervenire con soluzioni che mirano ad estendere le garanzie del lavoro subordinato oltre i suoi confini tradizionali, in un'ottica protettiva.

Attraverso i due principi sopracitati il legislatore europeo si pone il fine di mettere ordine, e definire in maniera corretta, la forma con la quale contrattualizzare i singoli prestatori ed avere pertanto le idonee tutele.



Con l'introduzione dell'art. 47-bis, capo V-bis, del D.Lgs. n. 81/2015, si fa riferimento alla forma del lavoro autonomo laddove gli stessi svolgano *“attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali”*, confermando pertanto l'opzione di esercitare tale attività in maniera autonoma.

La circolare del Ministero del Lavoro ricorda che, per ricadere nell'ambito del lavoro autonomo, non devono essere presenti quelli che sono i caratteri tipici del lavoro subordinato, ovvero:

- **poteri di controllo**, anche in relazione ai tempi e al luogo della prestazione (esercitati, ad esempio, attraverso l'imposizione di tempi di consegna o la *geolocalizzazione* del rider per finalità estranee a quelle, strumentali, dettate dalle esigenze organizzative dell'attività di consegna);
- **poteri di direzione** (quali, ad esempio, l'obbligo di presenza in determinate aree per poter accedere alla *app* e ricevere ordini di consegna o l'obbligo di seguire percorsi predeterminati per effettuare le consegne);
- **poteri sanzionatori** (quali il *ranking* – *classifica* reputazionale, ove lo stesso abbia espresse conseguenze sulla retribuzione, ad esempio, collocando l'attività in orari più o meno remunerativi a seconda della affidabilità del lavoratore o privando i lavoratori meno performanti di occasioni di lavoro, fino a disporre la loro disconnessione dall'account, presupposto necessario per svolgere ulteriori attività di consegna).

ESEMPI PRATICI DEI POTERI DATORIALI NEL LAVORO IN PIATTAFORMA DIGITALE

1. Potere di controllo

Verifica, anche indiretta o algoritmica, delle modalità di esecuzione della prestazione.

Esempi pratici:

- Geolocalizzazione costante del rider durante la consegna, anche per finalità non strettamente organizzative.
- Monitoraggio della velocità media, del numero di consegne o dei tempi di pausa.
- Analisi automatizzata delle “prestazioni” da parte dell'app con registrazione di indicatori di produttività.
- Segnalazioni automatiche di ritardi o deviazioni dai percorsi standard.
- Invio di notifiche di richiamo in caso di ritardo o di inattività prolungata.
- Obbligo di mantenere il GPS attivo durante tutto il turno.

Effetto giuridico: presenza stabile di tali forme di sorveglianza → indizio di subordinazione.

2. Potere di direzione

Capacità del committente di orientare o determinare le modalità esecutive del lavoro.

Esempi pratici:

- Obbligo di collegarsi all'app in determinate fasce orarie o turni prestabiliti.
- Necessità di confermare la disponibilità in anticipo per ottenere incarichi.
- Assegnazione automatica di ordini da parte della piattaforma, senza possibilità di rifiuto.
- Imposizione di percorsi di consegna predeterminati o ottimizzati dall'algoritmo.
- Vincolo di permanenza in specifiche aree urbane per poter ricevere ordini.
- Penalizzazione o esclusione temporanea per chi rifiuta un certo numero di ordini.

Effetto giuridico: presenza di direttive operative e vincoli → etero-direzione o subordinazione.

3. Potere sanzionatorio

Facoltà di applicare penalizzazioni o conseguenze economiche/commerciali in base alla condotta o alla performance del lavoratore.

Esempi pratici:

- Ranking reputazionale che incide sulla priorità di assegnazione delle consegne.
- Riduzione del compenso o accesso limitato agli slot orari più remunerativi in base alle prestazioni.
- Sospensione temporanea dell'account per mancato rispetto delle regole o ritardi.
- Disconnessione definitiva dalla piattaforma senza preventiva contestazione.
- Penalizzazione automatica per annullamento di consegne.
- Mancata attribuzione di bonus o incentivi legati a produttività e puntualità.

Effetto giuridico: presenza di conseguenze disciplinari → indice forte di subordinazione.

Altro indice importante è dato dalla reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico di consegna o di dismettere la sua disponibilità in modo unilaterale, senza subire alcuna conseguenza pregiudizievole per successive collaborazioni.

Tornando al principio del primato dei fatti: *“rilevano le modalità concrete attraverso le quali l'attività lavorativa è resa, con la conseguente necessità di conferire adeguatezza alle condizioni dei lavoratori, anche quando l'assenza degli elementi qualificatori tipici della subordinazione consente di escludere la riconducibilità del lavoro tramite le piattaforme digitali alla disciplina dell'art. 2094 c.c. o a quella della etero-organizzazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015”*.

Dagli artt. 47-bis al 47-octies sono stati riconosciuti una serie di diritti:

- a) un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) un'indennità integrativa (pari almeno al 10% del compenso di base) per il lavoro svolto di notte, nei giorni festivi o, comunque, in condizioni meteorologiche sfavorevoli;
- c) una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con un premio assicurativo determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta nonché il rispetto della normativa prevenzionistica (D.Lgs. n. 81/2008).

Altra opzione è lo svolgimento dell'attività dei riders sottoforma di rapporto di lavoro subordinato.

A seguito di una formale assunzione, corollata quindi della comunicazione obbligatoria e della lettera di assunzione, si deve poi far riferimento, nei fatti, a quanto previsto dall'art. 2094 del Codice Civile ed i relativi indici della “dipendenza” e della “direzione”, da cui deriva il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, con inserimento nell'organizzazione aziendale e conseguente limitazione dell'autonomia del lavoratore stesso.

Tornando a quanto precisato più volte, sempre la circolare n. 9/2025 ricorda l'importanza dei fatti, rifacendosi a quanto definito dalla Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663, *“l'accertamento della natura subordinata del rapporto intercorrente con le piattaforme digitali deve essere compiuto in base alle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo conto degli indici di subordinazione che fanno presumere un controllo*

nell'esecuzione del lavoro da parte delle piattaforme digitali", ed anche da quanto deciso dal tribunale Torino, 14 gennaio 2023, n. 1560, che ha ritenuto come indice importante per qualificare la forma contrattuale concreta la messa a disposizione da parte del rider delle proprie energie in favore dell'organizzazione imprenditoriale che si avvale della piattaforma digitale: il fattorino che attende ordini e disposizioni da parte del datore di lavoro.

Per ultimo, il potere di controllo. In questo caso può essere esercitato, ad esempio, attraverso le consegne accettate ed evase, collegando poi, a seconda dei risultati, dei punteggi ai ciclo-fattorini, con relative conseguenze disciplinari in caso di mancato risultati o "standard minimi".

Qualora si dovesse configurare il rapporto di lavoro subordinato, si ritiene che la tipologia contrattuale più idonea, e già disciplinata nel nostro ordinamento, sia quella del lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, essendo per natura un'attività dal carattere discontinuo; con tutto quello che ne consegue in riferimento al rispetto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'azienda, piuttosto che al rispetto delle disposizioni della norma sull'orario di lavoro, e quanto definito in sede di assunzione in merito all'eventuale obbligo di risposta, o meno, e le relative e importanti incidenze.

Facciamo ora riferimento a quella modalità di svolgimento del rapporto di lavoro disciplinata dall'art. 2 comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, la famosa "zona grigia", ovvero quelle attività che "si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Parliamo delle c.d. "collaborazioni etero-organizzate", tali per cui la particolare modalità con cui viene svolta la prestazione le fa rimanere concettualmente nell'alveo delle collaborazioni parasubordinate ma, date le condizioni di oggettiva debolezza contrattuale, si applicano le tutele previste per il rapporto di lavoro subordinato. La Corte di cassazione, con la sentenza n. 1663 del 2020, ha confermato la volontà di «assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea».

Nel solco della richiamata giurisprudenza si pone anche la recentissima pronuncia della Corte di cassazione n. 28772 del 31 ottobre 2025. In particolare, in essa si afferma che sia applicabile la disciplina della subordinazione, in ossequio al già citato art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, "a rapporti di lavoro che possono legittimamente essere pattuiti come di lavoro autonomo" a maniera di quelli svolti dai riders (in assenza ovviamente dei requisiti sintomatici della subordinazione). La Corte rileva poi che anche la proprietà del veicolo utilizzato dai riders per le consegne possa risultare irrilevante ai fini della disciplina

applicabile proprio perché il rapporto di lavoro resta, nel caso in esame, qualificabile giuridicamente come di lavoro autonomo stante anche l'assenza, in capo al lavoratore, dell'obbligo di disponibilità alla chiamata del datore di lavoro. In sostanza si è ritenuto pacificamente presente il requisito dell'etero-organizzazione in considerazione anche dell'attività del servizio di consegna per il tramite di piattaforme digitali.

Tale analisi termina con il richiamo della Direttiva UE 2024/2831 che impone agli Stati membri l'obbligo di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i soggetti, autonomi, subordinati ed etero-organizzati, che svolgono la loro attività attraverso la piattaforma digitale.

In particolare, con l'art. 11 della Legge n. 91/2025, il Parlamento ha conferito al Governo, il recepimento della Direttiva UE 2831/2024.

Una delle priorità della Direttiva citata sarà l'obbligo, per i paesi europei, di istituire una «presunzione legale di subordinazione» in capo alle piattaforme digitali, ogniquale volta ricorrano determinati indici di controllo, direzione o coordinamento, attraverso l'intervento sul capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015.

È però importante ricordare che, già nella normativa vigente, non solo il lavoro autonomo ma anche le collaborazioni "etero-organizzate" sono soggette a verifiche molto attente, dovendosi applicare la disciplina del lavoro subordinato ogniquale volta si trovino le sue caratteristiche (la cosiddetta tutela "rimediale").

Oltre a quanto sopra specificato, in conclusione, il Governo avrà l'impegno di affrontare i seguenti temi, sempre come da art. 11 della Legge n. 91/2025:

a) Recepimento della Direttiva UE 2024/2831

Il legislatore deve intervenire sul D.Lgs. n. 81/2015 (capo V-bis) per introdurre tutte le modifiche necessarie a garantire un recepimento pieno e coerente della direttiva europea.

b) Definizione di piattaforma di lavoro digitale

Occorre aggiornare la nozione di "piattaforma di lavoro digitale" in modo che sia perfettamente allineata a quella contenuta nella Direttiva.

c) Verifica della corretta qualificazione occupazionale

Si devono predisporre procedure efficaci per verificare se i lavoratori delle piattaforme siano correttamente inquadrati come autonomi o subordinati, evitando forme elusive.

d) Tutela dei dati personali

Vanno definite procedure per limitare l'uso di sistemi automatizzati (monitoraggio o decisione) da parte delle piattaforme, in linea con i principi di protezione dei dati e privacy.

e) Tutele previdenziali

Si prevede di modulare le garanzie contributive e previdenziali in base alla natura del rapporto (autonomo o subordinato), con i necessari adattamenti normativi.

f) Obblighi informativi

Le piattaforme devono informare:

- i lavoratori,
- i loro rappresentanti,
- le autorità competenti (su richiesta) circa l'uso di sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati.

g) Controllo sugli algoritmi

Si introducono meccanismi di monitoraggio e controllo sull'impatto delle decisioni algoritmiche, con la possibilità di riesame umano delle decisioni che incidono sui lavoratori.

h) Sicurezza e salute sul lavoro

Occorre modificare anche il D.Lgs. n. 81/2008 per garantire la sicurezza dei lavoratori delle piattaforme, comprese misure di prevenzione contro violenza e molestie, anche tramite canali di segnalazione efficaci.

i) Accesso alle informazioni

Le piattaforme devono garantire l'accesso alle informazioni pertinenti da parte dei soggetti aventi diritto, anche tramite l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 47-octies del D.Lgs. n. 81/2015.

2 LA DISCIPLINA INAIL PREVISTA PER I RAPPORTI DEI RIDERS: LE FONTI NORMATIVE

Il legislatore, nel ritenere in astratto legittima la possibilità per le parti di inquadrare nell'ambito dell'autonomia (art. 47-bis del D.Lgs. n. 81/2015) le prestazioni rese dai ciclofattorini attraverso l'intermediazione di piattaforme, ha previsto particolari tutele in favore di detti lavoratori, in virtù della particolare vulnerabilità, e più in generale delle caratteristiche sottese a tali rapporti.

La locuzione che viene utilizzata fa riferimento, infatti, alle tutele minime che debbono essere garantite, andando a bilanciare la richiamata libertà delle parti da un lato, e la gamma delle necessarie tutele dall'altro, in ragione della peculiarità dei rapporti oggetto di indagine.

Tra i vincoli puntualmente calibrati e introdotti in ragione delle peculiarità di cui sopra, si inserisce l'obbligo di assicurazione all'Inail dei ciclo-fattorini che effettuano prestazioni di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano; il riferimento che l'art. 47-bis, comma 1 effettua rispetto ai mezzi utilizzati (velocipedi o veicoli a motore di cui all'art. 47, comma

2, lett. a del codice della strada), come si vedrà in seguito è da intendersi in maniera estensiva e non esclusiva circa la gamma delle figure che vi possono rientrare.

Sotto il profilo normativo la fonte di riferimento è da rintracciarsi nell'art. 47-septies del citato D.Lgs. n. 81/2015 che contiene la puntuale disciplina degli obblighi assicurativi Inail da attivarsi a favore delle figure professionali (caratterizzate da autonomia) in trattazione.

Il comma 1 del citato articolo prevede espressamente che i prestatori di lavoro disciplinati al capo V-bis (i ciclo-fattorini che hanno nei confronti del committente un genuino rapporto di lavoro autonomo) siano in ogni caso soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; peraltro, il riferimento è ancorato all'art. 41 del D.P.R. n. 1124/1965 e quindi al premio dovuto dal datore di lavoro.

Prosegue poi la seconda parte del comma 1 del citato art. 47-septies specificando che, coerentemente con il dettato dell'art. 30 del D.P.R. n. 1124/1965, la determinazione del premio viene effettuata ricorrendo alle retribuzioni convenzionali annualmente aggiornate dall'Inail.

Nello specifico deve essere assunta la retribuzione convenzionale giornaliera, da applicare per le giornate di effettiva sussistenza della prestazione.

Lo schema è quindi ancorato in una logica di calcolo mutuata dai comparti diversi da quello artigiano, dove le retribuzioni convenzionali consentono di determinare la base imponibile, e sulla stessa vengono ad essere applicate le percentuali corrispondenti alla voce di tariffa (e quindi al rischio sotteso all'attività svolta), coerentemente con la finalità della copertura assicurativa.

Ancora più stringente è il dettato del comma 2 dell'art. 47-septies, estremamente sintomatico del complessivo approccio del legislatore, il quale prevede espressamente che il committente che si avvale di prestazioni di ciclofattorini intermedie da piattaforme digitali, è in ogni caso tenuto ad effettuare tutti gli adempimenti propri del datore di lavoro.

La natura degli obblighi che si innescano in capo al committente, quandanche la prestazione sia genuinamente inquadrata nel contesto dell'autonomia, è da considerarsi assimilata a quelli che scatterebbero in ipotesi di prestazione subordinata, a chiosa del concetto generale di cui all'art. 47-bis.

2.1 La disciplina Inail prevista per i rapporti dei riders: la circolare Inail n. 40/2025

L'Inail è intervenuto in materia con la circolare 4 luglio 2025, n. 40.

È importante effettuare in questo senso una digressione storica del contesto dal quale promana tale circolare, anche rispetto alla norma che intende commentare.

I numerosi rimandi presenti nella circolare Inail n. 40/2025 tradiscono la forte, quanto opportuna, connessione, con la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 aprile 2025, n. 9; al tempo stesso, la norma in commento (l'intero capo V-bis) è figlia, come si è visto in precedenza, della novella apportata al D.Lgs. n. 81/2015 dal D.L. n. 101/2019 (come convertito con modificazioni in legge n. 128/2019).

Come si è già avuto modo di evidenziare, la circolare ministeriale a sua volta intende tra l'altro rappresentare un "ponte" tra la normativa attualmente vigente e quella che scaturirà dal recepimento della Direttiva UE 2024/2831 del 23 ottobre 2024.

Partendo dall'obbligo assicurativo sancito dall'art. 47-septies, la già richiamata circolare Inail mette a terra i principi cardine che possono essere presi a riferimento nell'individuare la concreta modalità di determinazione del premio assicurativo.

Per fare ciò recupera molto opportunamente la triplice fisionomia che alternativamente può essere assunta dal rapporto di lavoro in essere.

Il punto focale della disamina risiede nella circostanza che, al netto dell'assetto del rapporto (autonomo, parasubordinato con etero-organizzazione, ovvero subordinato), la natura dell'obbligo assicurativo non cambia, ma varia esclusivamente la modalità di determinazione del premio; ciò in virtù di quanto stabilito dall'art. 47-septies, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 che prevede appunto il generale ancoraggio agli adempimenti propri del datore di lavoro.

Diventa quindi fondamentale inquadrare correttamente la natura del rapporto di lavoro intercorrente, avendo cura di attenzionare il primato dei fatti già in precedenza citato.

È per tale motivo che la stessa circolare Inail n. 40/2025 riprende anzitutto ed opportunamente la mappatura dei poteri di controllo, organizzativo-direzionale e sanzionatorio avendo cura di richiamare i principi (connessi quindi alla tipologia ed al funzionamento/utilizzo delle piattaforme) espressi dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9/2025 già in precedenza menzionati.

A seconda della genuina attrazione nello schema autonomo, parasubordinato con etero-organizzazione, ovvero subordinato, la circolare Inail n. 40/2025 indica le modalità concrete per la determinazione del premio, sottolineando come, in virtù del principio di cui all'art. 47-septies, comma 2, l'azienda che si avvale di prestazioni di ciclo-fattorini intermedie da piattaforme (che assumerà il ruolo di committente, ovvero di datore di

lavoro a seconda del rapporto genuinamente individuato), è in ogni caso investita degli obblighi propri del datore di lavoro, in termini di denunce in caso di iscrizione, variazione, cessazione, nonché di quelle inerenti eventi di infortunio, ovvero casi di malattie professionali.

Come già in precedenza ricordato, coerentemente con quanto previsto dall'art. 47-septies, comma 1, in ipotesi di genuino rapporto di lavoro autonomo, la determinazione del premio viene effettuata applicando il tasso corrispondente alla voce di tariffa assegnata in base al rischio sotteso alla mansione, alle retribuzioni convenzionali annualmente fissate dall'Inail (per l'anno 2025, circolare n. 29/2025), per le giornate nelle quali si è registrata la prestazione.

In ipotesi di collaborazioni coordinate e continuative caratterizzate da etero-organizzazione già in precedenza richiamate (in base all'attuale definizione fornita dall'art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015), è necessario anzitutto fare un passo indietro per riprendere il concetto ed il significato di etero-organizzazione.

Anzitutto l'etero-organizzazione si differenzia dall'etero direzione in quanto la prima non conduce, a differenza della seconda, alla presunzione di subordinazione.

In presenza di etero-organizzazione il rapporto in essere continua ad essere considerato parasubordinato, ma allo stesso viene applicata la disciplina propria della subordinazione.

In relazione a tale e fondante aspetto, come già in precedenza richiamato, si è di fronte ad una norma dal carattere esclusivamente coercitivo, nel senso che la già menzionata presunzione può esclusivamente scaturire da un'attività di accertamento dalla quale emerge:

- a) la sussistenza dell'etero organizzazione;
- b) la conseguente attrazione (con annessa applicazione della disciplina propria) in uno schema contrattuale proprio della subordinazione, individuato in base alla concreta fisionomia del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

In base a tale schema quindi, ed ai fini della determinazione del premio Inail, al ricorrere di collaborazioni etero-organizzate, la circolare Inail n. 40/2025 chiarisce che il premio Inail deve essere determinato partendo dai compensi effettivamente corrisposti, o comunque partendo dalla retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva nazionale coerente con la concreta attrazione di cui sopra.

A maggior ragione, chiarisce la stessa circolare Inail n. 40/2025, che in ipotesi di rapporto subordinato debbano essere assunte le retribuzioni effettivamente corrisposte e coerenti con la contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro dipendente.

3 LA DISCIPLINA INAIL PREVISTA PER I RAPPORTI DEI RIDERS: MEZZO DI TRASPORTO UTILIZZATO E VOCE DI TARIFFA ASSEGNABILE

Come in precedenza accennato, l'art. 47-bis fa riferimento ad una particolare porzione del codice della strada ed in particolare l'art. 47, comma 2, lett. a); se si aderisse in maniera pedissequa a tale rimando, resterebbero fuori dalla disciplina del campo di applicazione del capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015 le consegne effettuate a piedi (quindi senza mezzo di trasporto), ovvero quelle svolte mediante automobili.

In tal senso, la circolare Inail n. 40/2025 effettua un opportuno approfondimento, avendo fatto tesoro delle segnalazioni pervenute dalle sedi periferiche.

La realtà concreta infatti può essere multiforme, nonché in continua evoluzione (si pensi ai fenomeni di car sharing, ovvero alla figura dello shopper, colui cioè che effettua gli acquisti connessi alla spesa quotidiana per conto di persone che altrimenti non potrebbero provvedere), e presentare fattispecie nelle quali, pur in presenza del ricorso all'intermediazione di una piattaforma, si fuoriesce dal perimetro dei mezzi di locomozione di cui alla porzione del codice della strada richiamata dall'art. 47-bis del D.Lgs. n. 81/2015.

Sempre nella circolare n. 40/2025, l'Inail ha chiarito che indipendentemente dal mezzo di locomozione utilizzato, così come in ipotesi di sua assenza, nel momento in cui si ricorre all'intermediazione di piattaforme, deve essere in ogni caso garantita – anche e soprattutto in caso di lavoro genuinamente autonomo – la gamma delle tutele di cui al capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015.

Ciò che cambia è esclusivamente la voce di tariffa utilizzata:

- c) in ipotesi di consegne effettuate a piedi viene attribuita la voce di tariffa 0721, la stessa assegnata in ipotesi di utilizzo di veicoli a due ruote;
- d) in ipotesi di consegne effettuate con altri tipi di veicoli a motore, si applica invece la voce 9121.

4 LA POSIZIONE DELL'INL IN TEMA DI PRESTAZIONI RESE MEDIANTE INTERMEDIAZIONE DI PIATTAFORMA

L'INL si era a suo tempo espresso in tema di prestazioni rese da ciclo-fattorini attraverso l'intermediazione di piattaforme attraverso la circolare 30 ottobre 2020, n. 7, già precedentemente richiamata.

Anche in questo caso è opportuno effettuare una breve ricognizione storica, al fine di cogliere il contesto di riferimento.

La citata circolare conteneva i chiarimenti dell'INL a seguito della pubblicazione del D.L. n. 101/2019 e della sua conversione in legge.

La citata norma era intervenuta in particolare:

- e) andando a restringere ulteriormente le maglie dell'assimilazione alla subordinazione (con conseguente applicazione della relativa disciplina) alle collaborazioni etero-organizzate (restituendo il testo che oggi conosciamo);
- f) introducendo il capo V-bis che contiene la disciplina delle prestazioni dei ciclofattorini rese attraverso l'intermediazione delle piattaforme.

La circolare INL n. 7/2020 dà naturalmente ampio risalto alla disamina delle circostanze al ricorrere delle quali alle collaborazioni coordinate e continuative, in quanto connotate da etero - organizzazione, deve essere applicata la disciplina del lavoro subordinato (secondo le modalità in precedenza richiamate), e quindi fornisce le prime indicazioni al personale ispettivo circa le prestazioni genuinamente autonome rese dai ciclo-fattorini attraverso il ricorso a piattaforme.

Visto il contesto storico, viene dato un risalto molto importante all'aspetto della continuità, in termini di inserimento nell'organizzazione del committente (elemento dirimente ai fini della complessiva valutazione circa la presenza dell'etero-organizzazione).

Al tempo stesso però, le istruzioni fornite dall'INL, sebbene in forma più sintetica ed embrionale rispetto a quanto poi effettuato dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9/2025, toccavano aspetti inerenti:

- g) al grado di autonomia del prestatore rispetto alla figura del committente (nella triplice gamma di punti di indagine: controllo, organizzativo, disciplinare);
- h) all'elemento che sta sostanzialmente alla base della valutazione precedente, e quindi la concreta modalità di utilizzo della piattaforma utilizzata, che, come si è visto impatta in maniera decisiva nell'intera qualificazione del rapporto.

Oggi appare possibile affermare che, a seguito della pubblicazione della circolare ministeriale dell'aprile 2025, le indicazioni fornite a suo tempo dall'INL nell'ottobre 2020 in

tema di genuina qualificazione del rapporto (autonomo, parasubordinato con etero-organizzazione, subordinato) reso dai ciclofattorini, se non superate, appaiono sicuramente più puntuali ed accuratamente specificate.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Luca Caratti (coordinamento)

Carlo Cavalleri

Michele Donati