

Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro | **Circolare** | 4 luglio 2025 | **n. 40**

Tutela del lavoro mediante piattaforme digitali. Circolare ministeriale 18 aprile 2025, n. 9 riguardante "Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali". Profili assicurativi Inail.

Premi Inail - Lavoro mediante piattaforme digitali - Lavoratori digitali - Rider - Ciclofattorini delle piattaforme digitali

Oggetto: Tutela del lavoro mediante piattaforme digitali. Circolare ministeriale 18 aprile 2025, n. 9 riguardante "Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali". Profili assicurativi Inail.

Quadro normativo

- **Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124**: "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".
- **Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38**: "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'**articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144**".
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**: "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'**articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183**". Articoli 2, comma 1, e 47-septies.
- **Codice di procedura civile, articolo 409, comma 3**.
- **Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024** relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.
- **Decreto 27 febbraio 2019 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze**: "Approvazione delle nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività e relative modalità di applicazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 1121, della legge 30 dicembre 2018, n. 145".
- **Nota Inail della Direzione centrale rapporto assicurativo n. 866 del 23 gennaio 2020**: "Copertura assicurativa lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali (c.d. riders) – **art. 47-septies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81** introdotto dal comma 1, lettera c), della legge 2 novembre 2018, n.128. Prime istruzioni operative".

- Circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro 30 ottobre 2020, n. 7: "Art. 2 e art. 47 bis e seguenti d.lgs. n. 81/2015 - collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme".

- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ufficio legislativo, 19 novembre 2020, n. 17: "Circolare in tema di tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali ai sensi degli articoli 2 e 47-bis e seguenti, del decreto legislativo n. 81/2015".

- Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, 18 aprile 2025, n. 9: "Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali".

Premessa

Negli ultimi anni, lo sviluppo delle tecnologie digitali ha determinato notevoli trasformazioni nel mondo del lavoro, favorendo, in particolare, la diffusione del lavoro mediante piattaforme digitali che riguarda ormai moltissimi lavoratori e solleva questioni rilevanti in materia di tutele previdenziali e assicurative.

Il tema della Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali è stata affrontato dal legislatore nel 2019 tramite l'inserimento del capo V-bis nel **decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, che con gli articoli da 47-bis a 47-septies ha previsto livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono 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.

Ferma restando la tutela minima prevista per i suddetti lavoratori autonomi, in vari contenziosi giurisdizionali è stata affrontata la questione della natura dei rapporti di lavoro aventi a oggetto l'attività di consegna tramite le piattaforme digitali e ciò in considerazione del noto e consolidato principio del parallelismo e automatismo tra l'applicazione della disciplina lavoristica e quella previdenziale, secondo il quale "la relazione di lavoro è il presupposto che giustifica l'insorgenza del rapporto giuridico, che, una volta qualificato, con individuazione della sua disciplina giuridica, determina, in conseguenza, quella previdenziale".

Sull'argomento, la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha ritenuto di intervenire con la circolare 18 aprile 2025, n. 9 (allegato 1), trasmessa tra gli altri all'Inail al fine di consentire di opportunamente allineare le comunicazioni relative ai profili di competenza.

La circolare suddetta è stata adottata al fine di fornire indicazioni che, a legislazione vigente, possano risultare utili per una ricognizione, quanto più possibile puntuale, delle effettive modalità attraverso le quali è resa l'attività lavorativa del settore in oggetto, tenendo conto della necessità di garantire, in ogni caso, ai lavoratori, un adeguato contenuto di tutela, a prescindere dalla tipologia

contrattuale con la quale è stipulato il rapporto di lavoro, nella consapevolezza della insufficienza dei tentativi di esclusiva riconduzione forzosa al rapporto di lavoro subordinato.

Come osservato nella circolare ministeriale, alla disciplina interna costituita dall'**articolo 2 e dal capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, si è aggiunta la recente Direttiva (UE) 2024/2831, relativa al lavoro mediante piattaforme digitali, adottata il 24 ottobre 2024 dal Parlamento e dal Consiglio dell'Unione Europea e che tutti gli Stati membri dovranno recepire entro il 2 dicembre 2026.

In attesa del recepimento della direttiva e senza voler in alcun modo anticipare le scelte che saranno assunte in quella sede dal legislatore nazionale, nella circolare in questione si provvede ad una ricostruzione quanto più possibile puntuale delle connotazioni dei rapporti di lavoro di cui trattasi.

Acquisito il preventivo parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali[1], nel fare integrale rinvio alla circolare ministeriale se ne riassumono gli aspetti salienti, fornendo di seguito alcune precisazioni riguardanti i profili assicurativi di competenza dell'Inail.

A. Ricognizione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dei riders e tipologie di lavoro "adottabili" secondo la **circolare ministeriale 18 aprile 2025, n. 9**

Premesso che La prestazione resa dai lavoratori per il tramite delle piattaforme digitali può essere organizzata, così come ogni altra attività lavorativa, con modalità tra loro anche significativamente differenti e che La stessa categoria dei lavoratori che rendono tale attività non si esaurisce esclusivamente con coloro che provvedono alla consegna di beni per conto altrui, sebbene quella dei ciclofattorini (o riders) rappresenti oggettivamente la modalità con la maggiore diffusione, nell'ambito della ricognizione offerta dal d.lgs. n. 81/2015, nella circolare ministeriale si evidenzia che Al pari di qualsiasi altra attività umana, anche quella prestata dai ciclofattorini può atteggiarsi sia quale prestazione di lavoro autonomo che come rapporto di lavoro subordinato.

Nella circolare ministeriale si sottolinea che Ciò che rileva, pertanto, sono le modalità concrete attraverso le quali l'attività lavorativa è resa (...).

In considerazione delle specifiche caratteristiche della predetta attività, inoltre, il legislatore, con il **decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101** (convertito, con modificazioni, con la legge 3 novembre 2019, n. 128), ha novellato l'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, introducendo una previsione ad hoc per le collaborazioni continuative, a carattere prevalentemente personale, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (c.d. collaborazioni etero-organizzate).

È stata così introdotta una disposizione di carattere rimediale che - in ragione della loro sostanziale posizione di debolezza contrattuale - prevede l'applicazione delle tutele riservate al lavoro subordinato anche a quei soggetti che, per le concrete modalità di svolgimento della prestazione, continuano ad essere inquadrabili nell'ambito del lavoro autonomo (**Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663**). Contestualmente, è stato inserito nel medesimo decreto legislativo n. 81/2015 anche il Capo V-bis che ha dettato una disciplina speciale per il lavoro autonomo prestato attraverso

piattaforme digitali, nell'ottica di garantire un nucleo minimo di tutele anche ai lavoratori che non rientrino nella categoria delle collaborazioni etero-organizzate.

La prestazione lavorativa tramite piattaforme digitali potrà atteggiarsi secondo le diverse modalità organizzative indicate nella circolare, che si riassumono di seguito.

a. Lavoro autonomo

Può essere qualificata in termini di genuina autonomia l'attività complessivamente caratterizzata:

- dall'assenza di:

1. 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);
2. 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);
3. poteri sanzionatori (quali il ranking 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 dell'account, presupposto necessario per svolgere ulteriori attività di consegna)

- 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.

b. Rapporto di lavoro subordinato

La circolare ministeriale precisa che Gli elementi essenziali a cui far riferimento per la qualificazione di un rapporto come subordinato, si rinvencono nell'[art. 2094 c.c.](#) che richiama gli indici della "dipendenza" e della "direzione", da cui discende un 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.

Come già evidenziato dalla giurisprudenza ([sentenza 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 stringente nell'esecuzione del lavoro da parte delle piattaforme digitali.

In merito agli indici rivelatori del rapporto di lavoro subordinato e alla manifesta eterodirezione esercitata dalla piattaforma digitale sull'attività svolta dal ciclo-fattorino, si rinvia a quanto esposto nella circolare a proposito, per esempio, delle puntuali indicazioni su come procedere, fornite in tempo reale tramite app per le consegne e all'imposizione di rispettare predeterminati slot orari e ordini, con attribuzione di punteggi ai fattorini.

La circolare evidenzia che in definitiva, occorre quindi prestare particolare attenzione alle caratteristiche tecniche del funzionamento della piattaforma e dello specifico algoritmo utilizzato, che possono porre all'autonomia del lavoratore limiti tali da poter ricondurre alla piattaforma e all'algoritmo medesimi una sintesi dei tipici poteri direttivo, di controllo e disciplinare propri di un datore di lavoro nei confronti di un lavoratore subordinato.

Nell'ambito del lavoro subordinato, inoltre, nella circolare ministeriale si osserva che la dinamica lavorativa in analisi appare invero maggiormente i tratti caratterizzanti il lavoro intermittente, disciplinato dagli [articoli 13\[2\] e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), e che È a tale tipologia contrattuale pertanto, che, laddove richiamata dalla contrattazione collettiva e nell'ambito dei profili di legge, si potrà fare riferimento per disciplinare il rapporto in punto di trattamento economico, normativo e previdenziale, risultando riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

La circolare aggiunge che L'attrazione verso la tipologia del lavoro intermittente, inoltre, impone di porre attenzione, in punto di analisi dello specifico rapporto di lavoro, alla circostanza se sia o meno contrattualmente definito un obbligo di risposta alla chiamata, considerati i riflessi ad esso connessi quanto alla indennità di disponibilità, alle tutele previdenziali, della malattia, della genitorialità.

In particolare, con riguardo all'indennità di disponibilità, la circolare osserva che essa dovrebbe avere rilievo soltanto a quei lassi temporali in cui il rider, secondo le modalità organizzative definite dalla piattaforma, si pone effettivamente a disposizione esclusiva del committente in attesa di ricezione/accettazione dell'incarico di consegna, con un vincolo di fatto effettivo e strettamente funzionale al rendimento della prestazione.

Il Ministero ritiene che, qualora il lavoratore sia tenuto a rispondere alle chiamate durante il periodo di permanenza in piattaforma, il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa da retribuire, coincida con il tempo effettivamente impiegato per rendere la prestazione medesima.

Diversamente, per il periodo durante il quale al lavoratore sia richiesto il collegamento con la piattaforma e fino al momento della sua disconnessione, è riconosciuta l'indennità di disponibilità, laddove prevista dal contratto e nella misura dallo stesso stabilita. Ciò in quanto, altrimenti, nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo (art. 13, co. 4, d.lgs. 81/2015).

c. Collaborazioni etero-organizzate

Si tratta dei casi in cui all'attività dei ciclo-fattorini può essere applicata la disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato, anche quando l'attività svolta dagli stessi non sia riconducibile all'area della subordinazione, in applicazione dell'**articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**[3].

La etero-organizzazione in pratica ricorre, come osservato nella circolare ministeriale, quando alla natura prevalentemente personale della prestazione si aggiunge un rilevante momento organizzativo che promani dal committente.

In tal caso il legislatore ha reputato la necessità di ricondurre quelle fattispecie sotto l'egida dell'**art. 2094 c.c.**, ritenendo (necessaria) l'applicazione di quella disciplina ad esclusivi fini di tutela delle condizioni di ritenuta oggettiva debolezza contrattuale, senza che consegua la riqualificazione della natura del rapporto di lavoro. (...) L'assimilazione delle tutele - ivi comprese quelle connesse alla disciplina dell'orario di lavoro - si giustifica, dunque, in ragione dell'esistenza di un vincolo di coordinamento esterno e unilateralmente imposto dal committente al lavoratore che, per svolgere la prestazione, è obbligato ad adeguarsi all'organizzazione del primo.

B. Profili assicurativi Inail

Da quanto sopra, derivano, per quanto riguarda l'Inail, alcune differenze relativamente all'imponibile contributivo da assumersi per la determinazione dei premi assicurativi, fermo restando che in tutte e tre i casi descritti nella circolare ministeriale gli oneri per l'assicurazione sono a esclusivo carico dell'impresa titolare della piattaforma digitale.

Infatti:

1) se ricorre un rapporto di lavoro autonomo si applica l'**articolo 47-septies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, che al comma 2 stabilisce espressamente che Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965. Si applica, pertanto, l'articolo 27 del citato decreto presidenziale, secondo cui La spesa dell'assicurazione è a esclusivo carico del datore di lavoro.

La retribuzione imponibile per la determinazione dei premi assicurativi è costituita dalla retribuzione convenzionale giornaliera, come espressamente stabilito dall'articolo 47-septies, comma 1, terzo periodo, secondo cui Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'**articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965**, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

2) Se ricorre una collaborazione organizzata dal committente ai sensi dell'**articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, vale a dire una collaborazione etero-organizzata, si applica la disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato e quindi deve applicarsi il medesimo articolo 27 sopra citato.

I premi assicurativi devono essere, pertanto, determinati in base alla retribuzione effettiva o, comunque, a quella prevista dal contratto collettivo nazionale di riferimento o dal CCNL da assumere.

Come chiarito nella [circolare ministeriale 18 aprile 2025, n. 9](#), con specifico riferimento ai profili assicurativi di competenza dell'Inail, L'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato in presenza di rapporti di lavoro autonomo non genuini ha effetto esclusivamente ai fini dell'imponibile retributivo da assumere per la determinazione dei premi assicurativi dovuti dall'impresa titolare della piattaforma digitale definita "committente" che, per espressa previsione di legge, è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965. Infatti, in caso di applicazione della disciplina del lavoro subordinato, il datore di lavoro dovrà versare i premi assicurativi anziché sulla retribuzione convenzionale prevista dall'art. 47-septies per i lavoratori autonomi, su quella effettiva o, comunque, su quella prevista dal contratto collettivo nazionale di riferimento o dal CCNL da assumere.[4]

Pertanto, in caso di applicazione dell'[articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), i premi dovuti devono essere determinati applicando il tasso della pertinente voce di tariffa alle retribuzioni previste per la qualifica di interesse dal contratto collettivo nazionale individuato come applicabile o comunque da applicare (e non l'imponibile previsto per i parasubordinati).

3) Se ricorre il lavoro subordinato si applica ugualmente il predetto articolo 27, comma primo già citato.

La retribuzione imponibile per la generalità dei lavori dipendenti è la retribuzione effettiva (costituita dall'ammontare lordo del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'[articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#) e dai redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi definiti dall'[articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124](#)), che non può essere inferiore alle retribuzioni minime stabilite da leggi e contratti (minimale contrattuale) e ai limiti minimi di retribuzione giornaliera stabiliti dalla legge, annualmente rivalutati in relazione all'indice del costo della vita accertato dall'Istat (minimale di retribuzione giornaliera) [5].

C. Le indicazioni operative dell'Inail fornite nel 2020 per i lavoratori autonomi

All'entrata in vigore del capo V-bis del [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), l'Inail ha fornito le necessarie indicazioni operative con la nota n. 866 del 23 gennaio 2020, rinviando a una successiva circolare la trattazione più approfondita del regime assicurativo dei riders lavoratori autonomi.

Si riteneva, infatti, che sarebbero emersi aspetti applicativi problematici, considerata la novità del nuovo impianto normativo.

L'applicazione dell'articolo 47-septies del decreto legislativo in argomento non ha, invece, creato particolari difficoltà, né sono pervenute richieste di chiarimenti da parte delle Strutture territoriali.

Si confermano, pertanto, le istruzioni a suo tempo fornite, che si riassumono di seguito:

1. i lavoratori autonomi che svolgono 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, sono soggetti dal 1° febbraio 2020 alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al **decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124**.

La decorrenza dell'assicurazione dal 1° febbraio 2020 deriva dall'**articolo 1, comma 2, secondo periodo, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101**, convertito, con modificazioni, dalla **legge 2 novembre 2019, n. 128**, secondo cui L'**articolo 47-septies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

L'ambito applicativo soggettivo dell'articolo 47-septies (i lavoratori tutelati) è definito con rinvio ai prestatori di lavoro di cui al presente capo, e quindi all'articolo 47-bis del medesimo decreto legislativo che definisce scopo, oggetto e ambito di applicazione della tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, oggetto del capo V-bis.

L'ambito oggettivo dell'assicurazione (attività protetta) riguarda l'attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano ed è definito con riferimento all'utilizzazione di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47 (Classificazione dei veicoli), comma 2, lettera a)[6], del **decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285** (Nuovo codice della strada).

A rigore esulerebbero, pertanto, dall'ambito di applicazione dell'articolo 47-septies in argomento sia le consegne "senza mezzi di trasporto", sia le consegne con automobili (veicoli a quattro ruote di cui all'articolo 47, comma 2, lettera b), del codice della strada).

Entrambe le ipotesi (consegne senza mezzi di trasporto e consegne con automobili) emersero nel corso di approfondimenti con le imprese titolari delle piattaforme subito dopo l'emanazione del capo V-bis.

In considerazione dell'esigenza di accordare la tutela anche a questi lavoratori autonomi, si è ritenuto che entrambe le ipotesi rientrassero nell'ambito applicativo dell'articolo 47-septies e che il riferimento contenuto nell'articolo 47-bis ai 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**, valesse soltanto a individuare la tipologia standard di rider[7].

2. Il premio di assicurazione Inail è determinato ai sensi dell'**articolo 41 del citato decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124**, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

I premi ordinari sono determinati applicando la voce di tariffa 0721, la cui declaratoria fu, a suo tempo, modificata prevedendo espressamente il Servizio di consegna merci in ambito urbano

svolto con l'ausilio di veicoli a due ruote o assimilabili effettuato a sé stante se l'attività di consegna è effettuata a piedi o tramite velocipedi e veicoli a motore espressamente previsti dal comma 2, lettera a), dell'articolo 47 del codice della strada.

Se invece vengono utilizzati altri tipi di veicoli a motore, si applica la voce 9121 delle tariffe 2019 (trasporto di merci e trasporti postali).

3. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'**articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124**, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.

4. Ai fini assicurativi, si considera giorno di effettiva attività quello nel quale è stata effettuata dal lavoratore autonomo almeno una consegna nell'arco delle 24 ore giornaliere.

Il premio assicurativo non è frazionabile in base al numero delle ore lavorate giornalmente dal lavoratore.

5. Ai fini dell'assicurazione Inail, l'impresa titolare della piattaforma digitale è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal **decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124**.

Di conseguenza il premio è a totale carico dell'impresa, così come tutte le denunce (iscrizione, variazione, dichiarazioni delle retribuzioni, denuncia di infortunio e di malattia professionale).

[1] Nota protocollo m_lps.29.REGISTRO_UFFICIALE.U.0006162.30-06-2025.

[2] **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articolo 13** Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente:

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

[3] **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articolo 2** Collaborazioni organizzate dal committente:

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione 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.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dal **decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36**;

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al **decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367**.

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'[articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni. PERIODO SOPPRESSO DAL [D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75](#).

[4] Sono pertanto superate le indicazioni contenute nella [circolare Inl 30 ottobre 2020, n. 7](#) al paragrafo Tutela assicurativa.

[5] In merito si rinvia al paragrafo 1.1. della circolare Inail annuale riguardante i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi.

[6] Secondo cui i veicoli a motore e i loro rimorchi, di cui al comma 1, lettere e), f), g), h), i) e n) sono altresì classificati come segue in base alle categorie internazionali:

a) - categoria L1e: veicoli a due ruote la cilindrata del cui motore non supera i 50 cc per i motori a combustione interna ad accensione comandata, la cui potenza del motore elettrico non supera i 4 kW e la cui velocità massima di costruzione non supera i 45 km/h;

- categoria L2e: veicoli a tre ruote la cilindrata del cui motore non supera i 50 cc per i motori a combustione interna ad accensione comandata o non supera i 500 cc per i motori a combustione interna ad accensione spontanea, la cui potenza del motore elettrico non supera i 4 kW, la cui massa in ordine di marcia non supera i 270 kg e la cui velocità massima di costruzione non supera i 45 km/h;

- categoria L3e: veicoli a due ruote che non possono essere classificati come appartenenti alla categoria L1e;

- categoria L4e: veicoli a tre ruote asimmetriche rispetto all'asse longitudinale mediano, costituiti da veicoli di categoria L3e dotati di sidecar, con un numero massimo di quattro posti a sedere incluso il conducente e con un numero massimo di due posti per passeggeri nel sidecar;

- categoria L5e: veicoli a tre ruote simmetriche rispetto all'asse longitudinale mediano, la cilindrata del cui motore (se si tratta di motore termico) supera i 50 cc o la cui velocità massima di costruzione (qualunque sia il sistema di propulsione) supera i 45 km/h;

- categoria L6e: quadricicli leggeri, la cui massa a vuoto è inferiore o pari a 350 kg, esclusa la massa delle batterie per i veicoli elettrici, la cui velocità massima per costruzione è inferiore o uguale a 45 km/h e la cui cilindrata del motore è inferiore o pari a 50 cm³ per i motori ad accensione comandata; o la cui potenza massima netta è inferiore o uguale a 4 kW per gli altri motori, a combustione interna; o la cui potenza nominale continua massima è inferiore o uguale a 4 kW per i motori elettrici. Tali veicoli sono conformi alle prescrizioni tecniche applicabili ai

ciclomotori a tre ruote della categoria L2e, salvo altrimenti disposto da specifiche disposizioni comunitarie;

- categoria L7e: i quadricicli, diversi da quelli di cui alla categoria L6e, la cui massa a vuoto è inferiore o pari a 400 kg (550 kg per i veicoli destinati al trasporto di merci), esclusa la massa delle batterie per i veicoli elettrici, e la cui potenza massima netta del motore è inferiore o uguale a 15 kW. Tali veicoli sono considerati come tricicli e sono conformi alle prescrizioni tecniche applicabili ai tricicli della categoria L5e salvo altrimenti disposto da specifiche disposizioni comunitarie; (...).

[7] Come rilevato dal tribunale di Milano sezione lavoro nella sentenza n. 2915 del 7 giugno 2024 la copertura assicurativa non può dipendere dalla scelta del mezzo da utilizzare.

