

Memento Pratico

LAVORO

Trasparenza
salariale

Parità di genere

Giusta retribuzione
e TEC

2 0 2 6
SETTEMBRE



Estratto



Lefebvre Giuffrè

Piano dell'opera

Principali novità	10	Lavoro all'estero	26200
Agenti e rappresentanti di commercio	100	Libertà e diritti sindacali	27400
Agricoli	1000	Libri e documenti	28400
Appalto	1900	Licenziamento	29000
Assunzioni agevolate	4600	Malattia	30250
Cassa integrazione e prestazioni integrative	5000	Mansioni e inquadramento	31500
Certificazione	6500	Marittimi	31900
Collaboratori coordinati e continuativi	6900	Maternità e permessi genitoriali	33100
Collocamento obbligatorio	7500	Minori	34010
Contenzioso previdenziale e assistenziale	7700	Orario di lavoro	34300
Contrattazione collettiva e usi aziendali	8500	Parità di genere	35200
Contratto di lavoro	9200	Part-time e lavoro intermittente	35840
Contratto di lavoro a termine	10900	Pensioni	36800
Contributi previdenziali	11500	Permessi e assenze dal lavoro	38500
Dimissioni	12500	Prestazioni di lavoro occasionali	39300
Dirigenti	13400	Processo del lavoro e tutela stragiudiziale	39700
Disoccupazione	14400	Retribuzione	41400
Domestici	14800	Salute e sicurezza sul lavoro	42600
Ferie	15300	Sanzioni disciplinari	43600
Formazione del lavoratore	15900	Sciopero e autotutela aziendale	43850
Giornalisti	17000	Soci di cooperative di lavoro	44050
Impresa familiare	19600	Somministrazione di lavoro	44500
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	20000	Spettacolo	44700
Ispezioni sul lavoro	22000	Sportivi	45850
Lavoratori autonomi	22600	Stranieri	46100
Lavoratori edili	24300	Trasferimento d'azienda	47000
Lavoro al di fuori dell'azienda	25600	Trattamento di fine rapporto	47700
		Appendice	48900
		Indice analitico	p. 1633

Lavoratori autonomi

SOMMARIO

Sez. 1 - Artigiani e commercianti	
I. Campo di applicazione.....	22680
II. Tutela previdenziale.....	22730
III. Tutela assicurativa.....	23100
Sez. 2 - Lavoratori agricoli	
I. Campo di applicazione.....	23180
II. Tutela previdenziale.....	23220
III. Tutela assicurativa.....	23360
Sez. 3 - Liberi professionisti	
I. Disciplina del rapporto.....	23370
II. Tutela previdenziale	
A. Professionisti con albo e cassa	23470
B. Professionisti senza albo e cassa	23800
Sez. 4 - Lavoratori autonomi occasionali	23900
Sez. 5 - Incaricati delle vendite a domicilio	23940
Sez. 6 - «Riders» autonomi che utilizzano piattaforme digitali	23951

Nel presente capitolo esaminiamo le diverse categorie di lavoratori autonomi e il regime di tutela previdenziale ed assicurativa ad essi riservato. **22600**

Si tratta in particolare di:

- chi esercita attività di lavoro autonomo nei settori dell’artigianato, del commercio e dell’agricoltura;
- chi esercita una professione intellettuale (c.d. liberi professionisti);
- lavoratori autonomi occasionali;
- incaricati delle vendite a domicilio;
- «riders» autonomi che utilizzano piattaforme digitali.

La disciplina dei lavoratori che rientrano nell’area della c.d. «parasubordinazione», cioè dei **col-laboratori coordinati e continuativi** è analizzata al n. 6900 e s.

Per l’esame delle **differenze tra lavoro autonomo e lavoro subordinato** si rinvia invece al n. 9230.

Nel capitolo non è considerata l’**attività industriale**, in quanto non è prevista alcuna copertura previdenziale per il titolare dell’impresa o per i soci. Ciò può comportare conseguenze anche per i soci di un’azienda nata come artigiana e successivamente divenuta industriale. Se ad **esempio** un’azienda, a seguito di nuove assunzioni, **supera il limite occupazionale** richiesto per essere qualificata come artigiana (v. n. 22690) e diviene industriale, i soci che fino a quel momento avevano versato contributi alla Gestione speciale artigiani hanno due alternative:

- possono continuare a versare i contributi volontari presso tale Gestione (v. n. 22835 e s.), oppure
- restare senza copertura previdenziale.

SEZIONE 1

Artigiani e commercianti

I. Campo di applicazione

ARTIGIANI (artt. 2-4 L. 443/85) Sono coloro che esercitano un’attività d’impresa finalizzata alla produzione di beni, anche semilavorati, o alla prestazione di servizi (sono **escluse** le attività agricole e commerciali). **22680**

L'attività di incaricato alla vendita diretta a domicilio senza vincolo di subordinazione può essere esercitata:

- come oggetto di un'obbligazione assunta con contratto di agenzia (v. n. 100 e s.), oppure
- da soggetti che svolgono l'attività in maniera abituale, ancorché non esclusiva, o in maniera occasionale, purché incaricati da una o più imprese. La natura dell'attività è di carattere occasionale sino al conseguimento di un reddito annuo, derivante da tale attività, non superiore a € 5.000.

La vendita a domicilio è una forma speciale di **vendita al dettaglio e di offerta di beni e servizi** (art. 19 D.Lgs. 114/98) effettuate tramite la raccolta di ordinativi di acquisto presso il domicilio del consumatore finale o nei locali nei quali il consumatore si trova, anche temporaneamente, per motivi personali, di lavoro, di studio, di intrattenimento o di svago. Fanno eccezione l'offerta, la sottoscrizione e la propaganda ai fini commerciali di prodotti e servizi finanziari; prodotti e servizi assicurativi; contratti per la costruzione, la vendita e la locazione di beni immobili.

- 23945 CONTRIBUTI** (art. 44, c. 2, DL 269/2003 conv. in L. 326/2003; Circ. INPS 22 gennaio 2004 n. 9) L'obbligo contributivo sussiste solo se il lavoratore realizza nell'anno un **reddito** (fiscalmente imponibile) **superiore** a € 5.000, anche per prestazioni rese a più committenti (cioè un reddito - per effetto della deduzione fiscale - superiore a € 6.410,26). Nella tabella seguente è sintetizzato il regime di sicurezza sociale.

Gestione di riferimento	Gestione separata INPS (v. n. 7160)
Aliquota	A seconda dei casi: 33,72% o 24,00% (v. n. 7165), da applicare sulle provvigioni eccedenti € 5.000, per il 78% del loro ammontare (Circ. INPS 26 febbraio 2003 n. 42; Mess. INPS 2 maggio 2005 n. 17078)
Ripartizione dell'onere	– 1/3 a carico lavoratore – 2/3 a carico committente
Massimale imponibile	€ 122.295,00 per il 2026

SEZIONE 6

«Riders» autonomi che utilizzano piattaforme digitali

art. 47 bis - 47 octies D.Lgs. 81/2015; art. 1, c. 1 lett. c), DL 101/2019 conv. in L. 128/2019;

art. 11 bis-15 DL 62/2026 conv. in L. 112/2026; Circ. INL 30 ottobre 2020 n. 7;

Circ. Min. Lav. 19 novembre 2020 n. 17; Circ. Min. Lav. 18 aprile 2025 n. 9

- 23951** Fatto salvo quanto disposto in caso di collaborazioni etero-organizzate (v. n. 6918), sono soggetti a specifiche tutele i lavoratori autonomi che - attraverso piattaforme anche digitali - svolgono attività di **consegna di beni per conto altrui**, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (art. 47, c. 2 lett. a), D.Lgs. 285/92).

Si considerano **piattaforme digitali** i programmi e le procedure informatiche che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

- 23952** Assodelivery e UGL-Rider hanno sottoscritto il primo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL Riders 15 settembre 2020, d'ora in poi CCNL) che regola l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai riders autonomi attraverso piattaforme anche digitali. Il CCNL - che si **applica** alle aziende facenti parte di Assodelivery - è entrato in vigore **a decorrere dal 3 novembre 2020** e ha una **durata** di 3 anni.

Alcune pronunce giurisprudenziali hanno dichiarato l'**inapplicabilità** di questo CCNL poiché l'unica organizzazione sindacale stipulante (UGL-Rider), al momento della sottoscrizione, era priva del requisito della maggiore rappresentatività comparata (Trib. Bologna 30 giugno 2021; App. Palermo 23 settembre 2021; Trib. Firenze 23 novembre 2021 n. 781).

- 23953 CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE** Può essere qualificata in termini di genuina autonomia l'attività dei rider complessivamente caratterizzata:

- dall'**assenza di poteri di:**
- **controllo**, anche in relazione ai tempi e ai luoghi della prestazione (ad esempio imposizione

di tempi di consegna, geolocalizzazione del rider per finalità estranee a quelle dettate dalle esigenze organizzative dell'attività di consegna);

– **direzione** (ad esempio obbligo di presenza in determinate aree per poter accedere all'app e ricevere ordini di consegna o obbligo di seguire percorsi predeterminati per effettuare le consegne);

– **sanzionatori** (ad esempio ranking reputazionale con espresse conseguenze sulla retribuzione);

• dalla reale **facoltà del rider di non accettare l'incarico** di consegna o dismettere la propria disponibilità in modo unilaterale, senza subire alcuna conseguenza pregiudizievole per successive collaborazioni.

Dal 1° maggio 2026 è stata introdotta una disciplina specifica per la **qualificazione del rapporto** di lavoro autonomo dei lavoratori che utilizzano piattaforme digitali.

A tal fine rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti. La qualificazione del rapporto tiene conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l'altro, quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.

Quando emergono fatti che indicano l'**esistenza di poteri di direzione e controllo**, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria.

CONTRATTO: FORMA E CONTENUTO (art. 8 CCNL) I contratti di lavoro dei riders autonomi devono essere stipulati per iscritto ai fini della prova. I lavoratori devono ricevere, entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro, tutte le **informazioni** previste per i lavoratori subordinati (v. n. 9300 e s.), in quanto compatibili, e le informazioni in materia di sicurezza (art. 47 ter, c. 1, D.Lgs. 81/2015; art. 5, c. 2 lett. c), D.Lgs. 104/2022).

Dal 1° maggio 2026 (art. 14 DL 62/2026 conv. in L. 112/2026) le piattaforme digitali devono fornire ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, **informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici** utilizzati per:

- a) l'assegnazione delle attività;
- b) la determinazione o modifica dei compensi;
- c) la valutazione delle prestazioni;
- d) la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

Il lavoratore ha diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata che incide sulle condizioni di lavoro o sul compenso, e il riesame mediante intervento umano.

In mancanza di tali requisiti contrattuali il committente è soggetto alla **sanzione** amministrativa prevista in caso di mancata comunicazione al lavoratore degli elementi del contratto (v. n. 49225) e il lavoratore ha diritto a un'**indennità risarcitoria** in misura non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

La violazione è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti del lavoratore.

➤ **Precisazioni 1) I dati personali** dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del GDPR (v. n. 9645 e s.).

2) Il contratto di lavoro **deve contenere**: l'identità delle parti; il richiamo esplicito al CCNL; la descrizione dell'attività lavorativa che si richiede; il diritto del rider di autoregolarsi relativamente a tempi, luoghi, orari e modalità di esecuzione della prestazione; gli obblighi contrattuali delle parti; l'applicazione e il rispetto della normativa in materia di privacy e di salute e sicurezza sul lavoro.

3) Il committente che si avvale di una prestazione autonoma di lavoro intermediato da piattaforma digitale, anche occasionale, deve inviare una **comunicazione** tramite il modello «UNI-piattaforme» (disponibile sul sito del ministero del Lavoro) entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro. In caso di stipulazione contestuale di 2 o più contratti, tale obbligo può essere assolto mediante l'invio di un'unica comunicazione (art. 9 bis, c. 2 quinquies, DL 510/96 conv. in L. 608/96; art. 27, c. 2 decies, DL 152/2021 conv. in L. 233/2021; DM 23 febbraio 2022 n. 31).

4) Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare specifici **indicatori di rischio** e dati, che verranno individuati con specifico DM (art. 13 DL 62/2026 conv. in L. 112/2026; ; art. 9 bis, c. 2 sexies, DL 510/96 conv. in L. 608/96).

23955 UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA (art. 47 bis, c. 2 bis e 2 ter, D.Lgs. 81/2015; art. 15 DL 62/2026 conv. in L. 112/2026) L'**accesso** alla piattaforma da parte del lavoratore è consentito con SPID, CIE o CNS oppure con un **account** rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autenticazione a più fattori. Le credenziali di accesso al proprio account rivestono carattere strettamente personale e il lavoratore non può cederle a terzi. La piattaforma non può rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore. Per le **informazioni** sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati dalla piattaforma da comunicare al lavoratore v. n. 9302 prec. 6). Per le **sanzioni** connesse v. n. 49283.

23956 SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (art. 7 CCNL) Il rider è chiamato a recarsi in luogo designato, ritirare i beni ed effettuare, con mezzo di trasporto proprio, la consegna al cliente finale. Per rendersi disponibile a ricevere proposte di consegna, il rider può **accedere alla piattaforma software** senza che ciò comporti l'accettazione delle proposte. Egli può decidere se e quando iniziare a connettersi alla piattaforma digitale e, anche se connesso, se e quando accettare le richieste di servizio. Il rider, in caso di assenza, non è tenuto a darne giustificazione in quanto non può essere **assoggettato ad alcun vincolo di orario**.

23957 COMPENSO (art. 10 CCNL) Fatte salve diverse condizioni di miglior favore definite a livello aziendale, al rider è riconosciuto un compenso **minimo** per una o più consegne, **pari** a € 10,00 lordi l'ora. In aggiunta, è dovuta un'**indennità integrativa** quando la prestazione di lavoro è svolta:

- di notte (con consegna accettata ed effettuata fra la mezzanotte e le 7 del mattino);
- durante le festività;
- in condizioni meteorologiche sfavorevoli.

L'**importo** dell'**indennità integrativa** è pari a: 10% in presenza di una sola delle circostanze precedenti; 15% in presenza di 2 circostanze; 20% in presenza di tutte e tre le circostanze.

➤ **Precisazioni 1)** Se il **tempo stimato** dalla piattaforma per le consegne risulta **inferiore ad un'ora**, l'importo dovuto è riparametrato ai minuti stimati per le consegne effettuate.

2) Il rider che effettua nel corso dell'anno solare **almeno 2.000 consegne** ha diritto ad un **premio** pari a € 600,00 (art. 13 CCNL).

3) **Dal 1° luglio 2026** il committente è tenuto alla redazione e alla consegna al lavoratore del **LUL** (v. n. 28450 e s.) nel quale devono essere annotati per ciascun mese di attività, il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore (art. 47 quater, c. 3 bis, D.Lgs. 81/2015; art. 15 DL 62/2026 conv. in L. 112/2026). Il termine per le annotazioni relative al periodo di paga di giugno 2026 è prorogato di 90 giorni (ossia sino alla fine del mese di ottobre 2026).

23958 SICUREZZA SUL LAVORO (art. 14 CCNL; art. 47 septies, c. 3 bis, D.Lgs. 81/2015; art. 15 DL 62/2026 conv. in L. 112/2026) Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto, nei confronti dei riders, a propria cura e spese, al rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008). Sussiste, pertanto, anche l'obbligo di fornire gli **strumenti di protezione individuale**.

Il lavoratore deve eseguire - ad integrazione della consueta formazione in tema di sicurezza sul lavoro - una **formazione base specifica** (i cui contenuti essenziali sono annualmente stabiliti con DM) **entro** i primi 30 giorni dalla prima prestazione. Le attività formative si svolgono attraverso la piattaforma SIISL.

Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente.

➤ **Precisazioni 1)** Le piattaforme **si impegnano a fornire**:

- almeno un **indumento ad alta visibilità** per tutti i riders (sostituito dopo 1.500 consegne in caso di usura);
- il **casco** per i riders che svolgono consegne con la propria bicicletta (sostituito dopo 4.000 consegne in caso di usura).

I riders possono utilizzare o meno i beni ricevuti, restando interamente responsabili per lo svolgimento dell'attività con strumenti adeguati.

2) Il committente deve effettuare una specifica **valutazione del rischio** da **esposizione ad ondate di calore** e delle conseguenti misure necessarie per la tutela della incolumità del rider; deve poi fornirgli un'adeguata **formazione e informazione** sui rischi correlati all'attività di consegna implicante sforzi fisici con esposizione

prolungata alle ondate di calore. Durante le giornate estive, la società datrice di lavoro deve fornire (Trib. Palermo ord. 3 agosto 2022; Trib. Palermo ord. 18 agosto 2022): un contenitore termico contenente acqua potabile in misura pari al fabbisogno medio giornaliero, integratori di sali minerali, un'adeguata protezione solare e salviette rinfrescanti.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (art. 9 CCNL) Il **rider** può recedere unilateralmente dal contratto in qualsiasi momento con effetto immediato e senza alcun onere a suo carico, previa comunicazione scritta alla piattaforma.

La **piattaforma** può recedere dal contratto in qualsiasi momento e senza l'osservanza di alcun termine di preavviso se il rider si rende responsabile di una violazione per **colpa grave o dolo**.

Nel caso dei **contratti di lavoro autonomo a tempo indeterminato**, la piattaforma può recedere dal contratto liberamente ed unilateralmente in ogni momento, comunicando il recesso nel rispetto di un termine di almeno 30 giorni o, in alternativa, provvedendo al pagamento di un corrispettivo pari alla media dei compensi percepiti nei 60 giorni precedenti.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE Ai riders autonomi si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati (v. n. 9515 e s.).

Sono vietate l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro imputabili alla **mancata accettazione della prestazione** da parte del lavoratore.

Ai riders autonomi si applicano anche le discipline relative alla **videosorveglianza** e al **controllo a distanza dei lavoratori** (v. n. 9580 e s.; Nota INL 14 aprile 2023 n. 2572).

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI Trovano applicazione le regole previste per la tipologia di rapporto che lega il rider all'utilizzatore della piattaforma. Pertanto, nel caso di rapporto di **collaborazione autonoma** i contributi dovranno essere versati alla Gestione separata INPS, mentre nell'ipotesi di **lavoro subordinato** alla Gestione per i lavoratori dipendenti.

ASSICURAZIONE INAIL (art. 16 CCNL; Nota INAIL 23 gennaio 2020 n. 866; Circ. INAIL 4 luglio 2025 n. 40) I riders autonomi sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria INAIL contro gli infortuni sul lavoro (compreso l'infortunio in itinere) e le malattie professionali.

Il **premio** è posto a totale carico dell'impresa di delivery ed è determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

La **retribuzione imponibile** per il **calcolo** del premio assicurativo è la retribuzione convenzionale giornaliera, pari al limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni (v. n. 48985), rapportata ai giorni di effettiva attività (Circ. INAIL 28 maggio 2026 n. 22). In fase di avvio dell'assicurazione il premio è calcolato sulla base delle retribuzioni presunte indicate dall'impresa.

Il committente che utilizza la piattaforma è tenuto a tutti gli adempimenti assicurativi del datore di lavoro (v. n. 20390 e s.).

Nella denuncia di esercizio il soggetto assicurante deve dichiarare la lavorazione svolta dai riders, indicando anche il tipo (o i tipi) di **mezzi utilizzati per effettuare le consegne**: la voce di rischio da attribuire alle lavorazioni può variare in funzione del diverso mezzo utilizzato. Nelle denunce dovrà, altresì, essere indicata la stima della percentuale delle consegne dei beni in relazione ai diversi mezzi di trasporto utilizzati, compresa la modalità a piedi (ad esempio, consegna merce con velocipede 50%, con ciclomotori 30%, con auto o furgoni 5%, senza l'ausilio di mezzi di trasporto 15%).

Denuncia di infortunio e malattia professionale L'impresa che utilizza la piattaforma ha l'obbligo di effettuare le denunce di infortunio e di malattia professionale, nei termini e con le modalità previste per la generalità dei datori di lavoro (v. n. 20830 e s.).

Uno specifico **obbligo** è posto a **carico del rider** lavoratore autonomo: deve dare immediata notizia al committente di qualsiasi infortunio gli accada, anche se di lieve entità, o denunciare la malattia professionale. Per assolvere a tale obbligo, deve fornire alla rispettiva impresa il numero identificativo del certificato medico di infortunio, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso. In caso contrario, l'infortunato perde il diritto all'indennità di inabilità temporanea.

In caso di denuncia omessa, tardiva, inesatta oppure incompleta, è prevista l'applicazione della **sanzione amministrativa** esaminata al n. 49275.

In caso di **infortunio mortale** l'impresa deve segnalare l'evento entro 24 ore e con qualunque mezzo che consenta di comprovare l'invio, fermo restando comunque l'obbligo di inoltrare la denuncia/comunicazione nei termini e con le modalità di legge.

23959

23960

23961

23962

23963

23964 Prestazioni INAIL I lavoratori in oggetto, in caso di infortunio o di malattia professionale, hanno diritto alle medesime prestazioni previste in favore della generalità dei lavoratori dipendenti (v. n. 20860 e s.).

È assunta a **base di calcolo delle prestazioni** la medesima retribuzione convenzionale giornaliera utilizzata per il calcolo della retribuzione imponibile.