

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

NOVEMBRE 2025

Le informative per l'azienda

Delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva	2
Sgravi smart working zone montane	4
Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori stranieri	5
Decreto sui flussi di ingresso di lavoratori extracomunitari	6
Convalida dimissioni genitori in prova	9
Scostamento non grave e DURC	10
DURC di congruità per imprese non edili	11
Appalto illecito e restituzione IVA	12
Rimborsi di permessi per mandati elettivi esenti IVA	13

Le informative per l'azienda

Oggetto: DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

È stata pubblicata nella G.U. n. 230 del 3 ottobre 2025 la Legge 26 settembre 2025 n. 144, mediante la quale il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva del settore privato, al fine di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori a una retribuzione proporzionata e sufficiente (art. 36 Cost.), rafforzando la contrattazione collettiva e stabilendo criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati.

In particolare, i Decreti Legislativi dovranno conseguire i seguenti obiettivi:

- il sistema di definizione dei trattamenti economici minimi;
- la lotta al lavoro sottopagato e al dumping contrattuale;
- il rafforzamento degli strumenti di controllo e trasparenza;
- l'allineamento delle retribuzioni ai contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi.

In particolare, i Decreti Legislativi dovranno:

- garantire trattamenti retributivi giusti ed equi in linea con l'art. 36, Cost.;
- contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a modelli organizzativi atipici e categorie fragili;
- favorire il rinnovo dei CCNL nei tempi stabiliti dalle parti sociali;
- contrastare fenomeni di dumping contrattuale, ossia pratiche di concorrenza sleale attuate mediante l'applicazione

Uno degli elementi centrali della legge è la definizione dei CCNL *«maggiormente applicati»*, per ciascuna categoria di lavoratori, in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo da essi previsti costituisca, ai sensi dell'art. 36, Cost., la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria.

La misurazione della "maggiore applicazione" sarà verificata sulla base dell'indicazione obbligatoria del codice del CCNL applicato al singolo rapporto di lavoro nelle trasmissioni all'Istituto nazionale della previdenza sociale effettuate con il flusso telematico UniEmens, nelle comunicazioni obbligatorie e nelle buste paga, anche al fine del riconoscimento di agevolazioni economiche e contributive connesse ai rapporti di lavoro.

Inoltre, saranno introdotti strumenti a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro entro i termini previsti dalle parti sociali o di quelli già scaduti, anche attraverso l'eventuale riconoscimento ai lavoratori di incentivi volti a bilanciare e, ove possibile, a compensare la riduzione del potere di acquisto degli stessi.

Per ciascun contratto scaduto e non rinnovato entro i termini previsti dalle parti sociali o comunque entro congrui termini, nonché per i settori non coperti da contrattazione collettiva, si prevede *«l'intervento diretto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali»*, con l'adozione delle misure necessarie concernenti esclusivamente i trattamenti economici minimi complessivi, tenendo conto delle peculiarità delle categorie di lavoratori di riferimento e, se del caso, considerando i trattamenti economici minimi complessivi previsti dai CCNL maggiormente applicati nei settori affini.

Infine, la Legge delega (art. 2), allo scopo di incrementare la trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori e ciascun settore di attività, nonché di contrastare efficacemente il dumping contrattuale, i fenomeni di concorrenza sleale, l'evasione fiscale e contributiva e il ricorso a forme di lavoro sommerso o irregolare in danno dei lavoratori, chiama il Governo ad adottare, sempre entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della L. n. 144/2025, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di perfezionamento della disciplina dei controlli e sviluppo di procedure di informazione pubbliche e trasparenti concernenti la retribuzione dei lavoratori e la contrattazione collettiva.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SGRAVI SMART WORKING ZONE MONTANE

La Legge n. 131/2025 ha, tra l'altro, previsto l'incentivo al ricorso al lavoro agile nelle zone montane, per la cui attuazione si resta in attesa di apposito Decreto Interministeriale.

In particolare, ai sensi dell'art. 26, per agevolare lo smart working nei piccoli Comuni montani e contrastarne così lo spopolamento, è riconosciuto uno sgravio contributivo (esclusi i premi e i contributi INAIL) per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato che:

- non abbia compiuto i 41 anni di età al 20 settembre 2025;
- svolga stabilmente la prestazione lavorativa in smart working in uno dei Comuni montani individuati da un apposito D.P.C.M. con popolazione inferiore a 5.000 abitanti;
- trasferisca la propria abitazione principale e il domicilio stabile da un Comune non montano nel Comune montano.

L'esonero, nel rispetto della regola *de minimis*, è pari:

- al 100% dei contributi previdenziali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, per gli anni 2026 e 2027;
- al 50% dei contributi previdenziali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, per gli anni 2028 e 2029;
- al 20% dei contributi previdenziali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 1.600 euro su base annua, per il 2030.

Tali valori sono poi riparametrati e applicati su base mensile per ogni lavoratore.

L'agevolazione non è cumulabile con gli incentivi di cui godono i territori montani particolarmente svantaggiati (riduzione del 75% dei contributi a carico dei datori di lavoro).

Le informative per l'azienda

Oggetto: DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI INGRESSO REGOLARE DI LAVORATORI STRANIERI

Il 3 ottobre 2025 è stato pubblicato D.L. n. 146 del 3 ottobre 2025, contenente "Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio".

Il provvedimento, in vigore dal 4 ottobre e trasmesso alle Camere per la conversione in legge, introduce alcune importanti novità in particolare relativamente alle procedure amministrative legate agli ingressi dei lavoratori stranieri in Italia.

Più nello specifico, si stabilizza quanto già sperimentato con il Decreto flussi 2025: nei procedimenti per l'ingresso e l'assunzione di lavoratori stranieri, anche stagionali, sono messi a regime gli istituti della precompilazione delle richieste di nulla osta al lavoro, in modo da effettuare i controlli prima del click day, e del limite di 3 richieste di nulla osta da parte dei datori di lavoro quali utenti privati, già previsti in via sperimentale per il 2025. I controlli in fase di precompilazione sono estesi anche alle dichiarazioni rese per ingressi relativi a volontariato, ricerca, lavoratori altamente qualificati e trasferimenti intrasocietari.

Il Decreto fissa, poi, il principio secondo il quale il termine per l'adozione del nulla osta per lavoro subordinato decorre dal momento in cui la richiesta viene imputata alla quota di ingresso, anziché dalla data di presentazione della domanda.

Al lavoratore straniero sarà ora consentita la possibilità di svolgere attività lavorativa, oltre nei casi già previsti in occasione di rilascio o di rinnovo, anche nei casi di attesa della conversione del permesso di soggiorno.

Al fine di uniformare la disciplina relativa ai permessi di soggiorno rilasciati alle vittime di tratta, di violenza domestica e di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo, si prevede l'innalzamento della durata di questi ultimi da 6 a 12 mesi e l'estensione del diritto all'assegno di inclusione, già previsto per le vittime di sfruttamento lavorativo, anche ai titolari di permessi rilasciati ai sensi degli artt. 18 e 18-bis.

In tema di contrasto allo sfruttamento lavorativo, è stabilizzata l'operatività del Tavolo Caporalato e riconosciuta la possibilità di partecipare alle riunioni anche agli enti religiosi civilmente riconosciuti. Per il triennio 2026-2028, si conferma il contingente di 10.000 ingressi annui al di fuori del meccanismo delle quote stabilite dai decreti flussi per i lavoratori da impiegare, nel settore dell'assistenza familiare o sociosanitaria, per l'assistenza di persone con disabilità o ultraottantenni. Si prevede che il decreto ministeriale relativo al contingente di giovani stranieri che possono partecipare a programmi di volontariato di interesse generale e utilità sociale abbia cadenza triennale e non più annuale, in coerenza con la cadenza temporale degli altri decreti che fissano contingenti di ingresso.

In materia di ricongiungimento familiare, si prevede un innalzamento del termine per il rilascio del nulla osta da 90 a 150 giorni, in linea con quello di 9 mesi previsto dalla normativa europea.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO SUI FLUSSI DI INGRESSO DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.P.C.M. del 15 ottobre 2025, che definisce i criteri per la determinazione dei flussi di ingresso per motivi di lavoro, nell'ambito e al di fuori delle quote, fissa le quote per il triennio 2026-2028 e fornisce disposizioni sulle procedure, distribuendo le quote tra settori produttivi e categorie contrattuali, indicando, inoltre, il calendario delle domande da parte dei datori di lavoro.

Si ricorda anche che il 3 ottobre 2025 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.L. n. 146/2025, che ha introdotto nuove disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio.

Saranno ammessi in Italia complessivamente 497.550 cittadini di Paesi terzi, per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, così suddivisi:

- 164.850 cittadini stranieri per l'anno 2026;
- 165.850 cittadini stranieri per l'anno 2027;
- 166.850 cittadini stranieri per l'anno 2028.

Gli artt. 5, 6 e 7, D.P.C.M., definiscono gli ingressi complessivi di lavoratori cittadini di Paesi terzi nell'ambito delle quote e il dettaglio per tipologia di ingresso, come schematizzato nella circolare interministeriale n. 8047 del 16 ottobre 2025.

Per le quote del 2026, le domande potranno essere inviate tramite il Portale ALI del Ministero dell'Interno (per accedervi è necessario il possesso di un'identità SPID o della CIE):

- dalle ore 9.00 del 12 gennaio per i lavoratori stagionali del settore agricolo;
- dalle ore 9.00 del 9 febbraio per i lavoratori stagionali del settore turistico;
- dalle ore 9.00 del 16 febbraio per i lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi che hanno accordi di cooperazione in materia migratoria con l'Italia o li sottoscriveranno nel periodo di vigenza del decreto;
- dalle ore 9.00 del 18 febbraio per gli altri lavoratori subordinati non stagionali.

I datori di lavoro possono presentare come utenti privati fino a un massimo di 3 richieste di nulla osta di lavoro subordinato per ciascuna delle annualità 2026-2028.

Ai fini della presentazione della domanda è necessario disporre di un indirizzo PEC registrato nelle seguenti banche dati: INI-PEC (per le persone giuridiche tenute a iscriversi nel Registro delle Imprese) o INAD (per le persone giuridiche non tenute alla già menzionata iscrizione e per le persone fisiche).

La presentazione della richiesta di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote è preceduta dalla fase di precompilazione dei moduli di domanda, che si svolgerà nel periodo temporale definito con la circolare interministeriale n. 8047/2025 (dalle ore 9:00 del 23 ottobre 2025 e fino alle ore 20:00 del 7 dicembre 2025, con il sistema disponibile h 24, tutti i giorni della settimana, sabato, domenica e 1° novembre compresi), che fornisce ulteriori disposizioni attuative del decreto.

Le istanze di nulla osta al lavoro subordinato (stagionale e non stagionale) possono essere presentate per le attività economiche (identificate con codice ATECO) che rientrano nei settori previsti dal D.P.C.M., fatto salvo quanto contemplato per il settore dell'assistenza familiare.

Per tutti i settori è ammessa la trasmissione dell'istanza di nulla osta al lavoro anche da parte delle agenzie di somministrazione.

Per tutti gli ingressi per lavoro subordinato non stagionale, compresi quelli per assistenza familiare, (ad esclusione, dunque, di quelli per lavoro stagionale ai sensi dell'art. 30-*quinquies*, D.P.R. n. 394/1999), dev'essere effettuata, da parte del datore di lavoro, la preventiva verifica presso il Centro per l'impiego competente dell'indisponibilità di un lavoratore presente nel territorio nazionale.

Per tutti i settori, in base all'articolo 24-*bis*, T.U.I., è necessario acquisire l'asseverazione, ovvero il documento attraverso il quale i professionisti di cui all'art. 1, Legge n. 12/1979, o le organizzazioni datoriali certificano il rispetto dei presupposti contrattuali richiesti dalla normativa vigente ai fini dell'assunzione di lavoratori stranieri. L'asseverazione è necessaria anche per il settore dell'assistenza familiare. L'asseverazione non è richiesta nel caso in cui le domande siano inviate, in nome e per conto dei propri associati, dalle organizzazioni datoriali firmatarie del Protocollo d'Intesa di cui all'art. 24-*bis*, comma 3, T.U.I., con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato il 1° ottobre 2024.

Per tutti i comparti lavorativi diversi dall'assistenza familiare, il reddito imponibile in caso di persona fisica/impresa individuale o il fatturato, in caso di enti e società, non può essere inferiore a 30.000 euro annui.

In merito agli ingressi di lavoratori subordinati per il settore dell'assistenza familiare si ricorda che l'istanza di nulla osta al lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero determinato, con orario a tempo pieno o a tempo parziale, dovrà indicare la retribuzione prevista dal CCNL di settore (lavoro domestico) e, comunque, non dovrà essere inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale (7.002,97 euro annuali per il 2025). Con riferimento alla capacità economica del datore di lavoro, il reddito imponibile del datore di lavoro con nucleo familiare composto solo dalla sua persona non può essere inferiore a 20.000 euro annui, limite che sale a 27.000 euro nel caso in cui la famiglia anagrafica del datore di lavoro sia composta da più familiari conviventi. Possono concorrere nella formazione del requisito reddituale del datore di lavoro sia il reddito del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, anche se non conviventi, sia eventuali redditi esenti certificati (come, ad esempio, l'assegno di invalidità).

Il requisito reddituale non è richiesto per il datore di lavoro affetto da patologie o disabilità che ne limitano l'autosufficienza e che presenti istanza di nulla osta al lavoro per un lavoratore addetto alla sua assistenza. In tali casi non è necessario produrre l'asseverazione. Si ricorda che la limitazione dell'autosufficienza non corrisponde necessariamente al riconoscimento dell'invalidità civile, ma può essere semplicemente attestata dal medico di base di medicina generale iscritto al SSN o da una struttura pubblica. In tali casi, in luogo dell'asseverazione, è necessario fornire una certificazione che attesti la patologia/disabilità fornita dal medico di base di medicina generale iscritto al SSN o da una struttura pubblica.

A differenza di quanto avvenuto con la programmazione 2023-2025, per il 2026-2028 la quota di ingresso per l'assistenza familiare è riservata ai rapporti di lavoro domestico: per le altre assunzioni nel settore della sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati andranno, perciò, utilizzate le altre quote per ingressi per lavoro subordinato e le richieste di nulla osta andranno presentate tramite il modello B2020.

Specifiche istruzioni riguardano i conducenti (settore servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio), il reddito delle imprese agricole e il diritto di precedenza per lavoratori stagionali già impiegati in Italia.

I modelli di domanda da utilizzare sono i seguenti:

- C-Stag agricolo - Richiesta di nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato stagionale;
- C-Stag turistico - Richiesta di nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato stagionale;
- B2020 - Nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato non stagionale nei settori elencati nel D.P.C.M. Flussi;
- A-bis in quota - Richiesta di nulla osta al lavoro subordinato non stagionale nel settore dell'assistenza familiare.

Al fine di consentire una rapida istruttoria delle domande presentate, è stata prevista – nei modelli di richiesta – l'allegazione, attraverso una funzione di upload, della documentazione probatoria necessaria. Al riguardo, si precisa che la dimensione massima consentita di ciascun documento da allegare è pari a 2MB e che l'idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa e il documento di asseverazione devono essere firmati digitalmente.

Tutte le domande potranno essere presentate fino al 31 dicembre 2026, ferma restando la verifica della disponibilità delle quote.

Entro 8 giorni dall'ingresso del lavoratore nel territorio nazionale, il datore di lavoro e il lavoratore straniero sottoscrivono il contratto di soggiorno, mediante apposizione di firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata digitale. Il lavoratore può, altresì, firmare il contratto in forma autografa e l'apposizione della firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata del datore di lavoro sulla copia informatica del contratto firmato in forma autografa dal lavoratore costituisce dichiarazione ai sensi dell'art. 47, D.P.R. n. 445/2000. Tale documento, nel medesimo termine di 8 giorni, dev'essere restituito in via telematica a cura del datore di lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione competente per gli adempimenti concernenti la richiesta del permesso di soggiorno. Il lavoratore che ha fatto ingresso in Italia dopo il rilascio del nulla osta al lavoro subordinato (stagionale e non) e del visto d'ingresso può svolgere immediatamente attività lavorativa nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno e dell'invio della correlata richiesta di permesso di soggiorno; in tal caso le associazioni datoriali, nonché il singolo datore di lavoro, dovranno, altresì, provvedere autonomamente alla comunicazione obbligatoria ai Servizi competenti. Per le ipotesi, quindi, di assunzione nel settore dell'assistenza familiare il datore di lavoro dovrà provvedere autonomamente alla comunicazione obbligatoria all'INPS. Nel caso in cui, invece, l'assunzione si formalizzi solo a seguito della sottoscrizione digitale del contratto di soggiorno, la comunicazione obbligatoria verrà generata automaticamente dal sistema informatico.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONVALIDA DIMISSIONI GENITORI IN PROVA

Con la nota n. 14744/2025 il Ministero del Lavoro ribadisce che le dimissioni della lavoratrice in gravidanza o di un genitore nei primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro o dall'Ufficio ispettivo del lavoro territorialmente competente, ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001, anche se presentate durante il periodo di prova, perché la norma non ne esclude la necessità e perché la convalida è misura di carattere generale, senza alcuna eccezione.

Lo scopo è quello di evitare che le dimissioni presentate durante il periodo protetto siano state indotte dal datore di lavoro per evitare un licenziamento discriminatorio, che, come tale, sarebbe nullo anche durante il periodo di prova.

Oggetto: SCOSTAMENTO NON GRAVE E DURC

Con l'interpello n. 3/2025 il Ministero del Lavoro ha dato risposta a un quesito su come interpretare la nozione di «*scostamento non grave*», di cui all'art. 3, comma 3, D.M. 30 gennaio 2015, in particolare nei casi di situazioni debitorie nei confronti degli enti previdenziali costituite esclusivamente da accessori di legge (sanzioni/interessi), essendo l'omissione contributiva già stata sanata.

In buona sostanza, è stato chiesto se, ai fini della regolarità, basti pagare il dovuto omesso o siano dovuti anche gli accessori, computandosi i medesimi nel calcolo dello scostamento non grave che non impedisce il rilascio del DURC.

Ricordando che le norme di riferimento individuano in 150 euro l'importo, inclusi contributi e accessori di legge, il Ministero conclude che, ai fini della regolarità contributiva, è necessario che eventuali debiti contributivi, sanzioni e interessi, nel loro complesso, non superino l'importo di 150 euro, soglia limite per la sussistenza dello scostamento non grave.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DURC DI CONGRUITÀ PER IMPRESE NON EDILI

È stato chiesto al Ministero del Lavoro se la disciplina sulla congruità debba essere circoscritta alle sole imprese che applicano il CCNL Edilizia, restando, pertanto, escluse da tale obbligo quelle imprese che, pur realizzando attività edili in modo accessorio, risultano correttamente inquadrare sotto altro settore contrattuale, come ad esempio quello metalmeccanico. Il Dicastero ha dato risposta con l'interpello n. 4/2025.

Si ricorda che la verifica di congruità è finalizzata a stabilire se, nell'ambito del singolo appalto, la manodopera impiegata dall'appaltatore sul cantiere, per quanto riguarda esclusivamente gli interventi realizzati e che siano configurabili quali rientranti nel settore edile, sia quantitativamente adeguata al lavoro da eseguire; inoltre, va verificato se vi sia proporzionalità fra il numero di lavoratori dichiarati e i relativi versamenti contributivi, rispetto all'ammontare complessivo dell'opera.

Conseguentemente sono computate, ai fini del calcolo della manodopera verificato dal DURC di congruità, le attività effettivamente svolte nel cantiere edile, ivi comprese quelle complementari o annesse. Tutte le altre attività devono essere escluse dal calcolo della manodopera computata ai fini del rilascio della certificazione di congruità.

Pertanto, la verifica della congruità è circoscritta, nell'ambito di ciascun cantiere, a tutti gli interventi realizzati nel settore edile, mentre, allo stato, le lavorazioni non edili non sono soggette a tale verifica. L'iscrizione alla Cassa edile risulta, invece, strettamente legata all'attività prevalentemente svolta dall'impresa medesima, allo specifico settore in cui la stessa opera e alla contrattazione applicata. Il Ministero ritiene, pertanto, che le imprese che in concreto svolgono prevalentemente attività edile hanno sia l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili realizzati nell'ambito del cantiere, sia quello di iscrizione a una Cassa edile/Edilcassa. Invece, per le imprese che in concreto svolgono prevalentemente attività diversa da quella edile è previsto solo l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili eventualmente realizzati nell'ambito del cantiere, ma non l'obbligo di iscrizione a una Cassa edile/Edilcassa.

Le informative per l'azienda

Oggetto: APPALTO ILLECITO E RESTITUZIONE IVA

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 50/E del 6 ottobre 2025, ha fornito chiarimenti in merito all'art. 30-ter, D.P.R. n. 633/1972, in ipotesi di indebita applicazione dell'IVA a una cessione di beni o a una prestazione di servizi accertata in via definitiva dagli uffici del Fisco (es. appalto illecito di manodopera).

Per il Fisco, in un contesto di frode, se a seguito di controlli il rapporto contrattuale viene riqualificato, e di conseguenza viene escluso per invalidità del titolo il diritto alla detrazione IVA relativa al contratto di appalto, non essendo configurabile una prestazione dell'appaltatore imponibile ai fini IVA, non si potrà procedere ad alcuna restituzione dell'imposta.

L'accertamento della frode comporta, dunque, l'automatica inammissibilità della richiesta di rimborso, anche se il contribuente abbia successivamente restituito l'importo al cliente

Le informative per l'azienda

Oggetto: RIMBORSI DI PERMESSI PER MANDATI ELETTIVI ESENTI IVA

È stato chiesto all'Agenzia delle Entrate se i permessi per lo svolgimento di cariche elettive siano da equiparare ai prestiti e distacchi, prospettando una risposta negativa.

La richiesta di chiarimenti consegue all'emanazione del D.L. n. 131/2024 (art. 16-ter), che ha abrogato l'esenzione IVA per prestiti e distacchi del personale, in seguito al pronunciamento della Corte di Giustizia Europea (causa C-94/19), che l'aveva considerata in contrasto con la Direttiva 2006/112/CE.

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta a interpello n. 261/E/2025, ha chiarito che non sono soggetti a IVA i rimborsi versati da un Ente pubblico al datore di lavoro di un dipendente che fruisce di permessi retribuiti per rivestire cariche elettive o amministrative, confermando l'interpretazione.

In particolare, è affermato che le somme rimborsate dall'Ente al datore di lavoro, per quanto da quest'ultimo corrisposto a titolo di retribuzioni e assicurazioni per le ore o giornate di effettiva assenza dal servizio, di cui all'art. 79, commi 1 – 4, TUEL, fruite dal lavoratore, non appaiono riconducibili al rimborso del costo del dipendente distaccato da parte della distaccataria a favore della distaccante, quanto piuttosto tese a consentire al cittadino che ricopre cariche pubbliche di espletare il proprio mandato, potendo fruire dei necessari permessi e, contestualmente, non gravare sul datore di lavoro.

Per tali motivi l'Agenzia, in assenza di un nesso di reciprocità o di una funzione sinallagmatica tra l'Ente che rimborsa e il datore di lavoro, ritiene che l'operazione non configuri una prestazione di servizi a titolo oneroso e, pertanto, le somme rimborsate non rientrino nel campo di applicazione dell'Iva.