



web site



**DL 16.9.2024 n. 131 (c.d. “salva infrazioni UE”)
convertito nella L. 14.11.2024 n. 166
- Principali novità per i datori di lavoro -**

1. PREMESSA

Con il DL 16.9.2024 n. 131, pubblicato sulla G.U. 16.9.2024 n. 217 ed entrato in vigore il 17.9.2024, sono state previste numerose disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi derivanti da atti dell’Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano (c.d. DL “salva infrazioni UE”).

Il DL 16.9.2024 n. 131 è stato convertito nella L. 14.11.2024 n. 166, pubblicata sulla G.U. 14.11.2024 n. 267 ed entrata in vigore il 15.11.2024, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono analizzate alcune novità di interesse per i datori di lavoro contenute nel DL 131/2024 convertito.

2 DISTACCHI E PRESTITI DI PERSONALE - RILEVANZA AI FINI IVA

L’art. 16-ter del DL 131/2024, inserito in sede di conversione in legge, abroga, con effetto dall’1.1.2025, l’art. 8 co. 35 della L. 11.3.88 n. 67, il quale stabilisce attualmente che “non sono da intendere rilevanti ai fini dell’imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo”.

Con l’abrogazione di tale norma, dunque, **i prestiti e i distacchi di personale non possono più considerarsi esclusi da IVA e diventano rilevanti ai fini dell’imposta** in base ai principi generali di applicazione del tributo.

La novità ha particolare impatto sui distacchi e prestiti di personale nei confronti di imprese che presentano limitazioni all’esercizio della detrazione.

Orientamento della giurisprudenza unionale

L’intervento legislativo discende dalla necessità di **rendere le disposizioni nazionali conformi alla giurisprudenza della Corte di Giustizia UE**. Infatti, con la sentenza 11.3.2020 causa C-94/19, la Corte ha ritenuto incompatibile con la direttiva 2006/112/CE la norma italiana di cui al citato art. 8 co. 35 della L. 67/88.

In linea generale, secondo i giudici europei, i distacchi e i prestiti di personale configurano prestazioni di servizi rilevanti ai fini IVA in presenza di un nesso diretto tra il servizio reso e il corrispettivo ricevuto. Quindi, laddove il pagamento delle somme da parte della distaccataria configuri un effettivo corrispettivo del distacco del personale e il pagamento della somma in parola è condizione per l’effettuazione del distacco, la prestazione dovrebbe considerarsi resa a titolo oneroso ai fini IVA.



2.1 DECORRENZA

Per espressa previsione normativa, **la nuova disciplina sarà applicabile ai soli distacchi e prestiti del personale stipulati o rinnovati a decorrere dall'1.1.2025.**

2.2 COMPORTAMENTI PREGRESSI

In ossequio al principio del legittimo affidamento, **sono fatti salvi i comportamenti adottati dai contribuenti anteriormente all'1.1.2025** per i quali non siano intervenuti accertamenti definitivi.

La norma precisa che ciò vale:

- sia laddove i soggetti passivi abbiano agito in conformità alla sentenza della Corte di Giustizia UE 11.3.2020, relativa alla causa C-94/19 (considerando il prestito o distacco di personale rilevante ai fini IVA);
- sia laddove, invece, i soggetti passivi abbiano agito in conformità all'art. 8 co. 35 della L. 67/88 (considerando il prestito o distacco di personale fuori campo IVA alle condizioni previste dalla suddetta norma).

3 NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI LOCAZIONE DI ALLOGGI A LAVORATORI STRANIERI

L'art. 9 del DL 131/2024 convertito inserisce il nuovo co. 15-bis all'art. 24 del DLgs. 25.7.98 n. 286.

La nuova disposizione prevede l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria da 350,00 a 5.500,00 euro** per ciascun lavoratore straniero, **in capo al datore di lavoro che**, in violazione di quanto previsto dall'art. 24 co. 3 del DLgs. 286/98, **metta a disposizione del lavoratore straniero un alloggio:**

- privo di **idoneità alloggiativa**;
- o con un **canone eccessivo** rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione (ovvero trattiene l'importo del canone direttamente dalla retribuzione del lavoratore). Il canone è sempre considerato eccessivo nel caso in cui sia superiore ad un terzo della retribuzione.