

La **circolare** di lavoro e previdenza

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

Notizie flash	2
Gestione del rapporto di lavoro	
L'importante è partecipare ... se ti va di farlo	
<i>Riccardo Giroto</i>	6
È possibile lavorare durante la conversione del permesso di soggiorno stagionale	
<i>Giuseppe Pacifico</i>	15
L'apprendistato per detenuti nel Decreto Sicurezza	
<i>Salvatore Luca Lucarelli</i>	25
Imposte, contributi e premi	
La nuova disciplina IVA del distacco del personale al test delle Entrate	
<i>Gianfranco Antico</i>	29
Prestazioni assistenziali e previdenziali	
Congedo parentale all'80%: le istruzioni nella circolare INPS n. 95/2025	
<i>Francesca Zucconi</i>	39
Scadenario	
Principali scadenze dal 1° al 15 luglio 2025	48

La circolare di lavoro e previdenza n. 25/2025

Imposte, contributi e premi

Bonus giovani: aggiornamento requisiti e indicazioni operative

L'INPS, con messaggio n. 1935 del 18 giugno 2025, ha comunicato che la legittima fruizione dell'esonero contributivo *bonus* giovani, di cui all'art. 22, comma 1, D.L. 60/2024, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a decorrere dal 1° luglio 2025, è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto. Pertanto, il modulo di domanda già in uso per la richiesta dell'esonero "Giovani" di cui al Decreto Coesione è stato implementato con l'inserimento della seguente dichiarazione, da rilasciare ai sensi dell'art. 47, D.P.R. n. 445/2000: *"la legittima fruizione dell'esonero ex art. 22, comma 1, del decreto-legge 60/2024, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a decorrere dal 1° luglio 2025, è subordinata alla realizzazione e al mantenimento dell'incremento occupazionale netto"*.

[INPS, messaggio, 18/6/2025, n. 1935](#)

Disposizioni urgenti in materia fiscale: tracciabilità delle spese di trasferta

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 138 del 17 giugno 2025 il D.L. 17 giugno 2025, n. 84, che introduce disposizioni urgenti in materia fiscale.

In particolare, viene modificato l'obbligo del pagamento delle spese di trasferta con modalità tracciabile da parte del lavoratore, introdotto dall'art. 1, commi 81-83, L. 207/2024.

Il D.L. n. 84/2025 interviene stabilendo che l'obbligo di tracciabilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea riguarderà solo le trasferte effettuate nel territorio dello Stato italiano.

[D.L. 17/06/2025, n. 84, G.U. 17/06/2025, n. 138](#)

Le agevolazioni della dichiarazione dei redditi 2025 nelle guide dell'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 17 giugno 2025, ha reso noto che sono disponibili i *vademecum* per orientare i cittadini sui *bonus* fiscali previsti per la stagione dichiarativa 2025: le [guide](#) forniscono informazioni complete e aggiornate su detrazioni, deduzioni e crediti d'imposta.

È previsto anche un *focus* sui documenti che i contribuenti devono presentare a CAF e professionisti abilitati e sulle regole che questi ultimi devono osservare nella conservazione della documentazione.

[Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 17/6/2025](#)

TFR: indice di rivalutazione di maggio 2025

L'ISTAT, con nota del 16 giugno 2025, ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a maggio 2025 è pari 1,248960. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di maggio è pari a 121,2.

[ISTAT, nota, 16/6/2025](#)

Bando ISI 2024: disponibile l'indirizzo dello sportello informatico

L'INAIL, con avviso del 16 giugno 2025, ha informato che a partire dal 14 giugno 2025 è possibile acquisire l'indirizzo dello sportello informatico nella funzione online ISI domanda.

Le imprese interessate, qualora non abbiano ancora provveduto, devono effettuare la registrazione sul portale partecipante preferibilmente almeno 2 giorni prima dell'apertura dello sportello informatico, programmata per il giorno 19 giugno 2025, dalle ore 11:00 alle ore 11:20. Nella medesima giornata, a partire dalle ore 10:00, gli interessati possono autenticarsi e accedere alla pagina di attesa per la partecipazione allo sportello informatico.

[INAIL, avviso, 16/6/2025](#)

Notizie flash

Disponibile il nuovo assistente virtuale per aziende e intermediari DOT

L'INPS, con messaggio n. 1872 del 13 giugno 2025, ha comunicato che è online il nuovo servizio di assistenza virtuale per intermediari e aziende, denominato "Desktop On Text" (DOT), basato su tecnologie avanzate di intelligenza artificiale.

[INPS, messaggio. 13/6/2025, n. 1872](#)

Adempimenti tributari, concordato preventivo biennale e giustizia tributaria: decreto in Gazzetta

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2025, il D.Lgs. 81 del 12 giugno 2025, con disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie.

[D.Lgs. 12/6/2025, n. 81, G.U. 12/6/2025, n. 134](#)

Prestazioni assistenziali e previdenziali

Settore agricolo: danni nelle aree colpite da eventi climatici avversi assimilabili a calamità naturali

L'INPS, con circolare n. 103 del 16 giugno 2025, dà applicazione alle novità che hanno interessato di recente la normativa unionale e nazionale sugli aiuti di Stato finalizzati a compensare i danni subiti dalle imprese agricole di produzione primaria a seguito di eventi climatici avversi assimilabili a calamità naturali, a calamità naturali o derivanti dalla diffusione di epizoozie e organismi nocivi ai vegetali.

L'Istituto precisa che dalla data di pubblicazione della circolare in oggetto saranno progressivamente resi disponibili, nel Cassetto previdenziale del contribuente, i moduli di richiesta degli esoneri contributivi (uno per ogni decreto di declaratoria che dispone il riconoscimento degli esoneri in parola), che potranno essere utilizzati dai datori di lavoro agricolo e dai lavoratori autonomi agricoli che hanno subito danni relativi a eventi per i quali è stata prevista con decreto del Ministro dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste la concessione di aiuti compensativi di cui all'art. 5, comma 2, lett. d), D.Lgs. 102/2004.

Si evidenzia che il nuovo canale di trasmissione delle domande di esonero sarà utilizzabile esclusivamente con riferimento agli eventi avversi riconosciuti dal citato Ministero in relazione ai nuovi regimi di aiuto basati sul Regolamento (UE) 2022/2472.

[INPS, circolare. 16/6/2025, n. 103](#)

DSU precompilata: online la riduzione automatica dei titoli di Stato

L'INPS, con messaggio n. 1895 del 16 giugno 2025, ha informato gli interessati che il servizio di presentazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) in modalità precompilata è stato implementato con i valori del patrimonio mobiliare al netto dei titoli di Stato, dei buoni fruttiferi postali e dei libretti di risparmio postale.

La riduzione si riferisce al patrimonio mobiliare posseduto al 31 dicembre del secondo anno precedente a quello di presentazione della DSU, fino a un valore complessivo massimo di 50.000 euro per nucleo familiare.

Nel caso, invece, di presentazione della DSU in modalità autodichiarata, il messaggio chiarisce che per i libretti di risparmio postale la riduzione dei valori deve essere effettuata sia nel campo "Saldo al 31 dicembre", che nel campo "Giacenza media" del Quadro FC2.

[INPS, messaggio. 16/6/2025, n. 1895](#)

Incentivo al posticipo del pensionamento: aggiornamenti

L'INPS, con circolare n. 102 del 16 giugno 2025, ha fornito indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al c.d. incentivo al posticipo del pensionamento, a seguito delle novità introdotte dall'art. 1, comma 161, Legge n. 207/2024, che ha sostituito il comma 286 dell'art. 1, Legge n. 197/2022, prevedendo la possibilità di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico per i lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre

Notizie flash

2025, i requisiti di accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile di cui all'articolo 14.1, D.L. n. 4/2019, o al trattamento di pensione anticipata di cui all'art. 24, comma 10, D.L. n. 201/2011. A seguito dell'esercizio della predetta facoltà, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente, viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro della quota a carico del lavoratore e la somma corrispondente alla stessa è corrisposta interamente al lavoratore.

[INPS, circolare, 16/6/2025, n. 102](#)

Lavoratori dello spettacolo: nuovi requisiti per richiedere l'IDIS

L'INPS, con circolare n. 101 del 13 giugno 2025, ha offerto nuove informazioni sull'Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS), riepilogando i requisiti che, dal 1° gennaio 2025, i lavoratori devono possedere al momento della presentazione della domanda, in seguito alle modifiche apportate dall'art. 1, comma 611, Legge n. 207/2024.

[INPS, circolare, 13/6/2025, n. 101](#)

ISCRO: presentazione della domanda 2025

L'INPS, con messaggio n. 1858 del 12 giugno 2025, ha comunicato che dal 16 giugno 2025 è possibile presentare la domanda di Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) per l'anno 2025. Il servizio di presentazione delle domande rimarrà disponibile fino al 31 ottobre 2025.

L'istanza è presentabile tramite la [pagina dedicata al servizio](#) o tramite il "[Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche](#)".

[INPS, messaggio, 12/6/2025, n. 1858](#)

Retribuzioni medie giornaliere 2025 per piccoli coloni e compartecipanti familiari

Il Ministero del Lavoro, con decreto n. 365 dell'11 giugno 2025, ha fissato le retribuzioni medie giornaliere per piccoli coloni e compartecipanti familiari ai fini previdenziali per l'anno 2025.

[Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto, 11/6/2025, n. 365](#)

Sostegno alle famiglie di vittime di infortuni mortali sul lavoro: aumentate le risorse

Il Ministero del Lavoro, con notizia del 13 giugno 2025, ha reso noto che sono stati ridefiniti gli importi del beneficio a carico del Fondo di sostegno alle famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro per l'esercizio finanziario 2025, stanziati con D.M. n. 75/2025, registrato dalla Corte dei conti il 12 giugno 2025.

Grazie agli stanziamenti previsti dalla L. n. 207/2024 e alle economie maturate negli esercizi precedenti, le risorse complessivamente disponibili per il 2025 ammontano a 12.479.421 euro, così ripartite:

- 10.979.421 euro di dotazione ordinaria (comprensivi di un incremento di 0,5 milioni di euro per l'anno in corso)

- 1.500.000 euro di economie pregresse reinvestite a favore del Fondo.

[Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, notizia, 13/6/2025](#)

Fermo pesca 2024: proroga dei termini per la presentazione delle istanze

Il Ministero del Lavoro, con notizia del 13 giugno 2025, ha comunicato che il termine di scadenza per la presentazione delle istanze del fermo pesca "annualità 2024", fissato dal Decreto n. 1222/2025 al 16 giugno 2025, è prorogato al 4 luglio 2025.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 13/6/2025](#)

Diritto sindacale

Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 63° elenco

Il Ministero del Lavoro, con Decreto Direttoriale n. 68 del 18 giugno 2025, ha pubblicato il 63° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

[Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.D. 18/6/2025, n. 68](#)

CCNL Metalmeccanica: aumento minimi e indennità dal 1° giugno

In data 12 giugno 2025, Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm hanno concordato i nuovi minimi tabellari e i nuovi importi per indennità di trasferta e di reperibilità per il CCNL Metalmeccanica 5 febbraio 2021, validi dal 1° giugno 2025, in seguito alla comunicazione da parte dell'ISTAT del valore percentuale dell'indice IPCA-NEI (Ipcn al netto degli energetici importati) in riferimento all'anno 2024, pari all'1,3%.

[Federmeccanica, Assital, Fim, Fiom, Uilm, accordo, 12/6/2025](#)

25 GIUGNO | ore 11.00

OPEN day

PF Percorso Formativo

Formazione ed informazione integrate con l'AI

iscriviti al webinar gratuito >

L'importante è partecipare ... se ti va di farlo

Riccardo Giroto – Consulente del lavoro

Il 10 giugno 2025 è entrata in vigore la Legge n. 76/2025, nota come Legge sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa. Tale disposto ha l'ambizione di avvicinare i dipendenti alla governance dell'azienda, tanto influenzando nelle scelte gestionali, quanto condividendo i vantaggi economici. Un percorso ambizioso, finalizzato a mutare il paradigma della retribuzione contrattuale parametrata al tempo di lavoro come unico metodo di compensazione, ma che in realtà, forse involontariamente, investe temi di massima attualità quali le politiche di retention e le aspettative economiche dei dipendenti.

Premessa

Lo spunto iniziale al percorso di formazione della Legge n. 76/2025 viene dichiaratamente individuato nell'[art. 46](#) della Costituzione: «... ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende...», considerato finora inapplicato da gran parte dei commentatori, nonché dagli estensori della normativa che proprio nella partecipazione trovano il giusto sfogo per la *ratio* del disposto.

Su questa traccia si configura un recepimento ultratardivo dell'impianto costituzionale, fatto di per se nemmeno drastico in una normativa come quella giuslavoristica, che dalla medesima fonte primaria non ha ancora agevolato l'applicazione di una previsione ancor più travolgente come il comma 2, dell'[art. 39](#)¹.

In realtà il diritto a collaborare nella gestione non è mai stato ostacolato, e proprio perché di diritto si tratta, non si comprende perché la Legge avrebbe dovuto tipizzarne i metodi di espressione, del resto le possibilità offerte dal testo qui commentato non risultano affatto estranee a molte strutture aziendali già oggi coinvolte dalla collaborazione gestionale con i lavoratori². L'intento, pertanto, pare essere più promozionale che di garanzia, mentre il diritto costituzionale non pare affatto essere stato compresso finora, bensì volutamente ignorato.

¹ La mancata applicazione del comma 4, denota chiara debolezza del processo di delega costituzionale alla disciplina lavoristica, sul tema tra gli altri L. Valente, "Il feticcio dell'art. 39, comma 4, della Costituzione e le sue conseguenze sul sistema delle relazioni sindacali", in *Lavoro Diritti Europa*, n. 9/2021.

² M. Tiraboschi, *Partecipazione dei lavoratori*, E-Book, Adapt university press, n. 5/2025, pag. 41 stima che oltre il 10% dei contratti depositati al Ministero del Lavoro negli ultimi 6 anni prevede strumenti di partecipazione attiva dei lavoratori;

Gestione del rapporto di lavoro

Passando all'analisi del testo, la Legge n. 76/2025 muove da un principio essenziale quale quello dell'applicazione facoltativa. In questo modo si conferma il fine prevalentemente promozionale della partecipazione dei lavoratori alle scelte gestionali e ai risultati aziendali, optando per evitare obblighi di avvio degli strumenti offerti, che per converso potrebbero ostruire il libero arbitrio imprenditoriale, presidiato dall'ulteriore disposto Costituzionale di cui all'[art. 41](#): «...L'iniziativa economica privata è libera...».

Il testo

I primi articoli presentano la Legge e disegnano le definizioni utili all'applicazione dell'impianto normativo, in modo particolare all'[art. 2](#) spicca la lett. e) riferita ai contratti collettivi, intendendo con gli stessi:

«...i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, ai sensi dell'art. 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81...».

La precisazione è utile in quanto, ancora una volta, viene premiato il Jobs Act che, per primo, tramite l'[art. 51](#) del Codice dei contratti ha offerto una chiara³ perimetrazione delle intese collettive abilitate ad esprimere efficacia in determinate condizioni di rinvio. Il riferimento ai requisiti dei contatti collettivi risulta altresì utile in quanto i passaggi della Legge n. 76/2025 che impongono la forma di accordo collettivo, paiono ingessare, e in alcuni casi addirittura neutralizzare, gli strumenti offerti a supporto del tema partecipazione.

Andando con ordine, le soluzioni proposte dal Legislatore si dividono in quattro opzioni di condivisione, che ad avviso di chi scrive possono ulteriormente riassumersi in due macro-tipi: la partecipazione consuntivo-gestionale e la partecipazione economico-finanziaria.

Vale la pena però approfondire il ruolo della contrattazione collettiva che, combinata alla libera scelta circa l'applicazione delle ipotesi di condivisione suggerite, rischia di trascinare le buone intenzioni nel vortice di inerzia che ha già spazzato via, per i medesimi motivi, le speranze di ottenere le causali dei contratti a termine, la regolazione dello smart working, l'orario di lavoro ridotto, il lavoro a chiamata ecc.

Si corre infatti il rischio di perseverare nel delegare alle parti sociali l'innescio di temi verso i quali gli stessi soggetti hanno dichiarato disinteresse nella migliore delle ipotesi, distanza totale nella peggiore.

³ Pur non condivisa da chi scrive nella parte in cui legittima contratti sottoscritti da sigle territoriali, prive di rappresentanze in azienda.

Gestione del rapporto di lavoro

Partecipazione gestionale

Iniziando la rassegna degli strumenti indicati come utili alla collaborazione azienda-dipendenti, andiamo ad analizzare le ipotesi di partecipazione gestionale. Queste rappresentano strumenti non del tutto ignoti, e in parte già testati in alcune aziende del nostro Paese, molto più diffusi in realtà di origine unionale dalle quali ha tratto ispirazione⁴.

In prima ipotesi viene offerta una strada diversa a seconda che l'azienda incorpori due distinti organi decisionali quali il consiglio di gestione e il consiglio di sorveglianza, oppure presenti unicamente il Consiglio di Amministrazione. Questa prima distinzione, declinata negli artt. 3 e 4 del testo di Legge, smarca senza appello tutte le imprese che non si dotano affatto di consigli di amministrazione o di sorveglianza, ma agiscono tramite il governo dell'imprenditore o delegano ad un singolo amministratore la gestione.

Risulta chiaro quindi che la cogestione appare affare solo di chi già ha previsto una governance condivisa all'origine, non sussistendo alcun obbligo di variazione del sistema amministrativo adottato. Di scarso impatto le caratteristiche di novità, salvo il *focus* sul possibile cambio culturale radicale, che non può certo sbocciare in breve tempo.

Partecipazione dei lavoratori al consiglio di sorveglianza

Nei casi di imprese all'interno delle quali è prevista la coabitazione di un consiglio di gestione e uno di sorveglianza, gli statuti possono prevedere la partecipazione di uno o più lavoratori dipendenti all'interno del consiglio di sorveglianza. Curioso come un Capo rubricato "Partecipazione gestionale" non preveda la "partecipazione al consiglio di gestione" a favore di quella al consiglio di sorveglianza.

Viene poi prevista la possibile partecipazione di almeno un rappresentante dei lavoratori che aderiscono ai piani di partecipazione finanziaria. Questo incrocio tra interessi partecipativi dei lavoratori di fatto è studiato per permettere la sorveglianza a quei soggetti interessati alla corretta trattazione dei risvolti economici, ma risulta solo eventuale, facoltativo, quindi potenzialmente ignorabile come molte delle previsioni nel testo.

Partecipazione dei lavoratori al Consiglio di Amministrazione

Nei casi di imprese all'interno delle quali non è previsto il sistema dualistico, gli statuti possono prevedere la partecipazione di uno o più dipendenti all'interno del Consiglio di Amministrazione, con finalità di rappresentare gli interessi di tutti i colleghi.

Saranno i contratti collettivi, nell'accezione già citata di memoria Jobs Act, a individuare le procedure utili individuare i dipendenti partecipanti ai consigli di sorveglianza e amministrazione. Agevole

⁴ Illumina sul punto M.A. Impicciatore, "La Società Europea: nuovi 'confini' del coinvolgimento dei lavoratori", in Lavoro Diritti Europa, n. 2/2023.

Gestione del rapporto di lavoro

dedurre come la contrattazione, qualora dovesse davvero affrontare il tema, tenderà a delegare tali compiti alle rappresentanze sindacali aziendali (anche unitarie), più difficile pensare che eventuali procedure frutto della contrattazione agevolino soggetti esterni alle organizzazioni che tanto hanno speso per definirle.

Potente la previsione di cui al comma 4, dell'[art. 4](#), che limita l'assegnazione di incarichi direttivi nei 3 anni successivi alla cessazione del mandato, a lavoratori che abbiano partecipato ai CdA. Pare evidente come tale limite allontani la possibilità di inserire nei CdA lavoratori con ambizioni di accesso ai ruoli chiave, che di fatto sarebbero per cultura e formazione i più idonei, a favore di lavoratori dalla visione potenzialmente contrapposta a quella imprenditoriale.

La procedura di nomina, una volta individuato l'interesse non sempre scontato dei lavoratori, sarà così declinata:

1. individuazione delle procedure all'interno dei contratti collettivi;
2. recepimento all'interno degli statuti;
3. nomina.

Partecipazione economico finanziaria

La partecipazione finanziaria rappresenta una soluzione di fatto già rodada, pur non diffusa su larga scala, tanto da spingere il Legislatore ad una virata verso l'incentivo fiscale, senza profonde modificazioni a ipotesi già conosciute.

Distribuzione degli utili

La previsione è limitata all'anno 2025⁵ in caso di distribuzione degli utili ai lavoratori dipendenti per una quota non inferiore al 10%, il limite dell'importo complessivo detassabile ai sensi della Legge n. 208/2015 si attesta a euro 5.000 lordi per ogni destinatario. Restano fermi gli ulteriori requisiti sanciti per la fruizione della detassazione dalla Legge di riferimento⁶.

Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori

In tutte le aziende, si fa riferimento a quelle indicate dall'art. 1 ove però non paiono poste classificazioni di sorta, possono prevedersi piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti tramite l'attribuzione di azioni in alternativa ai premi di risultato. In questo secondo caso nel limite di euro 1.500 e solo per l'anno 2025, non si applicherà la detassazione, bensì una totale esenzione fiscale per il 50% del loro ammontare.

⁵ Da comprendere, ai fini della programmazione temporale, se l'anno di riferimento si intende di maturazione o di liquidazione.

⁶ Commi da 183 a 189 della Legge n. 208/2015.

Gestione del rapporto di lavoro

Ancora una volta la guida tecnico-applicativa delle misure proposte è affidata alla contrattazione collettiva. In questo caso non è lo strumento a preoccupare, già richiesto per le precedenti procedure di detassazione, quanto le tempistiche di definizione utili alla fruizione dell'agevolazione fiscale.

Precisa, infatti, il testo come si tratti di misure per l'anno 2025, considerando il criterio di cassa come driver del reddito da lavoro dipendente, la strada per le aziende interessate pare davvero in salita. Per gli utili i contratti collettivi dovrebbero definire modalità di assegnazione nell'anno in corso, in tempo utile per l'erogazione entro il 31 dicembre.

Il problema maggiore pare insediarsi nell'attribuzione di azioni. Tale ipotesi, infatti, risulta alternativa ai premi di risultato, quindi si desume dovranno definirsi, nell'immediatezza dell'entrata in vigore della norma, requisiti oggettivi che, come da insegnamento Agenzia delle Entrate⁷, non potranno individuarsi a risultati già raggiunti per carenza di incertezza. Si aggiunga, non fosse sufficiente, che anche il pagamento dei dividendi, dovrebbe avvenire nell'anno corrente, posto che la cassa non risulterebbe rispettata in caso di liquidazione nel 2026 di utili legati a risultati del 2025. Nulla vieta che possa avvenire anche in futuro, ma lo sfioramento dell'anno in corso non garantirebbe la detassazione.

Ricapitolando, in caso di assegnazione utili:

1. definizione contrattazione collettiva entro il 2025;
2. erogazione utili nel 2025 relativi al 2024.

In caso di assegnazione azioni:

1. definizione contrattazione collettiva entro il 2025;
2. assegnazione azioni entro il 2025;
3. corresponsione dividendi entro il 2025.

Franca mente la seconda ipotesi sembra davvero di complessa realizzazione.

Interessante il richiamo alle soluzioni poste dai commi 2, dell'art. 5 e dell'art. 6, con riferimento alla copertura delle minori entrate. Prevedere queste coperture denota un grande ottimismo circa la reale applicazione delle misure previste.

Partecipazione organizzativa dei lavoratori

Più che partecipazione organizzativa, pare si possano inquadrare questi strumenti nell'ambito dell'organizzazione pura, in modo particolare le assegnazioni di specifiche funzioni all'interno degli organigrammi. Chiaro, infatti, come molte aziende occupino lavoratori con specifici compiti di coordinamento e riferimento, ora però la previsione normativa offre una spinta alla legittimazione effettiva dei ruoli, comprensiva di assegnazione formale delle funzioni.

⁷ Agenzia delle Entrate, interpello n. 205/2019.

Gestione del rapporto di lavoro

Ancora una volta, cavalcando l'ottica della facoltà, il Legislatore tenta di smuovere le aziende verso la condivisione delle decisioni e l'assegnazione di attività strategiche, questo ovviamente riflette un trasferimento di responsabilità che, tanto nelle commissioni paritetiche, quanto nei ruoli di referente, risulta imprescindibile.

Piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro

Le aziende, si immagina senza distinzione di sorta visto che il richiamo va all'art. 1 che però non definisce quali siano i soggetti giuridici coinvolti, possono promuovere commissioni paritetiche, quindi rispondenti a criteri equi di divisione degli interessi rappresentati, con lo scopo di proporre piani di miglioramento e innovazione dei prodotti, dei processi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro. Di fatto si crea un organo consuntivo che può esprimere l'opinione su tutte le fasi coinvolgenti la vita dell'azienda, tenendo fede agli interessi contrapposti (non necessariamente) dei lavoratori e dell'impresa.

Organigramma

Viene altresì stimolata la definizione di organigrammi aziendali, anche in questo caso i destinatari della misura sono tutte le aziende senza distinzione, utili ad assegnare i ruoli di referenti ad alcuni dipendenti con riferimento alle attività di formazione, piani welfare, politiche retributive, qualità dei luoghi di lavoro, conciliazione e genitorialità infine diversità e inclusione delle persone con disabilità. Viene infine proposta, unicamente per le aziende occupanti meno di 35 lavoratori⁸, la delega agli enti bilaterali, sempre facoltativa, per la definizione di forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese.

Quest'ultimo punto ad avviso di chi scrive pare svilire il requisito della partecipazione. L'obiettivo dell'impianto normativo, infatti, è valorizzare la figura del dipendente al cospetto della figura datoriale, tanto che il sostantivo "partecipazione" è più volte ripreso sempre con riferimento ai lavoratori. Gli enti bilaterali già per loro natura sono parte compartecipata, non rappresentano affatto i lavoratori, ruolo al loro interno assegnato alle OOSS. Non si comprende quindi come possano agevolare la partecipazione effettiva dei lavoratori. Qualora lo spunto del comma 2, [art. 8](#), volesse riferirsi unicamente a questioni di definizione procedurale, più utile sarebbe stata la conferma di rinvio, corposo negli altri articoli, alla contrattazione collettiva.

Partecipazione consultiva dei lavoratori

Con riferimento all'aspetto consultivo, si fa presente come i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali, al netto delle figure tipizzate di commissioni paritetiche e

⁸ Non vi sono riferimenti circa la modalità di calcolo, si dovranno quindi desumere ove prevedibili le comuni norme di computo.

Gestione del rapporto di lavoro

rappresentanze sindacali anche unitarie, possono essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali.

L'[art. 10](#) propone la procedura di consultazione della commissione paritetica, dovuta in assenza di previsione contrattualcollettiva come previsto dal richiamo di cui al comma 2, dell'[art. 9](#), pertanto la consultazione tipo qui di seguito scandita rappresenta uno dei pochi obblighi introdotti dalla Legge n. 76/2025.

1. Il datore di lavoro convoca la commissione paritetica mediante comunicazione scritta anche via PEC;
2. la consultazione è avviata entro 5 giorni dalla ricezione della convocazione;
3. i rappresentanti dei lavoratori possono presentare un parere scritto da allegare al verbale di consultazione, così da cristallizzare la propria posizione sui temi all'ordine del giorno;
4. la procedura si intende conclusa decorsi 10 giorni dal suo inizio (quindi idealmente tempo massimo 5+10 giorni), salvo diverso accordo dilatorio tra le parti;
5. entro 30 giorni dalla chiusura della procedura il datore di lavoro riconvoca la commissione al fine di illustrare il risultato del confronto ed eventualmente i motivi del mancato recepimento del contenuto consuntivo;
6. nel caso di violazioni procedurali o controversie inerenti alle attività di cui alla presente scaletta, i componenti delle Commissioni possono rivolgersi alla Commissione nazionale permanente al fine di ottenere una pronunzia sul punto;
7. al termine della procedura di consultazione le aziende possono avviare la definizione congiunta dei piani di miglioramento e innovazione come previsto dalla partecipazione organizzativa dei lavoratori.

Nessun dubbio che in questo caso i contratti collettivi andranno a definire la composizione delle commissioni paritetiche, nonché le regole di ingaggio utili al funzionamento delle stesse. Vale la pena, anche in questo caso, ricordare che qualora i contratti collettivi rimanessero silenti, nulla vieterebbe la costituzione di commissioni in azienda, che ben potrebbero disattendere la liturgia prevista dall'[art. 10](#) trattandosi di intero impianto normativo facoltativo.

Certamente le aziende che già prevedono commissioni di sorta potranno continuare ad applicare le procedure consolidate, oppure, a loro scelta prendere spunto dalla Legge n. 76/2025, diversamente le aziende che per la prima volta si prodigheranno verso l'istituzione di commissioni potranno scegliere se attendere il dettato contrattualcollettivo, o operare liberamente in autonomia.

Altro aspetto chiave viene inserito nell'[art. 11](#) che rende la procedura descritta cedevole rispetto a condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi. A questo punto si tratta di capire quali debbano essere i criteri di valutazione del miglior favore, assente ogni precisazione nel testo, posto

Gestione del rapporto di lavoro

che la delicatezza con cui devono affrontarsi le consultazioni disegnate dalla contrattazione collettiva, alla luce della giurisprudenza degli ultimi anni non permette esitazioni sul punto⁹.

Formazione del rappresentante dei lavoratori

In chiusura l'[art. 12](#) offre ulteriore spunto per incrementare e sviluppare le competenze dei lavoratori coinvolti nelle commissioni paritetiche. Il ruolo di rappresentante deve infatti ambire a conoscenze trasversali che travalicano l'essere meri portatori di interessi, bensì deve emergere certamente capacità di sintesi, chiarezza espositiva, ottima conoscenza dei processi di mediazione.

Da queste considerazioni emergono due aspetti chiave, che dovranno essere considerati per garantire l'efficacia del testo sulla partecipazione. Il primo sicuramente è legato al salto culturale che i lavoratori coinvolti nelle commissioni dovranno dimostrare. Evidente che partecipare alle decisioni, o quantomeno collaborare alla definizione delle stesse, richiede una prospettiva looking forward che non è propria di tutti i lavoratori dipendenti, nonché una chiara capacità di aggregazione degli interessi di tutti gli attori coinvolti.

Se è vero che lavoratori e datore di lavoro siedono in posizioni contrapposte, è altrettanto vero che un'azienda sana dai buoni risultati è l'obiettivo ultimo di tutti, pertanto il profitto, non solo economico, dovrà essere il *focus* verso il quale far convergere gli sforzi, ovviamente cedendo ciascuno un po' del proprio diretto interesse.

Il secondo aspetto, sicuramente più ostico, è il ruolo del sindacato tradizionale. Non vi è dubbio che laddove esistano RSA e RSU saranno i lavoratori di questa a partecipare agli organismi paritetici. Difficile pensare invece che verranno ceduti ad altri soggetti ruoli di rappresentanza dei lavoratori, pertanto laddove sarà determinante la contrattazione collettiva, pare evidente che all'interno della stessa vigerà il vincolo della rappresentatività sindacale.

Ovviamente il testo di Legge è in vigore, pertanto nelle aziende dove il sindacato non esprime valida rappresentanza, nulla vieta la definizione di commissioni bilaterali libere, certamente questa potenzialità alternativa offerta dal disposto non sarà per nulla apprezzata dalle organizzazioni sindacali¹⁰.

Infine il passaggio formativo di cui all'art. 12 vedrà il sindacato come guida necessaria per i rappresentanti dei lavoratori. Pare difficile pensare, per contro, che questo ruolo possa essere svolto da organismi paritetici, in quanto la posizione di rappresentanza sarà legata unicamente agli interessi dei lavoratori, mentre gli enti bilaterali figurano per loro natura come soggetti di compromesso. Anche sulla partita della formazione, quindi, pare impensabile immaginare lo smarcamento sindacale.

⁹ Tra le altre Trieste 23 settembre 2022.

¹⁰ Tale contestazione non pare minimamente celata soprattutto dalla Cgil.

Gestione del rapporto di lavoro

Dovrà poi chiarirsi se l'aspetto della formazione assumerà carattere obbligatorio, ma non pare potersi assegnare questo pregio in un testo sviluppato sul terreno della facoltà, considerata la latitanza dell'apparato sanzionatorio e la ovvia incidenza nel costo aziendale delle ore dedicate.

Conclusioni

La *ratio* dell'intero testo di legge risulta piena di buoni propositi, inoltre pare sicuramente ricca di contenuti condivisibili, ma è priva di spunti realmente innovativi. Il metodo di intervento è volutamente timido, teso più a promuovere soluzioni e agire sulla leva culturale, piuttosto che stravolgere davvero il rapporto sinallagmatico azienda-dipendente.

Nuova sicuramente è la delega quasi cieca alla contrattazione collettiva, passaggio che rischia di prorogare gli effetti della novella, posto che difficilmente sigle nazionali diverse da quelle occupate nei rinnovi, apriranno trattative concentrate solo sulla partecipazione. Certamente potrà svilupparsi una contrattazione aziendale sul tema, ma tale speranza rischia di doversi concentrare solo verso le aziende attrezzate per la contrattazione di secondo livello.

Un obiettivo, forse indirettamente e inaspettatamente raggiungibile, potrà essere quello di contribuire a sviluppare politiche di retention tramite il coinvolgimento dei lavoratori. Fornire reali prospettive decisionali ai lavoratori, certo pesando l'inibizione alla copertura di futuri ruoli direttivi, potrebbe incentivare i lavoratori più ambiziosi, così come garantire piani di azionariato o partecipazione agli utili potrà agevolare la soddisfazione economica, motore principale, anche se non unico, del rapporto di lavoro.

Proprio con riferimento alla partecipazione economico finanziaria, andranno studiate le forme di contrattazione idonee all'idea di partecipazione, il tempo pare davvero poco e la valutazione circa i requisiti aggiuntivi dovrà essere assista da rapidi chiarimenti di prassi, così da completare gli strumenti utili all'attuazione, in assenza dei quali si rischia di vanificare l'intera previsione.

Convegno di aggiornamento di mezza giornata

Speciale Giurisprudenza
Aggiornamento sulle sentenze più rilevanti in materia di lavoro

L'evento fa parte del ciclo di incontri **Percorso Formativo 2024 / 2025**

- Orientamenti e novità giurisprudenziali per il Consulente del Lavoro
- Ultime sentenze in materia di licenziamento
- Contenzioso retributivo: analisi delle sentenze di legittimità

📅 22 luglio 2025

🕒 Diretta Web 09.30 - 12.30

scopri di più >

CC Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

La circolare di lavoro e previdenza n. 25/2025

È possibile lavorare durante la conversione del permesso di soggiorno stagionale

Giuseppe Pacifico – Funzionario ispettore del lavoro¹

La gestione dei flussi migratori per motivi di lavoro stagionale rappresenta una delle questioni centrali nel diritto dell'immigrazione italiano. La stagionalità, per sua natura transitoria, implica la necessità di disciplinare con rigore le condizioni di ingresso, soggiorno e conversione del titolo di soggiorno. In tale contesto, la [circolare MLPS n. 10/2025](#) interviene per chiarire un aspetto cruciale: la possibilità, per il cittadino straniero titolare di un permesso di soggiorno stagionale in fase di conversione in lavoro subordinato, di continuare a lavorare durante l'attesa del rilascio del nuovo titolo. La questione ha rilevanti implicazioni sia sotto il profilo della tutela del lavoratore migrante, che rischia di trovarsi in un limbo giuridico e lavorativo, sia sotto il profilo delle responsabilità dei datori di lavoro, soggetti a sanzioni amministrative e penali in caso di occupazione di lavoratori privi di un valido permesso di soggiorno per lavoro. Il presente approfondimento analizza in modo sistematico la circolare n. 10/2025, ne evidenzia i punti salienti, collocandoli nel più ampio quadro normativo e giurisprudenziale e si sofferma anche sul differente trattamento previsto per i titolari di permessi di soggiorno non stagionali.

Il quadro normativo di riferimento sul permesso di soggiorno per lavoro stagionale

Il D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico sull'Immigrazione, TUI) disciplina, agli artt. [5](#) e [22](#) ss., il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, strumento fondamentale per soddisfare i picchi di domanda di manodopera in settori specifici quali l'agricoltura e il turismo.

Il permesso di soggiorno per lavoro stagionale ha durata variabile in funzione del contratto di lavoro, compresa da un minimo di 20 giorni fino ad un massimo di 9 mesi, e può essere rilasciato anche nell'ambito dei flussi di ingresso annuali disposti con Decreto interministeriale. Nel caso in cui il lavoratore abbia già beneficiato di un permesso stagionale almeno una volta nei 5 anni precedenti, può richiedere un permesso pluriennale per lavoro stagionale, che consente il reingresso per più stagioni, con una procedura semplificata.

¹ Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Gestione del rapporto di lavoro

Una volta scaduto, il permesso non è rinnovabile, ma può essere convertito in un permesso per lavoro subordinato non stagionale, qualora ne sussistano i presupposti, tra cui un valido rapporto di lavoro e la disponibilità di quote. La conversione del permesso di soggiorno stagionale è, infatti, regolata dal comma 4, dell'[art. 24](#), TUI, che dispone come possa avvenire «*nei limiti delle quote stabilite dal Decreto di programmazione dei flussi*», senza però disciplinare espressamente se, durante la pendenza della domanda di conversione, lo straniero possa lavorare o meno.

Questa "lacuna" ha creato notevoli incertezze pratiche e interpretative, con particolare riferimento all'applicabilità dell'[art. 5](#), comma 9-bis, TUI, che prevede la proroga automatica degli effetti del permesso di soggiorno in attesa del rilascio o del rinnovo, senza, però effettuare alcun richiamo espresso all'ipotesi della conversione.

La circolare n. 10/2025: contenuti e ratio

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali proprio su questo punto si è recentemente espresso e, attraverso la [circolare n. 10 del 5 maggio 2025](#), ha fornito un chiarimento interpretativo essenziale, affermando che:

«Il lavoratore straniero titolare di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, che abbia presentato domanda di conversione in permesso per lavoro subordinato, è autorizzato a proseguire l'attività lavorativa nelle more della definizione della procedura, purché la domanda sia stata presentata nei termini e siano rispettati gli ulteriori requisiti di legge».

La circolare precisa che tale possibilità discende dall'interpretazione sistematica dell'art. 5, comma 9-bis, TUI, allo scopo di garantire la continuità del soggiorno nonché la tutela dell'attività lavorativa già avviata, in applicazione dei principi di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa, oltretutto di tutela del diritto al lavoro previsto dall'[art. 35](#), Costituzione e sancito dall'art. 15, Carta dei diritti fondamentali dell'UE (su cui si avrà modo di tornare specificamente in seguito).

Il chiarimento ministeriale si fonda su un duplice ordine di motivazioni:

8. tutela della continuità lavorativa e dell'occupabilità: obiettivo primario è evitare interruzioni dell'attività lavorativa e la conseguente perdita del posto di lavoro per i cittadini stranieri già inseriti regolarmente nel tessuto produttivo, promuovendo la stabilità occupazionale, l'integrazione socio-lavorativa e la prevenzione di situazioni di disoccupazione involontaria;

9. certezza giuridica per i datori di lavoro: la circolare punta ad offrire un quadro chiaro e univoco alle imprese, riducendo i rischi sanzionatori connessi all'impiego di lavoratori il cui permesso sia scaduto, anche se in fase di conversione. In questo modo si legittima il ricorso a manodopera già formata e professionalmente integrata, con evidenti vantaggi in termini di continuità produttiva, riduzione dei costi di formazione e maggiore efficienza operativa.

Gestione del rapporto di lavoro

L'orientamento espresso dalla [circolare n. 10/2025](#) si inserisce nel solco già tracciato dalla giurisprudenza più recente che ha progressivamente valorizzato il principio della tutela effettiva dei diritti dei lavoratori migranti e della continuità dei rapporti di lavoro regolari. In tale contesto, è stata accolta una lettura in senso estensivo dell'[art. 5](#), comma 9-bis, TUI (simile a quello successivamente fatto proprio dalla circolare n. 10/2025).

In proposito, tra i più significativi arresti giurisprudenziali, meritano di essere segnalate l'ordinanza resa dal Tribunale di Firenze il 22 settembre 2022 e quella del Tribunale di Milano del 7 febbraio 2023.

Nel primo caso, il Tribunale di Firenze si è espresso sulla possibilità per un lavoratore straniero, titolare di un permesso di soggiorno per lavoro stagionale, di proseguire l'attività lavorativa nelle more della definizione della procedura di conversione in permesso per lavoro subordinato non stagionale². Il giudice ha valorizzato la *ratio* della legge, volta ad evitare interruzioni nei rapporti di lavoro e favorire l'emersione del lavoro regolare, riconoscendo che – in presenza di determinati presupposti – il lavoratore può continuare a lavorare anche dopo la scadenza del permesso stagionale, purché l'istanza di conversione sia stata tempestivamente presentata e sia corredata dalla relativa ricevuta.

Di tenore analogo, è anche la pronuncia del Tribunale di Milano, che ha affermato il principio della «non espellibilità dello straniero in pendenza di istanza di conversione del permesso stagionale in lavoro subordinato»³, ritenendo prevalente l'interesse alla continuità dell'attività lavorativa regolare rispetto alla mera scadenza formale del permesso⁴.

Entrambe le pronunce, dunque, fanno leva sull'art. 5, comma 9-bis, TUI, che consente allo straniero di svolgere temporaneamente attività lavorativa in attesa del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno, a condizione che l'istanza sia stata presentata nei termini di legge.



Tali orientamenti giurisprudenziali si collocano in una prospettiva sistematica che valorizza il principio della continuità del rapporto di lavoro e rifiuta l'automatismo dell'espulsione legato unicamente alla scadenza formale del titolo, riconoscendo che in pendenza di un procedimento amministrativo lo straniero non possa ancora essere considerato irregolare.

² Nel caso di specie, il lavoratore aveva presentato la richiesta di conversione entro la validità del permesso stagionale e risultava in possesso della ricevuta telematica rilasciata dallo Sportello Unico per l'Immigrazione attestante la presentazione dell'istanza. Nonostante ciò, l'Amministrazione aveva ritenuto che, essendo scaduto il titolo originario, il lavoratore non fosse più legittimato a proseguire l'attività lavorativa.

³ Il Tribunale di Milano, investito da una richiesta cautelare, si pronuncia nel caso dell'espulsione disposta nei confronti di un cittadino straniero che, alla scadenza del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, aveva presentato istanza di conversione in permesso per lavoro subordinato, ma non aveva ancora ottenuto il rilascio del nuovo titolo. L'Amministrazione, ritenendo il soggiorno irregolare per mancanza di un titolo valido, aveva adottato un provvedimento di espulsione ai sensi dell'art. 13, comma 2, lett. b), TUI.

⁴ Nel caso di specie, il giudice ha ritenuto che, in presenza di istanza tempestivamente presentata, l'assenza del nuovo titolo non possa comportare automaticamente l'espulsione ai sensi dell'art. 13, TUI, proprio in quanto la situazione dello straniero resta giuridicamente "in itinere".

Gestione del rapporto di lavoro

A rafforzare questo quadro è intervenuto anche il Consiglio di Stato che, con la [sentenza n. 5604 del 7 giugno 2023](#), ha affrontato la questione della convertibilità del permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso per lavoro subordinato anche nel caso in cui il titolo originario sia formalmente scaduto al momento della domanda⁵. E proprio quest'ultimo elemento risulta particolarmente importante per le possibili implicazioni relative alla situazione di quanti chiedano la conversione di permessi di soggiorno non stagionale.



Il Consiglio di Stato ha ritenuto, infatti che la scadenza del permesso di soggiorno non costituisca un ostacolo insormontabile alla conversione, a condizione che siano soddisfatti i requisiti sostanziali previsti dall'[art. 24](#), comma 10, TUI affermando il carattere ordinatorio – e non perentorio – del termine di validità del permesso ai fini della richiesta di conversione.

Questa lettura, fondata su un approccio sostanzialista e garantista delle norme in materia di immigrazione, privilegia la volontà di integrazione e la stabilità lavorativa dello straniero rispetto a formalità procedurali.

Fondamento normativo e ruolo dell'art. 5, comma 9-bis, TUI

Come già accennato, l'[art. 5](#), comma 9-bis, TUI, prevede che

«Fino alla decisione dell'autorità competente sulla richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno, lo straniero conserva tutti i diritti connessi al possesso del titolo, compreso il diritto al lavoro».

Tale disposizione – nella sua formulazione letterale – risulta evidentemente riferita alle sole ipotesi di rinnovo, non anche alle domande di conversione. Di conseguenza, secondo l'interpretazione restrittiva finora prevalente, si riteneva che, nelle more della decisione sull'istanza di conversione, gli stranieri non potessero svolgere attività lavorativa, se non nei limiti strettamente connessi alla tipologia di permesso originariamente detenuto (nel caso in esame: nei soli settori stagionali indicati nel titolo di soggiorno).

Occorre, a tal fine, richiamare – sia pur sinteticamente – la distinzione tra rinnovo e conversione del permesso di soggiorno, che si fonda su presupposti giuridici e funzionali differenti:

⁵ La vicenda all'attenzione del Consiglio di Stato riguardava un cittadino indiano entrato in Italia nel 2018 con un permesso di soggiorno per lavoro stagionale valido fino al 6 febbraio 2019. Prima della scadenza, il 31 dicembre 2018, aveva presentato un'istanza di conversione in permesso per lavoro subordinato. Tuttavia, la procedura non si era conclusa a causa della mancata presentazione del permesso di soggiorno in corso di validità, che non gli era stato consegnato dalla Questura di Napoli perché già scaduto. Successivamente, il 9 giugno 2020 ha presentato una nuova istanza di conversione, che è stata dichiarata irricevibile dalla Questura di Macerata per la mancanza del permesso da convertire.

Gestione del rapporto di lavoro

– il rinnovo si applica al caso in cui il cittadino straniero intenda prolungare la validità del proprio permesso di soggiorno, senza modificarne la tipologia e la causale (secondo quanto previsto dall'[art. 5](#), comma 4, TUI)⁶;

– la conversione, invece, implica una modifica della causale del permesso di soggiorno, ossia del motivo giuridico che giustifica la permanenza dello straniero sul territorio italiano, e questo si verifica quando lo straniero richiede che il proprio permesso di soggiorno venga trasformato in un'altra tipologia, compatibile, previo accertamento della sussistenza dei relativi requisiti (secondo le disposizioni di cui all'[art. 6](#), comma 1, TUI).

Nel caso di specie, pertanto, il lavoratore straniero titolare di permesso per lavoro stagionale che chieda la conversione in permesso per lavoro subordinato non stagionale non si trova in una situazione di mera prosecuzione del precedente rapporto, ma in un mutamento qualitativo del titolo abilitativo al soggiorno. Ed è proprio in questo contesto che, fino all'intervento chiarificatore operato dalla [circolare n. 10/2025](#), la giurisprudenza e la prassi amministrativa oscillavano tra soluzioni più o meno restrittive quanto alla possibilità di continuare a lavorare nel periodo intercorrente tra la scadenza del permesso stagionale e la definizione della procedura di conversione.

Differenze principali tra rinnovo e conversione di un permesso di soggiorno		
Profilo	Rinnovo	Conversione
Finalità	Proseguire con lo stesso titolo	Cambiare la causale del soggiorno
Requisiti	Mantenimento della stessa condizione	Possesso di nuovi requisiti/presupposti (es. lavoro, studio)
Tempistiche della richiesta	Entro 60 giorni dalla scadenza del permesso di soggiorno	Durante la validità o nei casi specifici anche dopo
Quota del Decreto flussi	Non necessaria	Spesso necessaria salvo deroghe (es. D.L. n. 145/2024 per lavoro stagionale)
Base giuridica	Art. 5, TUI (art. 13 , D.P.R. n. 394/1999)	Art. 6, TUI (art. 14 , D.P.R. n. 394/1999)

Nonostante il procedimento di conversione si distingua tecnicamente da quello di rinnovo – come evidenziato nei passaggi precedenti – esso condivide con quest'ultimo la finalità comune: evitare l'interruzione della regolarità del soggiorno e prevenire la perdita della posizione lavorativa da parte del cittadino straniero già inserito nel tessuto produttivo nazionale.

Sul punto la circolare in commento, proprio enfatizzando l'aspetto teleologico, si esprime affermando che:

⁶ Tale disposizione prevede: «Il rinnovo del permesso di soggiorno è richiesto dallo straniero al questore della Provincia in cui dimora, almeno sessanta giorni prima della scadenza, ed è sottoposto alla verifica delle condizioni previste per il rilascio e delle diverse condizioni previste dal presente Testo Unico. Fatti salvi i diversi termini previsti dal presente testo unico e dal Regolamento di attuazione, il permesso di soggiorno è rinnovato per una durata non superiore a quella stabilita con rilascio iniziale».

Gestione del rapporto di lavoro

«La conversione del permesso stagionale in permesso per lavoro subordinato non rappresenta l'avvio di un nuovo procedimento ex novo, bensì la prosecuzione dell'esperienza lavorativa già avviata nel nostro ordinamento».



Questa nuova interpretazione riflette un'interpretazione in senso estensivo e funzionale, che propone una sostanziale equiparazione tra rinnovo e conversione, almeno con riferimento agli effetti giuridici pendenti, pur in assenza di una previsione legislativa espressa. Tale lettura costituisce un rilevante mutamento interpretativo, che amplia concretamente le possibilità occupazionali per i lavoratori stranieri e rafforza la stabilità dei rapporti di lavoro regolari.

Tale approccio si configura come un'interpretazione "costituzionalmente orientata" coerente con le previsioni della Carta dei diritti fondamentali dell'UE⁷, il cui art. 15 riconosce ad ogni individuo il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata, ponendo le basi per un'interpretazione conforme ai principi di effettività, proporzionalità e tutela del lavoro anche per i cittadini di Paesi terzi che si trovino regolarmente nel territorio dell'Unione.

In particolare, il richiamato art. 15 della Carta e i principi di effettività e proporzionalità impongono un'interpretazione evolutiva e funzionale delle norme nazionali, che eviti soluzioni formalistiche e irragionevoli, soprattutto nei casi in cui il lavoratore straniero sia già integrato nel sistema produttivo e abbia avviato un percorso legittimo di stabilizzazione giuridica e professionale.

Dal punto di vista normativo, la conversione del permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato non stagionale è regolata dall'[art. 24](#), comma 10, TUI.

I requisiti per la conversione includono:

- lo svolgimento di almeno 3 mesi di lavoro regolare come lavoratore stagionale sul territorio italiano;
- il possesso di una proposta di contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato;
- la presentazione dell'istanza di conversione allo Sportello Unico per l'Immigrazione.

A rafforzare ulteriormente l'efficacia del meccanismo è intervenuto il D.L. n. 145/2024 che ha escluso queste conversioni dal sistema delle quote previste dai decreti flussi, consentendo la presentazione delle domande in qualsiasi momento dell'anno e senza alcun limite numerico, offrendo così maggiore flessibilità sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

⁷ Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea C202/393 del 7 giugno 2016.

Gestione del rapporto di lavoro

In termini operativi, dunque, affinché la prosecuzione dell'attività lavorativa sia legittima, e sia quindi possibile lavorare regolarmente ancor prima della formale approvazione della richiesta di conversione, devono ricorrere le seguenti condizioni:

- la domanda di conversione deve essere stata presentata entro la scadenza del permesso stagionale;
- lo straniero deve essere in possesso della ricevuta attestante la presentazione dell'istanza allo Sportello Unico;
- il datore di lavoro deve aver effettuato la comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro (c.d. Modello UNILAV) oppure, in caso di lavoro domestico, la denuncia all'INPS.

Cosa accade nel caso di permesso scaduto non stagionale?

La [circolare n. 10/2025](#) si limita a trattare la questione dei permessi stagionali e, per questo motivo, il chiarimento proposto non può essere automaticamente esteso alle altre tipologie di permesso di soggiorno.

In particolare, restano escluse dal campo applicativo della circolare, le ipotesi di conversione da:

- permesso per studio;
- permesso per attesa occupazione;
- permesso motivi familiari (convertito in lavoro).



In questi casi, la prassi amministrativa prevalente non consente la prosecuzione dell'attività lavorativa se il titolo di soggiorno non è più valido, a meno che la conversione non avvenga contestualmente al rinnovo.

In questi casi, se la domanda di conversione è stata presentata mentre il permesso di soggiorno era ancora valido viene valorizzata la seconda parte dell'[art. 5](#), comma 9-bis, TUI secondo cui, fino alla decisione sull'istanza di rinnovo o conversione del titolo di soggiorno, lo straniero conserva tutti i diritti connessi al titolo scaduto *«ivi compreso il diritto al lavoro, se l'istanza è stata presentata nei termini»*.

Sebbene la richiamata disposizione faccia esplicito riferimento al rinnovo, tale norma è stata ritenuta applicabile in via analogia anche in caso di conversione, a condizione che la domanda sia stata presentata entro la scadenza del permesso⁸. In questo modo lo straniero può continuare a lavorare anche se il permesso è formalmente scaduto, purché abbia presentato tempestiva istanza di conversione durante il periodo di validità dello stesso.

Diversamente, se la domanda di conversione viene presentata dopo la scadenza del permesso, non può ritenersi applicabile l'art. 5, comma 9-bis, TUI con la conseguenza che non è consentito svolgere

⁸ Consiglio di Stato, Sez. III, n. 8030/2021.

Gestione del rapporto di lavoro

attività lavorativa fino a quando non venga rilasciato un nuovo titolo. In tal caso, infatti, non si realizza alcuna continuità giuridica tra il permesso scaduto e quello richiesto, e lo straniero si viene a trovare in condizione di irregolarità.



Le conclusioni appena esposte evidenziano un regime più restrittivo per i soggetti in attesa di conversione di permessi non stagionali rispetto a quanto avviene nel caso di permessi stagionali, oggetto dell'evoluzione giurisprudenziale prima, e interpretativa poi, culminata nella [circolare n. 10/2025](#). Per questi ultimi è oggi riconosciuta la possibilità di proseguire l'attività lavorativa anche a permesso scaduto, purché l'istanza di conversione sia stata presentata tempestivamente. Per i permessi non stagionali, invece, l'attività lavorativa deve essere sospesa fino all'eventuale rilascio del nuovo permesso, se l'istanza è tardiva. Questo differente trattamento, pur coerente con la formulazione letterale della normativa vigente, pone interrogativi di natura sistematica (in termini di uguaglianza e ragionevolezza). È effettivamente coerente con l'impianto costituzionale e con i principi del diritto dell'Unione Europea che lavoratori stranieri con percorsi di integrazione stabili e duraturi e situazioni meritevoli di tutela (in quanto, ad esempio, ex studenti o titolari di permessi per motivi familiari) siano sottoposti ad un regime più sfavorevole rispetto a lavoratori stagionali, che spesso hanno un legame con il territorio più debole o temporaneo?

Considerazioni finali

La circolare MLPS n. 10/2025 rappresenta un importante passo avanti nella tutela dei lavoratori migranti stagionali, interpretando in modo funzionale e orientato ad una maggior tutela dei "diritti acquisiti" il quadro normativo vigente. In particolare, essa valorizza il principio della continuità del lavoro e colma un vuoto interpretativo che rischiava di pregiudicare la posizione giuridica di migliaia di lavoratori stranieri regolarmente inseriti nel mercato del lavoro italiano.

Tuttavia, rimangono zone d'ombra interpretative, soprattutto in relazione alla posizione dei titolari di permessi non stagionali e l'effettiva uniformità applicativa dei principi affermati dalla circolare sul territorio nazionale. Sarebbe dunque auspicabile un intervento normativo o regolamentare che recepisca i contenuti della circolare e li stabilizzi in via generale, assicurando certezza del diritto sia ai lavoratori migranti sia ai datori di lavoro. ciò potrebbe avvenire attraverso un più stretto coordinamento tra le diverse amministrazioni coinvolte (INL, Questure, Prefetture) e una razionalizzazione complessiva delle procedure di rinnovo e conversione dei permessi di soggiorno. In un sistema giuridico che ambisce alla razionalità, alla coerenza e alla certezza del diritto, le valutazioni interpretative delle amministrazioni e gli orientamenti giurisprudenziali, devono trovare

Gestione del rapporto di lavoro

una sponda anche nel Legislatore: solo attraverso una normazione chiara e coerente, capace di recepire le esigenze concrete dei rapporti sociali e lavorativi, sarà possibile costruire un diritto dell'immigrazione più equo, inclusivo e aderente alla realtà.

Permessi di soggiorno convertibili in lavoro (aggiornato a Legge n. 187/2024)			
Tipologia di permesso di soggiorno	Convertibile in lavoro	Quota flussi?	Caratteristiche principali
Motivi familiari	Subordinato/autonomo	NO	Convertibile in ogni momento; non soggetto a limiti; consente già lo svolgimento di attività lavorativa
Motivi di studio/ formazione/tirocinio	Subordinato/autonomo	NO	Convertibilità senza limiti; novità confermata dalla Legge n. 187/2024. Attività lavorativa ammessa fino a 20 h/sett.
Motivi religiosi	Subordinato/autonomo	Sì	Convertibilità introdotta dal D.L. n. 20/2023; soggetta a quote flussi
Assistenza minori ex art. 31, comma 3, TUI (penale)	Subordinato/autonomo	Sì	Convertibile con quote dal 2023; valutazione discrezionale del giudice minorile
Assistenza minori ex art. 31, comma 1, TUI (civile)	Subordinato/autonomo	NO	Convertibilità senza quota; rilasciato dal Tribunale per il superiore interesse del minore
Attesa occupazione	Solo subordinato	NO	Convertibile se il cittadino trova un contratto; durata max 12 mesi; non soggetto a quote
Permesso per casi speciali (artt. 18 e 18-bis, TUI)	Subordinato/autonomo	NO	Rilasciato a vittime di tratta, violenza o grave sfruttamento; convertibile senza limiti
Grave sfruttamento lavorativo (art. 22, comma 12-quater, TUI)	Subordinato/autonomo	NO	Rilasciato dopo denuncia e collaborazione; convertibile liberamente; introdotto nel 2018 e abrogato da Legge n. 187/2024.
Vittime di sfruttamento lavorativo (art. 18-ter, TUI)	Subordinato/autonomo	NO	Permesso per vittime di sfruttamento senza necessità di denuncia; convertibile e non soggetto a quote
Protezione speciale (rilasciato dopo marzo 2023)	Non convertibile	NO	La Legge n. 50/2023 ha bloccato la convertibilità; possibile solo se rilasciata prima del 10 marzo 2023; non rinnovabile.
Motivi umanitari (permessi pre-2018)	Subordinato/autonomo	NO	Se ancora validi, convertibili; non più rilasciabili dopo D.L. n. 113/2018

Gestione del rapporto di lavoro

Motivi di salute/cure mediche	Non convertibile	NO	Permesso temporaneo per gravi condizioni sanitarie; non lavorativo; non convertibile
Richiesta asilo (protezione internazionale)	Non direttamente convertibile	NO	Convertibile solo dopo il riconoscimento della protezione o rilascio di altro permesso idoneo
Calamità o motivi contingenti (art. 20-bis, TUI)	Non convertibile	NO	Previsto per eventi eccezionali in patria (es. guerra, disastri); non consente lavoro, non è convertibile

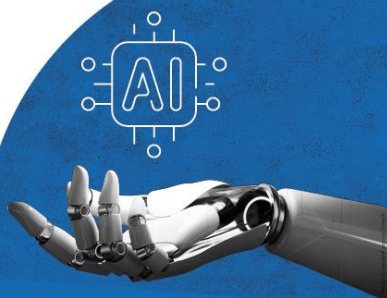


Euroconference in Pratica

Novità

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione integrata con l'AI
per consultare
contratti nazionali e territoriali



scopri di più >

La circolare di lavoro e previdenza n. 25/2025

L'apprendistato per detenuti nel Decreto Sicurezza

Salvatore Luca Lucarelli – Consulente del lavoro

Nell'ottica di potenziare la funzione rieducativa della pena attraverso la valorizzazione del lavoro quale elemento essenziale del trattamento penitenziario, il Decreto Sicurezza interviene su diversi aspetti finalizzati ad agevolare l'attività lavorativa dei detenuti e in particolare introduce per tali soggetti la possibilità di accedere all'apprendistato professionalizzante di riqualificazione senza limiti di età.

Cenni all'attività lavorativa dei detenuti

Prima dell'entrata in vigore della Costituzione italiana, il lavoro per i detenuti, nell'ambito del regime penitenziario, veniva considerato in funzione strettamente punitiva. Infatti, il R.D. n. 787/1931 configurava il lavoro come una parte integrante della pena. I condannati, considerati privi di qualsiasi capacità di agire, avevano l'obbligo di lavorare nelle varie attività produttive organizzate negli istituti carcerari, senza proporzione alcuna tra la quantità e qualità del lavoro prestato rispetto alla retribuzione, non godendo di nessuna tutela assicurativa e previdenziale.

Nei principi dettati dalla Carta Costituzionale, entrata in vigore il 1° gennaio 1948, si concretizza una evoluzione del concetto di sanzione penale: la pena detentiva, oltre a rappresentare un provvedimento repressivo, afflittivo, proporzionato alla gravità del reato inflitto al soggetto dotato di capacità di intendere e di volere, deve tendere alla rieducazione del condannato ([art. 27](#), comma 3). Tra gli strumenti attraverso i quali viene perseguito questo obiettivo figura anche il lavoro, che dà modo ai detenuti di allargare le proprie competenze professionali, così da incrementare le possibilità di inserimento nel mondo del lavoro una volta liberi, limitando il rischio di recidiva.



L'apporto fondamentale del lavoro nella vita dell'individuo recluso ha trovato ulteriore specificazione nella Legge n. 354/1975 sull'ordinamento penitenziario, che fa riferimento al diritto-dovere al lavoro retribuito e privo di carattere afflittivo ([art. 20](#), comma 2), da garantire al maggior numero di detenuti con condanna definitiva ([art. 20](#), comma 3), con modalità di svolgimento il più possibile analoghe a quelle utilizzate all'esterno del carcere ([art. 20](#), comma 5), in modo da renderlo realmente funzionale al reinserimento.

Gestione del rapporto di lavoro

La legge sull'ordinamento penitenziario fissa, inoltre, criteri operativi funzionali alla distribuzione tra i detenuti dei posti di lavoro retribuito disponibili negli istituti: attraverso la creazione di graduatorie ([art. 20](#), commi 6 e 8) sulla base dell'anzianità di disoccupazione maturata durante la detenzione, dei carichi familiari, delle esperienze pregresse e delle professionalità dei detenuti.

Attraverso l'attività lavorativa retribuita il detenuto ha modo di provvedere al sostentamento proprio e della famiglia, di acquisire competenze e di aumentare la fiducia nelle proprie capacità, obiettivi finalizzati ad incentivare una modifica migliorativa delle proprie condotte dopo la detenzione.

I principi del contratto di apprendistato professionalizzante

In linea generale, come disposto dall'[art. 44](#), rubricato "apprendistato professionalizzante", del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, con l'eccezione riservata ai soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine, continuando a trovare applicazione, durante tale periodo, la disciplina del contratto di apprendistato. Al termine del periodo di apprendistato, se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come disposto dal comma 4, dell'[art. 42](#), del D.Lgs. n. 81/2015.



In tale contesto si inserisce l'apprendistato professionalizzante di riqualificazione il quale costituisce una peculiare fattispecie contrattuale che, pur condividendo l'impianto normativo fondamentale dell'apprendistato professionalizzante ordinario, se ne discosta per taluni significativi profili allo scopo di adattare l'istituto alle esigenze di soggetti con caratteristiche e necessità formative differenziate rispetto ai destinatari tradizionali.

Gestione del rapporto di lavoro

Il Decreto Sicurezza

Dal 12 aprile 2025 è in vigore il c.d. Decreto Sicurezza (D.L. n. 48/2025) recante «*Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario*» il quale reca novità non solo riferite all'apprendistato finalizzato alla riqualificazione ma relative anche ad altri aspetti legati allo svolgimento di attività lavorative. Il Disegno di Legge di conversione del Decreto Sicurezza è stato approvato in via definitiva al Senato il 4 giugno 2025.

L'[art. 34](#) del Decreto in parola introduce novità all'ordinamento penitenziario, regolato principalmente dalla Legge n. 354/1975, estendendo la portata applicativa delle disposizioni limitative in materia di concessione dei benefici penitenziari, ampliando il novero delle fattispecie delittuose per le quali l'accesso ai benefici penitenziari risulta subordinato alla condizione di assenza di collegamenti con la criminalità organizzata, terroristica od eversiva.

Il Decreto interviene anche in materia di convenzioni stipulate dagli organi centrali e territoriali dell'amministrazione penitenziaria per l'inserimento lavorativo con soggetti pubblici o privati o cooperative sociali interessati a fornire opportunità di lavoro a detenuti o internati, introducendo un termine procedimentale di 60 giorni, decorso il quale l'amministrazione penitenziaria è chiamata a pronunciarsi sulle proposte di convenzione concernenti lo svolgimento di attività lavorative da parte dei detenuti, in maniera tale da evitare dilazioni temporali pregiudicanti l'effettività del diritto, che ha una chiara funzione rieducativa e risocializzante, al lavoro dei detenuti.

Il Decreto Sicurezza apporta anche un'estensione dell'ambito di applicazione delle agevolazioni contributive previste dalla Legge n. 193/2000, ampliando il perimetro dei benefici alle aziende pubbliche e private che impiegano persone detenute o internate anche per attività lavorative svolte all'esterno.

Non solo, anche il campo di applicazione del credito di imposta destinato alle imprese che assumono persone in stato di detenzione o internate, purché in regime di semilibertà o in possesso dell'autorizzazione per svolgere attività lavorativa all'esterno dell'istituto penitenziario, introdotto dal D.M. n. 148/2014 vede un ampliamento del campo di applicazione, che risulta essere, per queste agevolazioni, riferito alle attività lavorative svolte all'esterno degli istituti penitenziari e ai detenuti o internati ammessi al regime di lavoro esterno.

L'agevolazione contributiva prevede l'abbattimento del 95% dell'aliquota complessivamente dovuta, considerando sia la quota a carico del datore di lavoro che quella a carico del lavoratore, per l'intera durata del rapporto di lavoro, finché il lavoratore mantiene lo *status* di detenuto o internato. L'agevolazione spetta inoltre per un periodo di 18 mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione, se l'assunzione è avvenuta mentre il lavoratore era ammesso al regime di semilibertà o al lavoro esterno ([art. 21](#), Legge n. 354/1995) o per 24 mesi dopo la fine della detenzione, se

Gestione del rapporto di lavoro

l'assunzione è avvenuta durante il regime di restrizione e il lavoratore non ha beneficiato di semilibertà o lavoro esterno.

Il presupposto necessario per l'instaurazione di rapporti di lavoro con soggetti in stato di detenzione o internati e per avere accesso al beneficio è la stipula di un'apposita convenzione con l'amministrazione penitenziaria, centrale o periferica.

La riformulazione dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015

Il Decreto Sicurezza, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2025, apporta una modifica all'[art. 47](#), rubricato "Disposizioni Finali", del D.Lgs. n. 81/2015, in materia di apprendistato professionalizzante.

In particolare, viene modificato il primo periodo del comma 4, andando a prevedere la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante anche nei confronti dei condannati e degli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e dei detenuti assegnati al lavoro all'esterno.



La versione attuale novellata del comma 4, dell'art. 47, prevede quindi che ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno ai sensi dell'[art. 21](#) della Legge n. 354/1975.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione e del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015.

Per tali casistiche trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

La modifica normativa è finalizzata alla realizzazione di una duplice finalità: da un lato, l'ampliamento degli strumenti di reinserimento lavorativo a favore di categorie caratterizzate da peculiari condizioni di svantaggio nell'accesso al mercato del lavoro e dall'altro, il potenziamento della funzione rieducativa della pena attraverso la valorizzazione del lavoro quale elemento essenziale del trattamento penitenziario.

La circolare di lavoro e previdenza n. 25/2025

La nuova disciplina IVA del distacco del personale al test delle Entrate

Gianfranco Antico – Pubblicista

Con la [circolare n. 5/E/2025](#) l'Agenzia delle Entrate ha fornito i primi chiarimenti in merito alla nuova disciplina IVA del distacco del personale, a seguito della riforma operata dall'[art. 16-ter](#), del D.L. n. 131/2024, conv. con modif. dalla Legge n. 166/2024, cui ha fatto seguito la risposta a interpello n. 136/2025, con la quale sono stati esaminati i rapporti fra l'istituto della codatorialità rispetto al distacco del personale. Verifichiamo, quindi, gli aspetti di interesse rilevati dai tecnici delle Entrate sulle novità introdotte, che chiudono così, per i contratti stipulati o rinnovati a partire dal 1° gennaio 2025, il procedimento di infrazione europeo.

Premessa

Come è noto, in sede di conversione in Legge n. 166/2024 del D.L. n. 131/2024, recante «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. Decreto Salva-infrazioni), è stato introdotto l'art. 16-ter, avente a oggetto, come riportato in rubrica, il «Trattamento del prestito o distacco di personale agli effetti dell'imposta sul valore aggiunto», al fine di dare attuazione alla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea dell'11 marzo 2020, causa C-94/19, relativa alla questione pregiudiziale sollevata dalla Corte di cassazione, con l'[ordinanza n. 2385/2019](#), in merito alla previsione di cui all'[art. 8](#), comma 35, della Legge n. 67/1988, secondo cui erano da ritenersi non rilevanti, ai fini dell'IVA, «i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo».

La novella normativa interviene, pertanto, sulle operazioni di distacco o di prestito di personale, effettuate tra due soggetti, abrogando il citato art. 8, comma 35, della Legge n. 67/1988, così che anche le attività di distacco o prestito di personale effettuate a fronte di un corrispettivo pari al mero rimborso del relativo costo diventano – a partire dalle operazioni effettuate in esecuzione di contratti stipulati o rinnovati a decorrere dal 1° gennaio 2025 – prestazioni di servizi rilevanti ai fini IVA, al ricorrere dei presupposti ordinariamente previsti.

Con la circolare n. 5/E/2025 l'Agenzia delle Entrate ha, quindi, fornito i primi chiarimenti in merito alla nuova disciplina IVA del distacco del personale, cui ha fatto seguito la [risposta a interpello n.](#)

Imposte, contributi e premi

[136/2025](#), con la quale sono stati esaminati, specificatamente, i rapporti fra l'istituto della codatorialità rispetto al distacco del personale.

Il trattamento IVA delle operazioni di distacco o prestito di personale

Come è noto è l'[art. 30](#) del D.Lgs. n. 276/2003 la norma che regola il distacco o prestito di personale.

Caratteristiche		
Un datore di lavoro ("distaccante") mette a disposizione temporaneamente, a favore di un altro soggetto ("distaccatario"), uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa;	Tale datore di lavoro rimane comunque responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore;	L'operazione è posta in essere dal distaccante con la finalità di soddisfare un proprio interesse ¹ ; solitamente il soggetto distaccatario appartiene allo stesso gruppo societario oppure alla stessa rete di impresa del distaccante ² .

L'intervenuta abrogazione dell'[art. 8](#), comma 35, della Legge n. 67/1988 – rispondendo all'esigenza di dare attuazione alla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea dell'11 marzo 2020, causa C-94/19 – per le Entrate deve essere interpretata alla luce degli orientamenti ivi forniti dai giudici unionali. In particolare, tali giudici, con la citata sentenza C-94/19 (c.d. sentenza San Domenico Vetraria), nel ribadire alcuni principi consolidati della giurisprudenza unionale sulla rilevanza ai fini dell'IVA delle prestazioni di servizi effettuate a titolo oneroso, non hanno condiviso la tesi – peraltro sostenuta dalla Commissione europea – circa la mancanza di un nesso diretto tra le due prestazioni in caso di mancata pattuizione di una retribuzione superiore agli oneri sostenuti. Pertanto, la [circolare n. 5/E/2025](#) specifica che l'operazione di distacco o prestito di personale in argomento, per effetto della novella normativa, risulta essere rilevante ai fini dell'IVA al ricorrere dei requisiti soggettivi, oggettivi e territoriali normativamente previsti (soggettivo, oggettivo, territoriale).

Requisito soggettivo

I tecnici delle Entrate, innanzitutto, evidenziano che laddove il datore di lavoro svolga in via esclusiva o prevalente attività d'impresa, ai sensi dell'[art. 4](#) del D.P.R. n. 633/1972 o di lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 5 del medesimo D.P.R. n. 633/1972, il requisito soggettivo, ai fini dell'assoggettamento a IVA dell'operazione di distacco di personale, deve ritenersi, in ogni caso, soddisfatto, attesa la natura di soggetto passivo IVA dello stesso.

¹ Come precisato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 28/2005, l'interesse del datore di lavoro deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente, per tutto il periodo in cui il distacco è disposto.

² Il comma 3, dell'art. 30, del D.Lgs. n. 276/2003, prevede altresì che «Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (...)». Sul punto, la circolare n. 5/E/2025, rinvia ai chiarimenti forniti dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con le circolari n. 3/2004 e n. 28/2005, nonché agli interpellati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1/2011 e n. 1/2016.

Imposte, contributi e premi

Analogamente, laddove il datore di lavoro sia un ente non commerciale che svolge, tuttavia, in via non prevalente, anche attività d'impresa e l'operazione di distacco di personale venga effettuata nell'ambito di tale ultima attività, il presupposto soggettivo per l'applicazione dell'imposta deve ritenersi sussistente.

Nel caso in cui il datore di lavoro distaccante sia un ente non commerciale, si considerano effettuate nell'esercizio di imprese – ai sensi dell'[art. 4](#), comma 4, del D.P.R. n. 633/1972 – le sole operazioni effettuate nell'esercizio di attività commerciali o agricole. La presenza dell'organizzazione in forma d'impresa va verificata solo nei casi in cui l'operazione di distacco abbia ad oggetto il personale originariamente impiegato dal distaccante nella propria attività istituzionale. In sintesi, pertanto, secondo quanto indicato nella [circolare n. 5/E/2025](#), qualora il personale distaccato sia afferente all'attività di impresa svolta dall'ente non commerciale, il requisito soggettivo è da ritenersi implicitamente integrato.

Nel caso in cui, invece, l'operazione di distacco sia effettuata dagli enti non commerciali nell'ambito di attività diverse da quelle d'impresa – non essendo, in tal circostanza, il datore di lavoro distaccante un soggetto che opera in qualità di soggetto passivo IVA – l'operazione è da ritenersi fuori dal campo IVA, sempreché il distacco o il prestito di personale sia effettuato dall'ente in assenza di una organizzazione in forma d'impresa finalizzata all'erogazione del servizio di prestito di personale.

Il caso n. 1 della circolare n. 5/E/2025

Alfa Lombardia e Alfa Toscana – entrambe associazioni aventi natura di ente non commerciale, con cento unità di personale ciascuna – sono articolazioni territoriali della medesima organizzazione nazionale (Alfa Italia) e, pertanto, perseguono le medesime finalità istituzionali. Gli uffici amministrativi di entrambe le associazioni si accordano affinché la prima, che svolge esclusivamente attività istituzionale non commerciale ed è priva di un'organizzazione in forma d'impresa finalizzata all'erogazione di servizi di prestito di personale, distacchi presso la seconda, dal 1° giugno 2025 al 31 dicembre 2025, cinque unità di personale amministrativo specializzato, a fronte del pagamento, da parte di Alfa Toscana, di un importo pari al rimborso degli oneri stipendiali e contributivi.

La soluzione

L'operazione di distacco non rientra nel campo di applicazione dell'IVA, per mancanza del presupposto soggettivo, anche laddove il personale distaccato sia impiegato da Alfa Toscana in un'attività d'impresa dalla stessa eventualmente esercitata.

Il caso n. 2 della circolare n. 5/E/2025

L'associazione Alfa Lombardia si accorda con la società Lambda, affinché vengano distaccate presso la società medesima, dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2026, due unità di personale amministrativo specializzato, a fronte del pagamento, da parte di Lambda, di un importo pari al rimborso degli oneri stipendiali e contributivi.

Imposte, contributi e premi

La soluzione

L'operazione di distacco non rientra nel campo di applicazione dell'IVA, per mancanza del presupposto soggettivo.

Resta fermo che sono, in ogni caso, da ritenersi fuori dal campo di applicazione dell'imposta, ai sensi dell'[art. 70-quinquies](#), comma 1, del D.P.R. n. 633/1972, le operazioni di distacco o prestito di personale effettuate tra società (distaccante e distaccataria) partecipanti al medesimo gruppo IVA di cui al Titolo V-bis, del medesimo D.P.R. n. 633/1972.

Requisito oggettivo

In via generale, il distacco o prestito di personale effettuato "verso corrispettivo" costituisce, in via generale, una prestazione di servizi ai sensi dell'[art. 3](#), comma 1, del D.P.R. n. 633/1972.

In base alle indicazioni fornite dai giudici unionali nella sentenza San Domenico Vetraria, sussiste il nesso diretto tra il distacco o prestito di personale, da un lato, e il pagamento del corrispettivo, dall'altro, quando le due prestazioni si condizionano reciprocamente; vale a dire che l'una è effettuata solo a condizione che lo sia anche l'altra, e viceversa.

La sintesi della circolare n. 5/E/2025

La somma di denaro pagata deve essere qualificata come corrispettivo dell'operazione di cui trattasi:

- laddove il pagamento della stessa sia ritenuto dalle parti condizione essenziale per l'esecuzione dell'operazione di distacco, e viceversa (sussistendo il c.d. sinallagma);
- a prescindere dal suo ammontare, non rilevando più la circostanza che il relativo importo sia inferiore, pari o superiore all'ammontare dei costi che il datore di lavoro ha sostenuto per il personale distaccato, e, quindi, anche nel caso in cui l'operazione sia effettuata in mancanza di lucratività.

Il caso n. 3 della circolare n. 5/E/2025

La società Beta è la capogruppo di una rete di imprese manifatturiere. Beta distacca dieci unità di personale dipendente specializzato presso la sede di Gamma, società controllata da Beta, per un periodo di 2 anni, a decorrere dal 1° marzo 2025. A fronte di tale distacco, Gamma è tenuta a corrispondere mensilmente a Beta, fino alla conclusione del periodo di distacco, un importo predeterminato in maniera forfetaria.

La soluzione

Indipendentemente dall'ammontare dei costi mensili a carico di Beta per le dieci unità di personale, l'operazione di distacco risulta essere imponibile ai fini dell'IVA e Beta addebiterà a Gamma l'IVA dovuta con riferimento al corrispettivo predeterminato.

Il caso n. 4 della circolare n. 5/E/2025

La società Delta, capogruppo di una catena legata alla grande distribuzione organizzata, distacca presso la sua controllata Epsilon una unità di personale, con funzione di capo-area approvvigionamenti, per il periodo 1° marzo 2025 – 28 febbraio 2026. A fronte di tale distacco, Epsilon è tenuta a versare l'intero costo sostenuto da Delta per tale unità di personale, pagando anticipatamente un acconto, pari a un importo fisso,

Imposte, contributi e premi

entro il 1° febbraio 2025 – pena il venir meno dell'operazione di distacco – e il restante saldo, in un'unica soluzione, in base all'ammontare residuo quantificato al termine del periodo di distacco.

La soluzione

Tale operazione, essendo una prestazione di servizi effettuata a titolo oneroso ai sensi dell'[art. 3](#), del D.P.R. n. 633/1972, è soggetta ad imposta con aliquota ordinaria. Delta addebiterà a Epsilon l'IVA dovuta con riferimento sia all'acconto, sia al saldo, i cui importi saranno maggiorati della relativa imposta.

In merito al corrispettivo, la [circolare n. 5/E/2025](#) afferma che – diversamente dalla somministrazione di manodopera a termine, per la quale continua ad applicarsi la specifica disciplina di cui all'[art. 26-bis](#) della Legge n. 196/1997 – l'intero ammontare dello stesso costituisce la base imponibile di cui all'[art. 13](#) del D.P.R. n. 633/1972, inclusa l'eventuale quota imputata al rimborso dei costi sostenuti per il personale distaccato³.

Qualora il personale, per esigenze produttive della distaccante, fosse, invece, distaccato (o prestato) presso altra impresa, utilizzatrice dello stesso, senza che per l'operazione sia previsto uno specifico corrispettivo – neanche il rimborso, seppur parziale, del costo sostenuto dal datore di lavoro per il personale distaccato – l'operazione effettuata a titolo gratuito nell'interesse d'impresa della distaccante è da ritenersi fuori campo IVA, per mancanza del presupposto oggettivo, in quanto non qualificabile come prestazione di servizi "a titolo oneroso".

Requisito territoriale

Il distacco di personale costituisce una prestazione di servizi effettuata nel territorio dello Stato, al ricorrere dei presupposti previsti dall'[art. 7-ter](#) del D.P.R. n. 633/1972, secondo cui le prestazioni di servizi si considerano effettuate all'interno quando sono rese a soggetti passivi stabiliti nel territorio dello Stato; ovvero quando sono rese a committenti non soggetti passivi da soggetti passivi stabiliti nel territorio dello Stato.

Per le sole prestazioni rese nei confronti di committenti non soggetti passivi domiciliati e residenti fuori dell'Unione Europea, tuttavia, vige la deroga di cui all'[art. 7-septies](#), comma 1, lett. e), del medesimo D.P.R. n. 633/1972, secondo cui non si considera effettuata nel territorio dello Stato la messa a disposizione del personale, quando resa a committenti non soggetti passivi domiciliati e residenti fuori della Comunità.

Pertanto, l'operazione di distacco si considera effettuata nel territorio dello Stato quando è eseguita: – a favore di un distaccatario soggetto passivo IVA stabilito in Italia, qualunque sia lo Stato di stabilimento del soggetto prestatore/distaccante; oppure

³ Rileviamo che l'Agenzia delle Entrate, già con la risposta a interpello n. 38/2025, aveva precisato che la base imponibile da assoggettare ad IVA è costituita dall'importo totale dovuto dal distaccatario al distaccante a titolo di rimborso del costo sostenuto (compresi gli accessori) per ciascun lavoratore distaccato.

Imposte, contributi e premi

– da un prestatore/distaccante soggetto passivo IVA stabilito in Italia, a favore di un committente/distaccatario non soggetto passivo IVA, domiciliato o residente nel territorio dell'Unione Europea.

Ai fini della territorialità IVA, in nessun caso assume rilevanza il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa del personale distaccato che, pertanto, può anche coincidere con la sede di lavoro del distaccante.

Il caso n. 5 della circolare n. 5/E/2025

Zeta IT, soggetto passivo IVA italiano con sede a Milano, è anche datore di lavoro di due unità di personale specializzate nell'organizzazione di eventi di beneficenza. A seguito di alcuni accordi contrattuali con due soggetti esteri non soggetti passivi di imposta, viene stabilito che:

- 1) la prima di tale unità, pur restando dislocata fisicamente presso la sede di Milano della Zeta IT, sia distaccata per il periodo 1° novembre 2025 – 31 ottobre 2026 all'associazione culturale francese Eta FR, ente di diritto privato privo di codice identificativo IVA, a fronte di un corrispettivo pattuito di importo pari al rimborso delle spese sostenute per l'unità distaccata;
- 2) l'altra unità di personale sia distaccata, per il periodo 1° ottobre 2025 – 31 marzo 2026, alla sede di Zurigo di una organizzazione no profit svizzera, non soggetto passivo, che si occupa di beneficenza, la Theta CH, a fronte di un corrispettivo predeterminato forfetariamente.

La soluzione

- Ai fini IVA, l'operazione di cui al n. 1) è territorialmente rilevante in Italia, ai sensi dell'[art. 7-ter](#), comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 633/1972. Zeta IT dovrà, pertanto, addebitare al committente francese l'IVA dovuta con riferimento al corrispettivo pattuito (rimborso delle spese), indipendentemente dal suo ammontare;
- l'operazione di distacco di cui al n. 2), invece, è fuori dal campo di applicazione dell'IVA per mancanza del presupposto territoriale, ai sensi dell'[art. 7-septies](#), comma 1, lett. e), del D.P.R. n. 633/1972 (l'organizzazione Theta CH non è un soggetto passivo ai fini dell'IVA ed è domiciliata fuori dell'Unione Europea). Zeta IT sarà comunque tenuta a emettere fattura per l'importo predeterminato forfetariamente con l'annotazione "operazione non soggetta ad IVA", ai sensi dell'[art. 21](#), comma 6-bis, lett. b), del D.P.R. n. 633/1972.

Decorrenza delle novità

In base al comma 2, dell'[art. 16-ter](#), del D.L. n. 131/2024, conv. con modif. dalla Legge n. 166/2024, le novità in esame «*si applicano ai prestiti e ai distacchi di personale stipulati o rinnovati a decorrere dal 1° gennaio 2025 (...)*».

Attesa la formulazione letterale della disposizione – la quale, con il termine "stipulati", fa implicitamente riferimento ai sottostanti "contratti" aventi a oggetto le operazioni di cui trattasi – le Entrate ritengono che le modifiche si applichino relativamente ai contratti stipulati dal 1° gennaio 2025.

Di conseguenza, alle operazioni effettuate in base a contratti stipulati entro tale data continua a trovare applicazione la vecchia previsione di cui al comma 35, dell'[art. 8](#), della Legge n. 67/1988.

Imposte, contributi e premi

La novella normativa si applica, inoltre, alle operazioni effettuate con riferimento ai rinnovi – sia espressi sia taciti – che intervengono successivamente alla predetta data del 1° gennaio 2025, anche se riferiti a contratti conclusi tra le parti prima di tale data.

Ai fini dell'individuazione, sotto il profilo temporale, della disciplina applicabile, si fa riferimento alla data di stipula o di rinnovo dei contratti in argomento.

Tale circostanza – precisa la [circolare n. 5/E/2025](#) – si ritiene possa essere ravvisata sulla base di qualsiasi tipologia di atto o di documento idoneo ad attestare la data di formazione dell'accordo tra le parti, fermo restando che l'esistenza di tali operazioni sia dimostrata sulla base di elementi oggettivamente riscontrabili, dai quali si possa desumere con certezza la data di inizio e di fine rapporto (*i.e.* le comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Ricordano, ancora, le Entrate che il secondo periodo, dell'[art. 16-ter](#), del D.L. n. 131/2024, conv. con modif. dalla Legge n. 166/2024, fa salvi i comportamenti adottati dai contribuenti anteriormente al 1° gennaio 2025⁴, per i quali non siano intervenuti accertamenti definitivi (la salvaguardia non si estende anche alle pregresse operazioni di distacco o prestito di personale il cui trattamento, ai fini IVA, è stato oggetto di contestazione da parte dell'Amministrazione finanziaria tramite accertamento divenuto definitivo prima del 1° gennaio 2025).

Altre forme di messa a disposizione del personale: codatorialità e avalimento

La circolare n. 5/E/2025 fornisce, altresì, alcune istruzioni operative concernenti la rilevanza ai fini dell'IVA di altre forme di messa a disposizione di personale, diverse dal distacco o prestito di personale: codatorialità e avalimento.

Codatorialità

All'assenza nel nostro ordinamento di una definizione di codatorialità ha supplito la Corte di cassazione, che in numerose sentenze individua la codatorialità c.d. atipica, in quella situazione di fatto che si viene a creare all'interno dei gruppi societari quando, a prescindere dal tipo di contratto utilizzato, un lavoratore dipendente presta la propria attività lavorativa a favore di più imprese (*rectius*, datori di lavoro), e al fine di individuare questa fattispecie, ne ha identificato gli elementi caratterizzanti.

Cass. sent. n. 267/2019

«La codatorialità... (N.d.R. in particolare) presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale nonché la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici

⁴ Tale previsione è stata emanata per salvaguardare le operazioni di distacco o prestito di personale per le quali è stata applicata l'IVA, conformemente a quanto stabilito dalla Corte di Giustizia UE nella sentenza C-94/19, anche al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 8, comma 35, della Legge n. 67/1988, ossia nell'ipotesi in cui il distaccante si limiti a ribaltare al distaccatario i soli costi sostenuti per il personale e per le operazioni fuori dal campo di applicazione dell'IVA, effettuate ai sensi del comma 35, dell'art. 8, della stessa Legge n. 67/1988.

Imposte, contributi e premi

poteri datoriali e diventano datori sostanziali, secondo le regole generali di imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore della prestazione.»

La soluzione

Indipendentemente dall'ammontare dei costi mensili a carico di Beta per le dieci unità di personale, l'operazione di distacco risulta essere imponibile ai fini dell'IVA e Beta addebiterà a Gamma l'IVA dovuta con riferimento al corrispettivo predeterminato.

Cass. sent. n. 3899/2019 e Cass. sent. n. 16975/2022

A fronte dell'unicità del rapporto di lavoro, il lavoratore presta indifferentemente e «contemporaneamente servizio per due (N.d.R. o più) datori di lavoro, titolari di due distinte imprese, e la sua opera è tale che in essa non può distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interesse dell'altro, con la conseguenza che entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto».

La c.d. codatorialità tipica è invece prevista invece dal Legislatore nello specifico ambito delle reti di imprese e che trova espressione nell'[art. 30](#), comma 4-ter, del D.Lgs. n. 276/2003. Tale norma speciale ammette l'utilizzo della codatorialità nelle reti di imprese, alle condizioni ivi previste⁵, tra le quali non figurano gli elementi "costitutivi" individuati dalla Corte di cassazione, riscontrabili nei gruppi societari e rispetto ai quali le reti di impresa sono altra cosa.

In considerazione della qualità di datore di lavoro assunta da ciascuna impresa retista aderente alla codatorialità e del conseguente regime di responsabilità solidale tra le stesse previsto, ciascuna di tali imprese resta responsabile del pagamento degli oneri legati all'utilizzo del singolo lavoratore, come la retribuzione e i relativi versamenti previdenziali. Il pagamento "per intero" effettuato da una delle imprese retiste aderenti, pertanto, legittima la medesima impresa all'esercizio dell'azione di regresso nei confronti delle altre imprese retiste codatrici, al fine di ottenere il rimborso della parte degli oneri legati all'utilizzo del lavoratore dipendente in favore delle altre imprese retiste.

Per le Entrate, nella misura in cui l'ammontare di tali oneri sia addebitato *pro-quota* alle altre imprese codatrici, in funzione dell'utilizzo dei lavoratori ad esse direttamente e analiticamente imputabile, il pagamento di tali "addebiti" costituisce una mera cessione di denaro, non rilevante ai fini dell'IVA, ai sensi dell'[art. 2](#), comma 3, lett. a), del D.P.R. n. 633/1972.

⁵ L'art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che le imprese che sottoscrivono il contratto di rete di cui all'art. 3, comma 4-ter, del D.L. n. 5/2009, conv. con modif. in Legge n. 33/2009 (cosiddette imprese "retiste"), al fine di perseguire il programma comune di rete, possono eventualmente ricorrere, in alternativa al distacco di personale, alla codatorialità. Il regime della codatorialità comporta, tuttavia, effetti giuridici diversi da quelli del distacco di personale, in quanto caratterizzato dai seguenti elementi: strutturazione della parte datoriale del rapporto di lavoro in termini di "parte soggettivamente complessa", in quanto – pur essendo gli adempimenti riguardanti la gestione del rapporto di lavoro e gli oneri amministrativi formalmente riservati a un'unica impresa – il ruolo sostanziale di datore di lavoro nei confronti dei lavoratori coinvolti è assunto da tutte le imprese retiste aderenti al regime; utilizzazione, da parte delle imprese della rete, della prestazione lavorativa di uno o più dipendenti con le regole stabilite nel contratto di rete, ossia le cosiddette "regole di ingaggio"; sussistenza, in capo alle imprese retiste codatrici, del regime di corresponsabilità di cui all'art. 1294 del Codice civile, sul piano retributivo, previdenziale e assicurativo.

Imposte, contributi e premi

Infatti, prosegue la [circolare n. 5/E/2025](#), qualora l'ammontare complessivo di tali riaddebiti copra il mero sostenimento del costo del personale oggetto di codatorialità, senza alcuna remunerazione aggiuntiva, ciascuna delle imprese retiste in regime di codatorialità è posta, di fatto, nella medesima situazione in cui si sarebbe trovata se avesse assunto in via autonoma il lavoratore dipendente, fattispecie che, di per sé, non risulta rilevante ai fini dell'IVA.

E per l'Amministrazione finanziaria tali conclusioni si ritengono applicabili a prescindere dalla forma giuridica di rete istituita dalle imprese che hanno aderito al regime di codatorialità e, dunque, sia nel caso di adozione di un modello contrattuale "puro" di rete di imprese (c.d. rete-contratto), che prevede una collaborazione tra le imprese retiste senza istituzione di un nuovo soggetto giuridico, sia nel caso in cui le suddette imprese prevedano, invece, la creazione di un nuovo centro di imputazione, dotato di distinta e autonoma soggettività anche ai fini tributari (c.d. rete- soggetto)⁶.

Ricordiamo in questa sede che, facendo seguito alle indicazioni offerte dalla circolare n. 5/E/2025, l'Agenzia delle Entrate è intervenuta nuovamente attraverso la risposta a [interpello n. 136/2025](#), in ordine alla disciplina IVA del rimborso del costo del personale in caso di codatorialità. Secondo le Entrate, nella codatorialità non è rinvenibile il nesso sinallagmatico fra le prestazioni in quanto, come già chiarito nella [circolare n. 5/E/2025](#), le imprese che accettano le regole di ingaggio fissate nel contratto di rete assumono ciascuna il ruolo di datore di lavoro, direttamente responsabile per la quota di propria competenza del pagamento dello stipendio al lavoratore e pertanto si può parlare di rimborso solo in termini di restituzione di quanto solidalmente anticipato al dipendente dall'impresa referente.

Tale rimborso ha in sostanza la funzione di imputare a ciascuna impresa retista il costo del personale dipendente in proporzione all'effettivo contributo che ha ricevuto da ogni lavoratore. E quindi viene ribadito che si tratta di una mera movimentazione di denaro, non soggetta a IVA.

Avvalimento di personale

L'avvalimento di personale trova specifica disciplina normativa nel D.Lgs. n. 36/2023 – c.d. Codice dei contratti pubblici – che all'[art. 104](#), comma 1, in particolare, lo definisce, al primo periodo, come:

«il contratto con il quale una o più imprese ausiliarie si obbligano a mettere a disposizione di un operatore economico che concorre in una procedura di gara dotazioni tecniche e risorse umane e strumentali per tutta la durata dell'appalto».

Le caratteristiche dell'avvalimento

- è concluso in forma scritta a pena di nullità;
- indica, in maniera specifica, le risorse messe a disposizione dell'operatore economico avvalente (incluso, pertanto, il personale oggetto di avvalimento);

⁶ In merito alle diverse tipologie di rete si veda la [circolare n. 20/E/2013](#).

Imposte, contributi e premi

- è normalmente oneroso, salvo i casi in cui l'avvalimento risponda anche a un interesse dell'impresa ausiliaria avvalsa;
- può essere concluso a prescindere dalla natura giuridica dei legami tra l'operatore economico avvalente e l'impresa ausiliaria avvalsa.

L'operazione è da ritenersi onerosa, ai fini dell'IVA, se effettuata verso corrispettivo, a prescindere dalla circostanza che il medesimo corrispettivo sia di importo pari al rimborso delle spese del personale oggetto di avvalimento. Diversamente, in assenza di uno specifico corrispettivo, l'avvalimento è da ritenersi non oneroso; ciò anche qualora sussista un interesse di natura patrimoniale in capo all'impresa ausiliaria avvalsa.

Pertanto, secondo i chiarimenti offerti dalle Entrate con la [circolare n. 5/E/2025](#), anche la messa a disposizione di personale per mezzo del richiamato contratto di avvalimento – se effettuata a titolo oneroso, nei termini sopra richiamati – costituisce una prestazione di servizi rilevante ai fini IVA, sempreché ricorrano congiuntamente anche i requisiti soggettivo (in capo all'impresa ausiliaria avvalsa) e territoriale, già richiamati con riferimento al prestito e al distacco di personale.

Diverso è, invece, l'avvalimento tra Pubbliche amministrazioni; istituto che si è diffuso nella prassi e che poi è stato definito dalla giurisprudenza come lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione, anziché dotarsi di una struttura propria per lo svolgimento di alcune funzioni, si avvale degli uffici di altro ente, al quale non viene delegata la funzione stessa. In tal caso non si determina alcuna modifica del rapporto di impiego, perché il personale dell'ente che fornisce la struttura necessaria allo svolgimento del compito resta incardinato in quest'ultimo a tutti gli effetti, e non si verifica scissione fra rapporto di impiego e rapporto di servizio. L'avvalimento, in tal caso, è solitamente stabilito in forza di specifiche disposizioni di legge, nonché disciplinato dai relativi protocolli d'intesa. Anche per questa forma di avvalimento, ai fini dell'IVA, tale operazione costituisce, in via generale, una prestazione di servizi al ricorrere dei requisiti soggettivo, oggettivo e territoriale prima visti. In particolare, il requisito soggettivo, da verificare in capo al soggetto avvalso, si intende sempre soddisfatto nel caso in cui tale soggetto sia una società "in house"⁷ costituita in una delle forme giuridiche di cui all'[art. 4](#), comma 2, n. 1), del D.P.R. n. 633/1972. In merito al requisito oggettivo, invece, per le Entrate occorre verificare se le disposizioni normative o i protocolli d'intesa che disciplinano l'avvalimento di personale prevedano l'erogazione di risorse finanziarie da parte di un'amministrazione pubblica in favore del soggetto avvalso e se tale erogazione ne costituisca il corrispettivo⁸.

⁷ Cfr. risoluzione n. 37/E/2007 e [risposta a interpello n. 316/2022](#).

⁸ E sul punto la circolare n. 5/E/2025 rinvia alla [circolare n. 34/E/2013](#).

La circolare di lavoro e previdenza n. 25/2025

Congedo parentale all'80%: le istruzioni nella circolare INPS n. 95/2025

Francesca Zucconi – Consulente del lavoro

La Legge di bilancio 2025 ha rafforzato la normativa in tema di congedo parentale, innalzando il relativo trattamento economico all'80% della retribuzione media giornaliera per 3 mensilità nel 2025. Il quadro degli interventi legato all'innalzamento della percentuale di indennità e il numero di mesi fruibili deve essere letto in relazione al periodo di utilizzo del congedo.

L'evoluzione del congedo parentale

La tutela della genitorialità passa attraverso una serie di misure disciplinate dal D.Lgs. n. 151/2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", normativa che nel corso del tempo ha subito un'importante evoluzione, inserendosi in modo preponderante in materia di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Un'accelerazione in tale senso è stata data dalla Direttiva dell'Unione Europea 2019/1158, promotrice di equilibrio nella gestione dei compiti di cura dei figli, e non solo, culturalmente destinati alla donna.

Tale Direttiva, infatti, promuove la parità tra donne e uomini, assicurandola in tutti i campi, tra cui il mondo del lavoro, cercando di riequilibrare il divario di genere attivamente anche nella ripartizione delle responsabilità di assistenza in ambito familiare.

In tale contesto si inserisce la revisione del congedo parentale, che sebbene per espressa previsione normativa sia sempre stato destinato ai lavoratori di entrambi i sessi, nella pratica è sempre stato maggiormente goduto dalle madri.

L'importanza di tale Direttiva, in qualità di fonte esterna, è stata recepita nel nostro ordinamento con il D.Lgs. n. 105/2022, evolvendosi nel corso del tempo con interventi normativi legati in special modo alle varie Leggi di bilancio susseguitesi negli ultimi anni, volti soprattutto all'aumento della indennità economica spettante in caso di utilizzo di congedo parentale.

Nello specifico, la Legge di bilancio per il 2025 ha previsto un'elevazione dell'indennità di congedo parentale per un ulteriore mese, rispetto a quanto era stato previsto dalla Legge di bilancio per il 2023 e il 2024.

Prestazioni assistenziali e previdenziali

La [circolare INPS n. 95/2025](#) fornisce istruzioni amministrative e operative, oltre ad un cospicuo numero di esempi pratici, al fine di determinare correttamente l'indennità spettante nella gestione del rapporto di lavoro.

Novità 2025: platea destinatari e requisiti

La Legge di bilancio per il 2025 ha modificato l'[art. 34](#) del TU in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, andando ad incidere sull'indennità economica in due diversi modi:

- elevazione per il mese di congedo introdotto dalla Legge di bilancio per il 2024 (Legge n. 213/2023) dal 60% all'80% della retribuzione;
- elevazione dell'indennità dal 30% all'80% per un ulteriore mese.

Il [comma 218](#), della Legge n. 207/2024 specifica che le elevazioni dell'indennità si riferiscono ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e 31 dicembre 2024.

Si specifica, inoltre, che tale indennità maggiorata spetta solo ai lavoratori dipendenti, escludendo tutte le altre categorie di lavoratori iscritti ad altre gestioni previdenziali, quali ad esempio autonomi e/o iscritti alla gestione separata.

Chiarimento importante, dato che la possibilità di accesso al congedo parentale è previsto per entrambi i genitori, ma in caso di lavoratore appartenente alla gestione dipendente e altra gestione, quest'ultimo non avrà diritto ad ottenere il congedo parentale all'80%.



Come previsto dall'[art. 32](#), D.Lgs. n. 151/2001 il limite massimo di congedo parentale per ogni coppia di genitori è di 10 mesi, elevabile a 11 qualora il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi, da fruire entro i 12 anni di vita del figlio (o dell'ingresso in famiglia), specificando che:

- alla madre spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all'altro genitore;
- al padre spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all'altro genitore;
- ad entrambi spetta un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi complessivi da fruire in modalità ripartita tra i genitori;
- Il 10° e 11° mese sono indennizzati.

Riepilogo limiti di utilizzo individualmente

Genitore	Età figlio	Durata utilizzo congedo
Madre	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	6 mesi per ogni figlio

Prestazioni assistenziali e previdenziali

Padre	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	6 mesi per ogni figlio (elevabili a 7 se si astiene per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi)
Genitore solo	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	11 mesi

Riepilogo limiti di indennizzo per entrambi i genitori

Genitore	Età figlio	Mensilità indennizzate
Madre	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	3 mesi (non trasferibili all'altro genitore)
Padre	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	3 mesi (non trasferibili all'altro genitore)
Entrambi in alternativa	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	Ulteriori 3 mesi
Entrambi	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	9 mesi
Entrambi	Fino al 12° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia	10 e 11 mese sono indennizzati solo se il reddito personale del richiedente il congedo è inferiore a 2,5 volte la pensione minima

Il primo elemento spartiacque legato all'elevazione dell'indennità economica è che i periodi di congedo parentale devono essere fruiti entro i 6 anni di vita del figlio.

Preme specificare che tale disposizione si applica anche in caso di adozione o di affidamento, quindi entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia, purché non oltre la maggiore età del figlio.

Schema di riepilogo indennizzo

Riferimento normativo	Percentuale indennizzo	Durata temporale
Legge di bilancio 2023	80%	1 mese
Legge di bilancio 2024	80%	1 mese ulteriore
Legge di bilancio 2025	80%	1 mese ulteriore
TU	30%	6 mesi (indipendentemente dalla situazione reddituale)
TU	Nessun indennizzo, a meno che il lavoratore richiedente non si trovi nella condizione reddituale di un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento	2 mesi

Prestazioni assistenziali e previdenziali

	minimo di pensione a carico dell'AGO	
--	--------------------------------------	--

La Legge di bilancio per il 2024, a onore di cronaca, poneva le basi per l'applicazione della normativa anche per gli anni successivi, prevedendo l'elevazione al 60% dell'indennità per una mensilità aggiuntiva rispetto a quella già prevista all'80% dalla Legge di bilancio per il 2023, semplicemente derogando per il 2024, l'erogazione di due mensilità all'80%.

Schema soppiantato, ancora prima di vederne l'operatività, con la Legge di bilancio per il 2025 con la previsione dell'elevazione all'80% della retribuzione media giornaliera per **2 ulteriori mesi**.

Pertanto, l'impatto della Legge di bilancio per il 2025 non è nell'aggiunta di ulteriori mesi di congedo parentale indennizzato, ma nell'aumento della percentuale prevista per il calcolo dell'indennità INPS.



Per il 2025, quindi, sono previsti in totale 3 mesi indennizzabili all'80% della retribuzione media giornaliera. Tale aumento è previsto solo durante la fruizione dei 3 mesi di congedo parentale attribuiti ad ogni genitore come non trasferibili.

Istruzioni operative della circolare INPS n. 95 del 26 maggio 2025

Il primo elemento da considerare per la determinazione della percentuale da applicare nel calcolo dell'indennità è la **decorrenza temporale dell'evento**, considerando gli eventi di congedo parentale fruiti a decorrere dal 1° gennaio 2025 in relazione ai genitori lavoratori che terminano il congedo di maternità o paternità dopo il:

- 31 dicembre 2023 per ottenere il 2° mese indennizzato all'80%;
- 31 dicembre 2024 per ottenere il 3° mese indennizzato all'80%.

Schema di riordino

Anno di nascita/adozione/affidamento del minore	Condizioni aggiuntive	Mesi indennizzabili all'80%
Prima del 1° gennaio 2023	Almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato maternità/paternità dopo il 31 dicembre 2022	1 mese
Dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023	Nessuna condizione aggiuntiva, basta un rapporto di lavoro dipendente	1 mese
Prima del 1° gennaio 2024	Congedo di maternità/paternità concluso dopo il 31 dicembre 2023	2 mesi

Prestazioni assistenziali e previdenziali

Prima del 1° aprile 2024	NO , maternità/paternità conclusa dopo il 31 dicembre 2023	1 mese
Dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024	Nessuna condizione aggiuntiva, basta un rapporto di lavoro dipendente	2 mesi
Prima del 1° gennaio 2025	Congedo di maternità/paternità concluso dopo il 31 dicembre 2024	3 mesi
Prima del 1° gennaio 2025	Se NO maternità/paternità conclusa dopo il 31 dicembre 2024	2 mesi
Dal 1° gennaio 2025	Nessuna condizione aggiuntiva, basta un rapporto di lavoro dipendente	3 mesi

L'elevazione dell'indennità all'80% è riconosciuta solo durante la fruizione dei 3 mesi di congedo parentale che l'[art. 34](#) del TU attribuisce a ogni genitore come non trasferibili all'altro e, comunque, non oltre i 6 anni dalla nascita del minore o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento/collocamento.

La circolare INPS n. 95/2025 riporta, inoltre, esempi pratici per la corretta gestione operativa degli eventi, specificando che per gli eventi nascita avvenuti nel 2024 per il diritto agli ulteriori mesi indennizzati all'80% previsti dalla Legge di bilancio per il 2024 e il 2025 la condizione imprescindibile è l'effettiva **fruizione di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successiva, rispettivamente, al 31 dicembre 2023 e 31 dicembre 2024.**

Tale condizione non è invece necessaria in caso di nascite a decorrere dal 1° gennaio 2025, quindi per questi eventi il diritto all'aumento della percentuale di calcolo della indennità di congedo **all'80%** per 3 mesi spetta indipendentemente dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, a condizione che sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione.

Gestione del rapporto di lavoro e relativa indennità economica

La circolare in commento riporta esempi utili e concreti per determinare la corretta gestione dell'indennità economica spettante al lavoratore richiedente il congedo parentale.



Di fatto, gli elementi da considerare sono:

- data in cui si colloca l'evento nascita;
- periodo in cui si colloca la fine del congedo di maternità o paternità;
- tipologia di gestione contributiva a cui sono iscritti i genitori.

Prestazioni assistenziali e previdenziali

Nascita /adozione – affidamento del minore	Congedo di maternità / paternità	Congedo parentale	Indennizzo indennità
20 novembre 2024	2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, con termine il 20 febbraio 2025 fruiti dalla madre lavoratrice dipendente	2 mesi fruiti dal padre lavoratore dipendente dal 21 novembre 2024 al 20 gennaio 2025	2 mesi all'80%: 20 novembre 2024 – 20 dicembre 2024 previsione della Legge di bilancio 2023 21 dicembre 2024 – 20 gennaio 2025 previsione della Legge di bilancio 2024 con elevazione all'80% Residua 1 mese all'80% da fruire entro i 6 anni di vita del figlio previsto dalla Legge di bilancio 2025
15 settembre 2024	5 mesi <i>post parto</i> (15 settembre 2024 – 15 febbraio 2025)	3 mesi fruiti dal padre lavoratore dipendente dal 1° ottobre 2024 – 31 dicembre 2024	2 mesi indennizzati all'80% (Legge di bilancio 2023 e 2024) 1 mese indennizzato al 30% perché fruito prima del 1° gennaio 2025
		1 mese fruito dal padre lavoratore dipendente dal 10 gennaio 2025 al 9 febbraio 2025	Indennità al 30% avendo già esaurito i 3 mesi non trasferibili. Rimane la possibilità per la madre lavoratrice dipendente di usufruire di 1 mese indennizzato all'80% previsto dalla Legge di bilancio 2025 entro i 6 anni di vita del figlio
15 agosto 2024	Decesso della madre in data 15 agosto 2024. Congedo di paternità alternativo fino al 15 novembre 2024; Congedo obbligatorio 10 giorni di cui 5 a dicembre 2024 e 5 a gennaio 2025 (entro i 5 mesi dalla nascita del figlio)		Entro i 6 anni di vita del figlio il padre ha diritto a 3 mesi indennizzati all'80% della retribuzione come previsto dalla Legge di bilancio 2023/2024/2025 avendo terminato il congedo parentale dopo il 31 dicembre 2024

Prestazioni assistenziali e previdenziali

16 gennaio 2025	madre non lavoratrice e padre iscritto alla Gestione Separata	6 mesi di congedo parentale dal 1° maggio 2025 al 31 ottobre 2025	30% (dato che l'elevazione all'80% spetta solo ai lavoratori dipendenti
	Dal 1° giugno 2025 madre lavoratrice dipendente	3 mesi di congedo parentale per la madre	80% (poiché il figlio è nato nel 2025 e l'elevazione spetta in relazione al rapporto di lavoro dipendente al momento di fruizione del congedo parentale) Eventuali 2 mesi aggiuntivi indennizzabili solo in relazione al reddito individuale.

Commentato [LD1]: Dove chiude?

Gli ultimi esempi riportati nella [circolare n. 95/2025](#) si concentrano in quelle situazioni, assai frequenti, in cui uno dei due genitori non ha attivo un rapporto di lavoro dipendente all'atto della nascita.

Se, da indicazioni normative, il requisito è il rapporto subordinato per ottenere l'indennità elevata, può succedere che il genitore utilizzi parte del congedo parentale e poi instauri un rapporto di lavoro dipendente in un momento successivo, residuando mesi di congedo.

Gli elementi da considerare in questi casi sono:

- la data di nascita del figlio;
- quanti mesi di congedo, dei tre non trasferibili, sono già stati utilizzati per capire se e quanti ne ha diritto ad usufruire con l'elevazione della percentuale dell'indennità all'80%.

Modalità di richiesta

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in **modalità telematica** attraverso uno dei **consueti canali**, come ricordato nella circolare n. 95/2025.

Inoltre, sebbene la procedura INPS sia stata aggiornata per l'inserimento della richiesta di indennizzo maggiorato, è prassi comunicare al datore di lavoro con un preavviso minimo di 5 giorni, che scende a 2 in caso di congedo parentale a ore, il periodo di assenza.

Considerando le numerose variabili il datore di lavoro deve farsi rilasciare un'autocertificazione contenente i seguenti dati:

- termine del congedo di maternità obbligatoria;
- periodo di richiesta del congedo parentale;
- indicazioni sulla fruizione, o meno, del congedo parentale ad opera dell'altro genitore e il periodo di godimento.

Prestazioni assistenziali e previdenziali

Esposizione dati

Considerando che l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro al lavoratore per conto dell'istituto, è lo stesso datore di lavoro che al momento della presentazione del flusso UniEmens dovrà inserire la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi, inserendo i nuovi codici evento da utilizzare dal 1° gennaio 2025.

Codice esposizione UniEmens	Modalità	Descrizione
PG4	Oraria	Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati all'80% nella misura massima di 3 mesi fino al 6° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia del minore in caso di adozione
PG5	Giornaliera	Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati all'80% nella misura massima di 3 mesi fino al 6° anno di vita del bambino/ingresso in famiglia del minore

Questi congedi possono essere fruiti nella misura massima di 3 mesi per i figli nati dal 1° gennaio 2025 o per quelli nati prima di tale data se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2024.

Gli stessi codici Uniemens devono essere utilizzati per periodi di congedo:

– (anche residui) di cui ai codici PG0 e PG1 (previsti dalla Legge di bilancio 2023) PG2 e PG3 (previsti dalla Legge di bilancio 2024).

I codici "PG4" e "PG5" sono legati al codice conguaglio "L331" e devono essere utilizzati a partire dal mese di competenza gennaio 2025, mentre per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito l'obbligo delle nuove codifiche decorre dalla competenza Uniemens di febbraio 2025.

Dal 1° gennaio 2025 i codici congedo e conguaglio di nuova istituzione sostituiscono i codici già in uso, i quali devono essere utilizzati solo per periodi di competenza antecedenti a tale data.

Nello specifico, come richiamato dalla circolare INPS, si dovrà andare a utilizzare il codice:

- "PG0" per gli eventi fruiti in modalità oraria intercorsi tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024;
- "PG1" per gli eventi fruiti in modalità giornaliera intercorsi tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2024;
- "PG2" per gli eventi fruiti in modalità oraria indennizzati al 60% (80% per il 2024) intercorsi tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024;

Prestazioni assistenziali e previdenziali

- "PG3" per gli eventi fruiti in modalità giornaliera indennizzati al 60% (80% per il 2024) intercorsi tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024;
- "L328" per effettuare il conguaglio del congedo parentale in misura dell'80% della retribuzione per gli eventi fruiti ai sensi della Legge di bilancio per il 2023;
- "L330" per effettuare il conguaglio del congedo parentale in misura dell'60% (80% per il 2024) della retribuzione per gli eventi fruiti ai sensi della Legge di bilancio per il 2024.

Infine, gli eventi intercorsi nel primo semestre 2025, e già denunciati con i precedenti codici in vigore, dovranno essere oggetto di sistemazione procedendo con la restituzione della prestazione già conguagliata con la percentuale inferiore e, contestualmente, provvedendo a conguagliare la prestazione nella misura dell'80% della retribuzione, utilizzando il codice "M047", agendo sui flussi di **competenza di luglio, agosto e settembre 2025**.

Master di specializzazione di 5 mezze giornate

Diritto del lavoro

In un contesto legislativo in continua evoluzione, il Master si pone l'obiettivo di analizzare e consolidare i fondamenti normativi del rapporto di lavoro, offrendo un'approfondita conoscenza dei più importanti istituti di diritto del lavoro che regolano il lavoro subordinato. L'attenzione per i profili pratico-operativi, relativi ad ogni argomento e la scelta dei docenti, tra i migliori esperti del settore, rendono questo Master uno strumento fondamentale di crescita per il professionista.

Al termine del corso è previsto un incontro di 1 ora "TuttoQuesiti". Un appuntamento pensato per approfondire e chiarire tutti i dubbi in tempo reale, direttamente con il docente. Questo incontro, interattivo e coinvolgente, è l'occasione ideale per consolidare le proprie conoscenze, confrontandosi con esperti e beneficiando di risposte immediate e personalizzate.

in diretta web dal 19 settembre >

EC Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

La circolare di lavoro e previdenza n. 25/2025

Principali scadenze dal 1° al 15 luglio 2025

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Sabato 5 luglio

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa FONCHIM.

Giovedì 10 luglio

Aziende del commercio – Contribuzione Fondi integrativi

Versamento dei contributi trimestrali ai Fondi M. Besusso, A. Pastore (Previr) e M. Negri a favore dei dirigenti di aziende commerciali relativi al 2° trimestre 2025.

Datori di lavoro domestico – Contributi per colf

Versamento all'INPS dei contributi previdenziali per i collaboratori domestici relativi al 2° trimestre 2025.





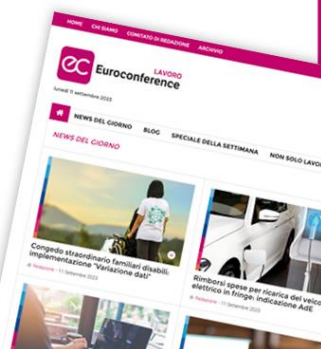
LAVORO
Euroconference

L'informazione quotidiana,
attenta e completa

NOTIZIE E APPROFONDIMENTI PER I
CONSULENTI DEL LAVORO DI TUTTA ITALIA

Iscriviti alla mailing list e
rimani sempre aggiornato

www.eclavoro.it



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Fabio Garrini

DIREZIONE SCIENTIFICA

Francesco Natalini
Luca Vannoni

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarengi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1447 del 29 giugno
2001

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Settimanale
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2025

Euro 240,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal [link](http://www.euroconference.it/area_riservata_login):

http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare
la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile
nella pagina di login.

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n.28049

ISSN: 2039-9626

Per i contenuti di "La circolare di lavoro e previdenza" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.