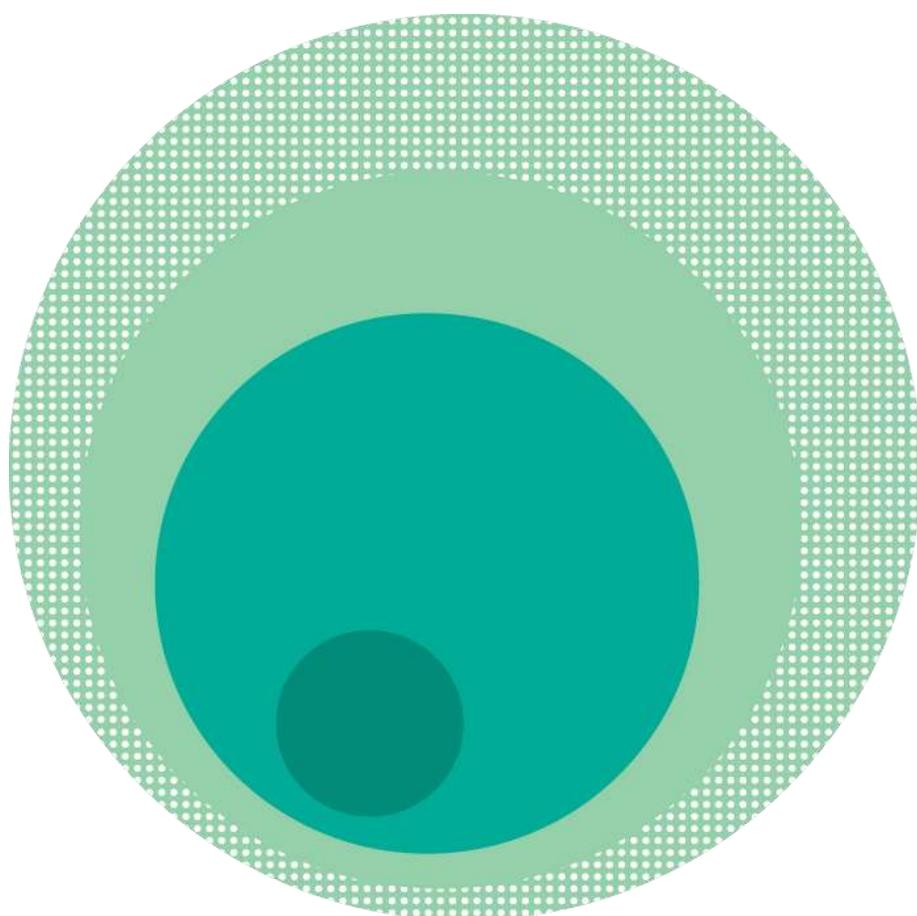


## Distacco del personale: chiarito il trattamento ai fini IVA

L'Agazia delle Entrate ha fornito importanti istruzioni operative in merito alla verifica dei requisiti Iva (soggettivo, oggettivo e territoriale) relativi alle operazioni di distacco di personale



### **1. Introduzione**

Con la circolare 16 maggio 2025 n. 5, l’Agenzia delle Entrate ha fornito importanti chiarimenti riguardo alla nuova disciplina IVA applicabile ai **distacchi di personale** introdotta dall’articolo 16-ter del **DL 16 settembre 2024 n. 131** (convertito nella **Legge 166/2024**). Com’è noto, in linea generale, a seguito delle modifiche operate dal DL 131/2024, il **distacco di personale** è considerato una **prestazione di servizi soggetta a IVA**. Questa modifica recepisce i principi della Direttiva 2006/112/CE espressi dalla Corte di Giustizia UE nella sentenza dell’11 marzo 2020 (causa C-94/19). Viceversa, in precedenza, il rimborso dei costi sostenuti per il personale distaccato non era considerato rilevante ai fini IVA (ex art. 8, comma 35, Legge 67/88).

### **2. Requisiti essenziali**

La circolare ha chiarito che, con riferimento al distacco del personale, ai fini della valutazione relativa all’applicazione dell’IVA, è necessario considerare i tre requisiti essenziali, ovvero:

- **requisito soggettivo:** l’imposta è dovuta solo se l’operazione è effettuata nell’esercizio di un’attività economica. In tal senso:
  - per le **imprese**: il distacco del personale è sempre rilevante ai fini IVA;
  - per gli **enti non commerciali**: il requisito è verificato solo se il personale distaccato è impiegato in attività economiche e non nelle attività istituzionali;
  - le operazioni di distacco tra **società appartenenti allo stesso Gruppo IVA** sono escluse dall’imposizione, in quanto considerate operazioni interne al gruppo.
- **requisito oggettivo:** il distacco di personale configura una **prestazione di servizi** ai sensi dell’art. 3, c. 1, del DPR 633/72 se effettuato **“verso corrispettivo”** (si ricorda che con la sentenza 20589/2021, la Corte di Cassazione ha confermato che l’onerosità della prestazione non dipende dall’applicazione di un “mark-up” sul costo del personale distaccato).

Secondo la circolare, per poter qualificare un pagamento quale “corrispettivo” del servizio, devono verificarsi due condizioni, ovvero:

- a) il pagamento deve essere **essenziale** per l’esecuzione del distacco (e viceversa);

- b) l'importo pagato può essere **diverso** dai costi sostenuti dal datore di lavoro (ossia può essere superiore, inferiore o anche privo di finalità lucrative).

**Esempio:**

Se un'azienda distacca un dipendente presso un'altra azienda per un progetto specifico e riceve un rimborso per i costi sostenuti, quel rimborso è ora soggetto a IVA, indipendentemente dal fatto che l'importo sia pari o diverso rispetto al costo effettivo.

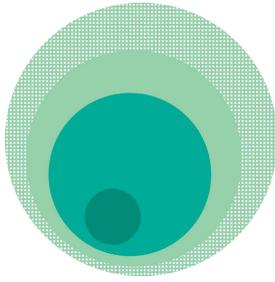
- **requisito territoriale:** la territorialità segue regole distinte per operazioni **B2B** e **B2C**. In particolare
  - in ambito **B2B**: il distacco è rilevante ai fini IVA se il distaccatario è un soggetto passivo stabilito in Italia (**art. 7-ter DPR 633/72**);
  - in ambito **B2C**: l'operazione è imponibile in Italia solo se il distaccante è soggetto passivo in Italia e il distaccatario è domiciliato o residente nell'Unione Europea;
  - se il distaccatario è domiciliato **fuori dall'UE**, l'operazione è **fuori campo IVA** in Italia (**art. 7-septies, lett. e, DPR 633/72**).

### **3. Decorrenza delle novità**

La nuova disciplina è entrata in vigore per i contratti di distacco **stipulati o rinnovati a partire dal 1° gennaio 2025**. Pertanto, le modifiche introdotte non hanno efficacia retroattiva. Sono fatti salvi i comportamenti pregressi conformi alla vecchia normativa o alla sentenza UE C-94/19, purché non oggetto di accertamento definitivo. A quest'ultimo riguardo è stato chiarito che qualsiasi documento che sia in grado di attestare l'esistenza di un accordo tra le parti (ad esempio: contratto, scrittura privata, e-mail di conferma) può essere idoneo a provare la data di decorrenza del distacco. Per verificare l'effettivo inizio e fine del rapporto, è comunque necessario un riscontro oggettivo, come le comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro.

**Lo studio è a disposizione dei Clienti per ogni chiarimento e assistenza.**

*Marco Nessi,  
20 maggio 2025*



---

*LET US HELP YOU ACHIEVE  
FURTHER BUSINESS SUCCESS*

**FIDERCONSULT SRL**

**ROMA**

00144 - Via Birmania, 81  
Tel. 06 591.74.69  
Fax 06 591.35.82

**FIRENZE**

50132 - Viale Giuseppe Mazzini, 10  
Tel. 055 234.79.02

**FIDENZA**

43036 - Via Monsignor Ottorino Davighi, 436  
Tel. 02 93.21.87.03

**MILANO**

20121 - Via San Prospero, 4  
Tel. 02 93.21.87.03

---

FiderConsult Srl (the "Firm") is a member of Urbach Hacker Young International Limited, a UK company, and forms part of the international UHY network of legally independent accounting and consulting firms. UHY is the brand name for the UHY international network. The services described herein are provided by the Firm and not by UHY or any other member firm of UHY. Neither UHY nor any member of UHY has any liability for services provided by other members."