



È possibile che un “*datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*”. In questo contesto, secondo la previsione normativa “*il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore*”.

La norma, art. 30, D.Lgs n.276/03 prevede di fatti che un lavoratore possa essere distaccato presso altra azienda pur continuando ad essere remunerato dal suo datore di lavoro, quindi, presso l'azienda distaccataria, il lavoratore svolge solo il proprio lavoro rimanendo in forza alla azienda originaria e continuando a percepire da essa la retribuzione.

Questa forma di prestito prevede anche che qualora il distacco comporti:

- un mutamento di mansioni esso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato,
- un trasferimento ad azienda 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.

A far data dal 2013 il prestito del personale è utilizzabile anche nell'ambito dei contratti di rete con la particolarità che per le imprese facenti parte della stessa rete è ammessa la **codatorialità** dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

All'istituto del distacco si applica un particolare regime iva, l'art. 8, co.35 della L. n.67/88 prevede che i prestiti di personale non sono rilevanti ai fini dell'imposta, qualora a fronte di essi sia versato dalla azienda distaccataria alla distaccante il solo rimborso del costo del personale.

Veniamo alle scritture contabili.

- Scritture del distaccante

Supponendo che la società riceva esclusivamente il rimborso del costo del personale, inteso come retribuzioni, contributi previdenziali e assistenziali, per euro 4.000,00 essa dovrà rilevare:

Crediti vs....	a	Rimborso spese di personale	4.000,00
----------------	---	-----------------------------	----------

Nel caso in cui invece la società, oltre al solo rimborso dei salari e degli oneri sociali ottenga anche il versamento di un ulteriore importo dovremo rilevare quale ricavo non più il semplice rimborso del costo personale ma un vero e proprio "ricavo diverso" per il prestito del personale.

Come abbiamo già detto questo comporterà anche la necessità di imputare la relativa iva:

Crediti vs.....	a	Diversi	5.490,00
-----------------	---	---------	----------

a	Ricavi per prestito di personale	4.500,00
---	----------------------------------	----------

a	Iva a debito	990,00
---	--------------	--------

L'iva concorrerà alla liquidazione ordinaria.

- Scritture del distaccatario

In questo caso la società registrerà il costo del personale di cui al rimborso operato.

Quindi nel caso di operazione eseguita con il solo rimborso dei contributi e degli oneri sociali, riprendendo l'esempio di prima, registrerà:

Costo del personale	a	Debiti vs	4.000,00
---------------------	---	-----------------	----------

Nel caso di addebito maggiore in funzione del pagamento di una maggiore cifra, sempre considerando l'esempio precedente, non avremo più la mera registrazione del costo del personale ma la rilevazione di un costo per servizi con assoggettamento dell'operazione a iva:

Diversi	a	Debiti vs	5.490,00
Costi per servizi			4.500,00
Iva a credito			990,00

- Alcuni utili documenti di prassi

L'agenzia delle Entrate nel corso del 2002 prima e nel 2011 poi, ha avuto modo di specificare che:

1. si ha distacco anche quando i lavoratori restino localizzati presso la sede aziendale di appartenenza svolgendo in essa l'attività lavorativa sotto il potere gerarchico e disciplinare della società che fruisce del distacco (circolare n.262/E/02),
2. nel caso in cui il prestito del personale avvenga unitamente alla locazione di macchinari e software non si è in presenza di un semplice distacco del personale ma si è di fronte a una figura contrattuale complessa e articolata riconducibile ad una prestazione di servizi (e come tale soggetta ad iva – risoluzione n.346/E/02),
3. si ha distacco anche qualora la prestazione del lavoratore sia eseguita presso una sede di lavoro diversa da quella del distaccatario, tale sede difatti costituisce solo un elemento di fatto della prestazione che potrà eventualmente essere valutato, unitamente agli altri, per verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti di legittimità e l'assenza di condotte elusive della

normativa in esame (interpello n.1/11).

- Normativa Irap

L'Agenzia delle Entrate con propria risoluzione n.35/E/09 ha avuto modo di chiarire che: *“la disciplina applicabile, in via generale, alla fattispecie del distacco dei lavoratori da un lato prevede l'esclusione dalla formazione della base imponibile del soggetto distaccante degli importi spettanti a titolo di recupero degli oneri relativi al personale distaccato e dall'altro qualifica gli importi erogati dal soggetto distaccatario, relativi ai lavoratori distaccati, come costi relativi al personale, prevedendone, in via generale, l'indeducibilità ai fini IRAP in capo allo stesso distaccatario”*.