

## LAVORO

## Senza Iva il pagamento non corrispettivo per chi è in distacco

### *Risulta fondamentale la corretta redazione degli accordi contrattuali*

Il distacco del personale è ancora fuori dal campo di applicazione Iva solo nel caso in cui l'interesse della distaccante e il pagamento della distaccataria non abbia natura di corrispettivo. Per comprendere il principio è necessario ripercorrere l'istituto e le conseguenze contrattuali.

La legge Biagi, cui fa riferimento anche la Corte di giustizia (causa C-94/19) dell'11 marzo 2020 (si veda il Sole di giovedì), ha definito per la prima volta il distacco di personale indicando due requisiti già individuati dalla giurisprudenza di legittimità, che ritenne possibile il distacco come figura compatibile in presenza di un interesse e una temporaneità, nonché dal ministero del Lavoro, che ritenne legittimo il distacco di un lavoratore fra società collegate.

Il primo e fondamentale requisito di legittimità del distacco è l'interesse del distaccante, interesse che deve essere inteso come interesse oggettivo, rilevante sul piano dell'organizzazione dell'attività del datore di lavoro. Da ciò si evince che non giustificerebbe il distacco in quanto tale un interesse prettamente patrimoniale di quest'ultimo.

Con riferimento ai profili fiscali e in particolare alla disciplina Iva, l'articolo 8, comma 35 della legge 67/98 prevede che «non sono da intendere rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo». La norma è stata sempre interpretata, anche dalla prassi, nel senso che si considera soggetto a Iva l'importo pagato dalla distaccataria alla distaccante quando lo stesso è superiore rispetto al costo del lavoro che la distaccante ha sostenuto a suo carico. Pertanto, in caso di corrispettivo inferiore o uguale al costo, lo stesso non è considerato soggetto a Iva e resta quindi fuori dal campo di applicazione dell'imposta. Ebbene, alla luce delle conclusioni cui giunge la Corte di giustizia, il parametro fissato dal legislatore dell'88 dovrebbe essere correttamente interpretato rispetto a quanto previsto dalla norma civilistica sul distacco del personale.

Diviene dirimente, quindi, individuare anzitutto se l'operazione di distacco è realizzata per soddisfare un interesse proprio del datore di lavoro distaccante ovvero se viene realizzata al fine di ottenere un mero corrispettivo da detta attività, nel qual caso si dovrebbe concludere per l'esistenza di un nesso diretto tra le due prestazioni, con la chiara configurazione di un sinallagma. In questo secondo caso, secondo la Corte, si dovrebbe ritenere che l'operazione sia stata effettuata a titolo oneroso e debba quindi essere soggetta a Iva, dal momento che le altre condizioni previste per la realizzazione di una prestazione di servizi, così come disciplinata dalla norma unionale e domestica, risulterebbero soddisfatte.

È chiaro, quindi, come, ai fini Iva, risulta fondamentale la corretta redazione degli accordi contrattuali in sede di distacco del personale. È necessario, quindi, qualificare correttamente il tipo di accordo che si intende stipulare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Simona Ficola

Benedetto Santacroce