



CIRCOLARE 92 / 2024

DISTACCO DEL PERSONALE SOGGETTO AD IVA PER I CONTRATTI DAL 2025

26 novembre 2024

Gent.mi Clienti,

l'art. 16-ter del DL 131/2024 (convertito nella L. 166/2024) ha abrogato la norma che prevedeva l'esclusione da IVA per i prestiti o distacchi di personale (art. 8 co. 35 della L. 67/88).

Per i contratti stipulati o rinnovati a decorrere dall'1.1.2025, quindi, i prestiti o i distacchi di personale saranno da assoggettare ad IVA ordinaria.

DISTACCO DEL PERSONALE

Si configura un distacco lecito di personale "quando 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" (art. 30 del D.Lgs. 276/2003).

Le caratteristiche principali di questo istituto sono le seguenti:



LEXIS

DOTTORI COMMERCIALISTI
ASSOCIATI

MILANO
Viale Bianca Maria n. 41
20121 Milano, Italia
T. +39 02 76009 185 / 02 795660 1
F. +39 02 76012 211

CREMA
Via Boldori, 18
26013 Crema (CR), Italia
T. +39 0373 8781 r.a.
F. +39 0373 878149

Partita Iva e Codice Fiscale
01346500190

Interesse del datore di lavoro affinché il proprio dipendente prestiti attività lavorativa a favore della società distaccataria	Soggetto ad un'interpretazione piuttosto ampia. Il distacco può essere legittimato da qualsiasi INTERESSE produttivo, organizzativo, tecnico del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui. L'interesse non deve essere arbitrario, ma specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata, potendo ad ogni modo coincidere con qualsiasi tipo di interesse produttivo dell'impresa distaccante, anche di carattere non economico. La sussistenza dell'interesse deve protrarsi per tutto il periodo di durata del distacco. L'interesse del distaccante differenzia il distacco dalla somministrazione. L'interesse al distacco può essere anche di natura non economica o patrimoniale in senso stretto, ma di tipo solidaristico, l'importante è che non si risolva in una mera somministrazione di lavoro.
Temporaneità	Non definitività. Il distacco deve avere una durata predeterminata o predeterminabile coincidente con l'interesse del datore di lavoro.
Consenso del lavoratore e forma scritta	Il consenso del lavoratore non è richiesto, tuttavia si rende necessario se il distacco comporta un mutamento di mansioni. Per il distacco non si rende necessaria la forma scritta (Cass. 15.7.2019 n. 18888).
Trasferimenti in unità produttive site a più di 50 km	Il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
Titolarità del rapporto di lavoro	Resta in capo al datore di lavoro (distaccante), obbligato alla retribuzione, contribuzione e potere disciplinare.
Svolgimento dell'attività lavorativa	Il lavoratore distaccato deve svolgere un'attività lavorativa funzionale all'interesse del datore di lavoro.
Lavoro a termine	Amnesso nei limiti del periodo di durata del rapporto di lavoro (interpello Min. lav. 12.4.2005 n. 387).
Rimborso	Il rimborso del costo è amnesso ma non può superare quanto effettivamente corrisposto dalla società distaccante.
Obblighi di prevenzione e protezione	A carico della società utilizzatrice (distaccataria), il distaccante ha l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.
Distacco parziale	Il lavoratore potrà svolgere la sua prestazione anche parzialmente presso il distaccataria, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.
Distacco non genuino	In assenza dei requisiti dell'interesse e della temporaneità, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore. Nel caso di distacco privo dei requisiti vi sono penalità in capo all'utilizzatore e al distaccante sia di tipo pecuniario che detentivo.
Distacco per riduzioni di personale	Amnesso ai sensi dell'art. 8 del DL 148/93 sulla base di specifici accordi sindacali.
Distacco come alternativa alla CIG	Amnesso il ricorso al distacco quale alternativa a una procedura di Cassa integrazione per contrazione di attività produttiva, sempre nel rispetto delle condizioni di genuinità del distacco.

MILANO
CREMA
FIRENZE
ROMA
CATANIA
TREVISO
NAPOLI
PALERMO



LEXIS

DOTTORI COMMERCIALISTI
ASSOCIATI

MILANO
Viale Bianca Maria n. 41
20121 Milano, Italia
T. +39 02 76009 185 / 02 795660 1
F. +39 02 76012 211

CREMA
Via Boldori, 18
26013 Crema (CR), Italia
T. +39 0373 8781 r.a.
F. +39 0373 878149

Partita Iva e Codice Fiscale
01346500190

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori approfondimenti.

Cordiali saluti.

LEXIS - Dottori Commercialisti Associati