Giovedi' 26/05/2011

IL PRESTITO DEL PERSONALE E L'IVA

A cura di: Bollettino Tributario d'Informazioni

L'ambito di applicazione della norma esoneratrice.

1. PREMESSA

All'interno, o meno, di un gruppo di imprese il prestito del personale rappresenta un fenomeno alquanto diffuso, anche in ambito internazionale. Esso, di norma, tende a soddisfare esigenze operative volte ad acquisire una maggiore economicità delle imprese interessate, un'integrazione di processi produttivi, una maggiore efficienza delle procedure amministrative.

In ambito tributario non esiste una definizione di prestito del personale perché l'art. 8, comma 35, della legge 11 marzo 1988, n. 67, come si vedrà in seguito, si limita a disporre l'esclusione dall'IVA per i prestiti o distacchi del personale. Considerato che gli elementi definitori del prestito coincidono, di fatto, con quelli del distacco del personale disciplinato dall'art. 30, primo comma, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si ritiene utile muovere da tale fattispecie negoziale, intesa nell'accezione tecnica del diritto del lavoro, per individuarne i contenuti giuridici elaborati dalla giurisprudenza. Ciò perché la dottrina del lavoro concorda nel ritenere che il legislatore del 2003 ha voluto recepire i tratti salienti dell'istituto elaborati dalla prassi giudiziale e dalla dottrina precedenti.

2. LA NORMATIVA DEL LAVORO

Nella sfera dei rapporti di lavoro privatistico, il distacco (o comodato) dei lavoratori è compiutamen- te regolato dal D.Lgs n. 276/2003, atteso che l'art. 8 del D.L. 20 maggio 1993, n. 148 (convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236), disciplinava l'istituto con riferimento alla sola ipo- tesi legata alla necessità di riduzione del personale dipendente.

Ai sensi dell'art. 30, primo comma, del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco del personale si configura quando il datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altri soggetti per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, senza che ciò porti all'estinzione dell'originario rapporto di lavoro, né generi un nuovo rapporto con il soggetto utilizzatore della prestazione lavorativa.

I requisiti essenziali per la legittima configurazione della fattispecie sono l'interesse del soggetto distaccante e la temporaneità della prestazione. Il primo requisito presuppone una qualsiasi forma di interesse produttivo a vantaggio dell'attività del datore di lavoro seppure la prestazione lavorativa, di fatto, avviene a favore del terzo soggetto benefi- ciario (distaccatario). Il soddisfacimento dell'interesse produttivo attuato tramite una modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa è infatti considerato un esercizio normale e non fraudolento del potere direttivo del datore di lavoro distaccante. A ogni modo, l'interesse produttivo non può identificarsi con il semplice corrispettivo economico riconosciuto per la cessione temporanea del lavoratore, riconducendosi tale ipotesi alla somministrazione irregolare di mano d'opera.

Per visualizzare l'intero articolo cliccare qui.Per abbonarsi al Bollettino Tributario e ricevere l'omaggio di AteneoWeb cliccare qui.

Bollettino Tributario