

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Il distacco del lavoratore

Aspetti critici e dubbi interpretativi alla luce della vigente normativa

Simone Di Matteo

Dottore in Economia e Management

Università degli Studi "G. D'Annunzio" Chieti – Pescara

Working Paper n. 19

ABSTRACT

Da un'attenta analisi legislativa e giurisprudenziale dell'istituto del distacco, nel suo duplice profilarsi all'interno del contesto europeo ed in quello nazionale, emerge l'utilizzo univoco di una medesima terminologia ai fini dell'individuazione di fattispecie tra loro marcatamente differenti, sollevando molteplici questioni di carattere pratico e interpretativo dettate dalla eccessiva complessità nel circoscrivere il corretto perimetro applicativo della normativa, comunitaria o interna, al riguardo dettata. L'antinomia segnalata, destabilizzante per il mercato del lavoro e l'occupazione, trova un possibile superamento ad opera di un'interpretazione adeguatrice della disciplina di matrice domestica in linea con l'orientamento giuslavoristico comunitario, in luogo del rispetto dei principi di armonizzazione e coordinamento delle singole legislazioni interne degli Stati membri alle disposizioni comunitarie.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Il distacco del lavoratore è al centro di antinomie e *governance* tra diritto nazionale e comunitario.
- La disciplina del distacco trasposta dal d.lgs. n. 136/2016 si pone in posizione contrastante rispetto all'art. 30 del d.lgs. n. 236/2003.
- Il lavoratore distaccato che espleta la propria attività lavorativa presso un soggetto terzo ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e reca un danno grave nei confronti della società distaccataria, fa sì che si determini, per quest'ultima, l'assoluta impossibilità di rivalersi sul datore di lavoro distaccante per i danni conseguenti la condotta cagionevole.
- Secondo la direttiva 2014/67/UE, invece, il danno eventualmente cagionato da un dipendente distaccato verso il soggetto distaccatario è risarcibile dalla controparte distaccante per via del potere direttivo che quest'ultima conserva nei riguardi del lavoratore.
- Il difficile coordinamento tra le due normative ha dei riflessi anche sul piano fiscale.

IL MESSAGGIO

Il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) costituisce lo strumento cardine nella lotta all'alterazione della libera concorrenza tra le imprese sul mercato ad opera del *dumping* salariale attuato a danno dei lavoratori e dell'occupazione. Il contrasto di tale pregiudizievole fattispecie rappresenta, oggi, un traguardo raggiungibile mediante l'applicazione, anche ai lavoratori distaccati, delle tutele giuslavoristiche minime vigenti nell'ordinamento dello stato in cui essi sono utilizzati in accordo, altresì, con una maggiore armonizzazione ed un maggior coordinamento delle singole legislazioni interne degli stati membri alle disposizioni comunitarie.

Indice

1. Premessa	4
2. La disciplina del distacco nel quadro normativo nazionale	5
3. La disciplina del distacco nel quadro normativo comunitario: criticità e antinomie nella regolazione dell'istituto	7
4. Criticità e antinomie nella regolazione dell'istituto.....	8
5. Profili fiscali	9
6. Conclusioni	10

1. Premessa

La libera circolazione dei lavoratori, la libertà di stabilimento delle aziende e la libera prestazione di servizi rappresentano solo alcuni dei principi fondamentali alla base del mercato unico dell'Unione europea. A tal riguardo il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), in vigore dal primo dicembre 2009, nel vietare ogni forma di discriminazione effettuata in base alla nazionalità tra i lavoratori degli Stati membri rispetto all'impiego, la retribuzione e le tutele ad essi riconosciuti, costituisce lo strumento cardine nella lotta all'alterazione della libera concorrenza tra le imprese sul mercato ad opera del *dumping* salariale posto in essere dalle amministrazioni governative a danno dei lavoratori stessi ⁽¹⁾.

L'arginamento di tale pregiudizievole fattispecie rappresenta, oggi, un traguardo raggiungibile mediante l'applicazione, anche ai lavoratori "distaccati", delle tutele giuslavoristiche minime vigenti nell'ordinamento dello Stato in cui i medesimi sono utilizzati.

In particolare, entro il 30 luglio 2020 anche l'Italia avrebbe dovuto recepire le nuove disposizioni europee relative al distacco transnazionale dei lavoratori, sulla base di quanto previsto dalla direttiva 2018/957 del 28 giugno 2018 che modifica la direttiva 1996/71/CE. Nelle more del recepimento della direttiva, recante modifiche alla normativa attualmente applicabile a livello internazionale, il 2 novembre scorso è entrata in vigore la l. n. 117/2019 (delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – legge di delegazione europea 2018) la quale, al primo comma dell'art. 1, stabilisce che il Governo è delegato ad adottare, entro il termine sopra richiamato, i decreti legislativi per l'attuazione – tra le altre – anche dell'anzidetta direttiva 2018/957/UE.

Tuttavia, nell'approfondire più nel dettaglio gli aspetti che caratterizzano la disciplina del distacco, è bene ricordare che il compito dei regolamenti e delle direttive è quello di assicurare una stretta collaborazione tra amministrazioni nazionali del lavoro allo scopo di eliminare quelle procedure e pratiche amministrative, con riferimento anche ai termini per l'accesso agli impieghi, il cui mantenimento sarebbe di ostacolo alla liberalizzazione dei movimenti dei lavoratori, nonché abolire tutti i termini e le restrizioni previste dalle legislazioni interne che impongono ai lavoratori degli altri Stati membri, in ordine alla libera scelta di un lavoro, condizioni diverse da quelle stabilite per i lavoratori nazionali. Lo scopo principale della presente trattazione è, dunque, in primo luogo quello di illustrare, mediante l'ausilio di richiami normativi e rinvii pregiudiziali, la marcata antinomia esistente nel nostro ordinamento tra le due vigenti accezioni del termine "distacco" afferenti, rispettivamente, la sfera giuridica di matrice domestica e quella derivante dal diritto unionale, analizzando nel dettaglio le conseguenze che ne scaturiscono sia in ambito giuslavoristico che in ambito fiscale; in secondo luogo, l'analisi

⁽¹⁾ Le medesime considerazioni trovano diretta applicazione relativamente alle società dislocate nei Paesi in cui i lavoratori stessi sono distaccati.

mira anche a proporre un auspicabile intervento correttivo da parte del legislatore, a beneficio esclusivo del mercato del lavoro.

2. La disciplina del distacco nel quadro normativo nazionale

Al riguardo, una definizione di distacco, parallela e collaterale rispetto a quella di derivazione comunitaria, è contenuta nel decreto Biagi, ovvero nell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003, il quale afferma che «l'ipotesi del distacco si configura 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». Nello specifico, dalla suddetta accezione emerge come una genuina e corretta interpretazione della disciplina ivi dettata postuli il fatto che l'originaria parte datoriale distaccante, nell'intervallo temporalmente limitato ⁽²⁾ afferente al distacco, si privi della disponibilità di un proprio subordinato inserendo necessariamente lo stesso nella struttura gerarchica di un terzo soggetto distaccatario, al fine di realizzare un beneficio a favore di quest'ultimo. In proposito, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso la circ. del 15 gennaio 2004, n. 3, nonché tramite l'interpello n. 1/2011, è intervenuto integrando ed elencando, nel dettaglio, gli elementi legittimanti il distacco, i quali si traducono rispettivamente: a) nell'interesse del distaccante; b) nella temporaneità del distacco; c) nello svolgimento di una determinata attività lavorativa. In particolare, con riferimento al primo requisito elencato si è evidenziato come, sebbene il distacco sia giustificato da un qualsiasi interesse produttivo del distaccante, esso non debba coincidere con l'interesse di quest'ultimo alla mera somministrazione di lavoro ma debba, altresì, possedere necessariamente i requisiti della specificità, rilevanza, concretezza e persistenza, ovvero debba essere accertato caso per caso in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa ⁽³⁾. È, pertanto, indispensabile una puntuale individuazione delle finalità perseguite attraverso tale istituto evidenziando, anche nel caso di distacco del lavoratore verso un'impresa facente parte dello stesso gruppo, la sussistenza di uno specifico interesse dell'imprenditore distaccante. Con specifico riferimento ai concetti di "interesse" e di temporaneità del distacco è bene precisare, inoltre, che in molteplici occasioni la giurisprudenza si è pronunciata al riguardo supplendo al vuoto normativo operato dalla norma e sancendo che «la dissociazione fra il soggetto che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e l'effettivo beneficiario della prestazione (c.d. distacco o comando) è consentita soltanto a condizione che essa realizzi, per tutta la sua durata, uno specifico

⁽²⁾ Cfr. art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003; v. anche sul punto Cass. 15 maggio 2012, n. 7517: «il lavoratore può essere messo a disposizione presso altro soggetto solo temporaneamente e per l'esecuzione di una attività lavorativa».

⁽³⁾ Cfr. circ. Min. lav. 24 giugno 2005, n. 28.

interesse imprenditoriale tale da consentirne la qualificazione come atto organizzativo dell'impresa che la dispone, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e la conseguente temporaneità del distacco, coincidente con la durata dell'interesse del datore di lavoro allo svolgimento della prestazione del proprio dipendente a favore di un terzo»⁽⁴⁾. Dunque, affinché il distacco del dipendente, nella sua accezione interna, possa essere ritenuto legittimo bisogna che il datore di lavoro distaccante, attraverso di esso, persegua un interesse imprenditoriale, anche di natura non economica⁽⁵⁾, stando ciò a significare che il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività determinate, cioè specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante.

Resta ferma la piena titolarità del rapporto in capo al datore di lavoro distaccante e, quindi, anche la responsabilità «del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore»⁽⁶⁾. Al contrario, invece, l'esercizio del potere direttivo, spetta alla società distaccataria e utilizzatrice del lavoratore distaccato, il quale, per tutta la durata del distacco, riceverà direttive e istruzioni dalla stessa. Come confermato anche dai giudici di legittimità «il distacco del lavoratore non comporta una novazione soggettiva ed il sorgere di un nuovo rapporto di lavoro con il beneficiario della prestazione lavorativa, bensì soltanto una modificazione nell'esercizio del rapporto: l'obbligazione del lavoratore, difatti, viene adempiuta non in favore del lavoratore distaccante, ma in favore del datore di lavoro distaccato, con attribuzione a quest'ultimo dei poteri direttivi e disciplinari sino al momento in cui persiste l'interesse del datore di lavoro distaccante alla prosecuzione della prestazione del lavoratore presso il datore di lavoro distaccato»⁽⁷⁾.

Quanto disposto, tuttavia, mal si concilia con il caso, diffusamente rinvenibile nella pratica, relativo ad una prestazione di servizi in cui un datore di lavoro, a seguito della costituzione e vendita di un impianto industriale, invii un proprio dipendente ad installare quest'ultimo presso una società committente alla quale, come prestazione ausiliaria alla installazione, venga garantito un periodo di manutenzione continuativa in loco ad opera dello stesso lavoratore distaccato. In tale fattispecie, infatti, il datore di lavoro distaccante, nell'ottica di realizzare un interesse personale, non viene a privarsi, neppure per un periodo di tempo limitato, della disponibilità del proprio lavoratore subordinato il quale continuerà, quindi, a prestare la propria attività a suo medesimo beneficio restando, per di più, sottoposto alle direttive da esso stesso impartitegli.

⁽⁴⁾ Cass. 15 maggio 2012, n. 7517.

⁽⁵⁾ Cfr. Cass. 26 aprile 2006, n. 9557 in *GLav*, 2006, n. 28, p. 28 con nota di F. Toffoletto, *Distacco: rifiuto del dipendente e licenziamento* in cui, in tema di distacco del lavoratore, la giurisprudenza ha osservato che l'interesse alla destinazione del lavoratore presso una diversa unità produttiva a fini di formazione professionale non può che essere, per definizione, proprio del datore di lavoro poiché l'accrescimento della professionalità del dipendente contribuisce ad aumentare la redditività dell'impresa.

⁽⁶⁾ Art. 30, comma 2, del d.lgs n. 276/2003.

⁽⁷⁾ Cass. 8 giugno 2005, n. 11952.

3. La disciplina del distacco nel quadro normativo comunitario: criticità e antinomie nella regolazione dell'istituto

Sul fronte comunitario, tramite l'adozione della direttiva 96/71/CE, successivamente integrata ed ampliata dalle disposizioni offerte sia dalla direttiva 2014/67/UE che dalla direttiva 2018/957/UE, il Parlamento ed il Consiglio europeo hanno cercato di contrastare l'emorragia di abusi e pratiche scorrette che mal si conciliano con il rispetto dei principi posti a fondamento del mercato unico europeo. In quest'ambito, dunque, l'ordinamento nazionale si è mosso dapprima mediante l'adozione del d.lgs. n. 72/2000, poi abrogato dal d.lgs. n. 136/2016, che ha recepito le disposizioni contenute nella direttiva 2014/67/UE.

Nello specifico, la disciplina del distacco trasposta dal d.lgs. n. 136/2016, si pone in posizione contrastante rispetto all'art. 30 del d.lgs. n. 236/2003 presupponendo, quale elemento essenziale per un'esatta e puntuale attuazione della norma, l'espletamento di una prestazione di servizi sul territorio italiano da parte di un operatore economico stabilito in un altro stato membro, ovvero in uno stato non membro (e viceversa). Come anche precisato al riguardo dall'Ispettorato nazionale del lavoro, nella nota del 5 giugno 2017, n. 4833, la prestazione di servizi intesa nella sua accezione di derivazione comunitaria, deve comportare l'esecuzione di un'attività lavorativa di carattere temporaneo in favore di un destinatario situato sul territorio italiano, il quale può individuarsi in un'impresa distaccataria appartenente al medesimo gruppo, in una unità produttiva, filiale, sede operativa della azienda straniera distaccante ovvero in un soggetto committente. Alla luce di quanto affermato giova ribadire, allora, come la locuzione "prestazione di servizi", alla quale è subordinata l'applicazione delle norme contenute nel decreto di recepimento della direttiva comunitaria del 2014 e rispetto alla quale è mossa la critica verso l'utilizzo univoco di una medesima terminologia a disciplina di fattispecie drasticamente opposte, non rispecchia il disposto normativo contenuto nell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003, posto che i lavoratori dipendenti di aziende comunitarie che prestino la propria attività lavorativa nei confronti dei soggetti sopra menzionati, ma che non forniscono un'attività riconducibile nell'ambito di una prestazione di servizi di cui allo stesso d.lgs. n. 136/2016, non potranno essere legittimamente considerati lavoratori distaccati ai sensi della predetta disciplina comunitaria.

In base a quanto previsto dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 136/2016 sono, quindi, tenuti ad applicare le norme in esso contenute:

1. le imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, "distaccano" in Italia uno o più lavoratori, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che, durante il periodo del distacco, continui ad esistere il rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato;

2. le agenzie di somministrazione di lavoro, stabilite in un altro stato membro, che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o unità produttiva in Italia;
3. le imprese stabilite in uno stato terzo e, quindi, anche ad imprese che operano fuori dall'Unione europea, che distaccano lavoratori in Italia.

Tuttavia, se dall'elenco sopra riportato consegue che le società localizzate sul territorio nazionale "distaccatarie" e beneficiarie della prestazione di servizi non sono soggetti a cui si applica direttamente quanto previsto dal d.lgs. n. 136/2016, a conferma della legittimità della tesi sin qui sostenuta circa l'equivocità generata dall'utilizzo improprio della stessa locuzione in fattispecie tra loro radicalmente differenti, soccorre l'altrettanto ambigua disciplina sanzionatoria prevista dal legislatore, rispetto alla quale si prevede che in ipotesi di distacco non genuino, ai sensi dell'art. 3, commi 4 e 5 del decreto in commento, «il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione» e, quindi, della società distaccataria italiana. Al suddetto principio di subordinazione viene fatto propriamente richiamo, infatti, nel dettato di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003, il quale pone come *condicio sine qua non*, per la corretta attuazione della relativa disciplina, l'inserimento del lavoratore distaccato alle dipendenze e nella organizzazione imprenditoriale del datore di lavoro distaccario mediante la messa a disposizione, a favore di quest'ultimo, delle proprie energie lavorative ed il contestuale assoggettamento al potere direttivo di costui.

4. Criticità e antinomie nella regolazione dell'istituto

Esaminando, dunque, più da vicino le attuali divergenze esistenti tra la disciplina domestica del distacco e quella di derivazione comunitaria, si può notare come la definizione dell'istituto contenuta nel decreto Biagi differisca dalla nozione parimenti offerta ad opera della normativa unionale, non coincidendo la locuzione interna cui viene ricondotto l'istituto con la cognizione di prestazione di servizi sancita dalla disciplina recettizia della direttiva 2014/67/UE. Infatti, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, lo schema del distacco si configura ad opera di quelle imprese stabilite in un altro stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, lett. *d*, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato.

Nelle fattispecie appena richiamate, dunque, uno stesso termine viene utilizzato in due accezioni tra loro differenti sollevando molteplici questioni di carattere pratico e interpretativo, dettate dalla concreta complessità nel circoscrivere il corretto perimetro applicativo della normativa, comunitaria o interna, al riguardo dettata cui conseguono, inevitabilmente, numerosi interrogativi sulla dubbia assoggettabilità ad un meno

stringente regime documentale le cui maglie potrebbero rivelarsi non sufficientemente adeguate ai parametri richiesti.

Per giunta, le dinamiche sopra descritte determinano scenari contrastanti anche da un punto di vista civilistico. Infatti, il contesto che vede il lavoratore distaccato espletare la propria attività lavorativa presso un soggetto terzo ai sensi del d.lgs. n. 276/2003 e recare, nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni, un danno grave nei confronti della società distaccataria, fa sì che si determini, per quest'ultima, l'assoluta impossibilità di rivalersi sul datore di lavoro distaccante per i danni conseguenti la condotta cagionevole assunta dallo stesso lavoratore distaccato ⁽⁸⁾. Al contrario, con il distacco ai sensi della normativa recettizia della direttiva 2014/67/UE, il danno eventualmente cagionato da un dipendente distaccato verso il soggetto distaccatario è reso, invece, risarcibile dalla controparte distaccante per via del potere direttivo che quest'ultima conserva nei riguardi del lavoratore. L'eterogeneità delle relazioni intercorrenti fra i soggetti coinvolti nelle fattispecie descritte attribuisce, dunque, fondamentale rilevanza al tema della responsabilità gravante in capo a ciascun avente causa, conferendole una veste differente a seconda del contesto cui viene ricondotto il termine "distacco".

5. Profili fiscali

Il difficile e problematico coordinamento tra la disciplina interna e quella comunitaria in materia di distacco si riflette, oltretutto sul piano strettamente giuridico ⁽⁹⁾, anche sul piano fiscale. Specifica rilevanza, al riguardo, è assunta dalla disciplina applicabile alle ritenute effettuate in capo al dipendente distaccato e dalla deducibilità dei costi ad esso legati. Ai fini di una quanto più corretta determinazione del reddito d'impresa, infatti, bisogna che i costi connessi al lavoratore dipendente distaccato, affinché siano considerati deducibili, posseggano il requisito della "inerenza". A tal proposito, con riferimento alla nozione di distacco sancita dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003, il lavoratore che cessa di prestare la propria attività a beneficio dell'originario datore di lavoro distaccante per prestarla a giovamento di un soggetto terzo, distaccatario, fa sì che si determini (per il primo) la mancata inerenza dei costi da esso generati e la conseguente indeducibilità degli stessi. Fattispecie opposta rispetto a quella appena menzionata trova ragion d'essere, allora, secondo il disposto della normativa comunitaria, nell'ambito di una prestazione di servizi.

⁽⁸⁾ Il soggetto distaccante ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003, in difetto di potere direttivo nei confronti del lavoratore distaccato, potrebbe esclusivamente procedere alla sostituzione del lavoratore dipendente con un altro subordinato.

⁽⁹⁾ Il d.lgs. n. 251/2004 ha integrato l'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 disciplinando la possibilità di impugnazione. Ai sensi del comma 4-bis dello stesso articolo infatti «Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere [...] al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo». Inoltre, lo stesso art. 3 del d.lgs. n. 136/2016 prevede che nelle ipotesi in cui il "distacco", disposto in favore di un'impresa stabilita in Italia, risulti non genuino, il lavoratore sarà considerato alle dipendenze del soggetto italiano che ne ha utilizzato la prestazione.

In tale circostanza, infatti, i costi correlati all'attività di manutenzione accessoria alla vendita poc'anzi richiamata, prestata dal lavoratore direttamente presso la controparte estera, potranno essere legittimamente considerati "inerenti" dall'originario datore di lavoro e venire così dedotti da quest'ultimo alla luce del legame esistente con il dipendente, il quale legame qualifica il datore di lavoro distaccante come beneficiario diretto della prestazione.

Alla luce di tali considerazioni, appare quindi lecita la conclusione secondo cui i costi, ritenuti ineducibili per difetto del requisito dell'inerenza, dovranno essere riaddebitati in capo alla controparte distaccataria, nella stessa diretta misura in cui vengono sostenuti dal datore di lavoro distaccante, alimentando così ulteriormente il divario già in essere fra le due accezioni del distacco a confronto. Dalle suddette considerazioni può facilmente evincersi come una stessa attività lavorativa, prestata dal medesimo lavoratore subordinato, per uno stesso periodo di tempo e verso uno stesso soggetto, possa far scaturire drastici scostamenti, in termini di reddito d'impresa, se qualificata dalla medesima locuzione in contesti differenti.

Ulteriore e determinante manforte all'assunto circa l'incompatibilità tra normativa nazionale e diritto unionale sovviene, infine, da parte del rinvio pregiudiziale disposto dalla Corte di Cassazione con ordinanza n. 2385 del 29 gennaio 2019. In particolare, i giudici di legittimità si interrogano sul fatto che l'interpretazione "consolidata", discendente dalla matrice dell'intervento a Sezioni Unite della Corte di Cassazione nel 2011, che sancisce il principio di diritto secondo cui, in tema di IVA, il rimborso del costo del personale dipendente di una società, distaccato presso altra, è esente da IVA soltanto se la controprestazione del distaccatario consista nel rimborso di una somma pari alle retribuzioni ed agli altri oneri previdenziali e contrattuali gravanti sul distaccante, possa reggere di fronte alla "latitudine" del concetto di "prestazione di servizi" e al fondamentale principio di neutralità fiscale dell'IVA (più volte ribadito dalla CGUE) che potrebbero ostare ad un diverso trattamento di prestazioni riconducibili ora al distacco di personale, ora alla somministrazione di lavoro svolta da imprese autorizzate ⁽¹⁰⁾.

6. Conclusioni

In vista di tali considerazioni, bisognerà quindi prestare particolare attenzione a non trasporre gli aspetti di natura giuslavoristica, civilistica e fiscale, riconducibili allo schema di una prestazione di servizi, a quelli dettati dal d.lgs. n. 276/2003. A fronte di quanto evidenziato appare, dunque, necessario un celere intervento congiunto da parte del

⁽¹⁰⁾ Il principio stabilito dalla stessa Corte di Cassazione nel 2011, appare in linea con la giurisprudenza della sezione tributaria, secondo cui in tema di IVA, il rimborso del costo del personale dipendente di una società, distaccato presso altra, è esente da IVA nei limiti dell'importo relativo, poiché, entro tali limiti, l'una società, distaccando il suo personale, non effettua alcuna prestazione rilevante ai fini IVA in favore dell'altra.

legislatore comunitario e di quello nazionale, allo scopo di dirimere i complessi contrasti ermeneutici ed i persistenti conflitti regolamentativi che destabilizzano il mercato del lavoro e la stabilità dell'occupazione, causando una pervicace incertezza normativa dettata dall'utilizzo univoco del termine "distacco" a disciplina di fattispecie tra loro differenti e spiccatamente opposte. L'antinomia in questa sede segnalata può, dunque, trovare un possibile superamento ad opera di un'interpretazione adeguatrice della disciplina nazionale in linea con l'orientamento normativo giuslavoristico di matrice comunitaria, in luogo, altresì, del rispetto dei principi di armonizzazione e coordinamento delle singole legislazioni interne degli stati membri alle disposizioni comunitarie, posti alla base dello stesso Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).