

Personale distaccato IRAP: rimborsi e deduzioni nel modello 2026

SINTESI OPERATIVA

Nel distacco, la società distaccante resta datore di lavoro e riceve il rimborso degli oneri, mentre la distaccataria utilizza il dipendente: ai fini IRAP 2026 il trattamento non dipende dalla sola fattura, ma dalla natura del rapporto. Per il personale a tempo determinato il rimborso segue una logica di neutralità; per il tempo indeterminato possono operare variazioni e deduzioni diverse, così come per ricerca e sviluppo. I dati devono essere riconciliati e correttamente esposti nei quadri IC, IP, IE e IS del modello fiscale.

[Articolo originale](#)

LEGGI ONLINE

La gestione del personale distaccato IRAP richiede una lettura separata dei due soggetti coinvolti. Da un lato c'è la società distaccante, che resta datore di lavoro. Dall'altro c'è la distaccataria, che utilizza il lavoratore e rimborsa gli oneri sostenuti. Nel modello IRAP 2026 non basta guardare alla fattura o alla voce contabile. Conta, prima di tutto, la natura del rapporto di lavoro: tempo determinato, tempo indeterminato, oppure personale destinato alla ricerca e sviluppo. Da questa distinzione dipendono variazioni in aumento, variazioni in diminuzione e deduzioni da esporre nei quadri IC, IP, IE e IS.

IL PUNTO DA CUI PARTIRE

Nel sistema IRAP, i costi del personale seguono una regola di base piuttosto rigida. Per le società commerciali, le società tra professionisti, gli studi associati e gli altri soggetti ancora tenuti al tributo, le spese per lavoro dipendente non sono deducibili in via ordinaria.

La disciplina, però, non si ferma lì. L'art. 11 del D.Lgs. 446/1997 prevede diverse deduzioni. Tra queste ha un ruolo centrale quella per il personale dipendente a tempo indeterminato, oggi riconosciuta sul costo complessivo. Non è una sfumatura. Nel distacco cambia l'intera impostazione dichiarativa.

Nella prassi, l'errore nasce spesso da una lettura solo contabile. Il costo viene registrato, il rimborso viene fatturato o addebitato, e ci si ferma lì. Ai fini IRAP, invece, occorre capire chi sostiene fiscalmente quel costo e quale contratto lega il lavoratore al distaccante.

CHE COSA SUCCEDDE NEL DISTACCO

Nel distacco il lavoratore resta dipendente della società distaccante. La prestazione, però, viene resa presso un altro soggetto. La distaccataria usa il fattore lavoro e rimborsa alla distaccante gli oneri retributivi e contributivi.

Il principio seguito dall'Amministrazione finanziaria è sostanziale: il costo del lavoro deve incidere sul soggetto presso il quale la prestazione viene resa. È una regola coerente con la logica dell'IRAP, che colpisce il valore della produzione generato dall'organizzazione.

Questo principio va maneggiato con attenzione. Non produce sempre la stessa compilazione. Se il lavoratore è a tempo determinato, il rimborso segue una strada. Se è a tempo indeterminato, ne segue un'altra. E la dichiarazione deve raccontare questa differenza, senza lasciare zone grigie.

PERSONALE A TERMINE: RIMBORSO NEUTRO PER IL DISTACCANTE

Quando il personale distaccato è assunto a tempo determinato, i costi rimborsati dalla distaccataria non danno diritto alla deduzione in capo a quest'ultima.

Per il distaccante, gli importi ricevuti a titolo di rimborso degli oneri retributivi e contributivi non concorrono alla base imponibile IRAP. La ragione è abbastanza lineare: il soggetto che formalmente paga il dipendente non utilizza quel lavoro nella propria organizzazione.

La stessa impostazione vale anche se l'importo addebitato supera il mero rimborso degli oneri retributivi e contributivi. È un passaggio delicato, perché nella prassi molti lo trattano come se l'eccedenza avesse sempre un'autonoma rilevanza IRAP. La posizione amministrativa richiamata dalla prassi, invece, porta a neutralizzare l'intero importo per il distaccante e a renderlo indeducibile per la distaccataria.

Sul piano dichiarativo, la distaccante deve indicare una variazione in diminuzione. Per le società di capitali si usa il rigo IC57, con codice 3. Per le società di persone che determinano l'IRAP in base al bilancio, il riferimento è IP43. Per gli enti non commerciali, limitatamente all'attività commerciale eventualmente esercitata, il rigo è IE30.

LA DISTACCATARIA CON LAVORATORI A TERMINE

La distaccataria, quando riceve personale a tempo determinato, deve neutralizzare il costo dedotto contabilmente.

Secondo OIC 12, il costo per personale distaccato presso la società e dipendente da altre società trova collocazione nella voce B.7 del conto economico, tra i costi per servizi. Proprio questa classificazione può trarre in inganno. Nei soggetti che determinano il valore della produzione da conto economico, la voce B.7 entra normalmente nel calcolo IRAP. Ma qui il costo conserva una natura sostanziale di lavoro.

Per questo motivo la distaccataria deve operare una variazione in aumento pari agli importi spettanti alla distaccante. La compilazione cambia in base al quadro utilizzato:

1. rigo IC51, con codice 1, per le società di capitali;
2. rigo IP37, con codice 1, per le società di persone che determinano l'IRAP in base al bilancio;
3. rigo IE26, con codice 1, per gli enti non commerciali, ma solo per la parte riferibile all'attività commerciale.

In sostanza, il costo transita in conto economico, ma viene ripreso a tassazione. È questo il punto operativo che evita una deduzione non ammessa.

TEMPO INDETERMINATO: CAMBIA LA LOGICA IRAP

La situazione cambia quando il lavoratore distaccato è assunto dalla distaccante con contratto a tempo indeterminato.

In questo caso, la deduzione prevista dall'art. 11, comma 4-octies, del D.Lgs. 446/1997 consente di riconoscere il costo complessivo del personale dipendente a tempo indeterminato. La disciplina si estende anche all'ipotesi di distacco, perché la deduzione guarda alla natura stabile del rapporto di lavoro.

Ne deriva un effetto più equilibrato. Il distaccante può valorizzare la deduzione del costo del personale. La distaccataria, a sua volta, può rendere deducibile il costo sostenuto per il personale impiegato presso di sé, nei limiti degli importi riferibili al rimborso degli oneri del lavoratore distaccato.

La stessa logica opera, secondo la prassi, anche per il personale a tempo determinato o per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa addetti alla ricerca e sviluppo, quando ricorrono le condizioni per la relativa deduzione.

COSA INDICA LA SOCIETÀ DISTACCANTE

Per rendere deducibile il costo del personale a tempo indeterminato distaccato, la società distaccante deve esporre l'importo nei rigi destinati alla deduzione del costo del lavoro.

Per le società di capitali, il rigo è IC69. Per le società di persone, IP70. Per gli enti non commerciali, IE57, sempre con riguardo al personale impiegato nell'attività commerciale eventualmente esercitata.

La compilazione non si chiude qui. Occorre anche completare la sezione I del quadro IS, dedicata alle deduzioni del lavoro dipendente. È il passaggio che collega la deduzione esposta nel quadro principale al dettaglio richiesto dal



modello.

Una compilazione solo parziale può creare incoerenze. Non sempre genera un errore bloccante, ma lascia una dichiarazione meno difendibile in sede di controllo.

PERSONALE DISTACCATO IRAP: LE DUE STRADE PER LA DISTACCATARIA

Per la società distaccataria, quando il lavoratore è a tempo indeterminato, sono possibili due modalità di esposizione.

La prima è la più semplice. Il costo sostenuto resta indicato tra i dati contabili, nella voce B.7 del conto economico. Per le società di capitali questo significa rigo IC8. Non si opera alcuna variazione in aumento e non si espone una deduzione separata. Il costo rimane, di fatto, dedotto nel valore della produzione.

La seconda strada è più trasparente. La distaccataria prima effettua una variazione in aumento, come se il costo fosse indeducibile. Poi riporta il medesimo importo tra le deduzioni del costo del personale. In questo modo la dichiarazione mostra il percorso logico: il costo è personale, viene neutralizzato nella base contabile e poi recuperato come deduzione ammessa.

Operativamente, questa seconda modalità richiede:

I. variazione in aumento nel rigo IC51, IP37 o IE26, con codice 1; II. esposizione dell'intero costo nei rigi IC69, IP70 o IE57; III. compilazione della sezione I del quadro IS.

Nella prassi professionale, questa seconda impostazione è spesso preferibile. È più lunga, sì. Ma rende leggibile il trattamento applicato e riduce il rischio di contestazioni sulla natura del costo.

UN ESEMPIO PRATICO

Si consideri Alfa S.r.l., che distacca un proprio dipendente presso Beta S.r.l. Il costo annuo del lavoratore è pari a € 48.000. Beta rimborsa ad Alfa lo stesso importo.

Se il dipendente è assunto a tempo determinato, Alfa indica una variazione in diminuzione di € 48.000 nel rigo IC57, codice 3. Beta, invece, indica una variazione in aumento di € 48.000 nel rigo IC51, codice 1. Il costo, per Beta, non resta dedotto.

Se lo stesso dipendente è assunto a tempo indeterminato, il risultato cambia. Alfa espone la deduzione nel rigo IC69 e compila il quadro IS. Beta può lasciare il costo in B.7, quindi nel rigo IC8, oppure può usare la via analitica: variazione in aumento nel rigo IC51 e deduzione nel rigo IC69, con compilazione del quadro IS.

La seconda soluzione richiede più attenzione. Ma racconta meglio ciò che accade davvero: Beta sostiene un costo collegato a personale stabile impiegato nella propria attività.

TABELLA DI SINTESI

SITUAZIONE	TRATTAMENTO NEL MODELLO IRAP 2026
Dipendente distaccato a tempo determinato	Rimborso non imponibile per la distaccante, costo indeducibile per la distaccataria
Distaccante con lavoratore a termine	Variazione in diminuzione: IC57, IP43 o IE30, codice 3
Distaccataria con lavoratore a termine	Variazione in aumento: IC51, IP37 o IE26, codice 1
Dipendente distaccato a tempo indeterminato	Costo deducibile secondo art. 11, comma 4-octies, D.Lgs. 446/1997
Distaccante con lavoratore stabile	Deduzione nei rigi IC69, IP70 o IE57 e compilazione quadro IS

Distaccataria con lavoratore stabile	Costo in B.7 oppure esposizione analitica con variazione in aumento e deduzione nei righi del personale
Ente non commerciale	Rilevanza limitata ai lavoratori impiegati nell'attività commerciale eventualmente esercitata

GLI ERRORI PIÙ FREQUENTI

Il primo errore è trattare tutti i distacchi nello stesso modo. Non funziona così. La natura del contratto stipulato dal distaccante resta decisiva.

Il secondo errore è confondere la classificazione civilistica con il trattamento IRAP. Il fatto che il costo sia in B.7 non basta a renderlo sempre deducibile.

Il terzo errore riguarda il quadro IS. Quando si sceglie di esporre la deduzione per personale a tempo indeterminato, il quadro IS va compilato. Lasciarlo vuoto indebolisce la dichiarazione.

C'è poi un punto spesso trascurato: gli enti non commerciali devono ragionare solo sulla parte riferibile all'attività commerciale. Non è un dettaglio formale. È il confine stesso della rilevanza IRAP.

RIFERIMENTI DA TENERE SUL TAVOLO

La disciplina poggia su tre livelli. Il primo è il D.Lgs. 446/1997, in particolare gli artt. 5, 5-bis, 8 e 11. Il secondo è rappresentato dalla prassi amministrativa sul distacco, con la risoluzione MEF n. 2/DPF del 12 febbraio 2008 e la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 22/E del 9 giugno 2015. Il terzo livello è contabile, perché OIC 12 colloca i costi del personale distaccato presso la società nella voce B.7.

Il modello IRAP 2026, approvato con provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 27 febbraio 2026, recepisce questa impostazione con righi distinti per variazioni e deduzioni. Non c'è, quindi, una sola casella da compilare. C'è un percorso da ricostruire.

REVISIONE CRITICA REDAZIONALE

La revisione ha portato a correggere tre possibili zone di rischio.

Primo: non è stato scritto che tutti i costi del personale sono sempre indeducibili. Sarebbe una semplificazione sbagliata, perché l'art. 11 introduce deduzioni importanti, soprattutto per il personale a tempo indeterminato.

Secondo: il costo del personale distaccato presso la distaccataria è stato ricondotto alla voce B.7, in linea con OIC 12. La vecchia impostazione che richiama la voce B.9 non è stata assunta come criterio attuale per la società utilizzatrice.

Terzo: per la distaccataria con personale stabile è stata indicata anche la modalità analitica. È quella più prudente sul piano dichiarativo, perché rende esplicita la natura del costo e il successivo recupero tramite deduzione.

Resta un punto da verificare sempre sul caso concreto: il contratto di distacco deve distinguere il mero rimborso degli oneri da eventuali componenti di diversa natura. La dichiarazione IRAP non corregge un contratto scritto male. Lo espone, semmai.



STUDIO PIZZANO STUDIO SABATINO PIZZANO
COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

Sede: via Sant'Alessio, 5, 83030 Venticano (AV)
Contatti: info@studiopizzano.it • dev.studiopizzano.it

Nota informativa: Il presente approfondimento ha scopo puramente informativo e divulgativo alla data di redazione (08/05/2026). Per la trattazione di casistiche specifiche si raccomanda il ricorso a una consulenza professionale personalizzata.



Studio
Sabatino
Pizzano
2022
via
Sant'Alessio,
5,
83030
Venticano

STUDIO PIZZANO