

La trasferta del lavoratore tra normativa, prassi e giurisprudenza

E LA SUA SINTESI CONSISTE NEL LAVORO IN TERRO

NOZIONE

Con il termine trasferta si identifica il mutamento temporaneo del luogo di lavoro. Si tratta dell'esercizio di un potere specifico del datore di lavoro, che discende direttamente dal più generale potere organizzativo, gerarchico e disciplinare cui il lavoratore si impegna a sottoporsi con la firma del contratto di lavoro. La regolamentazione dell'istituto della trasferta non discende dalla legge, se non per gli aspetti connessi all'imposizione contributiva e fiscale, per i quali provvede il comma 5 dell'art. 51 del Tuir, ma deriva normalmente dal contratto collettivo applicato.

La trasferta si differenzia dal:

- trasferimento, che riguarda il mutamento definitivo del luogo di lavoro;
- distacco, che avviene presso un altro soggetto, pur non avendo carattere definitivo;
- lavoro del cd. trasfertista, ossia quel lavoratore chiamato a rendere la propria prestazione in un luogo sempre diverso.

Come precisato dalla Cassazione, si ha la trasferta nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente comandato a prestare la propria opera in un luogo diverso da quello in cui deve abitualmente eseguirla, mentre non rilevano la sede aziendale, il luogo di residenza del lavoratore o l'esistenza di una dipendenza aziendale nel luogo di esecuzione della prestazione (Cass. 28 marzo 2008, n. 8135).

FORMA DELLA COMUNICAZIONE

La comunicazione della trasferta non richiede – salvo che non sia diversamente stabilito da regolamenti o accordi collettivi o individuali – l'osservanza di alcuna particolare forma. Di fatto, nella prassi, che può legittimamente contemplare anche un regolamento aziendale *ad hoc*, possono verificarsi le seguenti situazioni che prevedono il ricorso a moduli o facsimile di autorizzazioni preventive e/o volte all'approvazione dei relativi rendiconti:

- 1) comunicazione del datore di lavoro relativa all'invio in trasferta destinata direttamente al singolo dipendente (cfr. *facsimile* di comunicazione sopra riportato);
- 2) richiesta del lavoratore di comunicazione/autorizzazione a effettuare la trasferta;
- 3) nota spese riepilogativa delle spese sostenute durante la trasferta compilata dal lavoratore.

FACSIMILE DELLA COMUNICAZIONE DI INVIO IN TRASFERTA

Luogo e data

Al signor

Con la presente, facendo seguito a quanto anticipato verbalmente, Le comuniciamo che, per esigenze di servizio, lei sarà inviato in trasferta presso (indicare il Comune, il nome del cliente o la sede dell'azienda) dal al

In relazione al predetto periodo, le verrà liquidato il trattamento economico previsto dal vigente Ccnl.

Distinti saluti

Firma del datore di lavoro

PERCORSO CASA – LAVORO

Il percorso che quotidianamente il lavoratore compie per raggiungere la normale sede di lavoro partendo dalla propria abitazione e quello inverso per farvi rientro esulano dalla particolare disciplina che il legislatore ha posto in essere dal punto di vista contributivo e fiscale: ne consegue che l'eventuale rimborso degli oneri sostenuti dal dipendente a tale titolo (taxi, mezzi pubblici, carburante e così via) costituisce sicuramente retribuzione imponibile.

CONSENSO DEL LAVORATORE

Poiché il luogo di lavoro varia temporaneamente in virtù di un legittimo ordine del datore di lavoro (salvo che il lavoratore non provi per esempio un intento discriminatorio nei suoi confronti), se non è diversamente previsto nel contratto individuale o collettivo, non occorre che il lavoratore presti il proprio consenso a effettuare la trasferta (Cass. 21 febbraio 2007, n. 4003).

SEDE DI LAVORO

Come precisato dal Ministero delle Finanze, il lavoratore dipendente è tenuto, tra l'altro, a svolgere la propria prestazione di lavoro nel luogo stabilito dal datore di lavoro, il quale è generalmente indicato nella lettera o contratto di assunzione. L'individuazione della sede di lavoro è, ovviamente, rimessa alla libera decisione delle parti contrattuali, decisione sulla quale né il legislatore né, tanto meno, l'Amministrazione finanziaria, hanno possibilità di intervenire, così come non è consentito sindacare le modalità di erogazione o gli importi dell'indennità all'uopo stabiliti.

Regime contributivo e fiscale – Ai fini contributivi e fiscali, per far luogo all'applicazione del regime agevolato "pieno" di cui si dirà più oltre, giova sottolinearlo, rileva unicamente la trasferta esterna rispetto all'ambito comunale in cui si trova la sede abituale di lavoro, a nulla rilevando il luogo nel quale è situata l'abitazione del lavoratore (Ministero delle finanze, circolare 23 dicembre 1997, n. 326/E).

Ipotizzando dunque di dover retribuire la mensilità di novembre a un lavoratore dipendente inviato in trasferta per quattro giorni consecutivi (quindi con pernottamento) e precisamente dal 14 al 17 novembre 2011, alla luce di quanto sin qui esposto e avuto riguardo al trattamento previdenziale e fiscale delle indennità di trasferta corrisposte, si propone di seguito un esempio di compilazione di Lul di un dipendente del settore terziario, inquadrato al terzo livello. Si precisa che l'azienda ha scelto di erogare – in sostituzione delle spese di vitto e alloggio – l'indennità di trasferta prevista al punto 4 dell'articolo 167 del Ccnl in argomento.

Un esempio

Si ipotizzi dunque che il dipendente Rossi, impiegato di 3° livello del settore terziario, sia in trasferta dal 14 al 17 novembre 2011.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M
FG	8	8	8	/	R	8	8	8	8	8	/	R	T	T	T	T	8	/	R	8	8	8	8	8	/	R	8	8	8

Legenda: FG = festività goduta; R = riposo settimanale; T = trasferta.

DATI DITTA		PERIODO DI PAGA	
GAMMA SPA		NOVEMBRE 2011	
DIPENDENTE			
Livello	Nome	Cognome	% part time
III	ANDREA	ROSSI	
RETRIBUZIONE			
Minimo	Contingenza	III ele.	Ad personam
1.092,03	527,90	2,07	180,00
Descrizione		Ore/gg.	Dato base
RETRIBUZIONE MENSILE		26	1.802,00
INDENNITÀ DI TRASFERTA		4 GG.	138,62 (*)
FESTIVITÀ GODUTA		1GG	
Imponibile previdenziale (**)	Contributi Inps c/dip.	Imponibile fiscale (***)	Irpef lorda
2.171,00	199,51	1.971,05	482,18
		Irpef Netta	Tot. comp.
		402,18	2.356,48
		Altre detrazioni	Netto in busta
		80,00	1.754,79

Note:

(*) l'indennità di trasferta è stata così determinata: $1.802,00 : 26 = 69,307 \times 2 = 138,61$ (doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto).

(**) l'imponibile previdenziale è stato determinando computando la quota imponibile di ciascuna trasferta giornaliera quindi $138,62 - 46,48$ (esenzione) = 92,14 imponibile. Il valore è dunque fissato in euro $1.802 + (92,14 \times 4) = 2.170,56$ arrotondato a 2.171,00.

(***) l'imponibile fiscale è stato determinato computando la quota imponibile di ciascuna trasferta giornaliera quindi $138,62 - 46,48$ (esenzione) = 92,14 imponibile. Il valore è dunque fissato in euro $1.802 + (92,14 \times 4) - \text{ctr Inps } 199,51 = 1.971,05$.

QUESTI

TEMPO DI VIAGGIO, TRASFERTA E ORARIO DI LAVORO

La questione delle ore impiegate nel viaggio in relazione o meno alla trasferta è stata oggetto di due recenti interventi del Ministero del lavoro. Prima di esaminare tali interventi ministeriali, pare opportuno ricordare che – ai sensi dell'art. 8, c. 3, Dlgs 8.4.2003, n. 66 – “salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 rd 10.9.23, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'art. 4, Rd 10.9.23, n. 1956, e successive integrazioni”. Ebbene, tra i periodi di cui all'art. 5, Rd 10.9.23, n. 1955, ora abrogato, rientra il tempo impiegato per recarsi al lavoro. In relazione all'argomento che ci occupa, possono quindi riscontrarsi le seguenti ipotesi:

1) **istituzione di un "punto di raccolta"** - Nel caso in cui l'accesso al punto di raccolta costituisca una mera comodità (e quindi una facoltà) per il lavoratore (potendo questi recarsi in azienda anche con mezzi propri), l'orario decorre dal momento in cui il lavoratore è a disposizione del datore e nell'esercizio della sua attività presso il luogo di lavoro. Viceversa, se è richiesto al lavoratore di recarsi al “punto di raccolta” per utilizzare un particolare mezzo di trasporto o per reperire la strumentazione necessaria o, comunque, di porsi a disposizione del datore presso detto “punto di raccolta” entro un determinato momento (ad esempio per esigenze organizzative datoriali), è a partire da quest'ultimo che deve computarsi l'orario (Min. lav., nota 2.4.2010, n. 13).

2) **tempo impiegato per raggiungere il luogo della trasferta** - Secondo il Ministero, ferma la generale esclusione dall'orario del tempo impiegato per recarsi al lavoro, così come visto appena sopra, e fatta salva la facoltà del contratto collettivo di lavoro di disporre diversamente, in linea di principio, il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede durante la trasferta non costituisce esplicitazione dell'attività lavorativa e il disagio che deriva al lavoratore è assorbito dall'indennità di trasferta.

3) **obbligo di iniziare la trasferta dalla sede del datore** - Affatto diversa è l'ipotesi in cui il lavoratore non possa recarsi in trasferta partendo dalla propria abitazione ma sia preventivamente tenuto a recarsi presso la sede dell'azienda e da lì partire non prima di aver ricevuto istruzioni e/o materiali e strumenti di lavoro. In questo caso il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro deve essere considerato come effettivo orario e quanto ricevuto a tale titolo costituisce sicuramente retribuzione (Min. lav., nota 2.4.2010, n. 15).

TRASFERTE AL DI FUORI DEL COMUNE DI LAVORO

In base al dettato del c. 5 dell'art. 51 già citato, è stato previsto un regime differenziato e ben articolato (sebbene uniforme per quanto riguarda contributi e imposte); seconda che la trasferta – con destinazione del lavoratore fuori del territorio comunale – riguardi una località sita in Italia o all'estero. Premesso che le spese di viaggio (anche se erogate sotto forma di indennità chilometrica) e trasporto sono sempre esenti, le situazioni possibili che interessano l'indennità di trasferta sono quelle elencate di seguito.

Trasferta in Italia – Al netto delle spese di viaggio e di trasporto, le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente euro 46,48 euro. Fino a questa cifra, quindi, si tratta di compensi esenti. In caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, oppure di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo, ossia la quota esente scende a euro 30,99; il limite di esenzione è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto: esso si riduce quindi a euro 15,49 euro.

Trasferta all'estero – Al netto delle spese di viaggio e di trasporto, le indennità percepite per le trasferte o le missioni all'estero concorrono a formare il reddito per la parte eccedente euro 77,47 euro. Fino a questa cifra, quindi, si tratta di compensi esenti. In caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo, ossia la quota esente scende a euro 51,65; il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto: esso si riduce quindi a euro 25,82 euro. In tutti i casi elencati, le somme esenti ai fini contributivi e fiscali valgono e si applicano (sempre nei limiti di legge) anche qualora il datore eroghi un'indennità forfettaria superiore all'importo previsto dal contratto collettivo.

IL REGIME DI ESEZIONI PER INDENNITÀ/RIMBORSI A PIÈ DI LISTA

Tipologia di trattamento	Italia	Estero
Rimborso delle spese di viaggio (anche indennità chilometrica) e trasporto	Sempre totalmente esente se documentate	Sempre totalmente esente se documentate
Indennità forfettaria piena	Esente fino a euro 46,48 al giorno	Esente fino a euro 77,47 al giorno
Indennità forfettaria con rimborso di vitto o alloggio	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 30,99 al giorno	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 51,65 al giorno
Indennità forfettaria con fornitura gratuita di vitto o alloggio	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 30,99 al giorno	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 51,65 al giorno
Indennità forfettaria con rimborso di vitto e alloggio	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 15,49 al giorno	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 25,82 al giorno
Indennità forfettaria con fornitura gratuita di vitto e alloggio	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 15,49 al giorno	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena, e quindi: esente fino a euro 25,82 al giorno
Rimborso analitico di vitto, alloggio, viaggio e trasporto	Esenzione totale dal reddito imponibile. Rimborsi delle spese non documentabili, quali mance, parcheggio, telefono, lavanderia ecc. esenti fino a euro 15,49 al giorno	Esenzione totale dal reddito imponibile. Rimborsi delle spese non documentabili, quali mance, parcheggio, telefono, lavanderia ecc. esenti fino a euro 25,82 al giorno

TRASFERTE IN AMBITO COMUNALE

L'ultima parte del comma 5 dell'articolo 51 del decreto del presidente della Repubblica (Dpr) 22 dicembre 1986, n. 917, espressamente dispone che "le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito".

A tale riguardo, il Ministero delle finanze ha precisato che:

- 1) non assume alcuna rilevanza l'ampiezza del comune in cui il dipendente ha la sede di lavoro;
- 2) parimenti non assume alcun rilievo la eventuale ripartizione del territorio in entità subcomunali, come le frazioni, dovendosi comunque aver riguardo al territorio comunale;
- 3) oltre alla documentazione rilasciata dal vettore (biglietti dell'autobus, ricevuta del taxi), è necessario che dalla documentazione aziendale risulti in quale giorno l'attività del dipendente è stata svolta all'esterno della sede di lavoro.

INDENNITÀ CHILOMETRICA

Per le trasferte fuori del comune dove il dipendente ha la sede di lavoro, al fine di consentire l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente dell'indennità chilometrica, non è necessario che il datore di lavoro provveda al rilascio di una espressa autorizzazione scritta la quale contenga tutti i dati relativi alla percorrenza e al tipo di autovettura ammessa per il viaggio.

È invece, necessario che, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia determinato avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal dipendente e al costo chilometrico ricostruito secondo il tipo di autovettura.

Detti elementi dovranno risultare dalla documentazione interna conservata dal datore di lavoro (Ministero delle finanze, circolare 23 dicembre 1997, n. 326/E).

RIMBORSO ANALITICO

In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di euro 15,49 euro, elevato a euro 25,82 per le trasferte all'estero.

L'eventuale corresponsione, in aggiunta al rimborso analitico, di una indennità, indipendentemente dall'importo, costituisce reddito da lavoro dipendente.

TRASFERITA IN ITALIA: SOMME ESENTI E IMPONIBILI (DATI IN EURO AL GIORNO)

Tipologia di trattamento	Soglie di esenzione	Primo caso			Secondo caso		
		Ind. erogata	Esente	Imp.	Ind. erogata	Esente	Imp.
Indennità forfettaria piena	Fino a euro 46,48 al giorno	40	46,48	0	60	46,48	13,52
Indennità forfettaria con rimborso vitto o alloggio	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena	30	30,99	0	40	30,99	9,01
Indennità forfettaria con fornitura gratuita vitto o alloggio	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena	30	30,99	0	40	30,99	9,01
Indennità forfettaria con rimborso vitto e alloggio	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena	15	15,49	0	20	15,49	4,51
Indennità forfettaria con fornitura gratuita vitto e alloggio	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena	15	15,49	0	20	15,49	4,51
Rimborso spese non documentabili: mance, parcheggi, telefono, lavanderia ecc.	Fino a euro 15,49 al giorno	15	15,49	0	20	15,49	4,51

TRASFERITA ALL'ESTERO: SOMME ESENTI E IMPONIBILI (DATI IN EURO AL GIORNO)

Tipologia di trattamento	Soglie di esenzione	Primo caso			Secondo caso		
		Ind. erogata	Esente	Imp.	Ind. erogata	Esente	Imp.
Indennità forfettaria piena	Fino a euro 77,47 al giorno	75	77,47	0	90	77,47	12,53
Indennità forfettaria con rimborso del vitto o dell'alloggio	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena	50	51,65	0	60	51,65	8,35
Indennità forfettaria con fornitura gratuita del vitto o dell'alloggio	Riduzione di 1/3 rispetto alla misura piena	50	51,65	0	60	51,65	8,35
Indennità forfettaria con rimborso del vitto e dell'alloggio	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena	25	25,82	0	30	25,82	4,18
Indennità forfettaria con fornitura gratuita del vitto e dell'alloggio	Riduzione di 2/3 rispetto alla misura piena	25	25,82	0	30	25,82	4,18
Rimborso spese non documentabili: mance, parcheggi, telefono, lavanderia ecc.	Fino a euro 15,49 al giorno	25	25,82	0	30	25,82	4,18

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

Per i co.co.co., nei cui confronti la sede di lavoro non è determinabile contrattualmente, si deve aver riguardo al loro domicilio fiscale. Come precisato dalla circolare 6 luglio 2001, n. 67 dell'Agenzia delle Entrate, "... dal 1° gennaio 2001, per il trattamento fiscale applicabile alle indennità di trasferta e rimborsi di spese corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi, occorre fare riferimento, così come per quelli corrisposti ai lavoratori dipendenti, alla disciplina contenuta nell'articolo 48, comma 5, del Tuir. Le disposizioni contenute nell'articolo 48, comma 5, del Tuir stabiliscono, invece, l'applicazione della disciplina delle trasferte nei casi in cui la prestazione dell'attività lavorativa è resa fuori dalla sede di lavoro.

Tale sede è determinata dal datore di lavoro ed è generalmente indicata nella lettera o contratto di assunzione. Di norma, tale sede coincide con una delle localizzazioni dell'impresa".

La circolare afferma che, nei casi in cui non è possibile "in virtù delle caratteristiche peculiari della prestazione svolta, determinare contrattualmente la sede di lavoro né identificare tale sede con quella della società, occorre fare riferimento, ai fini dell'applicazione del comma 5 dell'articolo 48 del Tuir, al domicilio fiscale del collaboratore". ■

TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO/FISCALE: UNIVOCITÀ SCELTA

La scelta del tipo di trattamento contributivo e fiscale è rimessa all'accordo delle parti: essa tuttavia deve riguardare l'intera trasferta; essendo ammissibili scelte differenti solo nell'ambito di trasferte e o missioni differenti.

Non è quindi possibile che nel corso di trasferta di più giorni vengano adottati criteri diversi per le singole giornate. L'agevolazione prescelta spetta anche nel caso di trasferte che durino un solo giorno, anche qualora non vi sia pernottamento. ■

ASSICURAZIONE INAIL

Nel caso in cui il lavoratore si trovi esposto a rischi diversi rispetto a quelli per i quali è assicurato presso il datore di lavoro, quest'ultimo deve effettuare la comunicazione della trasferta all'Istituto assicuratore mediante denuncia di variazione. Ancora più esplicitamente, l'Inail, rettificando in parte le proprie precedenti istruzioni, ha precisato che "... l'obbligo per il datore di lavoro/committente di effettuare la comunicazione all'Inail della trasferta debba considerarsi sussistente e vada, quindi, mantenuto solo ed esclusivamente nel caso in cui il personale si trovi a essere esposto a rischi diversi da quelli oggetto delle lavorazioni per le quali è già assicurato all'Istituto, ciò che coincide con la fattispecie prevista dall'art. 12, comma 3, del Dpr n. 1124/65 in tema di modifica dell'estensione e della natura del rischio.

Conseguentemente, l'obbligo di effettuare la comunicazione della trasferta del personale deve considerarsi escluso negli altri casi nei quali tale personale continui a esercitare le stesse lavorazioni corrispondenti ai rischi specifici della polizza dipendenti della Pat della ditta costituita presso la sede Inail" (Inail, nota 22 maggio 2008, prot. 4465). ■