



FALCRI Informa



Notiziario della Federazione Autonomi Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani

13.07.10

L'ISTITUTO DELLA TRASFERTA

Riceviamo e pubblichiamo da "IL QUOTIDIANO IPSOA – Commento Area Lavoro & Previdenza" l'interessante approfondimento:

Trasferta, un istituto in cerca di definizione

Il Ministero del lavoro, con tre recenti interventi, ha puntualizzato tre aspetti dell'a trasferta, ed in particolare: la distinzione tra i compensi da trasferta e quelli del trasfertista, il rapporto tra i tempi di viaggio della trasferta e l'orario di lavoro, il trattamento fiscale e contributivo delle indennità eccedenti l'importo previsto dalla contrattazione collettiva. (5 luglio 2010 – 1^ parte) di Guglielmo Anastasio

I lavoratori subordinati, in quanto destinatari di un obbligo di "facere", sono tenuti ad eseguire la propria attività nel luogo individuato dal contratto, dagli usi o dalla natura stessa prestazione. Tuttavia, in virtù delle direttive impartite dal datore di lavoro, potrebbero vedersi mutato, temporaneamente, il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, rischiando così di sobbarcarsi un disagio maggiore rispetto a coloro che, a parità di mansioni e di retribuzione, non si vedano costretti ad effettuare tali spostamenti.

Proprio il rischio di questo maggior disagio, induce spesso le parti contrattuali, nonché le parti sociali, a prevedere dei compensi ulteriori per coloro che vengono mandati in trasferta.

Tali compensi, tuttavia, sono caratterizzati da un tale trattamento fiscale e contributivo di favore che, spesso, può ingenerare un abuso dell'istituto della trasferta.

Nozione e caratteristiche della trasferta

Preliminarmente, occorre osservare che l'attuale panorama normativo è carente sia di una definizione di trasferta, che di una disciplina organica. Se da un lato, la giurisprudenza ha contribuito a definire tale istituto, distinguendolo dalle omologhe figure del trasferimento e del distacco, dall'altro, è stata la contrattazione collettiva, disciplinando il relativo trattamento economico, a contribuire alla definizione settoriale del fenomeno di cui si tratta.

L'unico riferimento normativo, è, infatti, rinvenibile nell'art. 51, comma 5, del Tuir, che, lungi da ogni intento definitorio, si limita a disciplinare il trattamento fiscale, e quindi contributivo ed assicurativo, dei compensi e rimborsi volti a remunerare i disagi e le spese affrontate dai lavoratori in trasferta.

Tanto premesso, la giurisprudenza di legittimità, ha sempre definito l'istituto in parola, come lo spostamento temporaneo del lavoratore verso una località diversa rispetto a quella in cui esegue normalmente la propria attività.

Da una prima lettura di tale definizione, si evince che l'elemento principale della trasferta sia quello della diversità del luogo di lavoro; chiaramente, tale caratteristica va apprezzata in riferimento al luogo indicato nella lettera d'assunzione, o quanto meno, al dato fattuale del luogo ove normalmente il lavoratore svolge la propria prestazione.

Da un punto di vista economico, tuttavia, la caratteristica in esame deve essere valutata anche in riferimento alla contrattazione collettiva, che definisce gli ambiti geografici di tale diversità. Ad esempio il contratto collettivo del settore edile (piccola e media industria) non considera indennizzabile, la trasferta effettuata "all'interno del comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio".

Altro elemento caratterizzante è rappresentato dalla temporaneità dello spostamento che, ad una prima lettura, potrebbe apparire decisivo ai fini di una compiuta distinzione tra l'istituto in parola e quello omologo del trasferimento; tuttavia, la giurisprudenza ha sempre più sminuito l'incidenza di tale caratteristica, per valorizzare maggiormente il collegamento funzionale con l'originaria sede lavorativa. In altre parole, indipendentemente dalla durata dello spostamento, il lavoratore è comunque in trasferta quando è soggetto alle direttive e alle indicazioni impartite dai responsabili della sede originaria, per lo più in chiave di soddisfacimento delle esigenze di quest'ultima.

La distinzione in questione è decisiva ai fini dell'inquadramento fiscale delle indennità di trasferimento che, diversamente da quelle legate alla trasferte, sono soggette ad un abbattimento del 50 % della base imponibile fino alla soglia di € 1.549,37 annue.

Diverso dalla temporaneità è il concetto della occasionalità della trasferta; ciò vuol dire che la modifica del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa non deve costituire una caratteristica intrinseca alle mansioni cui è stato adibito il dipendente, bensì una sorta di eccezione rispetto al lavoro prestato nell'unità produttiva indicata in contratto. Tale carattere assume un'importanza decisiva ai fini della distinzione tra l'attività lavorativa resa in trasferta e quella del trasfertista. Quest'ultimo, infatti, è colui che contrattualmente si obbliga ad eseguire la propria prestazione in luoghi sempre diversi e, pertanto, la percezione di una maggiorazione sul compenso in virtù di tali spostamenti, non viene considerata come un'indennità dovuta per il disagio, ma una vera e propria voce retributiva nella misura del 50%. Come si vedrà meglio innanzi, infatti, le indennità di trasferta sono esonerate dal prelievo fiscale, contributivo ed assicurativo fino alla soglia di 46,48 euro giornalieri, mentre i compensi legati agli spostamenti dei trasfertisti sono soggetti ai suddetti prelievi nella misura del 50%.

Sebbene tale distinzione possa apparire chiara da un punto di vista descrittivo, risulta alquanto ostica sul piano fattuale, tant'è che l'art. 51, comma 6, del Tuir, rimanda ad un futuro decreto ministeriale l'individuazione delle categorie di lavoratori qualificabili come trasfertisti. In assenza di tale puntualizzazione normativa, è stata la giurisprudenza e la prassi amministrativa a definire i confini tra le figure in esame, stante l'irrelevanza delle definizioni contenute nella contrattazione collettiva.

Sia il Ministero del lavoro (nota n. 25 del 20 giugno 2008), che l'Inps, (messaggio n. 27751 del 5 dicembre 2008), rifacendosi alla circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 1997, hanno chiarito i criteri di distinzione tra le due figure: In particolare costituiscono elementi riconducibili al trasfertismo:

1. la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di

assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento del lavoro)

2. lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro)

3. la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta.

Le condizioni di cui ai punti 1) e 2), sebbene costituiscano sostanzialmente gli elementi di distinzione tra l'attività in trasferta e quella di trasfertista, devono essere valutate, ai fini dell'applicabilità del regime contributivo di cui al comma 6 dell'art.51 del TUIR, unitamente alle modalità di corresponsione dei compensi (punto 3).

Si richiama al riguardo la risoluzione n. 56/E del 9 maggio 2000 dell'Agenzia delle entrate che ha escluso l'assimilabilità degli autotrasportatori di merci ai trasfertisti proprio in considerazione del fatto che le indennità ad essi corrisposte non hanno carattere continuativo (vale a dire corrisposte per tutti i giorni retribuiti) ma competono soltanto per giorni di effettiva trasferta. Occorre, infine, precisare, che non sarebbe incompatibile con la figura del trasfertista la corresponsione di meri rimborsi o indennità di trasferta di cui all'art. 51, comma 5, Tuir, soprattutto nell'ipotesi in cui quest'ultimo esegua la propria prestazione al di fuori della zona di competenza preventivamente individuata nel contratto di lavoro.

Rapporto tra i tempi di viaggio e l'orario di lavoro

La problematica in oggetto riguarda la computabilità dei tempi di viaggio della trasferta nell'orario di lavoro. La soluzione, infatti, sembra essere meno scontata di quanto appare, poiché l'art. 1, D.lgs. n. 66/2003 ha accolto nel nostro ordinamento una nozione di orario di lavoro non più fondata sui tempi effettivi della prestazione, bensì sulla mera messa a disposizione del datore di lavoro. Conseguentemente, rientrano nel concetto di orario di lavoro, e quindi retribuite come tali, tutte quelle attività funzionali all'espletamento delle mansioni cui è stato adibito il lavoratore, come ad esempio alcune operazioni di vestizione o di raccolta e preparazione della strumentazione.

D'altro canto, l'art. 8, D.lgs. n.66/2003, esclude dal concetto di orario di lavoro i tempi di viaggio per raggiungere la sede lavorativa, salvo diversa pattuizione collettiva. Sulla scia di questa duplice premessa normativa, la giurisprudenza ha sempre escluso la retribuità e quindi la computabilità delle ore di viaggio della trasferta nell'orario di lavoro, specificando che il relativo disagio psico-fisico patito dal lavoratore, sarebbe assorbito dalla relativa indennità di missione.

Anche il Ccnl edilizia P.m.i, sembra in linea con tale conclusione nel momento in cui dispone che "l'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro". Tale conclusione, in realtà, ha mostrato tutte le sue criticità nel momento in cui si è dovuta calare nelle diverse realtà produttive, come ad esempio il settore edile e metalmeccanico, dove il tempo di viaggio potrebbe costituire non un'attività propedeutica all'adempimento degli obblighi lavorativi, ma già una piena messa a disposizione nei confronti del datore di lavoro.

Di questa problematica se ne è avveduta, in un primo momento, la Cassazione con la sentenza n. 5701 del 2004, poi il Ministero del Lavoro con gli interpelli nn. 13 e 15 del 2010. Dall'analisi della sopra richiamata sentenza, citata anche dai due interventi ministeriali, si evince, comunque, la regola generale secondo cui: Il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro durante il periodo di trasferta non può considerarsi come impiegato nell'esecuzione dell'attività lavorativa vera e propria, non facendo parte del lavoro effettivo e, quindi, viene qualificato come lavoro straordinario, con l'ulteriore conseguenza che il tempo di viaggio non fa sorgere il diritto a un compenso

autonomo ma è assorbito nell'apposita indennità di trasferta, la quale è in parte diretta a compensare il disagio psicofisico e materiale dato dalla faticosità degli spostamenti .

Tale regola, tuttavia, subisce una importante eccezione quando il tempo per raggiungere il luogo di lavoro "sia funzionale rispetto alla prestazione. In particolare, sussiste il carattere di funzionalità nel caso in cui il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, sia poi di volta in volta inviato in diverse località per svolgere la sua prestazione lavorativa". Tale obbligo va desunto, in primo luogo, dalla disciplina contrattuale, aziendale e individuale, ed, in secondo luogo, dalla prassi aziendale, o meglio, dalla necessità di recarsi, in prima battuta, presso la sede aziendale ove ricevere le direttive in ordine al cantiere di destinazione, effettuare le operazioni di vestizione o munirsi degli strumenti di lavoro.

(Le considerazioni contenute nel seguente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza)

La trasferta nella contrattazione collettiva

Il Ministero del lavoro ha affrontato la problematica inerente la natura indennitaria o retributiva delle somme corrisposte per la trasferta in eccedenza rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva. Il parere ministeriale offre lo spunto per tracciare il quadro della disciplina contrattuale della trasferta. (12 luglio 2010 - 2^ parte) di Guglielmo Anastasio

Preliminarmente, occorre osservare che l'ambito d'intervento della contrattazione collettiva nella regolamentazione riguarda:

- la maturazione del diritto soggettivo del lavoratore alla percezione degli emolumenti legati alle trasferte;
- la quantificazione degli emolumenti;
- la loro incidenza sulle retribuzioni differite.

Non può, tuttavia, incidere sulla definizione della natura retributiva o indennitaria di tali somme, ovvero sul regime fiscale, contributivo e assicurativo delle stesse.

Detto ciò, è ormai consolidata la prassi secondo cui la contrattazione collettiva di settore, mutuando quanto disposto dalla normativa fiscale, preveda tre modalità di corresponsione degli emolumenti legati alle trasferte.

- a piè di lista, in cui il datore di lavoro rimborsa tutte le spese analiticamente elencate e giustificate;
- forfettario, attraverso la corresponsione di una diaria di trasferta in misura fissa giornaliera a compensazione di tutte le spese; tale cifra può differenziare a seconda della qualifica del dipendente e può essere rapportata al numero delle ore e giornate (anche festive) trascorse in trasferta.
- misto, prevedendo la copertura di una parte delle spese con il sistema a piè di lista e di un'altra con quello forfettario; a volte la contrattazione collettiva determina una decurtazione della diaria, nell'ipotesi in cui vengano rimborsate le spese di vitto e alloggio.

Vista la varietà delle discipline fornite dall'autonomia collettiva in tema di trasferte, nella sottostante tabella sono state riportate, in via esemplificativa, alcune di esse.

Ccnl	Disciplina
Commercio	L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete: 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. In luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno

Trattamento economico di trasferta
trasferta intera

Dall'1.1.2008 37,50

Dall'1.1.2009 40,00

quota per il pasto meridiano o serale

Dall'1.1.2008 10,90

Dall'1.1.2009 11,30

quota per il pernottamento

Dall'1.1.2008 15,70

Dall'1.1.2009 17,40

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione, ed inoltre, il rimborso delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese. Per le condizioni relative alla corresponsione delle indennità si veda l'accordo 20.1.2008.

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 gg, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza. Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi dell'indennità di trasferta.

Trattamento per il tempo di viaggio

Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta inoltre un compenso per il tempo di viaggio in base ai mezzi di trasporto dalla stessa

Metalmeccanici
(industria)

autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro;

b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Ai lavoratori in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in

Grafici, editoriali e ferroviaria non inferiori alla prima classe);

(industria)

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità - quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. L'operaio in

Ccnl edilizia
(artigiani e piccola
industria)

servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 39, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 24, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Va precisato che gli importi previsti dalla contrattazione collettiva costituiscono solo degli emolumenti minimi e, pertanto, il datore di lavoro è libero di riconoscere delle indennità maggiori, ma sempre nel limite dell'esenzione fiscale di cui all'art. 51, comma 5, Tuir. A tal proposito l'interpello n. 14 e la nota del 21.04.2010 del Ministero del lavoro, hanno cercato di risolvere la problematica inerente la natura indennitaria o retributiva delle somme corrisposte per la trasferta in eccedenza rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva.

Con l'interpello n. 14/2010, il Ministero del Lavoro, ha avuto cura di distinguere a seconda che le somme in eccedenza fossero concordate in sede di contrattazione collettiva (da depositare presso le Direzioni provinciali del lavoro), ovvero, fossero contenute in un accordo individuale. Nel primo caso, si chiarisce che le somme in eccedenza, fossero sempre da considerare esonerate dal prelievo fiscale, fino al limite previsto dall'art. 5, comma 5, Tuir; nel secondo caso, invece, l'eccedenza sarebbe da considerare alla stregua di un superminimo ed in quanto tale da assoggettare a prelievo fiscale e contributivo. Tale conclusione, è stata rettificata nella suddetta nota del 21.04.2010, secondo cui: "qualora vengano concordati o comunque erogati a titolo di trasferta importi superiori rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva - determinati da maggiore disagio e onerosità delle trasferte (ad. es. maggiore disagio affrontato per il viaggio necessario all'effettuazione della trasferta, costi maggiori per vitto e alloggio ecc.) - si ritiene che gli stessi non debbano essere assoggettati ad imposizione. Ciò anche in considerazione delle difficoltà insite nell'individuazione, da parte, della contrattazione collettiva, di tutte le varietà dei casi che possono

determinare trattamenti maggiori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo applicato”.

Tale conclusione, del resto, è in linea con gli indirizzi interpretativi della Corte di Cassazione, che, in riferimento al vecchio art. 12, comma 2, L. n.153/1969, aveva specificato che la disciplina delle indennità di trasferta (fino al 1997 imponibili ai fini contributivi nella misura ridotta del 50% del loro ammontare) “trova applicazione anche in relazione agli importi di tale indennità pattuiti in misura superiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva, atteso che la citata disposizione non contiene alcun riferimento, neanche implicito, a tale contrattazione, che possa far considerare come interamente retributivo l'importo eccedente la misura fissata in sede collettiva”.

Per comunicare con FALCRINFORMA: roberto@falcri.it