



Trasferte e verifiche ispettive

Guglielmo Anastasio
Avvocato e funzionario
della DPL Modena*

*L'articolo 1182 c.c. prevede che la prestazione oggetto di un'obbligazione debba essere eseguita nel luogo determinato dal contratto, dagli usi o desumibile dalla natura della prestazione. Nei rapporti di lavoro, solitamente, coincide con la sede legale e/o operativa del datore di lavoro¹⁷. Tuttavia le esigenze delle parti potrebbero determinare una variazione temporanea o definitiva del luogo di lavoro, rendendo necessario il ricorso agli istituti del trasferimento, distacco e trasferta. Anche se in linea teorica **appaiono chiari i confini tra queste figure, nei fatti potrebbe risultare insidioso non solo distinguere la trasferta dagli altri due istituti, ma anche rilevarne le caratteristiche al fine di un corretto inquadramento normativo.***

Pertanto, nel corso della trattazione, dopo un'attenta analisi della fattispecie della trasferta e della sua speciale disciplina fiscale e previdenziale, verrà posta l'attenzione sul modus operandi degli organi di vigilanza impegnati a controllare il rispetto delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale, al fine, tra l'altro, di una corretta ricostruzione dell'imponibile previdenziale e assicurativo.

Nozione e differenze rispetto al trasferimento e al distacco

L'istituto della trasferta, in assenza di una nozione legale, è stato a più riprese definito dalla giurisprudenza di legittimità come lo spostamento temporaneo del lavoratore verso una località diversa rispetto a quella in cui esegue normalmente la propria attività.

Secondo la giurisprudenza¹⁸ l'elemento caratterizzante della trasferta, nonché distintivo rispetto all'analogo istituto del trasferimento, risiederebbe nella temporaneità dello spostamento. Il trasferimento comporterebbe, infatti, la definitiva dislocazione del lavoratore presso un'altra sede operativa del datore di lavoro. Un recente orientamento, tuttavia, partendo dall'assunto che anche il trasferimento potrebbe ricevere un limite temporale, ha sostenuto che in realtà la trasferta comporterebbe comunque, a differenza del trasferimento, un collegamento funzionale con l'originaria sede lavorativa. In altre parole, il lavoratore in trasferta sarebbe comunque soggetto alle direttive e alle indicazioni impartite dai responsabili della sede originaria, per lo più in chiave di soddisfacimento delle esigenze di quest'ultima. Inoltre la trasferta trova la propria ragion d'essere esclusivamente nell'interesse funzionale e organizzativo del datore di lavoro, mentre il trasferimento, in alcune occasioni, potrebbe essere disposto per assecondare specifiche esigenze del dipendente. Si pensi al beneficio del trasferimento concesso ai lavoratori pubblici e privati dall'art.33, co.5, L. n.104/92, per l'assistenza permanente e continuativa dei propri familiari portatori di *handicap*.

Più chiare appaiono le caratteristiche della trasferta rispetto al distacco¹⁹. In quest'ultima ipotesi, infatti, il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente

* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

¹⁷ Fanno eccezione a tale regola il lavoro a domicilio, il telelavoro e il lavoro in somministrazione.


¹⁸ Cass. 14 agosto 1998, n.8004.

¹⁹ L'art.30 così definisce l'istituto del distacco: "1. 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. 2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. 3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. 4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n.236".

a disposizione di un altro soggetto il proprio dipendente, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Ai fini della realizzazione del distacco, inoltre, occorre il consenso del lavoratore, quando comporta un mutamento delle mansioni, mentre la trasferta è sempre espressione del potere unilaterale del datore di lavoro di organizzare al meglio la propria attività produttiva.

Caratteristiche: diversità del luogo di lavoro e occasionalità

Una volta precisata la nozione dell'istituto in esame, va osservato che la diversità del luogo della prestazione lavorativa va apprezzata in riferimento a quanto stabilito dalle parti nella lettera d'assunzione o nel contratto. In assenza riferimenti in tale senso, occorre stabilire la sede in cui, di fatto, il lavoratore esegue normalmente la propria attività. A tal proposito si distingue la figura della trasferta da quella del trasfertista, che è colui che contrattualmente si obbliga verso il datore di lavoro ad eseguire la propria attività in luoghi sempre diversi. La differenza comporta, infatti, non solo l'applicazione di un diverso regime delle spettanze legate alla trasferta, ma anche la computabilità o meno di tali somme ai fini della quantificazione dei compensi legati alle retribuzioni differite, alle ferie, ai permessi ecc. **Nell'ipotesi della trasferta il lavoratore avrà diritto a una somma pecuniaria aggiuntiva rispetto alla normale retribuzione percepita, in virtù dell'ulteriore sacrificio imposto al dipendente oltre quello relativo alla spendita delle energie lavorative. Nella diversa ipotesi del trasfertista, invece, lo spostamento è intrinseco alla natura delle mansioni cui contrattualmente è stato adibito, per cui, generalmente, il conseguente disagio dà luogo a una maggiorazione dalla retribuzione applicata per quella tipologia di attività.** Del resto ciò spiega il motivo per il quale l'indennità di trasferta ha natura normalmente risarcitoria (almeno fino a un determinato ammontare), mentre il maggior compenso del trasfertista è considerato retribuzione nella misura del 50%.

 *Generalmente vengono considerati trasferisti i commessi viaggiatori, gli addetti alla guida nel settore autotrasporti e gli operai edili che per contratto s'impegnano a prestare la propria attività in "cantieri vari". Fermo restando che anche al trasfertista può essere applicato il regime della trasferta, qualora dovesse operare in una zona diversa da quella assegnatagli, l'elemento discrezionale tra le figure in esame risiede nell'occasionalità dello spostamento.*

Il punto è stato chiarito dalla [nota del Ministero del Lavoro n.8287 del 20 giugno 2008](#) che, in attesa del decreto interministeriale volto ad individuare (ai sensi dell'art.51, co.6, del Tuir) le categorie dei trasferisti, ha chiarito che un lavoratore va considerato trasfertista quando *"nel contratto non viene indicata una specifica sede di lavoro, essendo egli tenuto a continui spostamenti a fronte dei quali riceve una specifica maggiorazione sulla retribuzione, senza che a tal fine rilevino i luoghi e i tempi di spostamento"*. Inoltre la stessa nota ribadisce che, indipendentemente dalla qualificazione retributiva o indennitaria delle somme erogate, per le trasferte espresse in sede di contrattazione collettiva, **quando la lettera d'assunzione indica la sede di lavoro e la trasferta presenta i caratteri dell'occasionalità, va applicato il regime dell'art.51, co.5, del Tuir, che esclude le suddette indennità di trasferta dalla base imponibile fino a una determinata soglia, in quanto destinate a coprire le maggiori spese affrontate dal lavoratore.**

Disciplina e natura giuridica

a) Trattamento economico

È ormai consolidata la prassi secondo cui è la contrattazione collettiva di settore a stabilire le spettanze economiche inerenti la trasferta; solitamente viene corrisposta un'indennità di trasferta (*c.d. diaria*) volta, per lo più, a compensare il disagio patito dal lavoratore a causa dello spostamento. Tale importo, sebbene a volte venga individuato in misura fissa²⁰, normalmente rappresenta una percentuale della retribuzione giornaliera²¹ ed è proporzionato alla durata della trasferta. In aggiunta o in alternativa alla diaria, l'autonomia collettiva prevede anche il rimborso delle spese vive sostenute dal lavoratore per comunicazioni di servizio, per

²⁰ Il Ccnl Metalmeccanici (industria) fissa tale indennità a €40,00.

²¹ Il Ccnl Legno e Arredamento (industria) prevede una diaria pari al 30% della retribuzione giornaliera.

il vitto, l'alloggio e per il viaggio, qualora abbia utilizzato (previa autorizzazione del datore di lavoro) il mezzo proprio. Tale rimborso può essere:

- ⇒ **a piè di lista**, in cui il datore di lavoro rimborsa tutte le spese analiticamente elencate e giustificate;
- ⇒ **forfetario**, 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 viene relazionata al numero delle 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 forfetario; a volte la contrattazione collettiva determina una decurtazione della diaria, nell'ipotesi in cui vengano rimborsate le spese di 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
Alimentari (industria)	Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfetari fra le parti interessate. Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale e, quelle non coincidenti con tale orario, con il 65% della stessa retribuzione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi. Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 45%. L'importo approssimativo delle spese di cui al co.1 dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio alla fine della trasferta.
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: <ol style="list-style-type: none"> 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 co.2, nonché della diaria di cui al co.3 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.
Grafici, editoriali (industria)	Ai lavoratori in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà: <ol style="list-style-type: none"> a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiori alla prima classe); 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.

<p>Lapidei (piccola industria)</p>	<p>Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea, per esigenza di servizio. Al lavoratore in missione spetta:</p> <p>a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto. Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio sarà ammesso nei casi in cui la missione in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda;</p> <p>b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione. In sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera.</p> <p>Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta un'indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della trasferta.</p> <p>Le ore trascorse in viaggio saranno considerato alla stregua di ore di effettiva prestazione, fino a un massimo di otto ore giornaliere.</p> <p>Nei casi di trasferte di lunga durata norme diverse e particolari potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore.</p>
<p>Agenzie immobiliari</p>	<p>Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.</p> <p>In tal caso al personale compete:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio; 2. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto bagaglio; 3. il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro; 4. una diaria di £ 25.000 (venticinquemila) giornaliera per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di £ 50.000 (cinquantamila) giornaliera per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore. <p>Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento). Analogamente si procederà quando le mansioni attribuite al lavoratore comportino viaggi abituali. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo. Le trasferte di durata prevista superiore a 8 (otto) ore devono essere comunicate al lavoratore interessato con almeno 3 (tre) giorni di preavviso.</p>

Va precisato che il tempo di viaggio per raggiungere il luogo della trasferta non è considerato orario di lavoro, salvo che non sia strutturale alla prestazione lavorativa, come nell'ipotesi degli autisti, propagandisti, commessi viaggiatori ecc. Inoltre la Cassazione ha avuto modo di precisare, con la [sentenza n.5701 del 22 marzo 2004](#), che:

“il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria (con sommatoria al normale orario di lavoro), allorché sia funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa”.

b) Disciplina fiscale e previdenziale

Riguardo alla disciplina fiscale e previdenziale, l'art.51, co.5 del Tuir prevede cinque diversi regimi fiscali a seconda della natura delle somme percepite e delle caratteristiche della trasferta:

- ❖ **rimborso forfetario:** le indennità per le trasferte fuori dal territorio comunale non concorrono a formare il reddito del lavoratore fino alla cifra di € 46,48 al giorno (€ 77,47 per le trasferte all'estero); tale limite va computato al netto delle spese di viaggio e di trasporto;

❖ **rimborso misto:** è il caso della corresponsione dell'indennizzo combinato a un rimborso spese. A tal proposito occorre distinguere tre fattispecie:

1. nell'ipotesi di indennizzo + rimborso spese per vitto o alloggio, la soglia di € 46,40 si riduce di un terzo, mentre, qualora siano rimborsate entrambe, tale riduzione ammonta a due terzi. Pertanto, tali rimborsi non concorrono a formare il reddito;
2. nell'ipotesi di indennizzo + rimborso delle spese per il viaggio e trasporto, la franchigia di € 46,40 rimane immutata; inoltre tali rimborsi non concorrono a formare il reddito;
3. nell'ipotesi di indennizzo + spese ulteriori (lavanderia, telefono, parcheggio, mance ecc.), la soglia di € 46,48 rimane immutata, ma i rimborsi concorreranno interamente a formare il reddito;

❖ **rimborso analitico delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto, debitamente documentate, non concorrono a formare il reddito.** Le "altre" spese sopracitate, tuttavia, anche se non documentate ma solo analiticamente prospettate, non concorrono a formare il reddito fino alla soglia di € 15,49 (€ 25,82 per le trasferte all'estero);

❖ le indennità e i rimborsi per le trasferte all'interno del territorio comunale sono considerate per intero come reddito;

❖ le indennità e le maggiorazioni ricevute dai trasferisti concorrono a formare il reddito nella misura del 50%²².

Infine, non si può non rilevare il nuovo meccanismo (introdotto dall'art.83, co.28-bis, L. n.33/08)²³ di detraibilità dell'Iva per spese alberghiere, nonché somministrazione di alimentari e bevande inerenti all'attività d'impresa.

c) **Natura giuridica**

Per diverso tempo la questione del regime fiscale e previdenziale applicabile a tali somme ha risentito del dibattito dottrinale e giurisprudenziale sulla natura giuridica delle indennità di trasferta e dei rimborsi spesa. Tutto ha origine dal principio di onnicomprensività dei redditi da lavoro dipendente scandito dall'art.51, co.1, del Tuir, secondo cui: *"Il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*.

Appare evidente come il legislatore, con siffatta previsione, abbia escluso, in assenza di una precisa disposizione legislativa, che una qualsiasi erogazione nell'ambito del rapporto di lavoro possa essere esclusa dall'orbita Irpef.

Tuttavia, l'asserita natura restitutoria/risarcitoria²⁴ di tali somme e, quindi, la loro estraneità rispetto alla retribuzione da lavoro dipendente, ha dato il via alla tesi della loro esclusione dall'ambito di applicazione dell'Irpef. Si argomenta, infatti, che allorché il lavoratore sostenga delle spese superiori rispetto a quelle rientranti nella normalità della prestazione lavorativa, e quindi tali da rendere l'incarico in questione depauperativo rispetto alla posizione dei dipendenti che percepiscono pari retribuzione in relazione a incarichi diversi, le somme volte a ripristinare il patrimonio del lavoratore non andrebbero assoggettate ad Irpef.

In altre parole, **il dipendente in trasferta che sostiene delle spese per adempiere all'incarico conferitogli dal datore di lavoro rischierebbe di guadagnare di meno rispetto a coloro che, non effettuando tale incarico, percepiscono una medesima retribuzione.** Tale orientamento risulta, oggi, del tutto minoritario, in quanto è opinione diffusa che le indennità e i rimborsi spesa, ai fini fiscali, abbiano natura mista, ovvero retributiva solo quando superino un determinato importo e abbiano determinate caratteristiche. Pertanto, delle problematiche inerenti possibili trattamenti discriminatori dei lavoratori in trasferta, se ne sarebbe già fatto carico il legislatore prevedendo uno speciale regime derogatorio al principio

²² L'art.51, co.6, del Tuir sancisce: *"Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n.1229, concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione"*.

²³ L'art.83, co.28-bis, L. n.133/08, prevede: *"All'articolo 19-bis1, comma 1, lettera e) del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, le parole: «a prestazioni alberghiere e a somministrazione di alimenti e bevande, con esclusione di quelle inerenti alla partecipazione a convegni, congressi e simili, erogate nei giorni di svolgimento degli stessi, delle somministrazioni effettuate nei confronti dei datori di lavoro nei locali dell'impresa o in locali adibiti a mensa scolastica, aziendale o interaziendale e delle somministrazioni commesse da imprese che forniscono servizi sostitutivi di mense aziendali» sono soppresse"*.

²⁴ Fra tutte, Cass. 6 ottobre 2006, n.21517.

della onnicomprensività dei redditi da lavoro²⁵. Va, tuttavia, rilevato che il regime della computabilità delle indennità di trasferta nel calcolo dell'imponibile fiscale e previdenziale, non va di pari passo con la ricostruzione del concetto di retribuzione ai fini del calcolo degli istituti della tredicesima mensilità, Tfr, maggiorazione del lavoro straordinario, ferie e permessi; infatti, svariati contratti collettivi, a cui è demandata l'individuazione degli elementi costitutivi per la base di calcolo dei suddetti istituti, affermano la natura risarcitoria delle somme erogate in occasioni di trasferte escludendo così la loro computabilità dalla retribuzione presa come punto di riferimento per il predetto calcolo.

Le trasferte in edilizia

L'istituto della trasferta è ampiamente utilizzato nel settore dell'edilizia, dal momento che il luogo di lavoro raramente coincide con la sede del datore di lavoro. La diffusione di tale figura, quindi, ha indotto le parti sociali a una regolamentazione stringente del relativo trattamento economico. Nella tabella sottostante è stata riportata la normativa relativa ai trattamenti economici degli operai e degli impiegati in trasferta delle imprese edili (industria e artigianato/piccola industria).

	Operai	Impiegati
Ccnl edilizia (artigiani e piccola industria)	<p>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.</p> <p>L'operaio in 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.</p> <p>La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel 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.</p> <p>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. In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio e il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al co.2.</p>	<p>All'impiegato occasionalmente e temporaneamente mandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e alloggio. Inoltre all'impiegato deve essere corrisposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio); • nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto; • nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15% di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso. <p>Qualora la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'impresa in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera a titolo forfetario.</p>

²⁵ In tal senso, R.M. n.207/E del 6 agosto 2007.

**Ccnl edilizia
(industria)**

Art.21: "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 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.38 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo confezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24 per ogni ora di effettivo lavoro. La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel 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.

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. In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al secondo comma."

Art.56: "All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrate per trasporto, vitto e alloggio. Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del quindici per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);
- nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del quindici per cento sull'ammontare delle spese di vitto.


In sostituzione di quanto previsto nel primo e secondo comma, l'impresa potrà preventivamente concordare con l'impiegato una indennità di trasferta forfetaria.

Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, potrà corrispondere all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15% di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Dall'analisi della predetta normativa, va osservato, in primo luogo, che la trasferta in parola è normalmente riferibile a colui che occasionalmente/temporaneamente viene adibito ad un

cantiere diverso da quello in cui era stato assunto. **Pertanto la seguente disposizione, in linea con quanto enunciato dalla sopra richiamata nota ministeriale del 2008, non sembra applicabile agli operai adibiti a cantieri mobili/temporanei, o addetti a “cantieri vari”;** ciò non toglie che il datore di lavoro o la contrattazione di secondo livello possa prevedere delle maggiorazioni per i *c.d. trasferisti*, ovvero, possano riconoscergli una vera e propria indennità di trasferta qualora vengano assegnati a cantieri posti al di fuori dei limiti territoriali prestabiliti. Tuttavia, si ripete, solo in quest'ultima ipotesi i compensi ai trasferisti saranno esclusi dalla retribuzione imponibile (almeno fino alla soglia di € 46,48), in quanto le normali maggiorazioni per l'effettuazione delle trasferte saranno considerate reddito imponibile nella misura del 50%.

Inoltre, sarà la contrattazione collettiva decentrata a individuare i limiti territoriali per la qualificazione dello spostamento lavorativo in termini di trasferta.

 **In altre parole il concetto di trasferta va modulato a seconda del trattamento economico applicabile;** infatti, ai fini del rimborso delle spese ulteriori di trasporto e di viaggio, sarà sufficiente il semplice spostamento del lavoratore in un luogo diverso da quello contrattualmente prestabilito, mentre, **ai fini del riconoscimento della diaria, è necessario che lo spostamento vada oltre i confini territoriali stabiliti dalla contrattazione decentrata.**

Accertamenti sulla trasferta da parte degli organi ispettivi

I controlli e gli accertamenti in tema di trasferte condotti dagli organi di vigilanza (Ministero del Lavoro, Inps e Inail) sono volti, in primo luogo, ad accertare l'esistenza, nei fatti, di una variazione temporanea del luogo di lavoro che sia qualificabile come trasferta. Non di rado, infatti, l'istituto in esame viene fittiziamente utilizzato dai datori di lavoro per abbattere l'imponibile previdenziale, fiscale e assicurativo, visto lo speciale trattamento normativo riconosciuto dal legislatore. A tal proposito risultano fondamentali i seguenti elementi istruttori: comunicazione obbligatoria telematica e lettera d'assunzione ove risulta il luogo di lavoro, constatazioni e dichiarazioni dei lavoratori acquisite durante l'accesso ispettivo, Libro Unico del Lavoro/buste paga ove vengono riconosciuti i trattamenti economici in parola, nonché documentazione inerente le spese effettuate. Qualora dall'esame di questi elementi dovesse emergere l'inesistenza di una trasferta, gli ispettori provvederanno alla ricostruzione dell'imponibile previdenziale e a contestare alla ditta in verifica le infedeli registrazioni sul Libro Unico del Lavoro²⁶.

A tal proposito, il *vademecum* del Ministero del Lavoro sul Libro Unico precisa che le registrazioni infedeli su tale documento, oltre ad essere sanzionate in base al numero delle mensilità sfalsate, non saranno sanabili in virtù del comportamento artatamente commissivo del datore di lavoro. Pertanto, la ditta in verifica non potrà godere dell'ammissione al pagamento della sanzione in misura minima.

Diversamente, qualora l'organo di vigilanza abbia constatato l'esistenza della trasferta, procederà alla verifica delle caratteristiche di quest'ultima, al fine di accertarne il corretto inquadramento normativo.

1) In primo luogo verrà presa in considerazione l'entità dello spostamento; se, cioè, sia avvenuto all'estero o dentro i confini del comune del luogo di lavoro abituale.

2) In secondo luogo, gli organi di vigilanza esamineranno, in base all'inquadramento contrattuale del lavoratore, la natura dei compensi legati alle trasferte: se cioè il lavoratore sia o meno qualificabile come trasfertista.

A tal proposito risultano decisive sia le caratteristiche intrinseche dell'attività svolta dal lavoratore sia il contratto di lavoro.

Nell'ipotesi frequente in cui all'indennità di trasferta (*c.d. diaria*) si accompagni anche un rimborso spese, l'organo di vigilanza procederà all'analisi dei documenti giustificativi delle stesse e successivamente ad appurarne la veridicità, nonché il corretto inquadramento normativo.

²⁶ L'art.39, co.7, L. n.133/08 prevede: “Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro. La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1500 euro”.

A tal proposito il *vademecum* del Ministero del Lavoro afferma che vanno annotati sul Libro Unico del Lavoro anche i rimborsi spese esenti fiscalmente e contributivamente; tuttavia, l'omessa annotazione non sarà sanzionabile qualora non abbia un'incidenza fiscale/contributiva. Lo stesso *vademecum* ha cura di precisare che non vanno annotate sul LUL le spese solamente anticipate dal lavoratore, ma che risultino intestate direttamente al datore di lavoro tramite fattura.

Qualora dagli elementi istruttori dovesse emergere solo una inesattezza nell'inquadramento normativo della trasferta, sia perché remunerata come indennizzo invece di essere qualificata come retribuzione del trasfertista, sia perché non è stata applicata la giusta soglia di esenzione, l'organo di vigilanza provvederà sempre alla ricostruzione dell'imponibile previdenziale e a sanzionare l'inesattezza delle registrazioni apposte sul LUL. Non appare chiara, a parere di chi scrive, la sanabilità di una siffatta violazione, posto che la sua gravità è senza dubbio minore rispetto alla diversa ipotesi delle registrazioni infedeli.

I controlli e gli accertamenti in materia, oltre a confluire in un classico verbale ispettivo dagli esiti sopra descritti, potrebbero dare il la a un provvedimento di diffida accertativa ai sensi dell'art.12 del D.Lgs. n.124/04 di competenza esclusiva degli ispettori del lavoro. Infatti, qualora la trasferta abbia generato dei crediti di lavoro insoddisfatti, che abbiano i caratteri della certezza, liquidità ed esigibilità, gli ispettori del lavoro potranno diffidare il datore di lavoro al pagamento delle somme spettanti al lavoratore. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non ottemperi a tale diffida entro 30 giorni, o non si accordi con il lavoratore, entro lo stesso termine, in sede di conciliazione monocratica, il provvedimento in parola assume, a mezzo di decreto direttoriale, valore esecutivo.

In ultimo, ma non per ordine di importanza, l'Istituto della trasferta potrebbe incidere sugli aspetti assicurativi inerenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; in particolare la dislocazione del lavoratore potrebbe aumentare il rischio infortunio dello stesso, e quindi il premio assicurativo. Alla luce di quanto detto, l'Inail, con la nota n.2947 del 21 marzo 2008 aveva obbligato il datore di lavoro a comunicare i dati del lavoratore mandato in trasferta. **Successivamente l'Istituto, con la nota n.4465 del 22 maggio 2008, rivedendo parzialmente la propria posizione, ha specificato che tale obbligo sussiste solo nell'ipotesi in cui il lavoratore in trasferta corra rischi diversi da quelli inerenti le mansioni per le quali è stato assunto.**

Pertanto, constatata tale omissione, l'organo di vigilanza non solo contesterà la violazione di tale obbligo di comunicazione, previa diffida obbligatoria, ma provvederà a comunicare i fatti all'Istituto assicuratore per la ridefinizione del tasso di rischio applicabile.