

5 Luglio 2010, ore 14:00

Tre recenti interventi del Ministero del lavoro (I)

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.

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 giornaliera, 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'esplicazione 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 svolgervi 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