

Roma, 2 aprile 2010



**Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Alla Confartigianato  
Via S. Giovanni in Laterano, 152  
00184 Roma*

Prot. 25/I/0006218

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – indennità di trasferta contrattuali.

La Confartigianato ha presentato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità per il datore di lavoro di erogare ai propri dipendenti un'indennità di trasferta superiore a quella stabilita in sede di contrattazione collettiva, nazionale o di secondo livello, ma comunque non imponibile ai fini contributivi e fiscali in quanto compresa nei limiti di cui all'art. 51, comma 5, D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917, concernente i criteri di determinazione, ai fini fiscali, del reddito da lavoro dipendente.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Si evidenzia preliminarmente che la giurisprudenza di legittimità ha confermato la natura retributiva delle indennità corrisposte a lavoratori inviati in trasferta, in quanto costituente “reddito ai fini dell'Irpef per la frazione che eccede i limiti individuati nell'art. 51 del Tuir - D.P.R. n. 917/1986, anche in presenza di prestazioni il cui svolgimento sembri provocare effetti depauperativi a carico degli interessati” (Cass. civ., sez. V, 4 giugno 2008, n. 14709).

Si precisa altresì che il regime contributivo differisce per i c.d. “trasferisti”, ovvero lavoratori che per contratto prestano la propria opera in luoghi sempre variabili e diversi dalla sede aziendale, per i quali – ai sensi del combinato disposto dell'art. 51, comma 5, cit. e dell'art. 27, D.P.R. n. 797/1955 – i contributi previdenziali sull'indennità corrisposta sono dovuti nella misura del 50%, a condizione che tale indennità sia erogata ai dipendenti in misura forfettaria e complessiva, a prescindere sia dalla prestazione lavorativa in concreto svolta, sia da ogni controllo del datore di lavoro sulle distanze percorse (cfr., da ultimo, Tribunale di Milano, 10 luglio 2006; Corte d'Appello di Brescia, sez. lavoro, 17 novembre 2005).

Nel soffermarsi pertanto sulla corresponsione di un'indennità di trasferta, in favore di lavoratori non trasferisti, superiore a quella prevista nella contrattazione collettiva, che sia basata su un accordo con le rappresentanze sindacali dell'azienda, si evidenzia quanto segue.

In primo luogo, tale maggiorazione, configurando una deroga *in melius*, non rinviene *prima facie*, sotto il profilo lavoristico, argomentazioni contrarie alla sua ammissibilità, fatta espressamente salva la piena osservanza del regime fiscale di cui all'art. 51 cit. (in ragione del quale le indennità convenute negli accordi aziendali non devono configurare, per il relativo importo, una sottrazione al Fisco di quota della retribuzione spettante al lavoratore), nonché delle procedure decisionali di cui all'art. 3, commi 1 e 2, D.L. n. 318/1996 (conv. da L. n. 402/1996), che nell'attribuire alla previsione contrattuale la determinazione degli elementi della retribuzione da considerarsi agli effetti previdenziali, impone alle parti stipulanti di curare il deposito degli accordi collettivi relativi a tali elementi presso la competente sede della Direzione provinciale del lavoro e degli Enti previdenziali.

È poi opportuno evidenziare che la frazione di indennità di trasferta che eccede ai fini IRPEF i limiti individuati nell'art. 51 del TUIR (quindi solo l'eccedenza) ha natura retributiva; è ammissibile, quindi, la stipula di un accordo collettivo aziendale per la corresponsione di una indennità di trasferta superiore a quello previsto dalla contrattazione nazionale o territoriale; tale importo tuttavia, ai fini dell'esenzione IRPEF, non dovrà superare i limiti imposti dall'art. 51 del TUIR e l'accordo aziendale deve essere depositato presso gli Enti preposti.

Per quanto concerne, inoltre, la possibilità che una indennità di trasferta superiore a quella contrattuale sia riconosciuta non a livello di contrattazione collettiva bensì in un accordo individuale con singoli lavoratori, si ritiene che, in tale ipotesi, debba applicarsi la disciplina concernente l'istituto del c.d. "superminimo individuale" (eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari). L'eccedenza rispetto all'importo di natura collettiva viene infatti considerata alla stregua del c.d. "superminimo individuale" e quindi soggetta all'imponibilità fiscale e contributiva.

In tale prospettiva, occorre richiamare la costante giurisprudenza di legittimità che sottopone il superminimo al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, esclusi i casi in cui la stessa disponga diversamente oppure le parti abbiano attribuito all'eccedenza la natura di compenso speciale, sorretto da un autonomo titolo in quanto strettamente collegato a particolari meriti o a speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente (es. maggiore disagio affrontato per il viaggio necessario all'effettuazione della trasferta), *"alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore"* (Cass. Civ., sez. lavoro, 17 luglio 2008, n. 19750).

Si precisa al riguardo che, ai fini della validità del patto di conglobamento del compenso per il lavoro straordinario nella retribuzione ordinaria, è tuttavia richiesto che risultino, in ogni caso, riconosciuti i diritti inderogabili dei lavoratori e determinati i compensi per il lavoro ordinario e straordinario, in modo da consentire il controllo giudiziale sull'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettantigli per legge o in virtù della contrattazione collettiva (cfr. Cass. civ., sez. lavoro, 12 novembre 2008, n. 27027).

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

ES