

Novecento Media



## Indennità di trasferta, ecco le ultime normative

Facciamo un po' di chiarezza su questo tema alla luce dei più recenti chiarimenti ministeriali

23 Luglio 2010

Saverio Nicco – Consulente del lavoro

### link correlati

La trasferta. Rimborso spese e deducibilità  
La consumerizzazione dell'IT aumenta la produttività sul posto di lavoro  
Evolving Workforce Storage: sfide e opportunità del mercato italiano  
Capire il cloud computing con DimmiDiDell

Dopo la pubblicazione degli interpellati n. 14 e n. 24 da parte del Ministero del lavoro e della precedente nota del 21 aprile 2010, concernenti l'indennità di trasferta, penso sia opportuno cercare di fare un breve quadro riassuntivo di questo istituto e soffermarsi a valutarne quanto esposto dal Ministero.

### L'indennità di trasferta, ex art. 51, comma 5, Tuir

L'art. 51, comma 5, D.P.R. n. 917/1986 prevede che le somme erogate ai lavoratori, a fronte di una trasferta fuori dal comune di lavoro, siano esenti fino alla soglia giornaliera di 46,48 euro in Italia e di 77,47 euro all'estero. Tali esenzioni sono ridotte di un terzo nel caso in cui al lavoratore venga riconosciuto un rimborso a piè di lista delle spese di vitto o di alloggio e di due terzi nel caso in cui l'azienda rimborsi a piè di lista sia le spese per il vitto che per l'alloggio. Le indennità per trasferte all'interno del comune di lavoro concorreranno, invece, alla formazione del reddito imponibile per il lavoratore. I caratteri fondamentali della trasferta sono quindi principalmente due:

- il mutamento del luogo di lavoro, normalmente indicato nel contratto di assunzione o desumibile in base all'effettivo luogo di svolgimento della prestazione;
- la temporaneità dello stesso.

Sono sempre esenti le spese di viaggio e di trasporto, compresi i rimborsi chilometrici.

Treatmento fiscale e contributivo per le indennità di trasferta fuori dal comune di lavoro

Indennizzo integralmente forfetario	Esente fino a: - 46,48 euro al giorno in Italia, - 77,47 euro al giorno all'estero.
Sistema misto: indennizzo forfetario con rimborso a piè di lista di vitto o alloggio	Esente fino a: - 30,99 euro al giorno in Italia, - 51,65 euro al giorno all'estero.
Sistema misto: indennizzo forfetario con rimborso a piè di lista di vitto e alloggio	Esente fino a: - 15,49 euro al giorno in Italia, - 25,82 euro al giorno all'estero.
Sistema analitico: rimborso a piè di lista di vitto, alloggio e spese non documentabili	Spese documentate di vitto e alloggio: totalmente esenti. Altre spese anche non documentabili, ma analiticamente attestata dal dipendente, esenti fino a: - 15,49 euro al giorno in Italia, - 25,82 euro al giorno all'estero.

### Interpello n. 14/2010

La risposta all'interpello proposto da Confartigianato, riguardante l'indennità di trasferta contrattuale, ha sicuramente lasciato sconcertati i più. Di certo nessuno si sarebbe aspettato che la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva interpretasse in maniera così restrittiva l'istituto della trasferta, previsto dall'art. 51 comma 5, del Tuir.

Nella risposta il Ministero ravvisa due diverse ipotesi:

- L'indennità di trasferta risulterà totalmente esente da contribuzione e IRPEF nei limiti previsti dai contratti collettivi nazionali o di secondo livello (territoriali o aziendali). Il Ministero ricorda che si dovrà operare il deposito di tali contratti collettivi presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro e presso gli Enti previdenziali entro 30 giorni dalla stipula. La richiesta di deposito appare almeno inopportuna, in quanto la normativa citata riguarda la libertà delle parti di stabilire con accordo collettivo, anche integrativo, la «non computabilità nella base di calcolo di istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo, diversi da quelli di legge, ovvero sulla quantificazione di tali emolumenti comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o

**Le iGuide di 01net**

Tutte le iGuide di 01net

**Le newsletter di 01net**

14 Gennaio 2014

**Più convenienti i contratti di leasing per imprese e professionisti**

Iscriviti Archivio newsletter



[Tachigrafi intelligenti sui veicoli europei del futuro](#)

Secondo quanto approvato dal Parlamento europeo tali ...



[Miele: il polline Ogm non sarà indicato in etichetta](#)

L'Aula di Strasburgo ha votato in contrasto con il parere ...

Con il supporto del

indiretti» e prosegue ricordando come «le predette disposizioni operano anche agli effetti delle prestazioni previdenziali»<sup>1</sup>. In questo caso, stante l'ormai consolidata unificazione della metodologia di calcolo dell'imponibile fiscale e previdenziale prevista dal D.Lgs. n. 314/97, l'unica fonte normativa rimane l'art. 51, comma 5, D.P.R. n. 917/1986.

- Le maggiori somme riconosciute a titolo d'indennità di trasferta dall'azienda al lavoratore in base ad accordo individuale, dovrebbero essere gestite alla stregua di un "superminimo individuale (eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari)"<sup>2</sup> e quindi soggette ad imposizione fiscale e contributiva. In questo passaggio il Ministero non si pone l'obiettivo di analizzare la reale gestione dell'istituto della trasferta da parte delle aziende ma, a prescindere dalla natura effettiva dell'emolumento erogato al lavoratore, si limita a darne una differente tipizzazione e veste retributiva, e tutto questo senza aver dimostrato alcun intento evasivo.

#### **Nota del Ministero del lavoro del 21 aprile 2010**

Nei giorni successivi, sono state sollevate molte perplessità e critiche su un'interpretazione tanto restrittiva e rigida di un istituto così particolare e delicato. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con circolare n. 6 del 13 aprile 2010, ha tempestivamente replicato, cercando di dare un taglio molto differente sul quesito posto da Confartigianato, nel tentativo di arginare un'interpretazione che, se fosse stata ulteriormente confermata, avrebbe posto le basi per un contenzioso non indifferente.

Tutte queste critiche hanno fatto sì che il Ministero tornasse sui propri passi con la nota del 21 aprile 2010, nella quale ha precisato che quanto dichiarato nell'interpello n. 14/2010 non ha carattere obbligatorio ma solo di indirizzo principale, visto che le aziende potranno sempre erogare un'indennità di trasferta maggiore rispetto a quanto previsto dai singoli contratti collettivi, a fronte di un maggior disagio o di maggiori costi affrontati dal lavoratore, e che le stesse saranno esenti fino alla capienza massima giornaliera prevista dal Testo Unico.

#### **La gestione dell'indennità di trasferta**

L'indennità di trasferta viene riconosciuta dall'azienda al lavoratore a titolo di indennizzo forfettario per le maggiori spese sostenute dallo stesso nell'espletamento delle proprie mansioni ed infatti, pur rientrando a pieno titolo nei redditi da lavoro dipendente, come previsto dall'art. 51 comma 1, del Tuir, il legislatore riconosce a tali indennità un particolare regime di esenzione. Anche la sentenza citata dal Ministero nella risposta all'interpello conferma che: «Per le attività svolte fuori sede che diano diritto alla percezione della cd. Indennità di trasferta, in particolare, rientrando nella normalità che il lavoratore sopporti spese superiori a quelle ordinarie, si è inteso, con le disposizioni dell'art. 48, quarto comma (ora quinto), del Tuir, agevolare il contribuente, prevedendo espressamente che le somme percepite in virtù della detta indennità siano in parte non imponibili, perché forfettariamente destinate a coprire le particolari spese affrontate, stabilendo però nel contempo che, ove esse (essenzialmente le spese di alloggio e vitto) non siano sopportate dal dipendente (per essere, magari, i relativi servizi offerti dal datore di lavoro), o siano rimborsate specificamente, la quota di non tassabilità dell'indennità di trasferta percepita sia ridotta rispetto a quanto previsto in via ordinaria»<sup>3</sup>.

Partendo da questo assunto, risulta quindi difficile comprendere come il Ministero sia riuscito a giungere a sostenere che un importo erogato a copertura di un disagio ed in applicazione di una norma nazionale, sia per una parte esclusa da imposizione fino ad un importo previsto da un contratto di diritto privato e sia, invece, imponibile per l'eccedenza in quanto, sempre secondo il Ministero, ne varia la natura, passando da indennità di trasferta a superminimo individuale.

Il superamento di una determinata soglia, sia che questa venga prevista da una norma piuttosto che da un contratto di diritto privato, non è condizione sufficiente per far sì che la stessa erogazione possa avere due nature differenti. Infatti anche la trasferta, come previsto dall'art. 51, comma 5, del Tuir, resta tale anche al superamento dei 46,48 euro; unica differenza è il diverso assoggettamento dell'indennità stessa.

Il Ministero ha mosso la propria interpretazione partendo dall'assunto per cui il contratto collettivo debba essere applicato *in toto*, senza alcuna variazione, dimenticandosi come lo stesso possa essere derogato *in melius*, fatto ormai assodato e pacifico sia in dottrina che in giurisprudenza. Infatti, nulla vieta di riconoscere al lavoratore un trattamento migliorativo rispetto a quello previsto dal contratto collettivo di lavoro applicato dall'azienda. Lo stesso deve essere assunto solo come parametro minimo. I vari CCNL prevedono uno schema base da cui partire, e non vietano certo all'azienda di erogare un'indennità maggiore a fronte di un disagio o di maggiori costi sostenuti dal lavoratore. Anche perché è difficile che un contratto collettivo, ancorché aziendale, riesca a ricomprendere al suo interno la casistica di tutte le differenti possibilità che man mano si vanno a delineare nella mutevole realtà aziendale. Questo soprattutto alla luce di un'evoluzione nella gestione del rapporto di lavoro nel quale le parti contraenti cercano maggiormente di addivenire alla determinazione di contratti individuali *ad hoc*, con l'intento di valorizzare le caratteristiche e le peculiarità di ogni lavoratore.

Credo, quindi, che un'interpretazione più corretta potrebbe essere l'unione della previsione contrattuale e di quella normativa, cioè la lettura degli stessi come di un *range* di oscillazione entro cui l'azienda possa liberamente muoversi in base alle proprie reali esigenze.

In aggiunta ricordo che, in caso di mancata applicazione dei minimi previsti dal contratto collettivo di settore, il lavoratore potrà chiedere, in sede amministrativa, sindacale o giudiziaria, il riconoscimento dei propri crediti verso l'azienda.

Un ulteriore spunto di riflessione credo si possa trovare nella scelta del Ministero di porre l'accento sulla previsione contrattuale, andando quindi ad accantonare in parte il dettato normativo dell'art.51 del Tuir. Non bisogna infatti dimenticare come, nell'ordinamento lavoristico italiano, a causa della mancata applicazione dell'articolo 39 della Costituzione, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali non abbiano valore di fonte di diritto pubblico ma siano solo dei contratti di diritto privato e quindi, come tali, fonti di valore inferiore rispetto ad una norma. Unica chiave di lettura possibile circa la gestione di questa tipologia di problematiche potrebbe essere, come molte volte si è verificato negli ultimi anni, la previsione di una normativa nazionale "quadro" che demanda alla libertà delle parti circa l'effettiva applicazione di un istituto, come succede ad esempio per l'orario di lavoro. Fulcro di questo tipo di gestione è sicuramente la normativa nazionale che prevede di derogare alle parti sociali circa la reale applicazione e i limiti della stessa. Ma non è certo il caso dell'articolo 51 del Tuir, che infatti non prevede nessun tipo di deroga, né *in melius* né *in peius*. Si deve quindi concludere che l'unica fonte applicabile sia il Testo Unico delle Imposte sui Redditi e che invece il contratto collettivo debba essere preso in considerazione solo come soglia minima da dover riconoscere nella gestione del rapporto con i singoli lavoratori.

#### Le indennità di trasferta in alcuni contratti collettivi

Si esaminano qui di seguito i trattamenti previsti da alcuni contratti collettivi, da cui risulta evidente come le indennità previste siano estremamente variabili e slegate da un filo logico comune, cambiando, per eventi pressoché assimilabili, in maniera anche macroscopica.

C.C.N.L.	Indennità di trasferta
Commercio - Confesercenti	Una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto [...]. 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%.
Edili Industria	L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto [...] ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione.
Metalmecanica Artigianato	Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti [...] a partire dal 1° gennaio 2000 L. 60.000 (€ 30,98). Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento.
Metalmecanica Industria	Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti [...]: Dal 1° gennaio 2009: - Trasferta intera: 40,00 euro - Quota per il pasto serale o meridiano: 11,30 euro - Quota per il pernottamento: 17,40 euro.
Chimici Farmaceutici Industria	Un'indennità di trasferta pari al 50% della retribuzione giornaliera [...] se la trasferta dura oltre le 12 e sino alle 24 ore. Tale indennità viene ridotta al 20% quando l'invio in trasferta del lavoratore sia particolarmente frequente.
Trasporto e spedizione merci - Confetra	Trasferte nazionali: - Dalle 6 alle 12 ore 20,60 euro; - Dalle 12 alle 18 ore 31,82 euro; - Dalle 18 alle 24 ore 39,96 euro;
Studi Professionali	La diaria di € 15 giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di € 30 giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore. Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

#### La svalutazione dell'indennità di trasferta

Una trattazione a parte merita certamente l'adeguamento degli importi dell'indennità di trasferta al costo della vita. Infatti, la presa di posizione del Ministero credo sia ancor meno condivisibile in quanto gli importi previsti dalla norma risultano ormai obsoleti. Tali importi sono stati aggiornati una sola volta nel 1995, con l'art. 33, comma 3, D.L. n. 41, convertito con legge n. 85 del 22 marzo 1995, passando rispettivamente da 60.000 lire a 90.000 lire (46.48 euro) per l'Italia e da 90.000 a 150.000 lire (77,47 euro) per l'estero. Sempre il medesimo articolo al comma 5 recita, inoltre, che «con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legge 2 marzo 1989, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 aprile 1989, n. 154, possono essere adeguati annualmente gli importi di cui agli articoli 48, comma 4<sup>a</sup>, e 62, comma 1-ter, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917».

Da una parte troviamo, quindi, una norma che prevede la possibilità di aggiornare annualmente gli importi dell'indennità di trasferta, cosa mai attuata dai vari esecutivi succedutisi, e dall'altra un'interpretazione ministeriale che non riconosce nemmeno la possibilità di escludere dall'imposizione sui redditi di lavoro dipendente gli importi previsti da una norma vecchia di ormai quindici anni, in quanto superiori alla previsione del CCNL di categoria, anche se ormai ben al di sotto dei reali costi cui si trova soggetto un lavoratore nel momento in cui viene inviato in trasferta dall'azienda. Si noti che la cifra prevista dal Tuir ha subito in 15 anni una svalutazione di oltre il 30%, oltre al famigerato effetto del cambio lira/euro.

#### **Interpello n. 24/2010**

Con l'interpello 24 del 9 giugno 2010 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha risposto al quesito posto dalla Confapi riguardante l'erogazione dell'indennità di trasferta ad un soggetto che ha stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con un'azienda di autotrasporti per conto terzi.

Ovviamente *in primis* il Ministero si premura di sottolineare, sulla scia di quanto previsto dalla circolare n. 4/2008, successivamente abrogata dalla Direttiva Sacconi, come questa forma contrattuale ben poco si adatti alla tipologia di lavoro eseguito.

In secondo luogo cerca di ripercorrere i passi evolutivi di questo istituto nel settore in oggetto. Un passaggio che merita essere ricordato è il sunto del quadro normativo applicabile secondo cui «le somme riconosciute, anche con carattere di continuità, ai lavoratori delle imprese di autotrasporto, non correlate ad una specifica trasferta, ma contrattualmente attribuite per tutti i giorni retribuiti:

- a) non rivestono natura meramente retributiva;
- b) rientrano solo in parte nella base imponibile (ai fini fiscali e contributivi);
- c) più precisamente vi rientrano non già nella misura del 50%, bensì nella misura eccedente gli importi di cui all'art. 51, comma 5, TUIR e cioè nella misura di euro 46,48 (lire 90.000) al giorno, elevate a euro 77,47 (lire 150.000) per le trasferte all'estero».

Tornando però al quesito posto dalla Confapi, il Ministero ricorda che, in base a quanto previsto dall'art. 50 del TUIR, le somme erogate a soggetti coi quali si è stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa o assimilato soggiacciono alle stesse regole previste per i lavoratori dipendenti. Resta solo un dubbio circa l'applicazione dell'art.1, comma 772 della L. 296/2006, quando il Ministero ricorda che per i contratti di collaborazione a progetto si deve erogare un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e si deve «tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazione di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento». Infatti questo passaggio è collegato alla remunerazione del lavoratore e non alle indennità erogate a copertura di un disagio o di maggiori costi. Si tenga conto anche dei termini utilizzati dalle parti sociali nella stesura del CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni dove si prevede che l'indennità di trasferta ha "natura restitutiva".

#### **Conclusioni**

Anche volendo leggere la scelta operata dal Ministero come metodo per arginare i comportamenti fraudolenti posti in atto dalle aziende, con i quali vengono erogate indennità di trasferta a copertura di ore di straordinario o simili, la stessa non potrebbe comunque essere condivisa. Tale comportamento deve, ovviamente, essere sanzionato, ma non si può nemmeno optare per una presa di posizione tanto drastica. L'unica metodologia applicabile è l'accesso ispettivo, la presenza sul territorio e l'analisi dei singoli casi in modo da far emergere i reali abusi di questo istituto, senza sanzionare le aziende che lo utilizzano in modo genuino, pur se con erogazioni di importi maggiori rispetto a quanto previsto da un contratto collettivo.

Credo, per quanto esposto sopra, che il Ministero dopo una successiva analisi di tutto il contesto normativo sia giunto alla conclusione di aver forzato troppo l'interpretazione dell'istituto e, quindi, abbia optato per ritornare sui propri passi con la successiva nota, nella quale si legge che nulla vieta che venga riconosciuta al lavoratore un'indennità esente da imposizione e contribuzione maggiore rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato, alla luce di maggiori costi o disagi. Ovviamente, ricorda lo stesso Ministero, tali importi saranno imponibili per la parte eccedente i limiti previsti dall'art. 51 del Tuir.

1. Art. 3, comma 1, D.L. n. 318/1996, convertito in legge n.402/1996.
2. Interpello n. 14/2010, Ministero del lavoro (prot. 25/1/0006218).
3. Cass., sez. V, 4 giugno 2008, n. 14709.
4. Ora articolo 51, comma 5.

(Per maggiori approfondimenti vedi [Novecento Lavoro](#), [Novecento Media](#))

43  
Mi piace

0  
Tweet

Share

3  
g+1

Rimani aggiornato

Stampa

Invia un commento

Invia questo articolo

White paper

**Come fare un BYOD sicuro**



Un documento di Forrester Research aiuta i CIO a fare le ...

White paper

**Il Project Manager ruolo cruciale nelle azioni di virtualizzazione**



L'agilità serve sia nella migrazione della piattaforma, sia ...

White paper

**Come assicurare la business continuity ottimizzando i costi**



Un white paper in italiano che aiuta in concreto a capire ...

White paper

**Come monitorare le reti risparmiando**



I sistemi di monitoraggio dei network sono, ormai, una ...



rss

**eventi gennaio 2014**

L	M	M	G	V	S	D
		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**Applicazioni Mobili per le Utility e il Mobile Work Force Management**

L'evento mira ad offrire validi e innovativi spunti di riflessione su alcuni argomenti fondamentali del ... (19 Settembre 2013)

Calendario eventi

Segnala il tuo evento

**Link utili**

- Dimmididell
- News per Designer
- News per Architetti
- News per l'Agroindustria
- News per Retail
- News per Marketing
- iGuide Cloud
- iGuide Medie Imprese



I nostri riferimenti

Chi siamo

Pubblicità su 01net Network

Il Sistema Applicando

**Il Sole 24 ORE S.p.A.** Sede Legale in Milano, Via Monte Rosa, 91 - Sede Operativa: Via Carlo Pisacane, 1 - Pero (MI) Partita Iva - Codice Fiscale 00777910159 - [Dati societari](#)

GRUPPO **24 ORE**