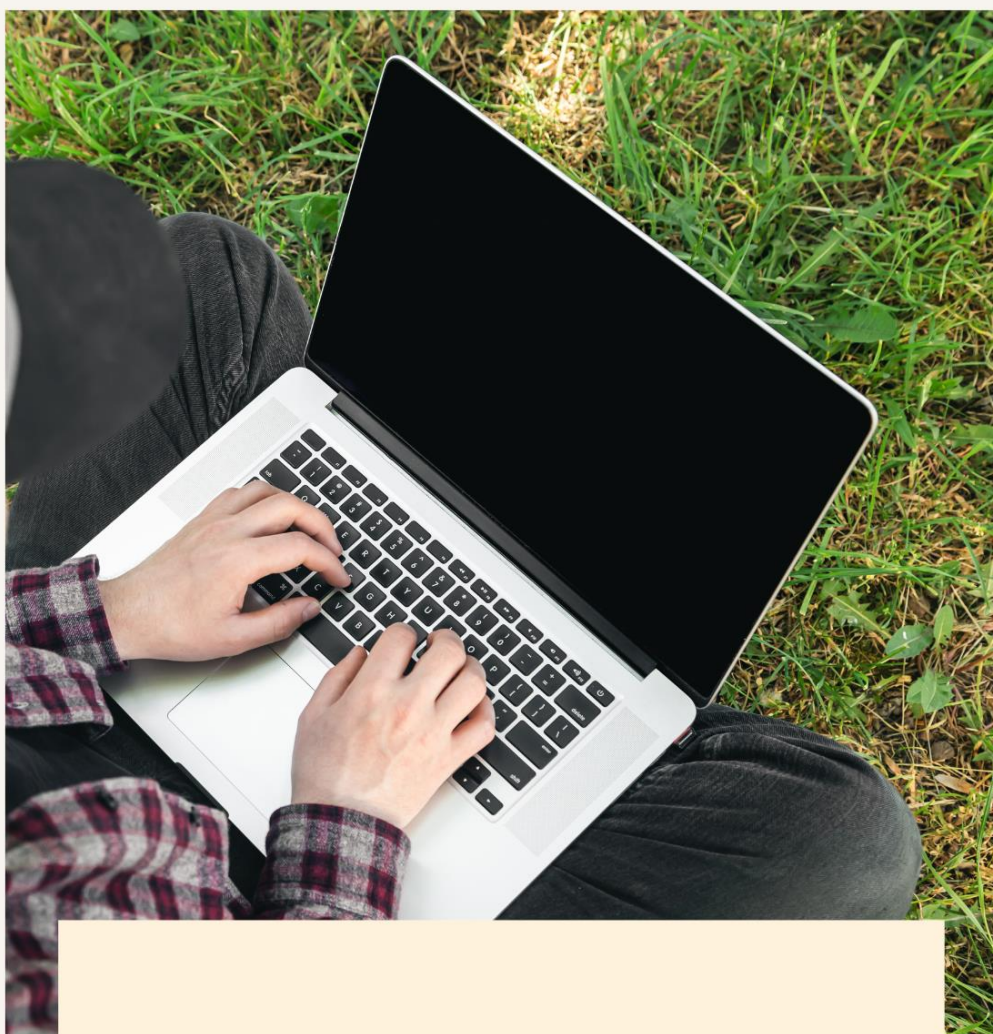




LABOURBOOK

TRASFERTE

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto ad esaminare le principali peculiarità dell'istituto della Trasferta, così da permettere e permetterci di gestirlo correttamente.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. DEFINIZIONE
2. REQUISITI
3. GESTIONE DELLE TRASFERTE
 - a. Trattamento economico
 - b. Trasferta nel comune
 - c. Trasferta fuori dal comune
 - d. Giustificativi della trasferta
4. ISTITUTI PREVIDENZIALI NELLA TRASFERTA
 - a. INPS
 - b. INAIL

LA TRASFERITA DEL LAVORATORE

1. Definizione

La sentenza della Corte di Cassazione n. 15889 del 14 agosto 2004 ha definito l'istituto della trasferta come lo spostamento del lavoratore dipendente dall'originario luogo di lavoro a seguito di fatti contingenti e occasionali, derivante da un ordine aziendale che rientra nel potere organizzativo del datore di lavoro.

2. Requisiti

La trasferta deve essere distinta dall'istituto del trasferimento: quest'ultimo indica l'assegnazione definitiva del lavoratore ad una unità produttiva diversa rispetto a quella originariamente o successivamente acquisita. Confrontando le rispettive definizioni, si riscontrano dei requisiti fondamentali che devono essere presenti al fine di identificare lo spostamento del lavoratore nella trasferta.

I requisiti della trasferta sono:

- ❖ TEMPORANEITÀ
- ❖ ESECUZIONE DI UN ORDINE AZIENDALE
- ❖ IRRILEVANZA DEL CONSENSO DEL LAVORATORE

La temporaneità è il requisito fondamentale della trasferta. Con essa non si intende necessariamente la determinazione di un periodo definito di trasferta, con successivo rientro presso la sede di lavoro.

N.B. Qualora l'invio in trasferta fosse reiterato e disposto presso una medesima unità celare una definitiva dislocazione. In tal caso il lavoratore, ai sensi dell'art. 1344 c.c., potrà far valere la condotta illegittima del datore di lavoro.

L'ordine del potere direttivo indica che, oltre allo spostamento temporaneo del lavoratore, vi deve essere l'adempimento di una richiesta del datore di lavoro, configurabile anche nel mutamento della mansione o nella finalità formativa. Se, al contrario, lo spostamento è un aspetto strutturale della prestazione connesso alla causa tipica del contratto, si parla di trasfertismo (Cass. 22.05.2005 n. 8468).

Esistono alcuni criteri a questo secondo requisito:

- ❖ Gli artt. 1175 e 1375 c.c. sottolineano che per una trasferta legittima devono essere rispettati i limiti generali di correttezza e buona fede;
- ❖ L'art. 2087 c.c. pone l'attenzione sulla sicurezza del lavoratore e la tutela della sua integrità psicofisica anche quando viene mandato in trasferta;
- ❖ L'art. 15 L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) si riferisce al divieto di discriminazione, che applicato alla trasferta è rappresentato dal divieto di scegliere in modo discriminatorio i lavoratori da trasferire.

Il terzo requisito consiste nell'irrilevanza del consenso da parte del lavoratore: poiché rientra tra i poteri direttivi e organizzativi del datore di lavoro, non è richiesto alcun consenso da parte del lavoratore coinvolto nella trasferta.

Per la trasferta non è richiesta l'obbligatorietà prevista dall'art. 2103 c.c., ovvero esigenze tecniche, produttive e organizzative.

3. Gestione delle trasferte

Trattamento economico

Il lavoratore inviato in trasferta continua a essere retribuito come se svolgesse la sua prestazione lavorativa nel luogo abituale di lavoro. Possono aggiungersi emolumenti volti a ristorare il lavoratore del disagio. La disciplina dell'indennità di trasferta è lasciata alla contrattazione collettiva che ne determina anche l'importo.

Il regime fiscale e contributivo cambia a seconda del tipo di rimborso che il datore di lavoro intende riconoscere e del luogo della trasferta.

La prima distinzione da effettuare quando si parla di trasferte riguarda il luogo di destinazione. Infatti, la disciplina cambia qualora si tratti di una trasferta nel comune, fuori dal comune o all'estero.

Trasferta nel comune

Per "comune" si intende quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la prestazione.

Per il lavoratore, l'indennità e i rimborsi riconosciuti concorrono integralmente a formare il reddito, fatta eccezione per i rimborsi riguardanti le spese di trasporto comprovate da documenti dei vettori (biglietti e abbonamenti dei mezzi pubblici, ricevute taxi, ecc...) e dai fogli presenze. È imponibile anche l'eventuale rimborso chilometrico.

Per l'azienda:

- ❖ il rimborso chilometrico riconosciuto al dipendente è interamente deducibile;
- ❖ le spese di vitto e alloggio rimborsate sono deducibili al 75% nel periodo d'imposta successivo a quello in cui si riferiscono;
- ❖ l'IVA sulle suddette spese è totalmente detraibile se è stata emessa la fattura relativa.

Se le spese sono qualificabili come spese di rappresentanza non c'è detrazione IVA e deducibilità al 75% nel periodo d'imposta successivo.

Trasferta fuori dal comune

I rimborsi delle spese di vitto e alloggio relativi a trasferte di dipendenti o collaboratori possono essere riconosciuti secondo tre diversi sistemi:

- ❖ **rimborso piè di lista o analitico;**
- ❖ **rimborso forfettario;**
- ❖ **rimborso misto.**

Il **rimborso piè di lista** prevede per il lavoratore l'obbligo di presentare la nota spese, allegando fatture, scontrini e ricevute. Il rimborso del vitto e alloggio, trasporto e viaggio, anche sotto forma d'indennità

chilometrica, di qualunque importo siano, non concorrono a formare il reddito del dipendente. Le altre spese, se analiticamente attestate, non costituiscono reddito per € 15,49 per le trasferte in Italia, e € 25,82 per le trasferte all'estero. Ogni altra indennità riconosciuta in favore del lavoratore concorre a formare reddito imponibile.

Per l'azienda, invece, le spese di vitto e alloggio sono deducibili nel limite di € 180,76 al giorno, qualora la trasferta sia effettuata fuori dal territorio comunale, ovvero di € 258,23 al giorno per le trasferte all'estero.

Il **rimborso forfettario** per il lavoratore comporta l'esenzione delle indennità di trasferta fino a un massimo di € 46,48 giornalieri per le trasferte in Italia e € 77,46 giornalieri per quelle all'estero. Eventuali importi superiori saranno regolarmente tassati. I rimborsi chilometrici non concorrono alla formazione del reddito.

Per l'azienda, invece, i rimborsi chilometrici sono deducibili nel limite del costo di percorrenza ACI o tariffe di noleggio per autoveicoli 17 cv benzina e 20 cv diesel. Vitto e alloggio sono deducibili ai fini IRES fino a € 180,76 giornalieri per le trasferte in Italia e € 258,23 giornalieri per quelle all'estero.

Il **rimborso misto**, infine, comporta il riconoscimento contestuale di entrambe le tipologie di rimborso, ovvero l'indennità forfettaria di trasferta e il rimborso analitico di spese a piè di lista. Ai rimborsi misti non si applicano i limiti di deducibilità applicabili per il rimborso analitico.

Il datore di lavoro optando per un sistema di rimborso misto potrà beneficiare della deducibilità integrale delle spese di trasferta.

Di seguito proponiamo una tabella riepilogativa:

<u>Descrizione</u>	<u>Senza rimborso vitto e alloggio</u>	<u>Rimborso vitto o alloggio</u>	<u>Rimborso vitto e alloggio</u>
<u>Trasferta Italia</u>	46,48 € il datore eroga l'importo giornalieri	30,99 € Importo giornaliero ridotto di 1/3 per essere esente	15,49 € Importo giornaliero ridotto di 2/3 per essere esente
<u>Trasferta Estero</u>	77,47 € Il datore eroga l'importo giornaliero	51,65 € Importo giornaliero ridotto di 1/3 per essere esente	25,82 € Importo giornaliero ridotto di 2/3 per essere esente
<u>Limiti deducibilità spese vitto/alloggio Italia</u>	180,75 €	<u>Limiti deducibilità spese vitto/alloggio estero</u>	258,20 €

Giustificativi della trasferta

Con l'evoluzione tecnologica è iniziato un percorso di dematerializzazione e distruzione dei giustificativi, promuovendo all'interno delle aziende un sistema di conservazione informatizzato e tecnologico.

I giustificativi si dividono in due macrocategorie:

- ❖ documenti analogici originali non unici;
- ❖ documenti analogici originali unici.

I documenti analogici originali non unici sono tutti quei documenti per i quali sia possibile risalire al loro contenuto attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi. Per questa tipologia è possibile procedere con la dematerializzazione.

I documenti analogici originali unici sono tutti quei documenti il cui contenuto non può essere rilevato con altra documentazione. Per questa tipologia non è possibile la dematerializzazione.

Per quanto riguarda la dematerializzazione dei giustificativi emessi da Paesi extra UE bisogna distinguere tra i Paesi che hanno stipulato accordi di assistenza fiscale con l'Italia e quelli che non ne hanno in essere. Nel primo caso, contrariamente al secondo, è possibile la sola conservazione digitale.

4. Istituti previdenziali nella trasferta

INPS

Il documento portatile A1 serve a certificare quale legislazione in materia di sicurezza sociale si applica al lavoratore che, per motivi di lavoro, si sposta in uno o più Stati dell'UE. In particolare, il documento stabilisce in quale Stato devono essere versati i contributi previdenziali.

Il documento portatile A1 è rilasciato dall'istituzione previdenziale del Paese di cui si applica la legislazione.

La trasmissione telematica del documento è richiesta qualora il lavoratore svolga attività lavorativa all'estero per un periodo inferiore ai 24 mesi. Il modello accolto dall'Istituto va consegnato al lavoratore.

INAIL

Vige l'obbligo di comunicare all'INAIL l'invio dei propri dipendenti all'estero solo ed esclusivamente qualora il lavoratore sia esposto a rischi diversi da quelli ricompresi nella lavorazione già assicurata, configurandosi, in questo caso, l'ipotesi di variazione di rischio (art. 12 D.P.R. n. 1124/1965).

Le informazioni richieste dall'INAIL sono le seguenti:

- ❖ dati anagrafici del datore di lavoro e del lavoratore;
- ❖ codice ditta e numero PAT;
- ❖ mansioni e retribuzione/compenso pattuito;
- ❖ luogo e durata della trasferta.