

# Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale Antonio Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 – Email [info@cafassoefigli.it](mailto:info@cafassoefigli.it)

Napoli, li 19 novembre 2004

Circolare informativa n° 29/2004

A tutte le Aziende Assistite  
Loro sedi

## L' Istituto della "trasferta".

Tenuto conto del ruolo assolutamente determinante che ha assunto **l'istituto della trasferta** nell'ambito della vita lavorativa di una impresa e considerando oltremodo importante offrire alla clientela tutta una panoramica anche in termini pratici ed applicativi di questa importante "voce" del salario di un lavoratore, abbiamo ritenuto di predisporre l'accluso approfondimento che ci auguriamo globalmente possa essere ritenuto esaustivo.

Come sopra esplicitato, questo particolare istituto normativo, che ha avuto la sua ultima "consacrazione" con il D.Lgs. 314/97, è divenuto ormai pane quotidiano per tutti gli operatori imprenditoriali e per tutti quei lavoratori che, loro malgrado, ma per evidenti e chiare necessità occupazionali, sono obbligati a spostarsi di frequente attesa la ormai consolidata occupazione che nasce e si esplica, con sempre maggiore frequenza, in un contesto di nazionalità e, a volte, anche di multinazionalità.

La trasferta, pertanto, consentirà al lavoratore di mantenere un collegamento costante con la sede abituale di lavoro, a differenza del trasferimento (art. 2103 del c.c) laddove per il prestatore si verificherà un mutamento definitivo del luogo abituale di lavoro.

La durata della trasferta non deve essere necessariamente predeterminata, ma comunque dovrà essere determinabile con l'esaurimento dello scopo per il quale lo spostamento dal luogo di lavoro è stato predisposto. Terminata la temporanea esigenza del lavoratore in un luogo diverso di lavoro, egli tornerà in quello abituale.

L'elemento caratterizzante che differenzia la trasferta dal trasferimento è, oltre al dato temporale, il collegamento funzionale che il lavoratore mantiene con l'unità di provenienza in caso di trasferta.

Solitamente è la contrattazione collettiva a disciplinare l'istituto della trasferta ed al di fuori dei limiti da essa previsti il datore di lavoro non incontra particolari divieti.

Il concetto di trasferta elaborato in giurisprudenza è caratterizzato dal mutamento provvisorio e temporaneo del luogo in cui il lavoratore adempie abitualmente la prestazione, disposto unilateralmente dall'imprenditore nell'esercizio dei suoi poteri organizzativi.

I connotati indefettibili, costitutivi ed essenziali, di tale istituto, pertanto saranno la temporaneità dell'incarico di lavoro fuori sede e l'ubicazione dello stesso, tale da giustificare rimborsi ed indennità in quanto causa di effettivo disagio per lo svolgimento della prestazione. (Sentenza della Corte di Cassazione n.8004/1998)

Saranno i CCNL a disciplinare in modo esaustivo la trasferta, delimitando il confine entro il quale la discrezionalità del datore di lavoro dovrà essere contenuta, nell'utilizzo di tale istituto.

In primo luogo la stessa contrattazione collettiva impone il rispetto dell'inderogabile principio costituzionale (art.41 Costituzione) secondo il quale l'iniziativa economica privata è libera, ma non potrà svolgersi in contrasto con la sicurezza, la libertà e la dignità umana.

E' prevista un'indennità di trasferta per il dipendente che deve recarsi fuori della residenza assegnatagli, laddove per residenza dovrà intendersi la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, la rimessa, l'impianto, l'officina, a cui il dipendente appartiene e quindi il posto di organico, in cui egli normalmente svolge la prestazione lavorativa (Sent. Cassazione n. 8004 del 14/8/1998).

La normativa in questione, ai fini dell'istituto che ci riguarda, distingue tre sistemi per la configurazione della trasferta e della relativa indennità, l'uno alternativo all'altro, schematizzabili come di seguito specificato:

- **INDENNITA' FORFETTARIA:** le indennità di trasferta, per quanto concerne l'ambito del territorio nazionale, sono escluse dall'imponibile previdenziale e fiscale fino all'importo massimo di €46,48# al giorno (Lit. 90.000 vecchie lire); tale importo è elevato ad un massimo, sempre non imponibile a livello previdenziale e fiscale, pari ad €77,47# (Lit. 150.000 di vecchie lire) al giorno, per le trasferte realizzate all'estero;
- **INDENNITA' DI TRASFERTA CON RIMBORSO MISTO:** nel caso venga corrisposta, unitamente al rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio, anche una indennità di trasferta, la quota esente, ripetesì, sia sotto l'aspetto previdenziale che fiscale, deve essere ridotta ad un terzo del massimo e cioè ad un importo non superiore ad €15,49# (Lit. 30.000 di vecchie lire). Quanto precede vale anche nei casi in cui il

datore di lavoro metta a disposizione del lavoratore, gratuitamente, sia il vitto che l'alloggio;

- **RIMBORSO ANALITICO:** i rimborsi analitici delle spese di vitto ed alloggio ed anche quelle relative alle spese di viaggio, sempre se documentate analiticamente, non concorrono alla formazione del reddito.

Da quanto precede è agevole rilevare che la disciplina dell'indennità di trasferta rende quasi irrilevante la scelta tra il sistema del rimborso misto e di quello analitico poiché, **una volta rimborsate le spese di vitto e di alloggio o nel caso in cui tali provvidenze vengono messe a disposizione gratuitamente dal datore di lavoro, possono corrispondersi al lavoratore, in esenzione da contributi e da imposte, soltanto €15,49# al giorno (lit. 30.000 di vecchie lire).**

**È opportuno, comunque, precisare, che la scelta per uno dei sistemi innanzi esposti va fatta con riferimento all'intera trasferta; quindi, non è consentito, nell'ambito di uno stesso periodo di trasferta, adottare criteri diversi per le singole giornate comprese nel periodo di riferimento.**

Cordiali saluti.

*Centro Studi Cafasso*