

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 22 gennaio 2010

Circolare informativa n° 2 /2010

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

Approfondimento

TRASFERTE E VERIFICHE ISPETTIVE

Il codice civile all'art. 1182 sottolinea come *la prestazione oggetto di un'obbligazione deve essere svolta nel luogo stabilito dal contratto, dagli usi o dalla natura stessa della prestazione.*

In linea generale, tale luogo viene identificato con la sede legale ovvero operativa del datore di lavoro, ma è possibile che a seguito di esigenze particolari le parti possano stabilire una variazione sia temporanea che definitiva del luogo di lavoro ricorrendo agli istituti del trasferimento, del distacco e della trasferta.

In teoria, sembrano abbastanza chiare le particolarità e le caratteristiche peculiari di queste tre figure giuridiche, ma nella realtà concreta del loro utilizzo, possono crearsi delle insidie tali da generare confusione circa il corretto inquadramento normativo.

Il nostro elaborato ha come scopo quello di analizzare in modo più dettagliato l'istituto della trasferta e non solo dal punto di vista previdenziale, ma ponendo l'attenzione sull'attività svolta dagli organi di vigilanza circa il rispetto delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale.

Trasferta, trasferimento e distacco: caratteristiche e differenze

In ambito giuridico la **trasferta** viene definita come la ***modifica temporanea del luogo di svolgimento della prestazione con conseguente spostamento temporaneo del lavoratore.***

Con il **trasferimento** il datore di lavoro dispone una ***modifica definitiva del luogo in cui il lavoratore dovrà svolgere la sua prestazione.***

In sintesi, l'elemento che meglio distingue questi due istituti è la **temporaneità** della trasferta.

Un nuovo orientamento giurisprudenziale parte da un altro assunto secondo il quale, anche il trasferimento potrebbe presentare il carattere della temporaneità ed in tal caso, l'elemento di

distinzione con la trasferta risiederebbe nel collegamento di ordine funzionale con la precedente sede lavorativa.

Precisamente, il lavoratore in trasferta sarebbe in ogni caso vincolato alle direttive ed alle indicazioni fornite dai coordinatori della sede originaria.

Inoltre, la trasferta risponde ad un'esigenza esclusivamente funzionale del datore di lavoro, a differenza del trasferimento che viene disposto, nella maggior parte dei casi per soddisfare esigenze specifiche del dipendente.

Diverso è il discorso relativo all'istituto del distacco.

Innanzitutto, l'art. 30 del c.c. si esprime sottolineando come “L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per lo svolgimento di una certa attività lavorativa.

Nell'ipotesi del distacco, il datore di lavoro è responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco che richieda un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore e laddove comporti il trasferimento ad un'unità produttiva che si trovi a più di 50 km dalla precedente sede lavorativa, l'istituto del distacco trova applicazione esclusivamente per comprovate ragioni di ordine tecnico, organizzativo e produttivo”.

Trasferta: diversità del luogo di lavoro e occasionalità

Cominciamo col distinguere la trasferta dalla figura del trasfertista.

Quest'ultimo è il soggetto che si obbliga nei confronti del datore di lavoro ad eseguire la prestazione di lavoro in luoghi sempre diversi.

In tale ipotesi, lo spostamento è legato alla natura delle mansioni svolte, di conseguenza il “sacrificio” che dà luogo alla maggiorazione della retribuzione è intrinseco del tipo di attività svolta.

Nel caso della trasferta, il lavoratore percepisce oltre alla retribuzione normale, anche una somma aggiuntiva giustificata dal “sacrificio” imposto al dipendente.

In modo più chiaro e preciso, l'indennità di trasferta è a contenuto risarcitorio, mentre il maggior compenso previsto per il trasfertista è in ogni caso considerato retribuzione.

Rientrano nel novero dei trasferisti: i commessi viaggiatori, gli addetti alla guida nel settore autotrasporti ed infine gli operai edili che prestano lavoro presso diversi cantieri.

E' chiaro che, al trasfertista può essere applicato il regime della trasferta, laddove dovesse svolgere il proprio lavoro in una zona differente da quella originariamente assegnatagli, e ciò in ragione del fatto che l'elemento distintivo riguarda l'occasionalità dello spostamento.

Il Ministero del Lavoro con nota n. 8287/2008 ha fornito dei chiarimenti in merito alla corretta interpretazione della disciplina di ordine contributivo e contrattuale relativa alle ipotesi in cui la prestazione di lavoro viene resa in un luogo diverso dalla sede legale e precisamente ha cercato di chiarire la distinzione tra la trasferta occasionale e la trasferta strutturale.

Secondo il Ministero: “il lavoratore è da considerarsi trasfertista qualora il contratto non preveda una sede di lavoro predeterminata, ed è assoggettato a continui spostamenti, in relazione ai quali ha diritto ad una maggiorazione, indipendentemente dai tempi e dal luogo delle diverse trasferte”.

Inoltre, “quando la lettera d'assunzione indica la sede di lavoro, e di conseguenza la trasferta presenta le caratteristiche dell'occasionalità, allora viene applicato il regime previsto all'art. 51 del Tuir, il quale sottolinea come le indennità di trasferta vadano escluse entro una certa soglia dalla base imponibile, poiché destinate a coprire le spese sostenute”.

Trattamento economico della trasferta

In generale, la contrattazione collettiva di settore indica quali sono le spettanze economiche relative alla trasferta.

Normalmente, viene corrisposta un'indennità di trasferta (diaria), la quale dovrebbe compensare il disagio sofferto dal lavoratore a seguito del trasferimento.

L'importo può essere stabilito in misura fissa ovvero, può rappresentare una percentuale della retribuzione giornaliera ed è proporzionato alla durata della stessa trasferta.

In aggiunta o talvolta in alternativa alla diaria, la contrattazione collettiva può prevedere anche il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per vitto, alloggio e per il viaggio, nel momento in cui abbia utilizzato il mezzo proprio.

Il rimborso può essere:

- **A piè di lista:** il datore di lavoro provvede a rimborsare tutte le spese sostenute e giustificate;
- **Forfettario:** in tal caso, l'indennità di trasferta viene corrisposta in misura fissa giornaliera; l'importo può essere diverso in base alla qualifica del dipendente e viene proporzionata al numero delle giornate (anche festive) trascorse in trasferta;
- **Misto:** la copertura delle spese avviene per una parte col sistema a piè di lista e con l'altra col sistema forfettario.

Considerando la varietà degli accordi ed in via del tutto esemplificativa riportiamo brevemente quanto viene disposto in tema di trasferte da alcuni CCNL.

Alimentari - Industria

Per i dipendenti che temporaneamente svolgono la prestazione lavorativa in una struttura differente da quella dove sono in forza, **verranno rimborsate nei "limiti della normalità" le spese di viaggio, vitto e alloggio, opportunamente ed analiticamente documentate e salvo diversi accordi fra le parti.**

Le ore di viaggio che coincidono con l'orario giornaliero svolto nello stabilimento originario vengono retribuite al 100% della retribuzione, quelle non coincidenti al 65% della retribuzione.

Non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Nell'ipotesi in cui il datore richieda lo svolgimento della prestazione lavorativa oltre l'orario giornaliero normale verrà applicata la maggiorazione del 45%, inoltre l'importo delle spese viene anticipato dal datore salvo conguaglio.

Commercio

Al personale inviato temporaneamente fuori dalla sede originaria compete:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio, per il trasporto del bagaglio;
- il rimborso delle spese postali, telegrafiche sopportate nello svolgimento del mandato aziendale;
- una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione; nell'ipotesi in cui non vi sia il pernottamento fuori sede allora la diaria è ridotta di un terzo.

Qualora la trasferta sia di durata superiore al mese la diaria viene ridotta del 10% ed in tal senso si opera quando il lavoratore viaggia abitualmente.

Per le brevi trasferte viene rimborsata la spesa effettivamente sostenuta per il viaggio ed il soggiorno.

Grafici editoriali - Industria

Ai lavoratori che per esigenze aziendali prestano temporaneamente l'attività lavorativa fuori dalla sede originaria l'azienda dovrà corrispondere:

- le spese di viaggio effettivamente sostenute;
- le spese di vitto ed alloggio;
- le altre spese effettivamente sostenute per l'espletamento della missione.

Agenzie immobiliari

Al personale inviato in missione compete:

- il rimborso delle spese di viaggio e quelle sostenute per il trasporto bagaglio;
- il rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nonché postali e telegrafiche.

Per le missioni che presentano una durata superiore al mese e laddove le missioni comportano per il lavoratore viaggi abituali è prevista una diaria pari al 10%.

Le trasferte di durata superiore ad 8 ore vanno comunicate al lavoratore con tre giorni di anticipo.

Per quanto concerne la problematica relativa al “tempo” impiegato per raggiungere il luogo della trasferta e se lo stesso vada a computarsi nell’orario di lavoro la Giurisprudenza si è espressa in tal senso: “il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell’attività lavorativa vera e propria – con sommatoria al normale orario di lavoro – allorché sia funzionale rispetto alla prestazione.

Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell’impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa”.

Le trasferte in edilizia

L’istituto della trasferta trova il suo massimo utilizzo nel settore dell’edilizia, dove nella maggior parte dei casi il luogo di lavoro non coincide con la sede del datore di lavoro.

La notevole diffusione ha fatto sì che le parti sociali provvedessero ad una regolamentazione in tal senso.

Ccnl Edilizia – artigiani e piccola industria

Operai

Agli operai che temporaneamente prestano la loro attività in luogo diverso da quello abituale spetta il rimborso delle spese di trasporto ed una diaria pari al 10% della retribuzione.

La diaria non spetta nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di dimora abituale dell’operaio o qualora egli si avvantaggi di un avvicinamento della residenza.

In caso di pernottamento, l’impresa è tenuta al rimborso delle spese di vitto e alloggio qualora le stesse non siano concordate preventivamente in maniera forfettaria.

Impiegati

All’impiegato che temporaneamente si allontani per una missione, l’azienda deve rimborsare a piè di lista ed entro i limiti della normalità le spese di trasporto, vitto e alloggio.

Precisamente, nell’ipotesi di pernottamento fuori sede all’impiegato spetta un’indennità giornaliera pari al 15% dell’ammontare delle spese di trasporto.

Qualora non sia costretto a pernottare e la missione si protragga per l’intera giornata è prevista un’indennità pari al 15% sull’ammontare delle spese di vitto;

Infine, se la permanenza si protrae per lunghi periodi l’impresa d’accordo con l’impiegato può convenire una diaria forfettaria.

Ccnl Edilizia – industria

Operai

L’operaio in missione ha diritto al rimborso delle spese di trasporto, inoltre ha diritto a percepire una diaria pari al 10% che va calcolata sugli elementi della retribuzione.

In caso di pernottamento, l’impresa deve rimborsare le spese di vitto e alloggio qualora le stesse non siano preventivamente concordate in misura forfettarie fra le parti.

Impiegati

All'impiegato vanno rimborsate a piè di lista ed entro i limiti della normalità, le spese di trasporto, vitto e alloggio.

In caso di pernottamento, è prevista un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di vitto e alloggio.

Qualora l'impiegato non sia costretto a pernottare, è prevista un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di vitto.

Va sottolineato che, il concetto di trasferta assume connotazioni diverse in base al trattamento economico applicabile.

Ai fini del rimborso delle "spese di trasporto e viaggio" è sufficiente lo spostamento in luogo diverso da quello stabilito contrattualmente, mentre ai fini del riconoscimento della "diaria" lo spostamento deve andare oltre i confini stabiliti dalla contrattazione decentrata.

Vigilanza ed accertamento sulla trasferta da parte degli organi ispettivi.

Gli accertamenti svolti dagli organi ispettivi hanno come scopo quello di verificare concretamente l'esistenza della trasferta.

In tal senso sono da considerarsi elementi istruttori i seguenti:

- comunicazione telematica e lettera d'assunzione;
- constatazioni e dichiarazioni acquisite durante l'accesso;
- libro unico e buste paga dove vengono riconosciuti i trattamenti economici previsti.

Nel momento in cui l'organo di vigilanza verifica l'esistenza della trasferta, si procederà ad accettarne il corretto inquadramento normativo sulla base dei seguenti parametri:

- innanzitutto andrà verificata l'entità dello spostamento e cioè se lo stesso è avvenuto all'estero o dentro ai confini del comune del luogo abituale;
- la natura dei compensi legati alle trasferte, e cioè se il lavoratore è qualificabile come trasfertista.

Nel momento in cui siano presenti delle inesattezze, l'organo di vigilanza provvederà alla ricostruzione dell'imponibile fiscale e previdenziale ed a sanzionare l'inesattezza delle registrazioni sul LUL.

L'argomento esaminato riveste una notevole importanza in ragione delle problematiche legate alla sua interpretazione, come sempre ci auguriamo che la nostra analisi abbia quanto meno chiarito gli aspetti più delicati e controversi.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso