

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA**

**Dottorato di ricerca in Scienze Giuridiche**

(nell'ambito della Scuola di dottorato in Scienze giuridiche:

*"La cultura europea dell'impresa e delle istituzioni"*)

Ciclo XXVI - 2011

**LA DISCIPLINA DELLE TRASFERTE**

Candidato: dott. Mattia Malmusi

Relatore (Tutor): Chiar.mo Prof. Giuseppe Pellacani

Coordinatore del Dottorato: Chiar.mo Prof. Aljs Vignudelli

Direttore della Scuola di dottorato: Chiar.mo Prof. Aljs Vignudelli



*"Not all those who wander are lost"*  
*(J.R.R. Tolkien)*

*When nothing seems to help,  
I go and look at a stonecutter hammering away at his rock  
perhaps a hundred times  
without as much as a crack showing in it.  
Yet at the hundred and first blow it will split in two,  
and I know it was not that blow that did it,  
but all that had gone before.  
(Jacob Riis)*

# INDICE

## CAPITOLO 1

### LA TRASFERTA: INQUADRAMENTO SISTEMATICO

1. Premessa
2. La trasferta nelle fonti
3. Il fondamento del potere di invio in trasferta: lo *ius variandi*

## CAPITOLO 2

### LA TRASFERTA IN GENERALE

1. Problemi definitori e tesi dominante
2. Critica alla tesi maggioritaria e analisi giurisprudenziale della trasferta
3. L'influenza distorsiva dei profili fiscali e previdenziali
4. Tempo di viaggio, orario di lavoro e trasferta
5. Malattia, infortunio e trasferta

## CAPITOLO 3

### IL TRASFERTISMO

1. I trasfertisti: una figura particolare
2. L'interpretazione dell'amministrazione finanziaria
3. L'interpretazione dell'ente previdenziale
4. L'interpretazione ministeriale
5. La sentenza della Corte di Cassazione n. 396 del 2012: una svolta

## CAPITOLO 4

### L'INDENNITA' DI TRASFERTA E I RIMBORSI SPESE

1. L'indennità di trasferta: il regime dei rimborsi
2. Le trasferte in ambito comunale
3. Le trasferte al di fuori dell'ambito comunale: il rimborso forfettario
4. Le trasferte al di fuori dell'ambito comunale: il rimborso misto
5. Le trasferte al di fuori dell'ambito comunale: il rimborso analitico
6. L'indennità estero
7. L'indennità per i trasfertisti
8. Le indennità di trasferta concordate in misura eccedente rispetto a quelle stabilite dalla contrattazione collettiva
9. Un caso particolare: gli autotrasportatori
10. Incidenza dell'indennità di trasferta sul trattamento di fine rapporto

Bibliografia

## CAPITOLO 1

### LA TRASFERTA: INQUADRAMENTO SISTEMATICO

#### **1. Premessa.**

Il tema della trasferta del lavoratore, a differenza di molti altri istituti che afferiscono al rapporto di lavoro inteso nella sua più ampia accezione, ha ricevuto, nel tempo, attenzioni discontinue, sia da parte del legislatore, sia da parte degli interpreti del diritto.

Una delle principali ragioni, probabilmente, è da ricercarsi nella natura stessa dell'istituto, e cioè nella sua connaturata accessorietà rispetto alla prestazione lavorativa che il lavoratore è chiamato a rendere.

Esso attiene, come noto, al luogo di adempimento della prestazione lavorativa e, precisamente, al suo temporaneo mutamento, disposto dal datore di lavoro per ragioni, anch'esse, temporanee.

Tra le vicende modificative del luogo della prestazione lavorativa rientrano, oltre alla trasferta, le figure del trasferimento, del distacco ed il particolare fenomeno del c.d. trasfertismo.

Trasferta e trasfertismo, però, a differenza degli altri istituti affini, pur appartenendo, senza tema di smentita, alla disciplina del rapporto di lavoro e, dunque, al diritto del lavoro, non trovano la loro regolamentazione all'interno di norme lavoristiche, bensì - ed in ogni caso, in maniera assai scarna ed incompleta - in norme fiscali o, tutt'al più, previdenziali.

Questo semplice dato di partenza fornisce già una misura delle difficoltà interpretative che accompagnano l'inquadramento dell'istituto da un punto di vista giuslavoristico.

La mera considerazione della totale assenza di una definizione normativa che tracci i confini, anche minimi, della trasferta, pone una serie di difficoltà all'interprete che, come si vedrà in seguito, sono ben

testimoniate anche da una ondivaga - e non sempre coerente sul punto - giurisprudenza.

E' soprattutto per questa ragione che, anche per motivi pratici, l'analisi di trasferta e trasfertismo si è sempre accompagnata a quella più ampia e prolifica dedicata all'affine figura del trasferimento, regolato dall'art. 2103 del codice civile.

Questo lavoro di ricerca, invece, si pone l'obiettivo di concentrarsi sulla disamina analitica di tutti gli aspetti problematici che emergono dalla disciplina italiana delle trasferte del lavoratore, senza tralasciare l'impatto che tale strumento di gestione del rapporto spesso importa sul piano pratico, dal punto di vista aziendale e da quello della forza lavoro.

Se si pensa, infatti, alle caratteristiche dell'attuale mercato del lavoro, non può non rilevarsi come l'organizzazione dei mezzi di produzione e della forza lavoro si sia fatta sempre più complessa, dovendo rispondere a logiche di mercato sempre più competitive e transnazionali, al contempo fronteggiando difficili congiunture economiche, con il risultato di una continua, spasmodica, ricerca di ottimizzazione dei costi e massimizzazione dei profitti.

Tale complessità si è tradotta in una frammentazione sempre più accentuata della filiera produttiva, con una spinta sempre più significativa alla esternalizzazione o al decentramento di cicli produttivi più o meno complessi, fino all'atomizzazione degli stessi. D'altro lato, la situazione economica e la struttura del mercato hanno fatto sì che in alcuni settori si sviluppasse, invece, una tendenza delle imprese ad accorparsi in gruppi, mediante fusioni ed incorporazioni.

Ebbene, simili dinamiche hanno inevitabilmente inciso, sul piano pratico e giuridico, anche sul rapporto di lavoro: da una parte gli imprenditori hanno fatto largo uso dei poteri direttivi che la legge assegna loro, alla ricerca di una flessibilità che consentisse una maggiore efficienza della propria macchina organizzativa; d'altro lato, i lavoratori hanno

conosciuto una generale evoluzione delle condizioni lavorative, con elementi di flessibilità introdotti in pressoché tutti gli aspetti del rapporto di lavoro: dall'orario di lavoro, alle mansioni, alla retribuzione, fino - appunto - al luogo di lavoro.

Si è parlato, quindi, di mobilità e di flessibilità. Termini e concetti estremamente attuali e (soprattutto il secondo) fin quasi abusati, ma tra di loro strettamente correlati.

La mobilità è il processo (o meglio, l'insieme di processi) dinamico dell'organizzazione del lavoro, di cui le mansioni rappresentano piuttosto l'aspetto statico dell'articolazione delle posizioni lavorative<sup>1</sup>. Nel fenomeno della mobilità si ritrova l'impatto dell'organizzazione produttiva tecnico-materiale (impianti, materiali, processi produttivi e operazioni tecniche) sull'organizzazione del lavoro (e cioè sulla divisione e ripartizione delle funzioni tra gli addetti).

Vi è, in particolare, una mobilità c.d. "esterna" del lavoratore, che si riferisce allo spostamento della forza lavoro all'interno del mercato, secondo le logiche macroeconomiche dell'offerta e della domanda, e, in definitiva, ai fenomeni dell'ingresso e della fuoriuscita dello stesso dalle realtà aziendali nelle quali, di tempo in tempo, è occupato. Questo aspetto - come ormai tutti sanno - è condizionato dalla c.d. flessibilità del mercato del lavoro.

Esiste, poi, la mobilità c.d. "interna" (o "endoaziendale") del lavoratore, che si riferisce, invece, proprio alle figure di cui si è parlato in precedenza e, in particolare, a quelle oggetto di questo studio.

La mobilità interna, è stato giustamente osservato<sup>2</sup>, è uno strumento di gestione della forza lavoro che consente, in costanza di rapporto di lavoro, la realizzazione di un certo grado di flessibilità (c.d. "funzionale") rispetto

---

<sup>1</sup> GHERA, *Mobilità introaziendale e limiti dell'art.13 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1984, 392.

<sup>2</sup> BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario, sub art. 2103*, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 7.

alle esigenze dinamiche. In quest'ottica potremmo dire, quindi, che la mobilità interna condiziona la flessibilità interna.

La trasferta del lavoratore, il corrispondente potere datoriale di invio dello stesso in missione e le relative indennità, diventano, dunque, aspetti diversi di un unico potere attraverso cui il datore di lavoro persegue e realizza i propri scopi, i cui limiti, così come i limiti imposti agli affini istituti del trasferimento e del distacco, rispondono ad una giusta e comprensibile logica di tutela dei valori della persona del lavoratore nei confronti del potere imprenditoriale.

## **2. La trasferta nelle fonti.**

Nell'ambito del panorama normativo italiano non si rinviene alcuna norma che definisca la trasferta. Le uniche disposizioni che regolamentano specificamente l'istituto della trasferta appartengono alle discipline fiscali e previdenziale.

Un contributo determinante all'evoluzione interpretativa dell'istituto in parola è, perciò, giunto dall'elaborazione giurisprudenziale e dalla contrattazione collettiva.

Dall'analisi storica di tale evoluzione, è interessante notare come gli interpreti abbiano dato vita ad un intenso dibattito sulla materia soprattutto negli anni '80 del secolo scorso; un dibattito innestatosi, in particolare, su una serie di ben quattro pronunce consecutive delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, le nn. 3291, 3292, 3293, e 3294 del 3 giugno 1985, di cui si tratterà in seguito.

In queste pronunce, la dottrina maggioritaria ha potuto trovare conferma di alcuni tratti caratteristici della trasferta che già la giurisprudenza precedente aveva individuato; tuttavia, non sono mancati gli autori che hanno rinvenuto nella ricostruzione fornita dalla Suprema Corte passaggi critici e criticabili, né si può dire che la giurisprudenza successiva si sia

unanimente assestata sulle posizioni delle Sezioni Unite, al contrario discostandosene a più riprese, sia in sede di merito, sia in sede di legittimità.

Ciò che, però, balza immediatamente all'occhio dell'operatore che affronta per la prima volta una ricerca bibliografica sul tema del presente studio, è la quasi totale assenza di trattazioni monografiche sull'argomento.

Se si eccettua l'opera di Andrea Del Re, Aldo De Matteis e Paolo Mormile, edita nel 1988 da Ipsoa Informatica<sup>3</sup>, che ha costituito fondamentale ed imprescindibile punto di riferimento anche per questa dissertazione, pressoché tutti i contributi autoriali al tema, molti dei quali prestigiosi, sono stati forniti per il tramite di commenti a sentenze o di divagazioni più o meno approfondite al più ampio tema del trasferimento del lavoratore.

Ciò, naturalmente, per quel che riguarda le fonti giuslavoristiche.

Come detto, un ruolo rilevante nella regolamentazione della materia è svolto, anche oggi, dalla contrattazione collettiva; quest'ultima contribuisce, in particolar modo, a definire gli aspetti pratici dell'istituto, calibrandone le diverse sfumature in funzione del settore che ciascun contratto è chiamato a regolare.

Ma le fonti, normative e non, che si occupano della trasferta del lavoratore, nonché, sotto il profilo più strettamente retributivo, della relativa indennità, oltre che essere scarse, risultano anche essere generalmente confuse.

Ci si riferisce, in particolare, alla confusione terminologica che circonda la materia.

Mentre, infatti, il trasferimento è definito da un termine unico e sostanzialmente univoco, per la trasferta i termini utilizzati sono diversi; il che non può che ingenerare un certo disordine sistematico.

---

<sup>3</sup> DEL RE-DE MATTEIS-MORMILE, *La trasferta del lavoratore*, Ipsoa Informatica, Milano, 1988.

Si può dire che l'indennità di trasferta (o diaria) abbia trovato il suo primo punto di emersione nel settore del pubblico impiego e che ad esso si sia in seguito ispirata l'autonomia collettiva per operarne una trasposizione all'interno della contrattualistica privata<sup>4</sup>.

In generale, le indennità fanno parte di quel corposo insieme di emolumenti accessori che concorrono a fare della retribuzione erogata al prestatore un reddito complesso.

Dal punto di vista etimologico, non può che rilevarsi come il termine 'indennità' evochi una funzione risarcitoria attribuita a tali compensi, introdotti al fine di rifondere i prestatori, in via forfettizzata, per i danni patiti e gli esborsi sostenuti a causa del lavoro<sup>5</sup>.

Del resto, il termine richiama quell'equo indennizzo che l'art. 42 Cost. prevede per i casi di espropriazione forzata della proprietà privata e che, inequivocabilmente, ha funzione ristoratrice e risarcitoria dei danni patiti da chi vede la sua proprietà menomata in forza di un atto di imperio dello Stato.

Senonché, per le indennità in parola è da escludersi che esse facciano riferimento ad un effettivo risarcimento dei danni, dal momento che in questi casi non vi è né inadempimento, né un *dannum iniuria datum*<sup>6</sup>; piuttosto queste debbono essere considerate quali elementi aggiuntivi della retribuzione base.

---

<sup>4</sup> In tema di indennità di missione e di trasferimento spettante ai dipendenti pubblici cfr. l. 18.9.1973, n. 836, d.P.R. 16.1.1978, n. 513 e l. 26.7.1978, n. 417.

<sup>5</sup> MONTANARI, *Le indennità*, in GRAGNOLI - PALLADINI (a cura di), *La retribuzione*, in *Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale*, cap. XI, Bologna, 2009, 403.

<sup>6</sup> ZOPPOLI, *Indennità varie*, in LISO, RUSCIANO (a cura di), *La revisione normativa sul rapporto di lavoro*, I, Napoli, 1987, 313.

Secondo alcuni autori, l'espressione 'diaria' si userebbe nel caso in cui il soggiorno fuori sede non comporti il pernottamento, mentre 'indennità di trasferta' andrebbe a definire, invece, il soggiorno che non lo comporti<sup>7</sup>.

La dottrina prevalente, però, non effettua questa distinzione e sottolinea l'equivalenza, sul piano giuridico ed economico, delle espressioni diaria, trasferta e missione, che compongono un tutto unico nei confronti del trasferimento<sup>8</sup>. Se proprio una distinzione deve farsi, la stessa dottrina suggerisce, in ogni caso, di seguire un criterio temporale: in questo caso si avrebbe 'trasferta' a fronte di brevi spostamenti; 'diaria', per dislocazioni più lunghe; 'missione' per ipotesi di spostamento fuori sede che si protraggono a lungo nel tempo.

Ma al di là di quest'ultima classificazione, che pare, per lo più, di scarsa utilità pratica poiché si arresta al piano semantico, ciò che, invece, può rivelarsi più utile ed interessante è definire se vi sia - e, nel caso, quale sia - una differenza tra la trasferta e la missione.

Ebbene, oggi i due termini possono essere considerati assolutamente equivalenti sotto il profilo funzionale.

Sul piano pratico, il termine 'missione' appartiene prevalentemente alla realtà dell'impiego pubblico, mentre il termine 'trasferta' caratterizza l'ambito privatistico del mondo del lavoro.

Tuttavia, le funzioni dei trattamenti economici, rispettivamente di trasferta (o diaria) e di missione, ad essi correlata possono essere soltanto di due tipi: l'una risarcitoria, cioè restitutiva delle spese sopportate fuori sede nell'interesse del datore di lavoro; l'altra retributiva (o corrispettiva) della prestazione lavorativa fuori sede, in considerazione del suo presunto maggior disagio.

---

<sup>7</sup> SIMI, *Diaria di lavoro*, voce Enc. Dir., vol. XII, 342.

<sup>8</sup> VINCI-GAGLIARDI, *I rimborsi delle spese nelle aziende e nelle società*, Milano, 1986.

La commistione di tali due distinte e antinomiche funzioni in un'unica voce forfettaria è fonte di gravi incertezze, come si vedrà nel prosieguo della trattazione, circa il ruolo di tale indennità nella trama retributiva e, in ultima analisi, di maggiori costi contributivi e retributivi<sup>9</sup>.

Dunque, i termini 'diaria' e 'indennità di trasferta', ed il termine 'missione' (o meglio, 'indennità di missione'), rispettivamente nei rapporti privatistici e nei rapporti pubblicistici, fanno tutti riferimento, negli ambiti di rispettiva competenza, all'erogazione di una somma di denaro in misura fissa, per ogni giornata o frazione di giornata di trasferta.

D'altronde, l'equivalenza dei suddetti termini si ritrova sia nella legislazione che nelle pronunce giurisprudenziali.

Ad esempio, già l'art. 12, l. 30.4.1969, n. 153 (oggi sostituito dall'art. 6, comma 1, d.lgs.2.9.1997, n. 314), escludeva dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, le somme corrisposte al lavoratore a titolo di "*diaria o di indennità di trasferta in cifra fissa, limitatamente al 50 per cento del loro ammontare*".

Per la giurisprudenza, si possono citare, fra le tante, Cass. 28.8.2000, n. 11281, che parla, indifferentemente, di "*diaria o indennità di trasferta*"<sup>10</sup>, equiparandovi, peraltro, l'indennità erogata ai c.d. trasfertisti, o Cass. 14.1.1989, n. 149<sup>11</sup>, che conia l'espressione "*diaria-indennità di trasferta*".

### **3. Il fondamento del potere di invio in trasferta: lo *ius variandi*.**

L'ordinamento, come noto, conferisce all'imprenditore-datore di lavoro una posizione di supremazia nei confronti del lavoratore subordinato, che si

---

<sup>9</sup> MORMILE, *La trasferta del lavoratore*, di A. Del Re, A. De Matteis, P. Mormile, Milano, 1988, 16.

<sup>10</sup> Nello stesso senso, *ex multis*, Cass. 20.6.1996, n. 503; Cass. 26.9.1995, n. 10189; Cass. 22.9.1993, n. 9643; Cass. 6.3.1992, n. 2740; Cass. 10.3.1987, n. 2511.

<sup>11</sup> E, nello stesso senso, Cass. 25.3.1987, n. 2911; Cass. 16.12.1986, n. 7590; Trib. Viterbo 8.11.1986.

sostanza nei poteri direttivi, organizzativi e disciplinari, così come delineati dagli artt. 2094 e 2104 del codice civile.

Fra i poteri direttivi del datore di lavoro rientra, tradizionalmente<sup>12</sup>, la facoltà di modificare il luogo della prestazione del lavoratore, disponendone il trasferimento.

Diversi sono gli istituti attraverso cui questa facoltà può esercitarsi: vi rientrano, appunto, il trasferimento, la trasferta, il distacco e l'invio all'estero.

Fra queste figure, una posizione di particolare rilevanza è occupata dal trasferimento del lavoratore, che ha trovato una sua compiuta disciplina nell'art. 2103 codice civile, nella sua versione novellata dall'art. 13, l. 20.5.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori). In precedenza, infatti, nell'art. 2103 cc trovava regolamentazione soltanto il mutamento di mansioni.

L'intervento dello Statuto dei lavoratori ha riscritto l'intera norma, delineando l'odierna disciplina del mutamento di mansioni e, per quanto qui interessa, del trasferimento del lavoratore. Ciò ha fatto con l'ultimo periodo dell'art. 2103 cc, nel quale si legge che il prestatore di lavoro *“non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”* <sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> LISO, *Trasferimento del lavoratore e clausole dei contratti collettivi*, in Riv. giur. lav., 1975, II, 368 ss.

<sup>13</sup> Il testo integrale dell'art. 2103, così come modificato dall'art. 13, l. 20.5.1970, n. 300 ed oggi vigente, recita:

*“1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.*

*2. Ogni patto contrario è nullo”.*

Il testo precedente recitava:

*“Prestazione del lavoro.*

*I. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purché essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.*

*II. Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui più vantaggioso”.*

La norma in questione, in sostanza, definisce il c.d. *ius variandi* del datore di lavoro, cioè il potere dello stesso di modificare le modalità di adempimento/esecuzione della prestazione lavorativa.

Tuttavia, come è evidente, a tale potere il legislatore ha posto dei limiti penetranti, sia per l'uno che per l'altro istituto.

Ora, in questa sede non interessa analizzare la disciplina del mutamento di mansioni, bensì rilevare come questi due istituti, sebbene siano caratterizzati da una disciplina in gran parte differenziata l'uno dall'altro, manifestino in realtà una *ratio* comune nei limiti che il legislatore impone a ciascuna di queste vicende modificative del rapporto di lavoro.

E tale *ratio* comune attiene alla logica di tutela dei valori della persona del lavoratore nei confronti del potere imprenditoriale<sup>14</sup>.

In altri termini, i precetti inseriti nell'art. 2103 cc, sono rivolti a garantire la posizione sostanziale del lavoratore di fronte alla supremazia dell'imprenditore, che si sostanzia nel suo potere organizzativo e, in particolare, nelle modificazioni alla prestazione che costui introduce.

A ben vedere, si tratta della stessa logica che permea tutto il diritto del lavoro italiano, nella continua ricerca di quel bilanciamento di diritti che la stessa condizione di lavoratore subordinato e, quindi, sottoposto al potere direttivo dell'imprenditore, non potrà mai consentire in maniera piena. E ciò perché, come è evidente, gli interessi delle parti del rapporto di lavoro differiscono fra loro geneticamente.

In questa logica, dunque, non può esservi similitudine tra l'interesse, ben più corposo, del lavoratore all'occupazione e quindi alla conservazione del posto e l'interesse a non vedere aggravata la propria obbligazione dal

---

<sup>14</sup> BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario*, sub art. 2103, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 8.

mutamento del luogo di lavoro<sup>15</sup>. Di fronte a quest'ultimo interesse la prevalenza delle esigenze aziendali relative alla migliore utilizzazione del personale nell'impresa nel suo complesso e non soltanto entro i limiti della singola unità produttiva, appare evidente<sup>16</sup>.

E', così, legittimo il c.d. *ius variandi* dell'imprenditore nei confronti della prestazione resa dal lavoratore, e lo è nella misura in cui questo rispetta i limiti posti allo stesso dal legislatore, dettati in un'ottica di salvaguardia e di tutela della parte "debole" del rapporto di lavoro.

Ci si è permessi questa breve divagazione dal tema per ricordare la *ratio* che sottende allo *ius variandi*, il quale rappresenta lo stesso potere che, oltre al trasferimento del lavoratore, consente al datore di lavoro di inviare il prestatore in trasferta.

La dottrina dominante<sup>17</sup>, infatti, ritiene, a ragione, che l'invio in trasferta sia anch'esso espressione del potere direttivo ed organizzativo facente capo all'imprenditore e inteso come potere-dovere di guidare il dipendente nella esplicazione della sua attività, per il soddisfacimento concreto dell'interesse tipico che caratterizza il credito alla prestazione lavorativa (ossia quello alla collaborazione tra i contraenti).

---

<sup>15</sup> cfr. in questo senso Cass. 1.7.2014, n. 14944, secondo cui "*L'art. 4, comma 11, della legge n. 223 del 1991 ha carattere 'speciale' perché - statuendo che, nel corso delle procedure di mobilità, gli accordi sindacali, al fine di garantire il reimpiego almeno ad una parte dei lavoratori, possono stabilire che il datore di lavoro assegni, in deroga all'art. 2103 cc, mansioni diverse da quelle svolte - non solo sottintende la possibilità di attribuzione di mansioni anche peggiorative, ma non pone alcuna preclusione nell'assegnazione delle mansioni inferiori; poiché l'art. 2103 cc si riferisce anche al trasferimento - nonché alla trasferta - del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra, la suddetta deroga riguarda espressamente anche l'ipotesi di trasferta (nella specie la Corte ha confermato la validità della trasferta prevista temporaneamente senza indennità, atteso che tale soluzione non era stata adottata dal datore di lavoro nel suo esclusivo interesse, ma precipuamente per tutelare l'interesse dei lavoratori di evitare la perdita del posto, nell'impossibilità di una prosecuzione dell'attività lavorativa nella sede di origine)*".

<sup>16</sup> GHERA, *Mobilità introaziendale e limiti dell'art.13 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1984, 406.

<sup>17</sup> ANGIELLO, *Il trasferimento dei lavoratori*, Padova, 1986, 102 ss.; nello stesso senso Cass. SS.UU. 23.4.1985, n. 2681.

Secondo questo orientamento occorre distinguere nettamente fra la nozione di trasferimento e quella di trasferta, poiché il limite delle “*comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*”, disposto dall’art. 13 St. Lav., opera soltanto nella prima ipotesi, dove il lavoratore viene trasferito da una unità produttiva di partenza, ad un’altra, diversa, di destinazione.

Diversi ordini di ragioni depongono a favore di questa tesi: il primo fa leva sul tenore letterale dell’art. 2103 cc, che pone precisi presupposti (unità produttiva di partenza e di arrivo) per la configurazione del trasferimento; il secondo sottolinea come le garanzie poste a favore del dipendente trasferito perderebbero il loro senso nel caso di uno spostamento territoriale del lavoratore che non comportasse un’incidenza significativa nella vita, sociale e familiare, del soggetto<sup>18</sup>.

Lo stesso orientamento rileva, altresì, come risulterebbe incongruo, sotto il profilo pratico, condizionare l’effettuazione di una breve trasferta alle regole procedurali del trasferimento e come, del resto, anche la contrattazione collettiva, che è solita disciplinare in maniera differente gli istituti del trasferimento e della trasferta, smentisca la tesi dell’applicabilità dell’art. 13 St. Lav. anche all’istituto della trasferta.

Tuttavia, a tali condivisibili osservazioni, si è - altrettanto condivisibilmente - obiettato che la diversità di fondamento giuridico del potere datoriale di disporre la trasferta o il trasferimento perde d’importanza con l’affermazione, nel nostro ordinamento, del principio di limitazione e di funzionalizzazione dei poteri potestativi imprenditoriali alle esigenze organizzative e produttive dell’impresa, sia per l’esistenza di un interesse legittimo del lavoratore all’osservanza di tale principio<sup>19</sup>; sia, in una visione

---

<sup>18</sup> Così MARTONE, *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, vol. IV, tomo I, Padova, 2012, 745.

<sup>19</sup> cfr. Cass. SS. UU. 2.11.1979, n. 5688. Nello stesso senso, affermano la configurabilità in capo al dipendente di un interesse legittimo al corretto esercizio del potere discrezionale del datore di lavoro, Cass. 21.8.1982, n. 4699 e Cass. 27.7.1983, n. 5169.

più strettamente contrattualista, per il sovrastare su tutta la vicenda lavorativa dei principi generali di correttezza e buona fede, che devono presiedere alla stipulazione (art. 1175 cc) e all'esecuzione (art. 1375 cc) del contratto di lavoro<sup>20</sup>.

Entrambe le tesi, a ben vedere, portano argomenti assolutamente validi.

Da un lato, infatti, è vero - e risponde ad una logica anche pratica - che la trasferta non soggiace agli stretti limiti dell'art. 13 St. Lav., riservati all'istituto del trasferimento; dall'altro, l'esercizio del potere imprenditoriale di invio in trasferta non può, per questo, dirsi del tutto svincolato da qualsiasi controllo, posto che sotto il profilo dei principi generali di correttezza e buona fede esso rimane sottoposto all'eventuale vaglio dell'autorità giudiziaria.

Quest'ultimo principio è stato, in particolare, ribadito e precisato in maniera inequivocabile da Cass. 11.11.2011, n. 23673. Nella pronuncia la Suprema Corte ha considerato che *"in base al potere di organizzazione e di direzione che gli compete ai sensi degli artt. 2086 e 2104 cc, l'imprenditore può predisporre, anche unilateralmente, norme interne di regolamentazione attinenti all'organizzazione tecnica e disciplinare del lavoro nell'impresa, con efficacia vincolante per i prestatori di lavoro. Ma perché questo potere privato non trasmodi in arbitrio e perda ogni collegamento con l'interesse all'ordinato svolgersi dell'attività lavorativa, occorre, principalmente sulla base dell'art. 1175 cc, che il suo esercizio sia funzionale alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, restando escluso che il datore di lavoro possa impartire disposizioni e prescrizioni che, incidendo sulla posizione lavorativa del prestatore d'opera, risultino prive di fondamento logico o del tutto avulse da ragioni attinenti all'organizzazione, alla disciplina e all'attività produttiva dell'impresa. In altri termini, non*

---

<sup>20</sup> MORMILE, *La trasferta del lavoratore*, di A. Del Re, A. De Matteis, P. Mormile, Milano, 1988, 18.

*possono trovare legittimazione nei poteri datoriali quei provvedimenti che, in assenza di ragioni attinenti ai fini dell'organizzazione aziendale, arrecano ingiustificato disagio ai lavoratori"*<sup>21</sup>.

Il caso riguardava una dipendente inviata in trasferta per partecipare ad un corso pratico di perfezionamento della durata di trenta giorni, la quale era stata licenziata per non aver ottemperato al provvedimento e, quindi, per insubordinazione e assenza ingiustificata dal posto di lavoro.

La Corte ha ritenuto che, appurata l'ineccepibilità formale del provvedimento di invio in trasferta in quanto legittima estrinsecazione del potere datoriale, nonché l'assenza di prova di una volontà punitiva o ritorsiva, il giudice del merito avesse correttamente giudicato il provvedimento illegittimo, in quanto la società non aveva fornito la prova della necessità di far acquisire alla lavoratrice maggiore professionalità, né della possibilità che ciò avvenisse presso la sede di destinazione; di conseguenza, considerata l'irrelevanza della formalizzazione nel contratto di lavoro del consenso all'invio in qualunque sede ed in difetto della prova dell'esistenza dei presupposti legittimanti - alla stregua dei principi posti dall'art. 1175 cc - la trasferta formativa, l'inottemperanza al provvedimento da parte della lavoratrice è da considerarsi giustificata per effetto dell'eccezione di inadempimento ex art. 1460 cc (la condotta del datore di lavoro costituisce, infatti, secondo la cassazione, un inadempimento parziale agli obblighi assunti con il contratto di lavoro) e, pertanto, la giusta causa di licenziamento insussistente.

Dunque, secondo la Suprema Corte, il potere di invio in trasferta è sì, libero da vincoli normativi quali quelli che limitano il potere di trasferimento o di distacco, ma rimane, altresì, soggetto a controllo giudiziale sotto i profili della correttezza e buona fede, dai quali scaturisce

---

<sup>21</sup> cfr. Cass. 11.11.2011, n. 23673, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 3/2012, 222 ss., con nota di TATARELLI.

per il datore di lavoro, l'onere di provare le esigenze aziendali che sorreggono l'esercizio del potere.

In altri termini, ogni determinazione datoriale, ancorché libera, che non sia gradita al dipendente e che lo esponga ad un disagio, in tanto è esigibile ed obbliga all'adempimento, in quanto trovi fondamento in ragioni produttive ed organizzative.

Non esistono, dunque, poteri datoriali assolutamente discrezionali, come tali liberamente esercitabili e insindacabili, in quanto ogni atto che modifichi in senso peggiorativo le condizioni di lavoro deve essere sorretto da correttezza e buona fede, quindi, in sostanza, fondato su una ragione giustificatrice oggettiva, della cui allegazione e prova il datore di lavoro è onerato, quale condizione di legittimità del provvedimento adottato<sup>22</sup>.

Certo, il vaglio del giudice diviene, così, ancor più delicato, poiché lo costringe a muoversi su una linea molto sottile che rischia facilmente di sconfinare in una valutazione sul merito e sull'opportunità della scelta imprenditoriale, che gli è preclusa: in primo luogo, dall'art. 41 Cost., in secondo luogo dalla costante ed unanime giurisprudenza<sup>23</sup> e, in ultima analisi, anche dall'art. 30, l. 24.11.2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro), il quale, nell'estendere il significato di clausole generali a tutte le norme elastiche o a precetto generico (giusta causa, giustificato motivo soggettivo,

---

<sup>22</sup> Così TATARELLI, in nota a Cass. 11.11.2011, n. 23673, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 3/2012, 226.

<sup>23</sup> cfr., per tutte, Cass. 4.11.2004, n. 21121, secondo cui *"...secondo il consolidato orientamento di questa Corte, il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il Giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al Giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore"* (in senso conforme, ad es., Cass. 3.8.2011, n. 16925).

Principi, ormai pacifici anche in giurisprudenza, che possono sinteticamente riassumersi nella celeberrima espressione del prof. Giuseppe Pera: *"c'è un 'campo trincerato' nel quale dominano sovrane, per il se, per il quanto e per il come"* le scelte dell'imprenditore, in *I licenziamenti nell'interesse dell'impresa*, Atti delle giornate di studio AIDLASS di Firenze, 27-28 aprile 1968, Milano, 1969, pp. 11, ss, spec. 41 e 42.

ecc.) ha stabilito, al comma 1, che il controllo del giudice sulle clausole generali “è limitato esclusivamente ai principi generali dell’ordinamento, all’accertamento dei presupposti di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, riservate al datore di lavoro o al committente”.

Il giudice, dunque, non può condurre un esame sul merito della fondatezza, correttezza e/o opportunità delle scelte organizzative e produttive datoriali (segnatamente, per quel che qui interessa, della scelta di inviare in trasferta il lavoratore o la lavoratrice), ma, al tempo stesso, secondo quanto afferma la recente pronuncia più sopra richiamata, può verificare la rispondenza della scelta imprenditoriale alle clausole generali di buona fede e correttezza.

A modesto parere di chi scrive, pare che così facendo il *discrimen* si sposti sulla prova che può concretamente essere fornita dal datore di lavoro, un po’ come accade, per esempio, nei casi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Il che significa, in sostanza, gravare il datore di lavoro, anche nel caso di semplice invio in trasferta del lavoratore, di un onere di giustificazione che deve necessariamente trovare un effettivo riscontro nella realtà dei fatti. Una realtà che, se non adeguatamente dimostrata, produce l’illegittimità del provvedimento di invio in trasferta.

Si tratta, insomma, di un onere che, a ben vedere - e nei suoi risvolti pratici - non è così dissimile da quello richiesto dall’art. 13 St. Lav. per il trasferimento del lavoratore.

Qualunque si ritenga debba essere, in ogni caso, il grado di approfondimento dell’esame giudiziale, una cosa è certa: anche nell’orientamento della Suprema Corte qui analizzato, si rinviene, ancora una volta, quella *ratio* di tutela della persona del lavoratore quale parte “debole” del sinallagma lavoristico che caratterizza, trasversalmente, gli istituti del diritto del lavoro italiano e che, però, sembra talvolta restringere

in maniera preoccupante quel “*campo trincerato*” che, ormai molti anni or sono, il prof. Pera aveva sapientemente posto in luce.

\*\*\*

## CAPITOLO 2

### LA TRASFERTA IN GENERALE

#### **1. Problemi definitori e tesi dominante.**

Come si è già avuto modo di evidenziare, non esiste nell’ordinamento italiano una norma che fornisca una definizione della trasferta.

Di fronte a tale carenza, i tratti caratterizzanti l’istituto in parola sono stati delineati, nel tempo, prevalentemente dall’elaborazione giurisprudenziale.

Trattandosi di una vicenda del rapporto di lavoro che comporta un mutamento del luogo della prestazione, qualunque tentativo definitorio della trasferta si è sempre attestato sulla distinzione di quest’ultima dall’altra principale figura attraverso la quale si realizza la modificazione del luogo della prestazione: il trasferimento.

In effetti, che trasferimento e trasferta siano figure estremamente affini non può essere revocato in dubbio.

Già l’etimo del termine ‘trasferta’ evoca immediatamente un trasferimento. Il vocabolario della lingua italiana, infatti, dopo aver precisato che il sostantivo ‘trasferta’ deriva dal verbo ‘trasferire’, lo definisce come il “*trasferimento temporaneo fuori dalla propria residenza per ragioni di servizio (particolarmente del militare e dell’impiegato pubblico, ma anche del lavoratore subordinato in genere)*”<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> cfr. voce “*Trasferta*” in *Il Vocabolario Treccani*.

L'etimo comune e la funzione contrattuale comune, fanno perciò della trasferta una sorta di "costola" del trasferimento e, in ogni caso, un istituto strettamente ed intrinsecamente connesso al più noto (e più rigido) strumento di modificazione del luogo della prestazione lavorativa.

Tant'è che, secondo l'opinione tradizionale, ancora oggi prevalente, l'elemento fondamentale che distingue la trasferta dal trasferimento è la durata dello spostamento.

In questa prospettiva, il trasferimento consiste in una modifica del luogo di esecuzione della prestazione a carattere potenzialmente definitivo, o meglio, a tempo indeterminato, tale da indurre normalmente una riorganizzazione della vita familiare e sociale del dipendente. La trasferta, viceversa, consiste in uno spostamento di natura provvisoria e temporanea dalla normale sede di lavoro, per il sopravvenire di esigenze di servizio di carattere transitorio, con una previsione, diretta o indiretta, di rientro del lavoratore all'unità di partenza.

Tale distinzione, imperniata sulla dicotomia provvisorietà - definitività della vicenda modificativa, è sostenuta sia dalla prevalente dottrina (con alcune varianti)<sup>25</sup>, sia da una notevole e quasi unanime produzione

---

<sup>25</sup> Fra i tanti, SARZINA, *L'indennità di trasferta e l'evoluzione della giurisprudenza*, In *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1989, 649 ss.; GHERA, *Mobilità introaziendale e limiti dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1984, 405; per le varianti, ANGIELLO, *Il trasferimento dei lavoratori*, Padova, 1986, 98 ss. e 137 ss., prospetta un diverso criterio di differenziazione in virtù del quale si avrebbe sicuramente una trasferta quando manchi una unità produttiva di destinazione, ma così resta incerta la distinzione nel caso in cui ci sia una unità produttiva *ad quam*; D'ARRIGO, *Trasferimento dei lavoratori*, EdD, vol. XXIV, Milano, 1992, 993 ss. definisce il trasferimento "*un atto di esercizio dello ius variandi*" ex art. 2103 cc, mentre la trasferta "*ha efficacia meramente specificativa*" ex art. 2094 cc. Tuttavia, a ben vedere, anche la trasferta - per tutta la sua durata - è, come il trasferimento "*fonte di un obbligo (parzialmente) nuovo, realizzativo di un interesse (parzialmente) diverso*".

giurisprudenziale<sup>26</sup>, avallata a metà anni '80 del secolo scorso da una serie di quattro pronunce delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione<sup>27</sup>.

D'altra parte, anche la contrattazione collettiva è solita imperniare la differente struttura e funzione dell'indennità di trasferta e di trasferimento sul criterio temporale.

Senonché, a ben vedere, tale definizione dell'istituto, benché largamente condivisa, presta il fianco a numerosi rilievi critici che un filone minoritario - ma tutt'altro che trascurabile - di dottrina e giurisprudenza non ha mancato di porre in evidenza, anche discostandosi dall'interpretazione fatta propria dalle Sezioni Unite.

## **2. Critica alla tesi maggioritaria e analisi giurisprudenziale della trasferta.**

L'interpretazione, per così dire, "classica" della trasferta, che fonda sul criterio temporale e quindi sulla dicotomia provvisorietà - definitività la differenza fra la stessa ed il trasferimento, non ha convinto una parte della dottrina, né sono mancati contrasti giurisprudenziali (specie tra Cassazione e giudici di merito), non sopiti nemmeno dai richiamati interventi delle Sezioni Unite, che hanno dato luogo, inevitabilmente, a situazioni di oggettiva incertezza.

I rilievi cui si espone, infatti, sono sia di natura pratica, sia di natura più prettamente giuridica.

Anzitutto, si è giustamente sottolineato come la nozione di trasferimento - sia nel suo significato etimologico e di linguaggio convenzionale, sia nella lettera e nella *ratio* della disciplina di cui all'art.

---

<sup>26</sup> Fra le primissime cfr. Cass. 12.5.1942, n. 1237, in *Giurisprudenza Italiana*, I, 3, 101, il cui ragionamento ha influenzato la giurisprudenza successiva; tra quelle successive, cfr. Cass. 1.3.1983, n. 1522; Cass. 23.4.1985, n. 2681; Cass. 27.9.1991, n. 10085; Cass. 29.9.1994, n. 7917; Cass. 14.6.1999, n. 5892; Cass. 12.7.2001, n. 9459; Cass. 25.10.2001, n. 13193; Cass. 19.11.2001, n. 14470; Cass. 21.2.2002, n. 12121; Cass. 14.1.2003, n. 4308; Cass. 14.8.2004, n. 15889; Cass. 23.2.2007, n. 4271; Cass. 6.10.2008, n. 24658; per la giurisprudenza di merito, cfr. Trib. Milano 30.7.1997; Trib. La Spezia, 20.2.2012.

<sup>27</sup> cfr. Cass. SS.UU. 3.6.1985, nn. 3291, 3292, 3293 e 3294.

2103 cc - non contenga una delimitazione, neppure implicita, in senso temporale<sup>28</sup>.

Sul piano pratico, poi, il discrimine temporale, se può apparire in teoria chiaro, può, in realtà, rivelarsi in varie occasioni vago e tutt'altro che esaustivo. Non è, infatti, possibile escludere a priori la configurabilità di una trasferta di lunga durata o di un trasferimento breve con eventuale previsione di rientro.

D'altra parte, è la stessa Cassazione che, a ben vedere, si è premurata di rammentare in varie occasioni che il criterio temporale e l'equazione provvisorietà - definitività vadano apprezzati, in realtà, in senso relativo<sup>29</sup>.

La consapevolezza della relatività del criterio adottato dalla dottrina maggioritaria emerge, per esempio, già da Cass. 4.3.1989, n. 1203, ove si rinviene, peraltro, una disamina ben articolata dei criteri di differenziazione fra trasferimento e trasferta.

Nella pronuncia della Suprema Corte si legge, tra l'altro, che: *“la differenza tra gli istituti del trasferimento e della trasferta, quali erano andati delineandosi nella contrattazione collettiva prima dell'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, risulta imperniata sull'elemento della durata.*

*Alla trasferta è, infatti, associata un'indennità con funzione in parte risarcitoria, in riferimento alle spese sopportate per vitto, alloggio, trasporti (originariamente rimborsate con il sistema del cd. piè di lista, poi della diaria), e in parte retributiva, in connessione al disagio determinato dall'allontanamento dell'abituale luogo di lavoro, corrisposta per la durata del dislocamento (v. ad es. Cass. SS.UU. n. 597/85). I compensi eventualmente previsti in dipendenza del trasferimento costituiscono, invece, di regola, erogazioni puntuali corrispondenti a spese di viaggio,*

---

<sup>28</sup> LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, 275, ripresa da BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario*, sub art. 2103, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 436.

<sup>29</sup> cfr. ad es. Cass. SS. UU. 3.6.1985, n. 3292.

*trasloco, prima sistemazione (altri compensi possono essere previsti in relazione non più al trasferimento in sé ma alle caratteristiche della destinazione).*

*La diversa struttura e funzione di tali compensi tipici individua nel tempo l'elemento differenziale: la trasferta implica una durata breve, tale da giustificare per il datore di lavoro i maggiori esborsi ad essa proporzionati; il trasferimento una durata non breve, tale da indurre normalmente il dipendente ad un mutamento di residenza. (...) Così definita, la distinzione tra le due nozioni non permette ovviamente di tracciare una linea fissa di demarcazione: se uno spostamento di giorni o settimane è facilmente inquadrabile nella trasferta, ed al trasferimento va invece ricondotta una dislocazione protratta per anni, per la qualificazione di intervalli intermedi dovrà farsi riferimento a criteri esterni, quali quelli ricavabili dalla natura dell'attività e dalle caratteristiche dell'azienda (diverso è il significato della stabilità di insediamento se riferita ad es. ad una città o ad un cantiere isolato) oltre che dalla comune esperienza (il trasferimento implica - v. Cass. n. 6144 del 1983 - un mutamento non transitorio del luogo della prestazione lavorativa, accompagnato normalmente dal mutamento della residenza o del domicilio del lavoratore, o comunque - v. Cass. nn. 3291 e 5722 del 1985 - un mutamento per un periodo di durata tale da imporre al dipendente la riorganizzazione della sua vita familiare e sociale)"<sup>30</sup>.*

Dunque, la minore o maggiore durata del mutamento (provvisorietà - definitività) non è, di per sé, idonea a qualificare questa particolare fase di svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante la vita lavorativa, infatti, possono verificarsi più trasferimenti, così come il lavoratore può essere inviato anche una sola volta in trasferta; viceversa, la trasferta può avere una durata relativamente lunga, a seguito di

---

<sup>30</sup> cfr. Cass. 4.3.1989, n. 1203.

successive proroghe, magari con brevi intervalli e senza la previsione espressa del rientro in sede al termine della stessa.

Naturalmente, non sarà difficile individuare una trasferta nel caso di un dislocamento di pochi giorni, così come non potrà negarsi l'esistenza di un trasferimento in presenza di uno spostamento durato anni; le difficoltà iniziano quando si deve qualificare uno spostamento avente una durata intermedia fra i due poli estremi<sup>31</sup>.

In questi casi la stessa Cassazione, ad esempio nella sentenza testé citata, suggerisce di ricorrere a "criteri esterni", ricavabili dalla natura dell'attività svolta, dalle caratteristiche dell'organizzazione produttiva o dalla comune esperienza.

Perciò, la tradizionale contrapposizione provvisorietà - definitività viene corretta nell'opposizione "stabile - contingente".

Infatti *"...in tal senso, e cioè come opposizione 'contingente - stabile' (con tali termini, che riflettono anche gli effetti - revocabilità discrezionale o condizionata della dislocazione - del provvedimento, l'alternativa 'breve - non breve' è arricchita delle suddette connotazioni esterne) va intesa la tradizionale opposizione 'provvisorietà - definitività', e del resto la definitività, se riferita letteralmente all'intera durata del rapporto di lavoro, è contraddetta dalla stessa possibilità del trasferimento, e di ulteriori, successivi trasferimenti"*<sup>32</sup>.

In altri termini, giurisprudenza e dottrina riconoscono, seppur non unanimemente, la progressiva perdita da parte dell'elemento temporale della sua attitudine qualificatoria e si addentrano nell'analisi di altri elementi che possano rivelarsi utili a definire la trasferta in contrapposizione al trasferimento.

---

<sup>31</sup> Così si esprime sempre BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario*, sub art. 2103, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 438.

<sup>32</sup> cfr. Cass. 4.3.1989, n. 1203.

Alcuni autori<sup>33</sup> suggeriscono di far leva sul dato normativo, dal quale emerge che, ai fini della configurabilità di un trasferimento, debbono esistere un'unità produttiva di partenza ed una di arrivo. Ciò escluderebbe dall'ambito dei trasferimenti tutti quei casi nei quali l'attività lavorativa viene svolta al di fuori dei luoghi di lavoro che fanno parte dell'organizzazione di lavoro datoriale che, guarda caso, coincidono con i più frequenti casi di trasferta, quelli cioè nei quali la prestazione si svolge territorialmente al di fuori dell'ambito datoriale.

La questione, però, si complica nel momento in cui un dipendente viene inviato temporaneamente a prestare la propria attività in un luogo (unità produttiva) diverso rispetto a quello ove abitualmente opera, ma sempre di pertinenza aziendale. E' il caso, ad esempio, dell'invio di un dipendente in trasferta in una filiale per lo svolgimento di una determinata attività (es. controllo di gestione) o dell'invio di un lavoratore presso altro stabilimento a fini formativi.

In queste ipotesi, ciò che rileva è la valutazione in ordine alla durata e alla qualità del mutamento del luogo della prestazione.

La durata dello spostamento, quindi, avrebbe ancora una sua portata decisiva, ma - si è sostenuto - andrebbe valutata, al fine di qualificare la fattispecie come trasferimento o, viceversa, come trasferta, tenendo presente la situazione dell'unità produttiva nella quale il lavoratore viene inviato.

In quest'ottica, qualora l'apporto lavorativo del dipendente inviato in trasferta appaia o divenga strutturalmente necessario alla finalità produttiva *ad quam*, al di là di qualunque dato formale il mutamento del luogo della prestazione non potrebbe essere considerato una trasferta.

In altri termini, qualora il lavoratore territorialmente spostato si inserisca nell'unità produttiva *ad quam* in modo organico e non per sopperire ad esigenze straordinarie (ad es. in sostituzione di un altro

---

<sup>33</sup> MARTONE, *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, vol. IV, tomo I, Padova, 2012, 743.

lavoratore temporaneamente assente) si sarebbe in presenza di un trasferimento.

Sovviene, in questo modo, un ulteriore e diverso criterio distintivo fondato sulla contrapposizione eccezionalità - normalità della prestazione del lavoratore trasferito. Così, la prestazione svolta dal lavoratore in trasferta rappresenterebbe una parentesi eccezionale nella normale vita lavorativa sia dell'unità produttiva di destinazione che del lavoratore, chiusa la quale entrambi riprendono la normale attività. Di contro, nell'ipotesi di trasferimento, una volta modificato il luogo di prestazione lavorativa, il lavoro si svolge normalmente.

Non la mera durata dello spostamento, quindi, rappresenta il perno della distinzione fra gli istituti in parola, bensì questa unita ad altri elementi della fattispecie lavorativa.

Uno di questi, come si è visto, è l'esigenza aziendale concreta che il mutamento del luogo della prestazione deve soddisfare; o meglio, la differente stabilità nel tempo dell'esigenza stessa, il suo perdurare fino al limite in cui essa non può più dirsi, secondo una valutazione da effettuarsi in concreto, e quindi - almeno in parte - a posteriori, eccezionale (o provvisoria, o temporanea).

In questa prospettiva Cass. 6.10.2008, n. 24658, ad esempio, ha ritenuto corretta la decisione del giudice del merito che aveva escluso che la destinazione di un agente di servizio di vigilanza dalla sede di Gallipoli a quella di Lecce, che durava da oltre un anno, potesse qualificarsi come mera trasferta o missione, attesa l'asserita esigenza aziendale di rafforzare l'organico nella sede di destinazione, concludendo con l'affermazione del seguente principio: *"...(l')istituto della trasferta ... resta caratterizzato dalla temporaneità dell'assegnazione del lavoratore ... ad una sede diversa da quella abituale; ne consegue che, ove la nuova assegnazione di sede del lavoratore sia giustificata, nella prospettiva aziendale, da esigenze non*

*transitorie, la modifica del luogo di lavoro costituisce trasferimento, rilevante ai sensi dell'art. 2103 cc*<sup>34</sup>.

In questo caso, l'esigenza di rafforzamento dell'organico nella sede di destinazione, unita alla sistematicità ed alla protrazione nel tempo dello spostamento, ha determinato, secondo un giudizio sul merito effettuato a posteriori, la qualificazione della fattispecie come trasferimento, smentendo, al contempo, la qualificazione (il *nomen juris*: trasferta) conferita a priori dal datore di lavoro.

Tuttavia, addentrarsi in una valutazione che sonda le caratteristiche dell'esigenza aziendale sottesa al mutamento del luogo ove è richiesta la prestazione, espone, evidentemente, il giudice al rischio di sconfinare in un giudizio che attiene all'opportunità della scelta imprenditoriale; giudizio che, com'è noto, gli è precluso.

Un diverso filone giurisprudenziale, che, a dire il vero, appare assai convincente, individua l'elemento fondamentale per la configurazione della trasferta nella sussistenza di un permanente legame del prestatore con l'originario luogo di lavoro, cioè con la sua abituale sede di lavoro.

Secondo Cass. 21.3.2006, n. 6240, infatti, *"ai fini della configurazione della trasferta del lavoratore, da cui consegue il diritto di quest'ultimo a percepire la relativa indennità, occorre accertare la sussistenza del permanente legame del prestatore con l'originario luogo di lavoro, mentre restano irrilevanti, a tali fini, la protrazione dello spostamento per un lungo periodo di tempo e la coincidenza del luogo della trasferta con quello di un successivo trasferimento, anche se disposto senza soluzione di continuità a termine della trasferta medesima"*<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> cfr. Cass. 6.10.2008, n. 24658.

<sup>35</sup> cfr., nello stesso senso, Cass. 20.7.2007, n. 16136; Cass. 30.11.2012, n. 21519; Cass. 1.9.2014, n. 18479 e, con riferimento al lavoro pubblico contrattualizzato Cass. 28.2.2013, n. 5011.

Con questa impostazione non pare, francamente, che la Suprema Corte voglia negare in radice l'intrinseca presenza nell'istituto della trasferta di un elemento temporale. Tuttavia, l'importanza della componente che attiene alla durata dello spostamento stesso viene ulteriormente ridimensionata, fino ad essere dichiarata "irrelevante".

Così come ugualmente irrilevante è giudicata l'eventuale coincidenza del luogo di destinazione della trasferta con quello di un successivo (anche consecutivo) trasferimento. Su questa linea, per esempio, la Corte di Cassazione ha cassato una sentenza di appello che aveva escluso la ricorrenza della trasferta, valorizzando la circostanza che gli istanti, portantini addetti alle pulizie presso un ospedale, non erano stati richiamati al loro posto di lavoro una volta cessata la situazione di emergenza che ne aveva determinato lo spostamento<sup>36</sup>.

Dunque, secondo questo orientamento, l'elemento caratterizzante la trasferta è la permanenza o meno del legame del prestatore inviato in missione con l'originaria sede di lavoro.

Se ciò è vero, occorre accordarsi su che cosa si intenda per sede di lavoro.

Il Ministero delle Finanze, nella circolare 23.12.1997, n. 326/E, nota soprattutto per un'interpretazione della fattispecie del trasfertismo di cui si dirà più in dettaglio in seguito, afferma che *"il lavoratore dipendente è tenuto, tra l'altro, a svolgere la propria prestazione di lavoro nel luogo stabilito dal datore di lavoro, il quale è generalmente indicato nella lettera o contratto di assunzione. L'individuazione della sede di lavoro è, ovviamente, rimessa alla libera decisione delle parti contrattuali, decisione sulla quale né il legislatore né, tanto meno, l'Amministrazione finanziaria, hanno possibilità di intervenire"*<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> cfr. Cass. 30.11.2012, n. 21519.

<sup>37</sup> cfr. Circ. Min. Finanze, 23.12.1997, n. 326/E.

La sede di lavoro sarebbe, quindi, il luogo, generalmente indicato in contratto, presso cui le parti hanno convenuto che il lavoratore svolga la sua prestazione di lavoro in maniera prevalente.

Non v'è dubbio, però, che il solo dato contrattuale non sia sempre idoneo ad individuare *“l'originario luogo di lavoro”* così come inteso dalla giurisprudenza ricordata. Ciò che occorre definire, infatti, è il luogo dove il lavoratore abitualmente presta la propria opera, dove la sua normale attività lavorativa si estrinseca, per dar corso all'obbligazione contrattuale principale. Si dovrà, pertanto, risalire, caso per caso, a tale luogo, valutando sia l'intesa contrattuale iniziale, sia le concrete modalità di esecuzione del rapporto nel tempo.

Tenendo a mente la già ricordata accessorietà, accidentalità dell'istituto della trasferta rispetto all'obbligazione contrattuale principale, mi pare non si possa negare che l'impostazione da ultimo ricordata, che ancora la configurabilità della trasferta alla permanenza o meno di un legame con l'abituale sede di lavoro, sia quella che maggiormente rispetta la natura intrinseca dell'istituto in parola.

Peraltro, l'indirizzo interpretativo sembrerebbe essere quello oggi preferito dalla più recente giurisprudenza.

Cass. 1.9.2014, n. 18479, infatti, conferma che *“non osta al requisito della temporaneità della sentenza il protrarsi dello spostamento del lavoratore per un lungo periodo di tempo, finanche di alcuni anni, ogniquale volta permanga un legame funzionale del dipendente con l'originaria sede di lavoro”*<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> cfr. nello steso senso, Cass. 14.9.2007, n. 19236, secondo cui, ai fini della configurazione della trasferta del lavoratore, è necessaria la sussistenza del permanente legame del prestatore con l'originario luogo di lavoro, mentre restano irrilevanti, a tal fine, la protrazione dello spostamento per un lungo periodo di tempo e la coincidenza del luogo della trasferta con quello di un successivo trasferimento, anche se disposto senza soluzione di continuità al termine della trasferta medesima. L'accertamento degli inerenti presupposti è riservato al giudice del merito ed è incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato.

E Cass. 28.3.2008, n. 8135 aggiunge: *“il diritto all’indennità di trasferta presuppone che il lavoratore venga temporaneamente comandato a prestare la propria opera in un luogo diverso da quello in cui deve abitualmente eseguirla, mentre, ai fini del sorgere di tale diritto, non rilevano la sede aziendale, il luogo di residenza del lavoratore o l’esistenza di una dipendenza aziendale nel luogo di esecuzione della prestazione”*.

Attorno al perno centrale della permanenza di un legame di tipo funzionale con l’originaria (abituale) sede di lavoro, la giurisprudenza più recente ha aggiunto altri criteri utili a distinguere ulteriormente la figura della trasferta da quelle affini.

Cass. 4.4.2013, n. 295, li riassume tutti efficacemente, precisando che *“Il diritto all’indennità di trasferta presuppone che il lavoratore venga solo temporaneamente comandato a prestare la propria opera in un luogo diverso da quello in cui deve abitualmente eseguirla. E infatti, la nozione di trasferta è caratterizzata dalla temporaneità del mutamento del luogo di esecuzione della prestazione, non rilevando né la sede aziendale, né la residenza del lavoratore e neppure l’esistenza di una dipendenza aziendale nel luogo di esecuzione della prestazione. Orbene, la trasferta, oltre che dalla temporaneità del mutamento del luogo ove si svolge la prestazione, è caratterizzata anche dalla necessità che sia effettuata in esecuzione di un ordine di servizio del superiore legittimato ad adottarlo, dall’irrelevanza del consenso del lavoratore e dall’esclusione della necessità che durante la trasferta siano espletate le stesse mansioni svolte nel luogo di provenienza. Ciò perché potrebbe essere interesse del datore di lavoro, nell’adozione del provvedimento in parola, quello di far acquisire al lavoratore una specifica esperienza professionale mirata al conferimento di futuri incarichi. Alla luce di siffatte considerazioni, è di tutta evidenza la differenza tra il trasferimento - realizzatosi mediante accettazione da parte del lavoratore - che implica una modifica di sede di lavoro definitiva, e la trasferta che, al contrario, comporta una modifica di sede provvisoria e non definitiva. In altri termini, gli istituti*

*del trasferimento e della trasferta, pur implicando entrambi uno spostamento di sede, non sono omogenei, in quanto la differenza tra stabilità e provvisorietà è strutturale e corrisponde a finalità diverse”.*

La massima funge da utile punto di riferimento per comprendere il punto di arrivo della giurisprudenza più recente in materia.

Posto quanto si è fin qui ricordato, essa sottolinea, *in primis*, che la trasferta, per essere tale, deve essere effettuata in esecuzione di ordine di servizio proveniente da un soggetto legittimato ad adottarlo. E' evidente che l'affermazione trova il suo fondamento nello *ius variandi* di cui si è in precedenza ampiamente trattato, nel potere dell'imprenditore di modificare il luogo della prestazione lavorativa; un potere che, in virtù dell'organizzazione aziendale, solitamente di tipo gerarchico, viene, a seconda dei casi, esercitato direttamente dall'imprenditore stesso o delegato a soggetti che lo amministrano in suo nome (dirigenti o altre figure sovraordinate rispetto all'inquadramento del dipendente).

In secondo luogo, la sentenza richiamata sottolinea un'altra caratteristica precipua della trasferta: l'irrilevanza del consenso del lavoratore.

Si tratta di un punto che la distingue nettamente dall'istituto del trasferimento che, notoriamente, per dirsi legittimo richiede, invece, l'espresso consenso del lavoratore trasferito.

L'irrilevanza della volontà del lavoratore costituisce uno dei tratti consolidati dell'istituto.

Si è, infatti, messo in evidenza che l'istituto della trasferta costituisce espressione di un potere unilaterale "pieno" dell'imprenditore, direttamente riconducibile all'art. 2094 cc e, in quanto tale, insindacabile, se non sotto il profilo già ricordato del rispetto della clausole generali di correttezza e buona fede<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> cfr. sul punto Cass. 21.2.2007, n. 4003, Cass. 10.8.1999, n. 8567, Cass. 23.4.1992, n. 4851.

In quest'ottica, la giurisprudenza ha, quindi, ripetutamente affermato che *“esula”* dalla nozione di trasferta *“la volontà del lavoratore (rimanendo irrilevante il suo consenso o disponibilità)”*<sup>40</sup>; in altri termini, *“stante il carattere unilaterale del provvedimento di trasferta, non è ostativo alla sua configurazione lo stato soggettivo del lavoratore, ed è quindi irrilevante il suo consenso, manifestato eventualmente con una dichiarazione di disponibilità o anche con una domanda”*<sup>41</sup>.

Ancora.

Cass. n. 295/2013, alla stregua di altre pronunce, esclude che durante la trasferta sia necessario che il lavoratore espleti le medesime mansioni che svolge nel luogo di provenienza.

Infatti *“non integra la nozione di trasferta la necessità che il lavoratore svolga durante la stessa le medesime mansioni espletate nella sede abituale. In particolare questa Corte ha già statuito che l'interesse del datore di lavoro può consistere anche in un risultato non direttamente produttivo, ma foriero di future utilità, quali il poter disporre di personale più professionalizzato, e quindi può dar luogo a situazione di trasferta anche la partecipazione fuori sede a corsi professionali, su disposizione del datore di lavoro (Cass. 17 gennaio 1991 n. 408)”*<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> cfr. Cass. 27.9.2001, n. 12078.

<sup>41</sup> cfr. Cass. 25.10.2001, n. 13193; nello stesso senso Cass. 20.7.2007, n. 16136, Cass. 21.2.2007, n. 4003, Cass. 27.1.2003, n. 438. Cass. 26.4.2011, n. 9345, invece, puntualizza: *“qualora la disciplina collettiva preveda che il trasferimento del dipendente ad altra sede debba essere preceduto da un preavviso di determinata durata, è illegittimo il provvedimento con cui il datore di lavoro, prima della scadenza del termine, incarichi il medesimo dipendente di una trasferta presso la stessa sede di destinazione finale, venendo in tal modo compromessa la finalità della disposizione, intesa a ridurre al minimo i disagi del trasferimento ed a consentire al lavoratore di provvedere tempestivamente ad ogni bisogno individuale e familiare, anche abitativo, derivante dal mutamento di sede. Ne consegue che il lavoratore, il quale ometta di adempiere all'ordine di recarsi in trasferta, non può essere considerato assente ingiustificato, relativamente al periodo di durata del preavviso predetto”*.

<sup>42</sup> cfr. Cass. 25.10.2001, n. 13193; nello stesso senso Cass. 27.9.2001, n. 12078, Cass. 27.11.2012, n. 16812.

Sia il consenso del lavoratore, sia le mansioni eventualmente differenti da quelle abituali espletate nel luogo di destinazione, sono, dunque, elementi che non rilevano ai fini della definizione di trasferta.

Il risultato ermeneutico cui perviene la giurisprudenza della Suprema Corte è, pertanto, quello di cui alla sopra citata Cass. n. 295/2013, ove si conclude che *“gli istituti del trasferimento e della trasferta, pur implicando entrambi uno spostamento di sede, non sono omogenei, in quanto la differenza tra stabilità e provvisorietà è strutturale e corrisponde a finalità diverse”*<sup>43</sup>.

Tuttavia, nonostante la *“disomogeneità”* fra i due istituti, ciò che appare chiaro dall’analisi giurisprudenziale sin qui condotta, è il drastico ridimensionamento dell’elemento temporale quale criterio distintivo fondamentale tra le due figure.

Sul piano del rapporto di lavoro in senso stretto, infatti, si è osservato come né la lettera né la ratio delle norme che disciplinano il trasferimento contengano un criterio oggettivo circa l’individuazione di un’eventuale soglia temporale oltre la quale lo spostamento del lavoratore da provvisorio (e quindi non tutelato) diventa definitivo (e dunque soggetto a tutela). Lo Statuto dei Lavoratori (e, di conseguenza, l’art. 2103 cc) menziona solo il trasferimento, senza indicare alcuna durata e senza contrapporlo alla trasferta, ed anche il significato etimologico del termine non suggerisce alcuna delimitazione in senso temporale. Inoltre, il silenzio del legislatore, secondo il noto brocardo latino *“ubi lex voluit dixit”*, rivela un implicito

---

<sup>43</sup> Cass. 26.3.2010, n. 7350 aveva già utilizzato questo assunto per stabilire che *“in presenza di un trasferimento nullo, in quanto non sorretto da reali ragioni tecniche, organizzative e produttive, il lavoratore per conseguire oltre alla reintegrazione nella sede di provenienza, anche una condanna sul piano economico del datore di lavoro, deve dimostrare di aver subito un danno, patrimoniale o non patrimoniale, a causa del trasferimento illegittimo. In assenza di tale prova, il lavoratore non può ottenere tali somme assumendo che il trasferimento deve convertirsi in una trasferta ex art. 1424 c.c.. ... In ogni caso, perché sia possibile la conversione ai sensi dell’art. 1424, cc, è necessario dimostrare che il soggetto che ha disposto il trasferimento, qualora fosse stato consapevole della nullità dell’atto, avrebbe disposto la trasferta. In assenza di tale prova la conversione non può essere operata”*.

giudizio di irrilevanza della durata dello spostamento, confermato, come si è ampiamente visto, da una significativa parte della giurisprudenza.

Ne consegue che la parola “trasferimento” utilizzata dall’art. 2103 cc andrebbe, allora, intesa in senso lato, sì da ricomprendere tanto una modifica definitiva, quanto una modifica provvisoria delle condizioni topografiche di svolgimento dell’attività lavorativa<sup>44</sup>.

In fondo, anche quest’ultimo tipo di modifica è normalmente disposta per soddisfare determinate esigenze produttive.

Sono, dunque, altri criteri - principalmente quello della provvisorietà o stabilità delle esigenze aziendali che sorreggono le ragioni giustificative della disposizione datoriale, e quello della permanenza o meno di un legame funzionale con l’originaria sede di lavoro - a determinare la distinzione fondamentale fra trasferta e trasferimento, unitamente agli ulteriori “criteri esterni” individuati dalla giurisprudenza più sopra menzionati.

L’assunto, evidentemente, modifica significativamente il tradizionale indirizzo ermeneutico, poiché lega l’elemento della durata al criterio oggettivo delle esigenze aziendali, anziché al dato soggettivo della volontà del datore di lavoro; ciò determina che il giudizio sulla fattispecie potrà essere effettuato sempre a posteriori, anziché a priori, essendo comunque necessaria la sussistenza delle comprovate ragioni produttive.

### **3. L’influenza distorsiva dei profili fiscali e previdenziali**

La mancanza di una norma definitoria della trasferta, ha, come si è visto, assegnato all’interpretazione giurisprudenziale un ruolo ancor più centrale di quello che questa, già di per sé stessa, ricopre normalmente.

---

<sup>44</sup> BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario*, sub art. 2103, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 445 s.

Ebbene, com'è noto i giudici risolvono un caso concreto; di conseguenza l'affermazione di principio di una Corte è sempre calibrata e influenzata dal caso di specie che la stessa decide.

L'istituto oggetto della nostra analisi è regolato dalla legge sotto il profilo fiscale e previdenziale. Senza volersi addentrare, per ora, in tali diversi profili, non può non considerarsi come siano proprio gli stessi ad aver generato le pronunce giurisprudenziali in materia e, di conseguenza, ad aver prodotto una serie così altalenante di affermazioni di principio.

La nozione di temporaneità, infatti - elemento centrale, comunque la si guardi, della figura che dà il titolo al presente lavoro - ha subito nel tempo alcune forzature interpretative da parte dei giudici, venendo ad assumere significati plurimi che sollevano perplessità, in quanto disomogenei fra loro e non sempre ineccepibili sul piano logico<sup>45</sup>.

Così, in relazione alla fattispecie dei trasfertisti, la temporaneità è stata interpretata, dal prevalente orientamento della Cassazione anche a sezioni unite, come sinonimo di eccezionalità rispetto all'abitudine del lavoro in sede, al fine di differenziare i trasfertisti dai lavoratori in trasferta<sup>46</sup>; viceversa, un altro filone ha decifrato la temporaneità come continuo cambiamento della sede di lavoro, allo scopo di assimilare i trasfertisti ai lavoratori in trasferta<sup>47</sup>.

Per i lavoratori assegnati all'estero, invece, la temporaneità è letta nel senso di precarietà della dislocazione, con l'intento di parificarli ai

---

<sup>45</sup> BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario*, sub art. 2103, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 439 ss.

<sup>46</sup> cfr. Cass. 8.4.1977, n. 1342: *"la trasferta richiede come requisito anche l'esistenza di un luogo abituale di svolgimento del lavoro; la trasferta costituisce pur sempre un'eccezione nello svolgimento del rapporto di lavoro, sia pure periodicamente ripetibile anche a distanza ravvicinata; per cui il viaggiatore piazzista non può considerarsi un dipendente in trasferta"*.

<sup>47</sup> cfr. Cass. 5.10.1985, n. 4824: *"gli autisti di linee extraurbane hanno diritto all'indennità di trasferta sul presupposto del sistematico rientro quotidiano nella sede aziendale"*.

lavoratori in trasferta<sup>48</sup>. In questo modo la giurisprudenza stempera il requisito della temporaneità tipico della trasferta individuandolo anche in ipotesi non caratterizzate giuridicamente da uno spostamento di breve durata nel tempo: così ravvisa la temporaneità sia in caso di continuità degli spostamenti (assimilando i trasfertisti ai lavoratori in trasferta), sia in caso di durata della dislocazione tale da ritenersi incompatibile con la brevità della trasferta (assimilando i dipendenti inviati all'estero ai lavoratori in trasferta).

In realtà, l'inquadramento della fattispecie nella trasferta in senso lato o in distinti istituti ha implicato pregnanti conseguenze sul piano retributivo-contributivo in relazione all'incidenza nel calcolo degli istituti retributivi indiretti, nonché al computo della retribuzione da assoggettare a contribuzione previdenziale.

La differenziazione fra trasfertisti e lavoratori in trasferta, ad esempio, ha supportato l'esclusione dei primi dall'area di parziale esenzione contributiva e, quindi all'attribuzione all'indennità corrisposta loro di una natura integralmente retributiva pienamente assoggettabile ai contributi previdenziali, in una logica di ampliamento della nozione di retribuzione contributiva con una lievitazione degli oneri formalmente posti a carico di entrambe le parti.

L'assimilazione dei dipendenti inviati all'estero ai lavoratori in trasferta è servita, su un piano, per negare la computabilità dell'indennità estero nel calcolo della (vecchia) indennità di anzianità, su altro piano, per sostenere la non conservazione del trattamento estero al rientro in sede.

Se è così, è stato giustamente notato<sup>49</sup>, affiora il sospetto che la giurisprudenza adotti un procedimento di individuazione della fattispecie che opera secondo percorsi di differenziazione (fra trasferta e trasfertismo) o di assimilazione (fra trasferta e invio all'estero) non tanto per fornire i

---

<sup>48</sup> cfr. Cass. 8.6.1983, n. 3926, Trib. Milano 9.3.1982.

<sup>49</sup> BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario*, sub art. 2103, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 441.

requisiti essenziali della fattispecie, quanto allo scopo pratico di arginare i tentativi di eludere il carico contributivo e di eliminare possibili effetti distorsivi della vicenda. Tanto più che, non lo si può negare, l'indennità di trasferta è uno strumento sovente utilizzato dalle aziende con modalità sospette e, frequentemente, censurate dai giudici di merito, in quanto volte - appunto - a mascherare retribuzione soggetta al carico fiscale e contributivo per sottrarla alla contribuzione stessa e diminuire, in definitiva, i costi aziendali.

In altri termini, la linea interpretativa delle Corti è geneticamente condizionata, per ciò che attiene all'istituto della trasferta, dall'esigenza di rispondere alla delicata questione dei riflessi sul piano retributivo-contributivo delle indennità corrisposte ai lavoratori che si "muovono".

D'altronde, le stesse Sezioni Unite, in tutte e quattro le famose pronunce di metà anni '80<sup>50</sup>, hanno precisato che la decisione riguardava (solo e soltanto) la natura giuridica - retributiva o risarcitoria - dell'indennità (di trasfertismo o di residenza all'estero) *"ai limitati e specifici fini inerenti all'assoggettamento di essa alla contribuzione previdenziale"*.

Insomma: ciò che si vuol qui sostenere è che il profilo fiscal-previdenziale può essere foriero di assimilazioni o distinzioni fra istituti affini come la trasferta, il trasfertismo e l'invio all'estero che, da un punto di vista giuslavoristico assumono, invece, connotati simili ma ben distinti.

Le conclusioni cui si perviene, pertanto, su un piano, non possono sempre essere trasposte sull'altro.

E tale situazione di fatto è, senza dubbio, fra le ragioni di un'evoluzione così discontinua dell'elaborazione giurisprudenziale.

#### **4. Tempo di viaggio, orario di lavoro e trasferta.**

---

<sup>50</sup> cfr. Cass. SS.UU. 3.6.1985, nn. 3291, 3292, 3293 e 3294.

Nell'ambito della trasferta, un altro aspetto che riveste particolare importanza è quello del tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere il luogo di lavoro presso cui è assegnato, diverso dalla sua normale (abituale) sede di lavoro.

La questione riguarda, in particolare, la computabilità dei tempi di viaggio della trasferta nel c.d. orario di lavoro.

Occorre prendere le mosse dall'art. 1, comma 2, d.lgs. 8.4.2003, n. 66, il quale definisce orario di lavoro *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"*.

Si tratta di una definizione innovativa, che ha accolto nel nostro ordinamento una nozione di orario di lavoro molto più ampia e non più fondata sui tempi effettivi della prestazione<sup>51</sup>, bensì sulla mera messa a disposizione del datore di lavoro.

Conseguentemente, oggi vi rientrano tutte quelle attività funzionali all'espletamento delle mansioni cui è stato adibito il lavoratore, come ad esempio, alcune operazioni di vestizione o di raccolta e preparazione della strumentazione.

La nuova definizione, quindi, esige che il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni.

L'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 66/2003, tuttavia, esclude dal computo dell'orario di lavoro quella parte di tempo che il lavoratore impiega per recarsi al posto di lavoro, salvo diversa pattuizione collettiva.

Su queste basi normative, la giurisprudenza ha sempre escluso la computabilità (e conseguente retribuitività) delle ore di viaggio della trasferta nell'orario di lavoro.

Tuttavia, tale conclusione, si espone a criticità, soprattutto in determinati settori produttivi, come l'edilizia o il comparto metalmeccanico,

---

<sup>51</sup> La precedente disciplina era contenuta nel Regio Decreto Legge 15.3.1923, n. 692 e nel Regio Decreto 10.9.1923, n. 1955.

dove il tempo di viaggio talvolta non rappresenta un'attività propedeutica all'adempimento degli obblighi lavorativi, ma vera e propria messa a disposizione nei confronti del datore di lavoro (si pensi agli operai dei cantieri edili che si recano presso i fornitori per la raccolta dei materiali).

A diradare i dubbi sono intervenuti, perciò, in prima battuta la giurisprudenza della Suprema Corte e, in seconda battuta, il Ministero del Lavoro con gli interpelli nn. 13 e 15 del 2010.

Con la sentenza 22.3.2004, n. 5701, la Corte di Cassazione ha affermato che *“il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientra nell'attività lavorativa vera e propria - e va quindi sommato al normale orario di lavoro come straordinario - allorché sia funzionale rispetto alla prestazione; in particolare, sussiste il carattere di funzionalità nel caso in cui il dipendente, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, sia poi di volta in volta inviato in diverse località per svolgervi la sua prestazione lavorativa”*. Diversamente, *“il tempo impiegato giornalmente per raggiungere la sede di lavoro durante il periodo della trasferta, non può considerarsi come impiegato nell'esplicazione dell'attività lavorativa vera e propria, non facendo parte dell'orario di lavoro effettivo, e non si somma al normale orario di lavoro”*.

Ciò, perché, come ha precisato il Ministero del Lavoro nell'interpello n. 15 del 2.4.2010, riprendendo una consolidata giurisprudenza<sup>52</sup>, il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede di lavoro durante la trasferta non costituisce esplicazione dell'attività lavorativa ed il disagio che deriva al lavoratore è assorbito dall'indennità di trasferta, la cui finalità è anche quella di compensare - appunto - il disagio psico-fisico e materiale correlato alla faticosità degli spostamenti.

Naturalmente, occorre ricordare che la legge fa salve diverse pattuizioni contrattuali.

---

<sup>52</sup> cfr. *ex multis*, Cass. 10.4.2001, n. 5359, Cass. 3.2.2000, n. 1202.

E difatti, la contrattazione collettiva non ha mancato di prevedere, in certi casi, un regime ancor più di favore per il lavoratore, prevedendo, ad esempio nel ccnl metalmeccanica industria, un compenso ad hoc per il tempo di viaggio impiegato per raggiungere la località di destinazione; compenso che si aggiunge all'indennità di trasferta<sup>53</sup>.

Diverso, invece, il caso in cui il lavoratore non possa recarsi in trasferta partendo dalla propria abitazione, ma sia preventivamente tenuto a recarsi presso la sede dell'azienda e da lì partire non prima di aver ricevuto istruzioni e/o materiali e strumenti di lavoro. In tale ipotesi il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro va considerato come effettivo orario di lavoro e quanto ricevuto a tale titolo costituisce sicuramente retribuzione<sup>54</sup>.

Altro caso ancora è quello, più raro, dell'istituzione di un c.d. "punto di raccolta" da parte del datore di lavoro.

Il Ministero del Lavoro, nell'interpello 2.4.2010, n. 13, si è occupato di quest'ipotesi, affermando che, nel caso in cui l'accesso al punto di raccolta costituisca una mera comodità (e quindi una facoltà) per il lavoratore (potendo questi recarsi in azienda anche con mezzi propri), l'orario di lavoro decorre dal momento in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività presso il luogo di lavoro.

Viceversa, se è richiesto al lavoratore di recarsi al "punto di raccolta" o comunque di porsi a disposizione del datore di lavoro presso detto "punto di

---

<sup>53</sup> L'art. 7 ccnl Metalmeccanica - Aziende Industriali, punto III), infatti, prevede, fra l'altro, che *"Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, oltre al trattamento previsto ai punti I) e II) spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:*  
a) *la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;*  
b) *la corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo)".*

<sup>54</sup> cfr. Min. Lav., interpello 2.4.2010, n. 15.

raccolta" entro un determinato momento (ad esempio per esigenze organizzative), è a partire da quest'ultimo che deve computarsi l'orario di lavoro.

Per quanto concerne la fattispecie dell'impiego pubblico privatizzato, in materia di tempo di lavoro e trasferta si osserva una disciplina che pare del tutto coerente con quella testé enunciata per il settore dell'impiego privato.

La giurisprudenza ha, infatti, avuto modo di pronunciarsi sull'argomento, concludendo che *"in materia di pubblico impiego privatizzato, il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede di lavoro a cui è stato destinato in applicazione è compensato dall'indennità di missione - che ha lo scopo di sopperire ai disagi e alle maggiori necessità, anche economiche, del personale in trasferta - e non si cumula al lavoro prestato presso l'ufficio di destinazione, così da essere qualificato come lavoro straordinario, che è solo quello reso, nella località di destinazione, oltre l'orario normale di lavoro"*<sup>55</sup>.

Il principio stabilito dalla giurisprudenza della Suprema Corte riprende, peraltro, un consolidato orientamento della giurisprudenza amministrativa, secondo il quale il compenso per lavoro straordinario è cumulabile con l'indennità di missione solo nel caso in cui il pubblico dipendente, in sede diversa da quella di appartenenza, svolga attività lavorativa autorizzata in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro, atteso che i tempi occorrenti per recarsi dalla sede di servizio a quella di missione non possono essere computati nell'orario di servizio e retribuiti come lavoro straordinario, essendo essi comunque già coperti dall'indennità di missione<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Così, ad esempio, Cass. 19.12.2008, n. 29836.

<sup>56</sup> Tar Calabria, sez. Catanzaro, 15.1.1999, n. 10; Tar Emilia Romagna, sez. Bologna, 12.10.1994, n. 781. Anche Cons. Stato, sez. VI, 18.12.1992, n. 1126 sostiene che il tempo trascorso per il viaggio non può considerarsi come lavorativo, né essere assimilato al cosiddetto lavoro d'attesa, con la conseguenza di escludere la spettanza, per le ore di viaggio, del compenso previsto per il lavoro straordinario.

In definitiva, quindi, l'interpretazione unanimemente accolta suggerisce che il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi in trasferta non debba essere considerato quale tempo in cui il lavoratore stesso è a disposizione del datore di lavoro; di conseguenza, tale tempo non fa parte dell'orario di lavoro. Ciò per l'essenziale ragione che è propria dell'indennità di trasferta la funzione di compensare il maggior disagio derivato dallo spostamento, che si presume più gravoso per il dipendente.

Fa eccezione il caso in cui il tempo di viaggio sia *"funzionale"* all'attività lavorativa svolta nel luogo di destinazione.

Il che, di per sé, potrebbe ingenerare dubbi interpretativi dettati dall'indeterminatezza del termine *"funzionale"*; dubbi che paiono esser stati fugati dal richiamato intervento definitorio della Suprema Corte<sup>57</sup>.

#### **5. Malattia, infortunio e trasferta.**

L'occasione della trasferta del lavoratore, mutando temporaneamente uno degli elementi fondamentali del rapporto di lavoro, fa sì che anche gli eventi che normalmente possono caratterizzare la dinamica del rapporto stesso, tutelati normativamente, debbano essere interpretati in modo da garantire la concreta effettività agli istituti di legge.

E' il caso, ad esempio, dei c.d. eventi sospensivi del rapporto, quali l'infortunio e la malattia, su cui la circostanza che il lavoratore si trovi *"fuori sede"* incide soprattutto sul piano pratico delle conseguenze.

Ciò è vero, in particolare, per quanto riguarda gli infortuni occorsi sul posto di lavoro, rispetto ai quali si pone il problema di valutare se ed a quali condizioni rientri nella fattispecie legislativamente tutelata anche l'infortunio occorso ad un lavoratore che non si trovi sul luogo di lavoro, ma in trasferta presso altra sede, o - ed è il caso più controverso - nel tragitto da o verso il luogo di destinazione.

---

<sup>57</sup> cfr. Cass. 19.12.2008, n. 29836.

Il problema si è, posto, come detto - e come spesso accade -, sul piano pratico e cioè su quello dell'estensione della copertura assicurativa e del relativo indennizzo al caso di infortunio occorso al lavoratore in trasferta (o in missione).

Sul punto è intervenuta, in maniera decisiva e provvidenziale, una recente circolare INAIL, la n. 52 del 23.10.2013, che ha chiarito in maniera esaustiva la propria posizione, fornendo un'interpretazione coerente con la giurisprudenza pregressa e, dunque, offrendo alle parti del rapporto di lavoro ed agli interpreti criteri certi cui potersi affidare, rispettivamente, nella regolazione del rapporto e nella decisione delle controversie.

Come si è anticipato, l'intervento dell'ente assistenziale è stato sollecitato soprattutto dalle difficoltà insorte nel dirimere controversie riguardanti eventi lesivi occorsi durante il tragitto dall'abitazione al luogo di assegnazione del lavoratore in trasferta, o durante quello dall'albergo del luogo della missione al luogo in cui deve essere effettivamente prestata l'attività lavorativa, o, addirittura, all'indennizzabilità degli infortuni occorsi all'interno della stanza d'albergo in cui il lavoratore dimora temporaneamente.

L'INAIL ha preso le mosse, in modo del tutto ragionevole, dal concetto di "occasione di lavoro", ricordandone dapprima la tradizionale interpretazione secondo la quale il diritto alle prestazioni assicurative doveva essere condizionato dal presupposto che l'evento fosse riconducibile ad un rischio specifico, proprio dello svolgimento della prestazione lavorativa dell'assicurato; subito dopo, ha osservato come l'evoluzione giurisprudenziale abbia registrato un orientamento ancor più favorevole, consistente nell'ammettere l'indennizzabilità di tutti gli infortuni derivanti dai rischi connessi con il lavoro inteso nella sua accezione più ampia, il che ha dato il là alla tutelabilità di tutte le attività prodromiche e strumentali all'esecuzione della prestazione lavorativa, necessitate dalla stessa e alla stessa funzionalmente connesse.

In sostanza, ogni qual volta un evento lesivo si verifichi nell'ambito di una "occasione di lavoro", si attiva legittimamente la copertura assicurativa del rischio assunto dal lavoratore.

Vi è un solo limite all'indennizzabilità di tali eventi, ed è quello costituito dal c.d. rischio elettivo, che rappresenta il vero discrimine in base al quale opera l'indennizzabilità o meno di un infortunio occorso in circostanze aventi a che fare con uno spostamento in qualche modo collegato all'attività lavorativa.

Il rischio elettivo, precisa ancora l'INAIL, rappresenta l'unico limite all'indennizzabilità di un infortunio, essendo esso estraneo e non attinente all'attività lavorativa, correlato ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crea e affronta volutamente, sulla base di impulsi e ragioni del tutto personali, una situazione diversa da quella inerente l'attività lavorativa, *"ponendo così in essere una causa interruttiva del nesso tra lavoro, rischio ed evento"*<sup>58</sup>.

L'orientamento segue pedissequamente quello già tracciato dalla concorde giurisprudenza di legittimità, che ha contribuito significativamente a definire il c.d. rischio elettivo, giudicandolo *"una scelta e/o comportamento volontario del lavoratore idonea ad interrompere la predetta relazione causale e snaturalizzare il concetto giuridico di infortunio 'in itinere'"*<sup>59</sup>.

Secondo la Suprema Corte, l'elettività del rischio è da ravvisarsi, infatti, nell'arbitrarietà, volontarietà e non necessarietà della scelta del lavoratore che metta in pratica *"comportamenti ... di per sé non abnormi, secondo il comune sentire, ma semplicemente contrari a norme di legge o di comune prudenza"*<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> cfr. Circ. INAIL 23.10.2013, n. 52.

<sup>59</sup> cfr. Cass. 22.2.2012, n. 2642.

<sup>60</sup> cfr. Cass. 18.3.2013, n. 6725.

La casistica è ricca di spunti interpretativi utili alla definizione del c.d. rischio elettivo.

Per citare solo i più recenti, si possono ricordare, ad esempio, Cass. 20.10.2014, n. 22154, secondo cui *“non ha diritto all'indennità per infortunio in itinere il lavoratore che utilizza la propria autovettura, anziché i mezzi pubblici, per raggiungere il posto di lavoro distante poco meno di un chilometro dalla propria abitazione. Per traslare il costo di eventuali incidenti stradali sull'intervento solidaristico a carico della collettività è necessario infatti che l'uso della propria auto sia necessario”*.

In un caso analogo, il giudice di legittimità ha, poi, ritenuto di negare l'indennizzabilità di un infortunio subito da un lavoratore, coinvolto in un sinistro stradale mentre a bordo della propria moto si recava al lavoro; la Corte ha ritenuto legittima la scelta del dipendente di utilizzare il mezzo privato per compiere il tragitto casa-lavoro, ma, anche alla luce della distanza, di appena due chilometri, percorribile a piedi, ha ritenuto di negare la copertura assicurativa<sup>61</sup>.

Ancora. In un altro caso la Cassazione si è espressa affermando che *“non è qualificabile come infortunio ‘in itinere’ l'incidente stradale occorso al prestatore d'opera che, dopo un impegno fuori sede, deviando dal normale tragitto che lo avrebbe riportato in azienda, decida di recarsi presso la propria abitazione, usufruendo di un permesso orario, prima di fare ritorno all'unità produttiva. Tale scelta, infatti, in quanto finalizzata a soddisfare una necessità di natura strettamente personale da parte del lavoratore, costituisce un rischio elettivo, estraneo e non attinente all'attività lavorativa, che interrompe ogni nesso causale tra lavoro, rischio ed evento”*<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> cfr. Cass. 18.3.2013, n. 6725.

<sup>62</sup> cfr. Cass. 22.2.2012, n. 2642.

Il rischio elettivo, invece, non occorre allorquando la scelta del lavoratore sia frutto di una discrezionalità comunque limitata dalle direttive o dalla prassi imposta dal datore di lavoro.

Si è, infatti, sottolineato come non si sia *“in presenza di rischio elettivo quando la scelta del lavoratore costituisce esercizio di una facoltà discrezionale concessa dal datore, nell’ambito di una rosa di soluzioni, una delle quali deve essere comunque adottata”*<sup>63</sup>.

Ad esempio, si è verificato il caso di un lavoratore inviato in trasferta, il quale aveva subito un infortunio nel tragitto dall’albergo che egli stesso aveva scelto in conseguenza della libertà di scelta conferitagli dal datore di lavoro.

Sul caso, la Corte di Cassazione si è espressa in termini contrari alla ratio testé ricordata, affermando, invece, che *“in caso di trasferta del lavoratore - la quale implica una prestazione temporanea dell’attività in luogo diverso da quello contrattualmente stabilito - la scelta dell’albergo nel quale soggiornare durante le pause dell’attività stessa, ove non sia stata imposta dal datore di lavoro, ma liberamente effettuata dall’interessato, concreta un’ipotesi di rischio elettivo, e cioè non immediatamente connesso alla prestazione lavorativa, con la conseguenza che all’infortunio occorso al lavoratore durante il percorso necessario per recarsi nel luogo così prescelto non può riconoscersi la natura di infortunio in itinere”*<sup>64</sup>.

Tale impostazione, tuttavia, non sembra coerente con l’interpretazione di rischio elettivo quale scelta arbitraria e non necessaria del lavoratore.

Se è vero, infatti, che nell’ipotesi il dipendente abbia goduto di una certa discrezionalità, è altrettanto vero che la stessa non poteva essere evitata, rientrando comunque nell’ambito dell’esecuzione di una direttiva impartita dal datore di lavoro.

---

<sup>63</sup> Così DE MATTEIS, *Infortunio sul lavoro e malattie professionali*, Milano, Giuffrè, 2011, 205.

<sup>64</sup> cfr. Cass. 24.2.1990, n. 1413.

Pertanto, ogni qual volta il rischio assunto dal lavoratore rientri nell'ambito della sua prestazione lavorativa ed esuli dalle ipotesi di mera arbitrarietà, esso rimane, in caso di infortunio occorso, pienamente indennizzabile, dovendosi qualificare quale "infortunio in itinere", il cui elemento fondante è da rinvenirsi nella "occasione di lavoro".

Riassume il concetto, per tutti, Cass. 22.2.2012, n. 2642:

*"Per infortunio 'in itinere' si intende quel particolare evento dannoso che si ponga in stretta relazione causale con il tragitto e/o con l'itinerario intercorrente tra il luogo di lavoro oppure il luogo raggiunto per ragioni di servizio con la propria abitazione, naturalmente inteso in termini di andata e ritorno, il tutto però con il limite del c.d. rischio elettivo radicato in una scelta e/o comportamento volontario del lavoratore idonea ad interrompere la predetta relazione causale e snaturalizzare il concetto giuridico di infortunio 'in itinere'".*

Chiarita l'interpretazione del c.d. rischio elettivo, torniamo all'orientamento dell'INAIL.

L'ente, in tema di indennizzabilità dell'infortunio in itinere, richiama l'art. 12, d.lgs. 23.2.2000, n. 38, che appronta la disciplina proprio per questo peculiare istituto.

Esso stabilisce che *"salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del*

*mezzo di trasporto privato, purchè necessitato. Restano, in questo caso, esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; l'assicurazione, inoltre, non opera nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione di guida”.*

L'INAIL ricorda che il testo dell'articolo rappresenta il risultato dei criteri elaborati dalla giurisprudenza di legittimità, che aveva costantemente affermato il principio in base al quale, affinché si verificasse l'estensione della copertura assicurativa, occorreva che il comportamento del lavoratore fosse giustificato da un'esigenza funzionale alla prestazione lavorativa, tale da legarla indissolubilmente all'attività di locomozione.

L'art. 12 ha sancito, dunque, la tutela degli eventi infortunistici verificatisi nel tragitto andata-ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, nei limiti dei già visti rischi elettivi.

L'infortunio in itinere, perciò, è indennizzabile se si verifica nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo di lavoro e se viene effettuato a piedi o con mezzo pubblico di trasporto, ovvero con mezzo privato se necessitato.

Sulla scorta di questa lineare impostazione, l'ente assistenziale si è spinto oltre, definendo i confini dell'indennizzabilità dell'infortunio in itinere occorso al lavoratore in trasferta o missione (si pensi, ad esempio, ai cantieri edili).

A tal proposito ha osservato, innanzitutto, che, dal punto di vista del rischio assicurabile, il caso del lavoratore in trasferta è diverso rispetto a quello del lavoratore che deve recarsi dalla sua residenza al luogo abituale di lavoro, poiché in quest'ultima ipotesi i rischi dipendono da dove il lavoratore ha scelto di risiedere; di conseguenza, il tragitto non è imposto, soggettivamente, dal datore di lavoro, ma è imposto da una situazione oggettiva e contingente legata al luogo in cui risiede il lavoratore.

Viceversa, nell'ambito di una trasferta lavorativa, il tragitto reca con sé un'imposizione del datore di lavoro, il quale ha comandato di espletare la prestazione in un certo luogo.

Le modalità di svolgimento della missione - prosegue l'INAIL nella circolare n. 52/2013 - sono caratterizzate dall'imposizione da parte del datore di lavoro con la conseguenza che tutto ciò che accade nel corso della stessa deve essere considerato come verificatosi in attualità di lavoro, in quanto accessorio all'attività lavorativa e alla stessa funzionalmente connesso, e ciò dal momento in cui la missione ha inizio e fino al momento della sua conclusione.

Naturalmente, il principio resta valido sino a quando il lavoratore non si esponga ad un rischio diverso ed aggravato.

Tale rischio è ristretto dall'ente a due sole ipotesi tassative (*"le uniche due cause di esclusione"*): quella in cui l'evento si verifichi nel corso dello svolgimento di un'attività che non ha alcun legame funzionale con la prestazione lavorativa o con le esigenze lavorative dettate dal datore di lavoro; quella in cui l'evento sia riconducibile a scelte personali del lavoratore, irragionevoli e prive di alcun collegamento con la prestazione lavorativa (c.d. rischio elettivo).

Con questi limiti, l'INAIL, come detto, ha cercato di diradare i dubbi anche sui casi di infortunio occorso durante lo spostamento dall'albergo ove temporaneamente dimora il lavoratore al luogo di effettiva prestazione lavorativa.

Secondo l'ente, anche in questi casi ricorre l'occasione di lavoro che determina l'indennizzabilità e, quindi, la copertura del rischio da parte dell'ente assistenziale.

Più problematico è il profilo dell'infortunio occorso non durante gli spostamenti, bensì nella stanza d'albergo.

Qui l'INAIL distingue un simile infortunio da quello occorso, per esempio, al lavoratore che lavori presso la propria abitazione.

In quest'ultimo caso, si richiama l'orientamento della Suprema Corte che ha escluso l'indennizzabilità dell'infortunio occorso nella residenza del lavoratore per due condivisibili ordini di ragioni: a) perché è oggettivamente impossibile stabilire se l'atto di locomozione che ha cagionato l'infortunio all'interno dell'abitazione sia o meno funzionale all'espletamento dell'attività lavorativa; b) perché il maggiore controllo dei luoghi in cui il lavoratore abitualmente risiede induce a ritenere che il rischio di eventi infortunistici sia minore.

La circ. INAIL 23.10.2013, n. 52 osserva che nessuno dei due criteri individuati dalla giurisprudenza può dirsi riscontrabile nella fattispecie del lavoratore in missione o in trasferta.

In altri termini, gli eventi accaduti in una stanza d'albergo non possono essere parificabili a quelli avvenuti nell'abitazione del lavoratore, *in primis* poiché *“il soggiorno in albergo è evidentemente necessitato dalla missione e/ o trasferta, e perciò è necessariamente connesso con l'attività lavorativa, e in secondo luogo poiché il lavoratore, con riguardo al luogo in cui deve temporaneamente dimorare, non ha quello stesso controllo delle condizioni di rischio che ha, al contrario, nella propria abitazione”*<sup>65</sup>.

La logica conclusione di tale impostazione è, dunque, che tutti gli eventi occorsi ad un lavoratore in trasferta (o missione) sono tutelati dalle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, dal momento dell'inizio della trasferta fino al rientro presso l'abitazione, con il solo limite del c.d. rischio elettivo che, se assunto dal lavoratore, interrompe il nesso causale tra l'evento e l'occasione di lavoro, determinando la mancata tutela assicurativa.

E', quindi, il nesso causale con l'occasione di lavoro che configura, in questi casi, la fattispecie di infortunio sul lavoro.

---

<sup>65</sup> cfr. Circ. INAIL 23.10.2013, n. 52.

Quest'ultima va tenuta ben distinta dalla malattia professionale, che richiede una diversa pregnanza del nesso causale.

Infatti l'indennizzo dovuto per infortunio sul lavoro opera in tutti i casi in cui l'evento lesivo sia in qualche modo ancorato ad una occasione di lavoro; diversamente, la rendita per malattia professionale opera soltanto quando la malattia stessa sia stata "causata" dal lavoro, e non soltanto "contratta in occasione di lavoro"; quando, cioè, esista un nesso causale, ben più stretto, tra l'attività lavorativa ed il danno subito.

Tale principio è stato, peraltro, chiaramente espresso anche dalla giurisprudenza della Suprema Corte, la quale ha avuto modo di affermare che *"la malattia professionale è tutelata con il riconoscimento della relativa rendita solo in quanto 'venga causata dal lavoro' e non anche quando sia 'contratta in occasione di lavoro'. Il requisito della inscindibile connessione causale tra attività lavorativa e danno caratterizza la ontologica differenza tra malattia professionale e infortunio sul lavoro, per cui solo in relazione a quest'ultimo la copertura assicurativa va estesa anche agli eventi dannosi verificatisi in occasione dell'attività lavorativa pur non essendo da questa causati"*<sup>66</sup>.

Ciò detto in riferimento all'evento infortunistico occorso al lavoratore in trasferta, val la pena spendere qualche parola anche in merito al caso di malattia occorsa in trasferta.

La questione è certamente meno problematica.

Tuttavia, presenta alcuni nodi di eminente natura pratica. Infatti, nel caso di sopravvenuta malattia del lavoratore durante la trasferta (o missione), il problema principale riguarda l'adempimento dell'obbligo di invio del certificato medico al datore di lavoro.

---

<sup>66</sup> cfr. Cass. 9.10.2013, n. 22974: nella specie, la Suprema Corte ha escluso che l'uso prolungato del mezzo di trasporto privato per raggiungere il posto di lavoro possa dar luogo a malattia professionale c.d. "in itinere" indennizzabile, cassando la decisione di appello, che aveva riconosciuto il diritto all'indennità-rendita Inail per malattia professionale, ritenendo sussistente il nesso causale tra la patologia — ernia discale — denunciata e il tragitto giornaliero di andata e ritorno dal lavoro, percorso con il proprio autoveicolo.

E' evidente che, salvo i casi di distanze minime, per il lavoratore temporaneamente "fuori sede" non può valere la prassi della visita effettuata a domicilio dal medico di base, con rilascio del certificato ed invio contestuale dello stesso.

Come deve comportarsi, allora, il lavoratore?

La soluzione più ragionevole pare essere quella di recarsi nella più vicina guardia medica per farsi rilasciare il certificato medico ove si indichi, anche, il domicilio di degenza.

Infatti, nella presumibile ipotesi che il lavoratore dimori in albergo, non è affatto detto, ed anzi nella prassi è molto raro, che la guardia medica sia disponibile ad effettuare una visita presso un albergo.

In alternativa, il lavoratore dovrà contattare un medico della zona per richiedere una visita a "domicilio".

In tutte le ipotesi, naturalmente, è bene che il prestatore avverta tempestivamente il datore di lavoro dell'insorta malattia; tale comportamento, oltre a rispettare i fondamentali principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, è richiesto anche dalla contrattazione collettiva, che in certi casi prevede per il datore la facoltà di predisporre a proprie spese il rientro in sede del lavoratore.

Il ccnl metalmeccanica industria, ad esempio, prevede che in caso di malattia (o infortunio), sia dovuto comunque il trattamento di trasferta per un periodo di tempo, al termine del quale il lavoratore potrà rientrare in sede

con diritto al rimborso delle spese di viaggio, restando salva la facoltà del datore di lavoro di disporre in ogni momento il rientro dello stesso<sup>67</sup>.

La soluzione, oltre che pratica, è perfettamente coerente con la *ratio* dell'indennità di trasferta, diretta a compensare i disagi derivanti dal fatto di trovarsi fuori sede; disagi che, in caso di malattia, acquisiscono maggiore intensità rispetto alle normali condizioni di cui gode il lavoratore in trasferta.

\*\*\*

### CAPITOLO 3

## IL TRASFERTISMO

### **1. I trasfertisti: una figura particolare**

Si parla di trasfertismo per definire particolari tipologie di attività lavorative, tutte caratterizzate dal fatto che la prestazione deve essere resa in luoghi che variano continuamente, senza che vi sia mai una sede di lavoro che possa dirsi abituale per il lavoratore.

---

<sup>67</sup> cfr. art. 7 ccnl Metalmeccanica - Aziende Industriali, punto V): *“In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI). Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.*

*Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota del pernottamento di cui al precedente punto I, fino ad un massimo di 15 giorni.*

*Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.*

*Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore, dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI)“.*

Il fenomeno è stato descritto anche con il termine, forse meno tecnico ma sicuramente più efficace, di “lavoro itinerante”.

Al di là del dato semantico, si tratta di una figura controversa, affine alla trasferta e, tuttavia, ontologicamente differente dalla stessa, poiché quella che nella trasferta è soltanto un’eventualità - la modifica del luogo della prestazione - nel trasfertismo diventa la causa stessa del contratto, il contenuto dell’obbligazione assunta dal lavoratore, che incide anche sugli aspetti retributivi del rapporto.

Mentre nella trasferta ricorrono sottostanti ragioni obiettive che ne giustificano, dal punto di vista aziendale, la disposizione, per i trasfertisti la ricorrenza delle ragioni obiettive è *in re ipsa* e gli spostamenti di volta in volta indicati dal datore non producono mutamenti del luogo di lavoro, ma identificano i diversi luoghi di adempimento della prestazione lavorativa<sup>68</sup>.

In altri termini, si tratta di un caso in cui le parti convengono che la prestazione potrà svolgersi in luoghi sempre variabili e diversi: è il c.d. patto di mobilità.

Non solo nel trasfertismo non vi è una sede abituale di lavoro, ma non vi è neppure una sede, contrattualmente prevista.

Naturalmente, ci si riferisce alla volontà contrattuale, più che al dato letterale del contratto stesso, ove una sede, per così dire, “burocratica”, potrebbe pur esser prevista anche nei casi di svolgimento della prestazione in luoghi sempre variabili e diversi. Ma l’esistenza della stessa nelle clausole contrattuali non preclude la sussistenza della fattispecie in parola, come si vedrà in seguito.

La Corte di Cassazione, nel definire la sostanziale differenza fra trasferta e trasfertismo, ha, infatti, precisato che *“l’istituto della trasferta presuppone che lo spostamento del lavoratore sia determinato da fatti*

---

<sup>68</sup> Così LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, 275, nota 49, ripresa da BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, in *Il Codice Civile - Commentario*, sub art. 2103, diretto da P. Schlesinger, Milano, 1997, 446.

*occasionali e contingenti, implicanti di volta in volta singole decisioni del datore di lavoro, mentre la prolungata permanenza in varie sedi di cantiere ed i ripetuti spostamenti dall'una all'altra sede, quale modalità immanente al lavoro, costituiscono invece un aspetto strutturale della prestazione connesso alla causa tipica del contratto; di tale diversità diventa riscontro la volontà negoziale, quale emergente oggettivamente dalla causa del contratto e dalla contrattuale descrizione della prestazione e del relativo compenso*"<sup>69</sup>.

Una siffatta interpretazione suggerisce, fra l'altro, sul piano pratico, che il giudice, per esprimersi sulla configurazione nel caso concreto di una trasferta piuttosto che di un caso di trasfertismo, non possa prescindere dalla ricostruzione della volontà negoziale, tradotta - ma non sempre (e non solo) - nelle clausole contrattuali.

Ma di quali figure di lavoratori si parla, quando si citano i c.d. trasfertisti?

Gli esempi non sono molti: si tratta, ad esempio, di viaggiatori, piazzisti, determinati operai edili, propagandisti medici, informatori scientifici, ecc.

Di tali lavoratori, si è cominciato a discutere significativamente allorché il legislatore se ne è occupato con una norma fiscale *ad hoc*, non a caso inserita subito dopo quella che disciplina l'indennità di trasferta; una norma che, da un lato, conferisce finalmente anche sul piano normativo una precisa autonomia ai trasfertisti, mentre, d'altro lato, apre una serie di interrogativi esegetici che hanno dato il là ad un dibattito dottrinale e giurisprudenziale che ha conosciuto una qual certa evoluzione, sino a giungere alla recente svolta interpretativa cui si dedicherà un paragrafo specifico.

La norma cui ci si riferisce è l'art. 51, comma 6, d.p.r. 22.12.1986, n. 917 (c.d. T.U.I.R. - Testo Unico delle Imposte sui Redditi), introdotta dall'art.

---

<sup>69</sup> cfr. Cass. 14.8.2004, n. 15889.

6, d.lgs. 2.9.1997, n. 314<sup>70</sup>, la quale stabilisce che *“le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonchè le indennità di cui all'art. 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione”*.

Il testo oggi vigente - e qui richiamato - costituisce l'approdo di un lungo dibattito che ha interessato proprio il regime contributivo dei c.d. trasfertisti, incentrato sulla natura (retributiva o risarcitoria) dell'indennità corrisposta a tale tipologia di lavoratori; lo stesso testo ha, però, suscitato nuovi interrogativi e nuovi dibattiti, arrivando a costituire, per la più recente giurisprudenza, il punto di partenza per l'affermazione, ormai sempre più in via di consolidamento, di un indirizzo interpretativo che implica pesanti ricadute pratiche.

Per cogliere appieno le caratteristiche del trasfertismo non si può, perciò, prescindere dall'esame dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale che ha interessato questa particolare figura; evoluzione che si è, tuttavia, sviluppata attorno al regime contributivo dell'indennità per i trasfertisti.

---

<sup>70</sup> Articolo che ha riformulato l'art. 12 l. 30.4.1969, n. 153, mediante rinvio all'art. 48 (oggi art. 51), d.p.r. 22.12.1986, n. 917.

In sintesi, si può affermare che il regime contributivo del trattamento corrisposto ai trasfertisti abbia conosciuto quattro fasi successive<sup>71</sup>.

In una prima fase sono convissuti due orientamenti nella giurisprudenza della Corte di Cassazione: uno che attribuiva rilevanza fondamentale al c.d. "patto di mobilità", per il quale l'ipotesi della trasferta non sarebbe ravvisabile qualora il lavoratore fosse obbligato ad eseguire la prestazione in luoghi sempre diversi, e pertanto negava che gli emolumenti corrisposti ai trasfertisti potessero essere considerati indennità di trasferta ai sensi dell'art. 12 l. 153/1969<sup>72</sup>; l'altro, viceversa, riteneva sufficiente il fatto oggettivo dello spostamento da un luogo ad un altro, ed i correlati costi, spese e disagi, perché il relativo emolumento fosse considerato indennità di trasferta ai fini contributivi<sup>73</sup>.

In una seconda fase, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, risolvendo il citato contrasto (interno alla sezione lavoro), hanno ritenuto che qualora il contratto abbia a specifico oggetto l'effettuazione di prestazioni normalmente rese fuori di una sede abituale di lavoro, la relativa indennità debba essere integralmente assoggettata a contribuzione, perché si correla nella sua totalità alla causa tipica e normale del rapporto<sup>74</sup>. A tale

---

<sup>71</sup> Per una puntuale ricostruzione, cfr. Cass. 14.12.2000, n. 15767.

<sup>72</sup> Articolo che ha costituito per decenni il punto di riferimento in materia di computo ai fini contributivi dell'indennità per trasfertisti, fino alla sua abrogazione avvenuta ad opera dell'art. 6, d.lgs. 2.9.1997, n. 314. Il vecchio testo recitava:

*"Per la determinazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, si considera retribuzione tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in danaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, in dipendenza del rapporto di lavoro.*

*Sono escluse dalla retribuzione imponibile le somme corrisposte al lavoratore a titolo:*

*1) di diaria o d'indennità di trasferta in cifra fissa, limitatamente al 50 per cento del loro ammontare; (omissis)*

*L'elencazione degli elementi esclusi dal calcolo della retribuzione imponibile ha carattere tassativo".*

<sup>73</sup> cfr. ad esempio Cass. 8.7.1982, n. 4062; nello stesso senso, Cass. 5.10.1985, n. 4824.

<sup>74</sup> cfr. Cass. 3.6.1985, n. 3292.

tesi si sono conformate le successive decisioni della Suprema Corte<sup>75</sup>, nonché gli Istituti previdenziali<sup>76</sup>, il Ministero del lavoro e quello delle Finanze.

Ciononostante, permaneva in parte della giurisprudenza di merito e della dottrina la considerazione che l'interesse soggettivo alla spesa in favore del datore di lavoro, il quale è alla base della indennità di trasferta ed in particolare della sua componente restitutoria, è medesimo per i trasfertisti, tenuti ad anticipare le spese necessitate dalla loro prestazione ambulatoria, con pasti e pernottamenti fuori casa, i cui pagamenti non cessano di costituire esborsi nell'interesse del datore di lavoro (e non retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. e 2099 cc) a causa del dato estrinseco della frequenza del lavoro fuori della sede, o anche della sua continuità.

Ed è significativo notare come l'art. 11 l. 4.8.1984, n. 467 escluse dalla retribuzione imponibile ai sensi dell'art. 12 l. n. 153/1969 l'indennità di trasferta spettante ad una particolare categoria di trasfertisti, i dipendenti da imprese di trasporto, anche se corrisposta con carattere di continuità, secondo i criteri della legge fiscale<sup>77</sup>, e cioè nei limiti di una quota determinata annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro (il quale con d.m. 30.11.1984, la fissò in misura identica alla disciplina fiscale), sentite le rappresentanze, degli imprenditori e dei lavoratori, e comunque non maggiore di quella esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche. La consapevolezza della eguale struttura di fondo, unita alla gravosità del regime contributivo per le aziende che, in ragione della loro specificità produttiva, sono necessitate a fare largo uso di trasfertisti, hanno indotto il

---

<sup>75</sup> cfr. ex *plurimis* 4.12.1991, n. 1305, Cass. 8.10.1992, n. 10954.

<sup>76</sup> cfr. Circ. INAIL 20.5.1986, n. 637/PG/11B.

<sup>77</sup> L'allora art. 48 d.p.r. 29.9.1973, n. 597.

legislatore, prima con una serie di decreti legge non convertiti<sup>78</sup>, e poi con l'art. 9 *ter* del d.l. 29.3.1991, n. 103, introdotto in sede di conversione dalla l. 1.6.1991, n. 166, a dettare una norma di interpretazione autentica dell'art. 12 l. n. 153/1969, nel senso che nella diaria o nell'indennità di trasferta sono ricomprese anche le indennità spettanti ai lavoratori tenuti per contratto ad una attività lavorativa in luoghi variabili e sempre diversi da quello della sede aziendale, anche se corrisposte con carattere di continuità. Poiché la Suprema Corte aveva ritenuto, coerentemente con la propria precedente giurisprudenza, la natura innovativa della disposizione<sup>79</sup>, il legislatore è intervenuto nuovamente per attribuirvi efficacia retroattiva, con l'art. 4 *quater* del d.l. 15.1.1993, n. 6, convertito con l. 17.3.1993, n. 63. In questa terza fase di diretta regolamentazione legislativa del trattamento corrisposto ai trasfertisti, si è, dunque, assistito all'equiparazione, o meglio alla identificazione, con l'indennità di trasferta, considerati i comuni presupposti delle due figure rappresentati dal lavoro ambulatorio che comporta spese nell'interesse del datore di lavoro, al quale è connesso, altresì, un maggior disagio rispetto alla prestazione in luogo fisso. L'art. 9 *ter*, d.l. n. 103/1991, infatti, ha avuto proprio la funzione di determinare il superamento della pregressa tesi giurisprudenziale, secondo la quale le indennità ai trasfertisti non potevano usufruire dell'esonero parziale dalla contribuzione, previsto per l'indennità di trasferta dall'art. 12 l. n. 153/1969, in quanto aventi - diversamente da queste ultime - la sola funzione di compensare il disagio per il lavoro fuori sede<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> dd.ll. n. 761 del 1986 e nn. 6, 130, 211 del 1987.

<sup>79</sup> cfr. Cass. 6.3.1992, n. 2740; Cass. 8.10.1992, n. 10954.

<sup>80</sup> cfr. Cass. 7.3.2000, n. 2574; Cass. 15.6.1999, n. 5954. In tale situazione di disciplina unitaria, Cass. 7.6.2000, n. 7765 ha giudicato *"legittima, in quanto discende dalla ratio legis, la disciplina contrattuale che riparta, anche per i trasfertisti, la indennità di trasferta giornaliera in quote, in relazione alle spese sostenute, distintamente per il pasto di mezzogiorno, per quello serale e per il pernottamento, con diritto del lavoratore a percepire la relativa quota solo ove egli si trovi fuori della propria abitazione nella fascia oraria contrattualmente stabilita, distintamente per il pranzo, per la cena e per il pernottamento"*.

Tuttavia, si è giustamente precisato che, perché non sia elusa la norma inderogabile, la quale consente di sottrarre una parte dell'emolumento alla contribuzione previdenziale in presenza di specifiche causali, occorre che l'indennità di trasferta forfettaria sia commisurata, non alla effettività della spesa sostenuta (che può anche mancare) - non sarebbe altrimenti forfettaria - ma alla sussistenza dei suoi presupposti, costituiti dal trovarsi il lavoratore in posizione di trasferta nella fascia oraria rispetto alla quale il contratto collettivo riconosce l'esigenza di spese nell'interesse del datore di lavoro e la determina in una quantità monetaria (per colazione, pranzo, cena etc.)<sup>81</sup>.

Infatti, come per la trasferta, anche per i trasfertisti molteplici possono essere le modalità della prestazione itinerante, che può comportare pernottamenti fuori casa, o solo e tutti i pasti della giornata, o solo il pasto di mezzogiorno.

Nella quarta ed ultima fase, introdotta con il più volte già citato d.Lgs. 2.9.1997, n. 314, emanato in esecuzione della delega conferita con l'art. 3, comma 19, l. 23.12.1996, n. 662, è stata ripristinata una parziale differenza tra indennità di trasferta e trattamento dei trasfertisti, nel senso che, ferma l'identità fenomenica ed il presupposto della duplice componente restitutoria e retributiva, il regime contributivo dell'indennità di trasferta è stato equiparato a quello fiscale<sup>82</sup>.

Di tale regime si darà conto compiutamente nel prossimo capitolo.

Ciò che qui interessa è ricordare che l'equiparazione del regime contributivo a quello fiscale è stata applicata anche all'indennità per i trasfertisti, con la previsione di cui al già ricordato art. 51, comma 6, d.p.r. n. 917/1986, come modificato dall'art. 6, d.lgs. n. 314/1997.

---

<sup>81</sup> cfr. Cass. sez. un. 3292/1985 cit. e Cass. 7765/2000 cit..

<sup>82</sup> Art. 6 d.Lgs. 2.9.1997, n. 314, il quale riformula l'art. 12 l. n. 153/1969 mediante rinvio all'art. 48 d.p.r. 22.12.1986, n. 917 (c.d. T.U.I.R. - Testo unico delle imposte sui redditi), come sostituito dall'art. 3 dello stesso d.Lgs. n. 314/1997.

Infatti, per le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità (trasfertisti), non potendo trovare applicazione il criterio stabilito per la indennità di trasferta nel comma 5 della stessa norma, il comma 6 ha conservato la regola del 50%, prevedendo che gli emolumenti concorrono a formare il reddito in tale percentuale del loro ammontare.

A seguito di tale previsione normativa, la prassi amministrativa e la giurisprudenza si sono a più riprese espresse in ordine alla specificazione delle caratteristiche del trasfertismo, con risultati contrastanti.

## **2. L'interpretazione dell'amministrazione finanziaria.**

Poiché la disciplina dettata per i trasfertisti dal d.lgs. n. 314/1997 rappresentava una delle maggiori novità del provvedimento, e poiché lo stesso affrontava l'istituto principalmente dal punto di vista fiscale (e contributivo), la prima a fornirne le coordinate interpretative è stata l'amministrazione finanziaria, attraverso la circolare ministeriale n. 326/E del 23.12.1997, emanata dal Ministero delle Finanze.

Il Ministero ha innanzitutto identificato i trasfertisti come quei lavoratori *“tenuti per contratto all'espletamento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, ai quali, in funzione delle modalità di svolgimento dell'attività vengono attribuite delle somme non in relazione ad una specifica trasferta”*.

Secondo questa impostazione, si dovrebbero, dunque, comprendere nell'ambito della disposizione del TUIR *“tutti quei soggetti ai quali viene attribuita una indennità, chiamata o meno di trasferta, ovvero una maggiorazione di retribuzione, che in realtà non è precisamente legata alla singola trasferta, poiché è attribuita, per contratto, per tutti i giorni retribuiti,*

*senza distinguere se il lavoratore si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta*<sup>83</sup>.

Il Ministero ha così riconosciuto al comma 6 dell'art. 51 TUIR un carattere derogatorio rispetto al principio dell'integrale tassazione di tutto ciò che il dipendente riceve, che consiste, appunto, nella riduzione del 50% della base imponibile delle indennità e delle maggiorazioni di retribuzione che vengono attribuite ad alcuni lavoratori dipendenti proprio in funzione delle particolari caratteristiche dell'attività di lavoro.

Sempre secondo il Ministero, sarebbe irrilevante, ai fini della tassazione, cercare le motivazioni di detta decisione contrattuale; se, cioè, dipenda da una volontà delle parti di semplificare le modalità di calcolo della retribuzione, trattandosi comunque di soggetti che per l'attività svolta sono di frequente in trasferta, ovvero se dipenda dal fatto che si tratta di soggetti il cui contratto o lettera di assunzione non prevede affatto una sede di lavoro predeterminata, cosicché non è possibile individuare quando il dipendente sia in trasferta, né tanto meno, se sia in trasferta all'interno del territorio comunale o all'esterno del territorio stesso<sup>84</sup>.

In pratica, la riduzione del carico contributivo opererebbe quando l'indennità o la maggiorazione di retribuzione è attribuita con carattere continuativo e senza alcun controllo circa l'effettuazione o meno di prestazioni in trasferta o del luogo di trasferta, tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione stessa e delle esigenze di semplificazione.

---

<sup>83</sup> Anche la Direzione Regionale delle Imposte della Lombardia, con nota del 5.10.1999, aveva contribuito a fornire alcune puntualizzazioni in risposta ad un quesito, affermando che: a) dal contratto di lavoro stipulato con il lavoratore deve emergere che l'attività viene svolta in modo continuativo fuori dalla sede di lavoro; b) deve esistere una previsione contrattuale in base alla quale viene attribuita al lavoratore dipendente una particolare indennità o una maggiorazione di retribuzione.

<sup>84</sup> Tale distinzione è, invece, fondamentale per l'applicazione del regime fiscale e contributivo dell'indennità di trasferta tradizionale (art. 51, comma 5, d.p.r. n. 917/1986).

In altri termini, l'interpretazione dell'amministrazione finanziaria valorizza il dato della continuità dell'erogazione, svincolando l'indennità riconosciuta dal dato temporale e da quello spaziale di cui alla singola trasferta.

Successivamente alla circolare n. 326/E/1997, poi, il Ministero delle Finanze ha confermato la sua linea interpretativa con due interventi aventi ad oggetto chiarimenti sull'attività degli autisti nel settore autotrasporto. Si tratta della risoluzione n. 56/E del 9.5.2000 e della circolare n. 129/E del 27.6.2000.

Il Ministero ha ritenuto che tale categoria di lavoratori non possa essere considerata nel novero dei trasfertisti, ogniqualvolta alla base del rapporto vi sia stata la previsione di una determinata sede di lavoro e l'indennità di trasferta sia riconosciuta solamente per quelle giornate in cui sia effettuata, fuori dalla sede naturale, la prestazione lavorativa.

In particolare, nella circ. n. 129/E/2000, si è ricordato che con riferimento agli spostamenti del dipendente nello svolgimento della sua attività lavorativa, possono verificarsi due fattispecie tra loro alternative:

a) il dipendente ha una sede di lavoro da cui si allontana per andare in trasferta (e l'eventuale indennità fruisce di un trattamento particolarmente agevolato);

b) il dipendente non ha una sede di lavoro (in questo caso è detto "trasfertista").

Detto questo, il Ministero non ha escluso che, con riferimento ad uno o più incarichi specifici, se ricorrono le condizioni previste dal comma 5 dell'art. 51 TUIR, *"il lavoratore dipendente avrà diritto, per le indennità ed i rimborsi spese riferibili a quegli incarichi. Al trattamento previsto per le indennità di trasferta"*.

In altri termini, vi sarebbero particolari situazioni in cui non si può escludere a priori l'eventualità di una "convivenza" tra le due differenti indennità.

Del resto, la stessa relazione al d.lgs. n. 314/1997, precisava, in merito ai trasfertisti: *“ove sia previsto che l'attività debba svolgersi in luoghi sempre variabili e diversi, ma all'interno di un territorio delimitato, l'occasionale svolgimento dell'attività, per incarico del datore di lavoro, in luogo diverso, darà diritto per le indennità ed i rimborsi spese eventualmente corrisposti al trattamento previsto per le trasferta all'esterno del territorio comunale”*.

Al di là di questa specifica ipotesi, resta, in ogni caso, l'orientamento espresso dall'amministrazione finanziaria, che ha condizionato anche la successiva prassi relativa al trasfertismo.

### **3. L'interpretazione dell'ente previdenziale**

Sull'indennità riservata ai trasfertisti, in virtù del principio di armonizzazione della base imponibile con quella fiscale, si è espressa anche l'Inps, recependo, di fatto, l'interpretazione fornita dall'amministrazione finanziaria.

Nel suo messaggio n. 27271 del 5.12.2008, l'ente previdenziale ha, infatti, precisato che occorrono tre concomitanti condizioni affinché si possa dar luogo all'indennità di trasfertismo:

1) la prima è *“la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione”*. Quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento del lavoro;

2) la seconda è *“lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro)”*;

3) la terza condizione è *“la corresponsione al dipendente, in relazione all'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non direttamente legata alla trasferta, poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta”*.

Ciò detto, l'Inps ha, altresì, evidenziato che le prime due condizioni, sebbene costituiscano sostanzialmente gli elementi di distinzione tra l'attività lavorativa svolta in trasferta e la particolare situazione giuridica del trasfertista, debbono essere valutate unitamente alla modalità di corresponsione dei compensi, ai fini dell'applicabilità del regime contributivo previsto dal comma 6 dell'art. 51, ovvero della imponibilità delle relative indennità e delle eventuali maggiorazioni di retribuzione al 50%<sup>85</sup>.

#### **4. L'interpretazione ministeriale**

Alla stregua delle precedenti interpretazioni fornite dal Ministero delle Finanze e dall'Inps, anche il Ministero del Lavoro ha avvertito l'esigenza di fornire chiarimenti in merito alla disciplina qui analizzata relativa alle indennità per i lavoratori trasfertisti, uniformandosi alla prassi già evocata dagli altri enti.

Con la nota 20.6.2008, n. 25/I/0008287, il Ministero del Lavoro ha così affrontato il tema delle differenze fra l'istituto della trasferta e la trasferta strutturale e contrattualmente prevista che caratterizza la prestazione dei c.d. trasfertisti, con particolare riferimento ai settori edile e metalmeccanico.

Si tratta, infatti, dei settori ove tale tipologia di prestazione emerge con maggiore frequenza.

Nella nota, il Ministero ha ribadito che il lavoratore deve considerarsi trasfertista quando nel contratto individuale non sia indicata una specifica sede di lavoro, essendo egli tenuto a continui spostamenti a fronte dei quali riceve una specifica maggiorazione della retribuzione, senza che a tal fine rilevino i tempi ed i luoghi dello spostamento.

---

<sup>85</sup> Nell'immediatezza dell'entrata in vigore dell'art. 51, comma 6 TUIR, la circolare Inps 24.12.1997, n. 263 completava l'armonizzazione della disciplina, precisando che, con l'entrata in vigore del nuovo testo, veniva meno, tra l'altro, l'efficacia della norma (speciale) contenuta nell'art. 11, l. 4.8.1984, n. 467 in tema di trasferta per i dipendenti delle imprese di trasporto, il cui regime è ricondotto nella normativa di carattere generale.

Si applica, invece, il regime fiscale e contributivo delle trasferte di cui al comma 5 dell'art. 51 del TUIR quando il contratto individuale indica una sede di lavoro, spettando l'indennità di trasferta quando il lavoratore venga inviato a lavorare fuori dalla stessa.

Ancora una volta, dunque, anche nell'interpretazione del Ministero del Lavoro, il dato ritenuto decisivo per stabilire se una prestazione strutturalmente "itinerante" rientri nella definizione di "trasfertista" e, di conseguenza, debba così subire il trattamento fiscale e contributivo correlato, è quello dell'indicazione o meno in contratto di una sede di lavoro.

A ciò dovrebbe aggiungersi, secondo l'interpretazione prospettata, la valutazione delle concrete modalità con cui l'indennità prevista a parziale ristoro di tale peculiare obbligazione viene erogata: nel caso in cui la stessa sia erogata continuativamente, senza che rilevino il tempo ed il luogo della trasferta, secondo un giudizio da effettuarsi, evidentemente, a posteriori, si configurerebbe l'ipotesi di trasfertismo; viceversa, nel caso in cui la stessa fosse erogata solo in corrispondenza di ciascuna singola trasferta, si ricadrebbe nella tradizionale ipotesi di trasferta *tout court*.

La distinzione è tutt'altro che accademica; le ricadute pratiche in termini di costi aziendali e benefici retributivi per i dipendenti sono significative.

Infatti, mentre l'indennità di trasferta, come si vedrà nel prossimo capitolo, viene considerata di natura integralmente risarcitoria e, fino al concorrere di un certo importo, totalmente esente da contribuzione e imposizione fiscale, per l'indennità di trasfertismo il legislatore presume che la stessa abbia in sé sia il carattere di retribuzione, sia quello di risarcimento delle spese sostenute, stabilendo a priori una ripartizione uguale delle due quote.

Il beneficio, in termini di costi aziendali, è immediatamente apprezzabile: il più delle volte i costi della trasferta saranno integralmente

assorbiti dall'indennità forfettaria di trasferta, senza alcun costo aggiuntivo in termini di contribuzione o di tassazione. Non è così, naturalmente, per l'indennità di trasfertismo, che gode di tale beneficio soltanto nella misura del 50% del suo ammontare.

Per tali ragioni, la normativa contenuta nell'art. 51, comma 6 TUIR, a quasi vent'anni di distanza, sebbene opportuna nelle sue finalità, si può dire non sia risultata sufficientemente "attraente" sia per i lavoratori interessati che per i datori di lavoro (sotto il profilo dei costi), vista la indubbia maggiore "appetibilità" della normativa regolante le trasferte<sup>86</sup>.

Tale considerazione, riporta alla luce un dato già in precedenza evidenziato, e cioè quello dell'effetto distorsivo che il profilo fiscal-previdenziale esercita inevitabilmente sulle fattispecie che coinvolgono l'istituto della trasferta intesa nella sua accezione più ampia.

## **5. La sentenza della Corte di Cassazione n. 396 del 2012: una svolta**

La ricostruzione del fenomeno del trasfertismo offerta dalla prassi amministrativa testé ricordata non ha convinto appieno la giurisprudenza.

Di recente, infatti, sono intervenute alcune pronunce della Corte di Cassazione che hanno completamente ribaltato gli orientamenti espressi dai Ministeri e dall'Inps, tanto da far emergere la necessità di una revisione della disciplina normativa e contrattuale, utile a superare i contrasti interpretativi.

Questi ultimi al momento non appaiono sanati, visto che non si ha notizia di prese di posizione degli enti interessati in merito alla prospettazione della Suprema Corte che ne ha, di fatto, criticato e superato l'orientamento in tema di trasfertismo e disciplina delle relative indennità.

---

<sup>86</sup> Così PETRUCCI, *Quali prospettive per il regime fiscale delle indennità dei trasfertisti?*, in *Corriere Tributario*, n. 22/2012, 1732.

La svolta che ha dato il là a questo nuovo *trend* interpretativo, è stata impressa dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 396 del 13.1.2012<sup>87</sup>, alla quale hanno fatto seguito ulteriori significativi pronunciamenti.

Il caso era quello di otto operai specializzati nell'installazione, manutenzione e gestione di impianti che erano stati assunti presso una specifica sede di lavoro e che, poi, venivano inviati a prestare la propria opera in cantieri diversi dislocati in varie province italiane, percependo un'indennità per ogni giornata di lavoro fuori dalla sede fissata nel contratto. Detta indennità non veniva erogata in caso di assenza per malattia, ferie, infortuni, ecc.

A fronte dell'erogazione in favore dei suddetti operai di un'indennità di trasferta assoggettata alla disciplina di cui all'art. 51, comma 5 TUIR, l'Inps aveva contestato alla società datrice di lavoro la mancata applicazione del comma 6 e, dunque, il mancato assoggettamento a contribuzione nella misura del 50%, ritenendoli "trasfertisti" ed emettendo cartella esattoriale.

Il caso era arrivato alla Corte di Cassazione dopo che la Corte d'Appello di Milano<sup>88</sup> aveva accolto la prospettazione dell'ente, condannando la società al pagamento dei contributi non versati.

Nel ricorrere alla Suprema Corte, la società aveva - appunto - richiamato l'orientamento espresso dalla prassi amministrativa, rilevando che gli otto operai specializzati erano stati assunti con sede di lavoro fissata consensualmente presso una specifica sede, che la loro indennità non era erogata in misura fissa, bensì variabile in relazione alla destinazione e che la

---

<sup>87</sup> La sentenza è rinvenibile, oltre che nelle principali banche dati, anche, ad esempio, in Massimario di Giurisprudenza del lavoro, n. 7/2012, 603, con nota di PETRUCCI.

<sup>88</sup> cfr. App. Milano, 26.3.2007.

stessa veniva corrisposta solo quando il dipendente fosse effettivamente in trasferta e non in caso di assenze per ferie, malattia o festività<sup>89</sup>.

La Corte di Cassazione - come detto, negando l'interpretazione fornita in precedenza dal Ministero delle Finanze e dall'Inps - ha dapprima considerato che *"l'art. 51, comma 6 TUIR, non richiede per la sua applicazione che le indennità e le maggiorazioni ivi previste siano corrisposte in maniera fissa e continuativa, anche indipendentemente dalla effettuazione della trasferta e dal tipo di essa. La norma indica infatti come eventuale tale rigida continuità ('anche se')"*.

Ciò considerato per effetto dell'interpretazione letterale della disposizione normativa, si è poi dedicata all'analisi della *ratio* della stessa, considerando la finalità della norma, che, secondo la condivisibile opinione della Suprema Corte *"concentra il nucleo significativo della disposizione, in rapporto a quello del precedente comma, nel dato relativo ad una erogazione corrispettiva dell'obbligo contrattuale assunto dal dipendente di espletare normalmente le proprie attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi e quindi al di fuori di una qualsiasi sede di lavoro prestabilita"*.

In altri termini, il giudice di legittimità ricorda che due differenti discipline esistono perché diverse sono le caratteristiche strutturali delle fattispecie che vogliono regolare<sup>90</sup>.

La Cassazione prosegue, poi, nel suo ragionamento, precisando che la norma parla di *"sede di lavoro, ... e non mera sede di assunzione o comunque luogo in cui il dipendente non è chiamato a svolgere"*.

---

<sup>89</sup> La società aveva, altresì, aggiunto che anche il ccnl metalmeccanica (applicabile alla fattispecie) detta una disciplina della trasferta in linea con l'interpretazione della legge data dalla circolare ministeriale n. 326/E/1997 del Ministero delle Finanze, escludendo la natura retributiva dell'indennità erogata in caso di prestazione del lavoro fuori dalla sede di assunzione *"anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili e diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione"*.

<sup>90</sup> Diversità di disciplina giudicata, peraltro, costituzionalmente legittima sotto il profilo della disparità di trattamento di situazioni simili, dalla sentenza Corte Cost. 13.5.1993, n. 293.

*normalmente la propria attività lavorativa e costituente sostanzialmente mero riferimento per la gestione burocratica del rapporto di lavoro” e considerando che lo scopo e la lettera dell’art. 51, comma 6 TUIR “intercettano” l’esigenza di trattare in maniera differenziata chi per mestiere svolge la propria prestazione lavorativa subordinata in località sempre diverse, mentre il dato formale della assunzione in una determinata località, se questa non è anche la sede di lavoro, “non intercetta” alcuna ragione di una differenziazione di trattamento.*

*La Suprema Corte ha, così, concluso confermando la sentenza della Corte d’Appello di Milano ed affermando che la norma sul trattamento fiscale e contributivo dei trasfertisti “si riferisce al caso in cui la normale attività lavorativa si debba svolgere contrattualmente al di fuori di una sede di lavoro prestabilita - ancorché l’assunzione del dipendente sia formalmente avvenuta per una determinata sede - e con riguardo al pagamento di una indennità o una maggiorazione retributiva erogata in ragione di tale caratteristica, anche se non nei giorni di assenza dal lavoro per ferie, malattia, ecc. e anche se in misura variabile in relazione alle località di volta in volta assegnate”.*

Dunque, quelle che l’Inps (paradossalmente uscita vincitrice nel caso concreto) aveva ritenuto essere due delle tre caratteristiche principali per individuare la sussistenza di una fattispecie di trasfertismo, ovvero sia la previsione contrattuale di una sede di lavoro e la continuità dell’erogazione svincolata dai tempi e modi della trasferta, divengono nel pensiero della Suprema Corte dati assolutamente irrilevanti ai fini richiesti.

Il dato decisivo, infatti, è soltanto quello della natura intrinseca dell’attività prestata, dell’obbligazione che sta alla base delle modalità con cui la prestazione viene svolta.

In altri termini, l’unico aspetto davvero rilevante è quello dello svolgimento in concreto dell’attività in luoghi sempre variabili e diversi,

senza che la previsione di una sede “burocratica” possa costituire dato realmente utile ai fini dell’individuazione della disciplina applicabile.

Una simile interpretazione non può che produrre l’effetto di un allargamento significativo dell’area di applicazione del trasfertismo.

La sentenza n. 396/2012 non è rimasta isolata; l’impostazione ivi richiamata ha trovato accoglimento in altre pronunce su casi analoghi.

Così, l’ordinanza 26.2.2013, n. 4837 della Corte di Cassazione si è espressa sul caso di un certo numero di operai e tecnici di un’impresa che svolgeva attività di scavi e posa in opera di condotte per conto di un committente; tale tipologia di attività comportava lo spostamento dei dipendenti in cantieri di lavoro sempre diversi, mentre non vi era uno stabilimento di produzione, ma soltanto un deposito di automezzi e attrezzature cui i dipendenti stessi si rapportavano.

La Corte ha rilevato che, nonostante parte della prestazione si svolgesse anche presso la sede aziendale, tale attività consisteva nella mera raccolta del materiale e delle attrezzature da utilizzare nei cantieri dei committenti, costituendo così mera attività accessoria rispetto all’attività principale.

*“Sembra allora” - prosegue la Suprema Corte - “trattarsi del tipico lavoro dei trasfertisti, che operano necessariamente, se l’attività è l’installazione, presso le sedi dei vari committenti, mentre la sede aziendale funge da mero punto di riferimento per prendere materiale e attrezzature e compiere solo alcune saltuarie operazioni”<sup>91</sup>.*

L’ordinanza si è occupata anche di un altro interessante aspetto corollario rispetto al problema trattato. Nella fattispecie si è, infatti, stabilito che, a differenza di quanto contestato dal personale ispettivo, non ricorresse

---

<sup>91</sup> Ad analoga conclusione, la Corte di Cassazione è giunta anche con l’ordinanza 26.7.2013, n. 18237, nel caso di alcuni dipendenti di un’azienda che esercitava attività di edilizia stradale, i quali operavano tutti con le stesse modalità, essendo tenuti a svolgere ordinariamente la propria attività fuori sede. Costoro si trovavano ogni mattina presso il deposito automezzi, prelevavano il materiale occorrente e si recavano, con i mezzi aziendali presso i vari cantieri.

l'ipotesi di evasione contributiva, bensì quella meno grave della omissione contributiva, poiché quest'ultima ricorre quando manchi l'elemento psicologico della contestata violazione, ossia il dolo, consistente nell'intenzione di non versare i contributi.

Nel caso sottoposto all'esame del giudice di legittimità, è stato valutato a tal fine il contenuto della relazione ispettiva, da cui si evinceva la conoscenza del mancato pagamento dei contributi, emergente dalle indicazioni nelle scritture contabili del datore di lavoro; indicazioni che, secondo la Corte, mostravano che l'imprenditore non aveva l'intenzione dolosa di occultare le prove del suo operato.

Cass. 7.10.2013, n. 22796 ha, invece, affrontato il caso di un contenzioso tra una società e l'Inail in merito alla qualificazione da attribuire alle somme erogate nei confronti di lavoratori dipendenti che operavano al di fuori della sede di lavoro.

Secondo l'ente assicurativo alla fattispecie si doveva applicare la disciplina dei trasfertisti, in quanto i lavoratori, a fronte della stessa realtà produttiva in cui operavano, erano "*per natura*" destinati ad operare in un luogo diverso rispetto alla sede dedotta nel contratto di assunzione che si dovrebbe, dunque, considerare irrilevante.

La tesi dell'Inail era stata accolta dai giudici di merito; nonostante l'opposizione della società che, invece, riteneva applicabile la disciplina sull'indennità di trasferta in senso stretto dettata dall'art. 51, comma 5 TUIR.

Nel sostenere la sua tesi, la società richiama tutti gli elementi valorizzati da quel filone interpretativo che dominava fino all'avvento della sentenza n. 396/2012.

La Corte di Cassazione ha, tuttavia, ripreso le considerazioni già svolte nelle precedenti pronunce in merito all'irrilevanza dell'elemento costituito dalla continuità dell'erogazione e si è immediatamente focalizzata sulle risultanze dell'indagine di merito riguardante le concrete modalità di svolgimento dell'attività.

All'esito, ha sottolineato come il giudice di merito avesse verificato che il lavoro dei dipendenti veniva normalmente svolto in luoghi variabili e diversi e che la sede aziendale era utilizzata solo per la mera predisposizione di quanto occorrente, ogni mattina, prima di partire per i vari cantieri di lavoro, condividendone, infine, le conclusioni<sup>92</sup>.

Volendo tirare le somme di quanto sin qui analizzato, pare di poter dire, senza tema di smentita, che vi sia oggi, da parte della Corte di Cassazione, un orientamento prevalente che ritiene, ricorrendo ad un'interpretazione insieme letterale e teleologica del dato normativo, non necessario il carattere della "continuità" per l'applicazione dell'art. 51, comma 6 del TUIR e non rilevante la circostanza che nel contratto di lavoro o lettera di assunzione sia espressamente dedotta una sede di lavoro.

Secondo la Corte, quest'ultima indicazione potrebbe avere, infatti, una valenza meramente "burocratica" e, pertanto, ciò che risulta decisivo è verificare l'effettività del rapporto e se il dipendente operi o meno presso una sede predeterminata.

In altre parole, la sede di assunzione e la sede di lavoro sono concetti da tenere necessariamente distinti.

L'orientamento, come già ribadito, si pone in contrasto con la prassi amministrativa e tributaria che valorizza, invece, l'individuazione della sede di lavoro come libera espressione delle parti contrattuali e, in quanto tale, insindacabile in sede giudiziale e, a maggior ragione, in sede impositiva.

In particolare, sull'irrelevanza della previsione contrattuale di una sede di lavoro, alcuni commentatori si sono chiesti se un simile orientamento sia aderente al dato testuale dello stesso art. 51, comma 6 TUIR, laddove definisce il proprio ambito soggettivo di applicazione facendo riferimento ai

---

<sup>92</sup> La pronuncia ha confermato la decisione espressa dalla Corte d'Appello di Torino. Peraltro va evidenziato che la società ricorrente aveva promosso istanza al Presidente di assegnazione alle Sezioni Unite; istanza che però il Presidente ha rigettato, assegnando la trattazione alla Sezione Lavoro.

lavoratori tenuti “*per contratto*” all’espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi<sup>93</sup>.

A tale interrogativo si dovrebbe, ad avviso di chi scrive, rispondere in senso affermativo.

La locuzione “*per contratto*”, infatti, si riferisce alla volontà delle parti sottesa all’accordo contrattuale, ossia al reale contenuto che le parti hanno voluto dare alle reciproche obbligazioni.

Diversamente, arrestarsi al solo dato formale e letterale significherebbe fermarsi all’aspetto esteriore che alla suddetta volontà è stato conferito. Un aspetto che sconta i limiti intrinseci imposti dai limiti stessi del linguaggio.

Al contrario, com’è noto, i contenuti della prestazione sinallagmatica non sono e non possono essere sempre riversati nel contratto di lavoro o nella lettera di assunzione, ma si riempiono anche delle intenzioni sottese all’accordo; intenzioni che, poi, trovano la loro espressione nelle concrete modalità di svolgimento della prestazione, nell’atteggiarsi del rapporto in corso di esecuzione.

A ben vedere, l’intero diritto del lavoro italiano è permeato da questo aspetto: dalla costante ricerca, secondo criteri di indagine sostanziale ed empirica, oltre che formale e letterale, dell’originaria volontà negoziale delle parti, dall’esplorazione del “detto” e del “non detto”, in un’ottica di massima tutela delle parti e, soprattutto, della parte debole del rapporto di lavoro rappresentata dal lavoratore.

Basti pensare, ad esempio, ai principi consolidati in tema di qualificazione del rapporto, di subordinazione, di mutamento di mansioni, di corretto inquadramento, ecc. Tutti aspetti nei quali il dato formale costituisce soltanto un indice, particolarmente marcato e significativo, ma tutt’altro che esaustivo, della volontà negoziale delle parti.

---

<sup>93</sup> cfr. ad esempio MARIANETTI, *Trasferta e trasfertismo nel rapporto di lavoro*, in *Corriere Tributario*, n. 8/2014, 611.

Certo, una simile lettura si espone alla critica di chi ritiene che vi sia una sfera di autonomia contrattuale delle parti intoccabile e sacrosanta, nella quale l'interprete non può inserirsi modificando dall'esterno condizioni liberamente e legittimamente convenute; se tale critica è, in parte condivisibile, non si può tuttavia ignorare il fatto che l'opposta lettura, che rimanda al dato meramente formale del contratto di lavoro, si presta ad esser fonte di abusi non tollerabili dall'ordinamento.

Una soluzione certa e definitiva al dibattito sui trasfertisti potrebbe, in realtà, giungere per vie piuttosto brevi, ma ancora inesplorate.

L'art. 51, comma 6 del TUIR, infatti, nell'ultimo periodo stabilisce che *"con decreto del Ministro delle Finanze, di concerto con il Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione"*.

Tuttavia, a quasi venti anni dall'approvazione del testo vigente, nessun decreto interministeriale è mai stato emanato.

Alla luce della recente svolta giurisprudenziale, che ha preso le distanze proprio dalle posizioni ministeriali del passato, se ne sente, oggi più che mai, l'esigenza non più prorogabile.

\*\*\*

## CAPITOLO 4

### **L'INDENNITA' DI TRASFERTA E I RIMBORSI SPESE**

#### **1. L'indennità di trasferta: il regime dei rimborsi.**

Quando ad un lavoratore subordinato viene chiesto di svolgere la propria prestazione in un luogo diverso da quello abituale, questi dovrà verosimilmente sostenere delle spese che altrimenti non avrebbe incontrato,

qualora avesse continuato a svolgere la sua normale attività presso la sede di lavoro cui è abitualmente assegnato.

Il fatto che il lavoratore venga comandato a prestare la propria opera in un luogo diverso da quello in cui deve abitualmente eseguirla è presupposto imprescindibile del diritto a percepire la c.d. indennità di trasferta<sup>94</sup>.

Tale peculiare emolumento rappresenta lo strumento economico attraverso il quale il datore di lavoro è chiamato a compensare le spese ed i disagi affrontati dal lavoratore in trasferta.

Occorre subito precisare che l'indennità di trasferta non va confusa con i c.d. rimborsi a pié di lista.

A differenza di questi ultimi, l'indennità, secondo il prevalente orientamento dottrinale e giurisprudenziale<sup>95</sup>, ha natura composita o mista: in parte è considerata alla stregua di rimborso spese forfettizzato ed in parte quale compenso del disagio normalmente insito nella prestazione al di fuori del normale luogo di lavoro<sup>96</sup>.

Per le spese che il dipendente sopporta a causa o in occasione di lavoro svolto fuori sede, esistono diversi tipi di risarcimento: il rimborso delle spese vive sostenute dal lavoratore, oppure l'attribuzione - appunto - di una indennità di trasferta (o, secondo un termine ormai in disuso, diaria), dove alla quota puramente risarcitoria della diminuzione patrimoniale subita, si aggiunge quella remuneratoria, destinata a compensare il disagio

---

<sup>94</sup> cfr. Cass. 28.3.2008, n. 8135.

<sup>95</sup> cfr. Cass. 17.2.2010, n. 3684; Cass. 30.12.2009, n. 27826; Cass. 6.6.1998, n. 5592; ammette, invece, la sola natura risarcitoria Cass. 14.8.2004, n. 15889, mentre Cass. 17.5.2002, n. 7200, definisce l'indennità una componente, corrisposta in modo continuativo, della normale retribuzione, correlata alla particolarità della prestazione oggetto del rapporto di lavoro.

<sup>96</sup> ANGIELLO, *Il trasferimento del lavoratore*, Padova, 1986, 138.

morale e materiale causato dalla fatica degli spostamenti e dalla privazione del conforto familiare<sup>97</sup>.

Dunque, due sono le componenti fondamentali di cui si compone l'indennità di trasferta: da un lato, una componente di carattere restitutorio (più che risarcitorio, perché non vi è un risarcimento del danno in senso tecnico) o indennitario, diretta a rifondere il lavoratore delle maggiori spese (trasporto, vitto, alloggio, ecc.) sostenute in occasione della trasferta. In tal caso, l'attribuzione monetaria non incrementa il patrimonio del lavoratore, ma ha lo scopo di tenere indenne il prestatore da una spesa in realtà sostenuta nell'interesse del datore di lavoro; d'altro lato, sussiste una componente di natura propriamente remuneratoria, diretta a compensare i maggiori disagi materiali e psicologici derivanti dalla prestazione di lavoro effettuata in condizioni particolari (fatica negli spostamenti, lontananza dalla famiglia) che rendono, di norma, l'adempimento maggiormente gravoso. Questa è, sì, una quota che incrementa effettivamente il patrimonio del lavoratore e, come tale, fa parte del corrispettivo erogato per la prestazione.

Ciò significa che questa quota non può non rientrare nella retribuzione presa a parametro per tutti gli istituti legali e contrattuali, quali, ad esempio, ferie, trattamento di fine rapporto o retribuzione per festività<sup>98</sup>.

Che l'indennità di trasferta abbia una natura sostanzialmente e geneticamente mista, poteva già evincersi in passato da uno dei pochi dati normativi disponibili in materia: il più volte citato art. 12, l. n. 153/1969, il quale, al fine di aggirare le difficoltà nella determinazione della quota di incidenza di ciascuna delle due funzioni, presumeva che il 50% dell'indennità costituisse retribuzione, mentre l'altro 50% veniva imputato a semplice rimborso spese e, di conseguenza, esentato dalla contribuzione.

---

<sup>97</sup> MORMILE, *La trasferta del lavoratore*, di A. Del Re, A. De Matteis, P. Mormile, Ipsoa Informatica, Milano, 1988, 37.

<sup>98</sup> MONTANARI, *Le indennità*, in GRAGNOLI - PALLADINI (a cura di), *La retribuzione*, in *Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale*, cap. XI, Bologna, 2009, 411.

Orbene, più in generale occorre intendersi, però, sul significato dell'espressione "rimborso spese".

Per distinguere se un emolumento abbia natura retributiva o soltanto natura restitutoria, e quindi se costituisca retribuzione piuttosto che rimborso spese, la giurisprudenza si è affidata al criterio dell'interesse soggettivo delle spese.

Si è ritenuto, infatti, che, qualora l'erogazione sia effettuata nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, si configura un ipotesi di rimborso spese; viceversa, qualora l'erogazione sia fatta nell'interesse del lavoratore (ad esempio, quelle relative alla c.d. indennità di trasporto, da e per il posto di lavoro), la stessa costituisca retribuzione a tutti gli effetti<sup>99</sup>.

L'indennità di trasferta, pur difettando almeno una parte della stessa di un rapporto di sinallagmaticità, è ricompresa tra gli emolumenti, comunque denominati, percepiti "in dipendenza" del lavoro prestato e, quindi, rientranti nel reddito imponibile ai fini IRPEF<sup>100</sup>.

Tuttavia, essa gode di un particolare trattamento di favore, sotto l'aspetto fiscale.

Mentre, infatti, le modalità di regolazione degli importi corrisposti ai lavoratori subordinati a titolo di indennità di trasferta sono lasciate all'autonomia negoziale, il legislatore ha riconosciuto all'emolumento in parola la propria peculiare natura, prevedendo un regime fiscale e previdenziale molto articolato.

Tra l'altro, per lungo tempo si sono registrate differenze tra il regime fiscale e quello contributivo dell'indennità di trasferta. Per la normativa fiscale, infatti, l'emolumento in questione doveva essere escluso dal reddito

---

<sup>99</sup> cfr. Cass. 16.7.1985, n. 4200; Cass. 14.4.1986, 2618; *contra* Cass. 26.7.2001, n. 10247. In dottrina, cfr. MORMILE, *La trasferta del lavoratore*, di A. Del Re, A. De Matteis, P. Mormile, Ipsoa Informatica, Milano, 1988, 39, ma anche, più recentemente, MARTONE, *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, vol. IV, tomo I, Padova, 2012, 750.

<sup>100</sup> cfr. Cass. 6.2.2014, n. 2699; in senso conforme Cass. 17.4.2003, n. 6152 e Cass. 18.6.2002, n. 8752.

imponibile ai fini IRPEF entro determinate soglie periodicamente determinate; ai fini previdenziali, invece - come si è visto - l'indennità era assoggettabile a contributi nel limite del 50% del suo ammontare (art. 12, l. n. 153/1969).

La situazione è oggi mutata, grazie all'intervento dell'art. 51, comma 5, d.p.r. n. 917/1986 (TUIR) che ha riscritto la disciplina del trattamento fiscale delle trasferte, nonché del d.lgs. n. 314/1997 che ha portato all'armonizzazione dei regimi tributario e fiscale.

Oggi, dunque, la norma di riferimento in materia di trattamento delle indennità di trasferta è l'art. 51, comma 5, TUIR, la quale, prevedendo un regime del tutto peculiare e particolarmente articolato, dispone che:

*“5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 (€ 48,48) al giorno, elevate a lire 150.000 (€ 77,47) per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000 (€ 15,49), elevate a lire 50.000 (€ 25,82) per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito”.*

Come si vede, la norma disciplina varie tipologie di rimborso, ben sapendo che le parti contrattuali, nell'esercizio della loro autonomia

negoziale, possono concordare diverse modalità di erogazione per le somme corrisposte in occasione della prestazione resa in trasferta dal lavoratore.

Vale, dunque, la pena soffermarsi sull'analisi delle varie ipotesi contemplate dalla norma, la quale pone subito una distinzione netta dei criteri di imposizione delle indennità, a seconda che la trasferta sia effettuata all'interno dell'ambito del Comune dove si trova la sede di lavoro o al di fuori dell'ambito del Comune stesso.

Peraltro, è appena il caso di precisare che la disciplina prevista nella norma citata, dettata per i lavoratori dipendenti, si applica, dal 1° gennaio 2001, anche ai collaboratori coordinati e continuativi; di conseguenza, i rimborsi spese erogati a questi ultimi in occasione delle trasferte, andranno a costituire reddito imponibile.

## **2. Le trasferte in ambito comunale.**

L'art. 51, comma 5 del TUIR comincia disciplinando le trasferte effettuate al di fuori dell'ambito comunale, dedicando poi l'ultimo periodo della norma a quelle effettuate all'interno del Comune dove è situata la sede di lavoro.

La norma prevede che *“le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito”*.

Secondo il parere dell'amministrazione finanziaria, è pacifico che se il rimborso afferisce ad una trasferta effettuata nell'ambito del Comune, esso va assoggettato a prelievo fiscale e contributivo, in quanto costituente reddito da lavoro dipendente. La posizione è stata espressa, ad esempio, con la risoluzione 16.7.2002, n. 232 ed in seguito ribadita con la risoluzione 6.8.2007, n. 207/E.

Maggiori dubbi vengono, invece, espressi dalla giurisprudenza: l'orientamento prevalente, anche sulla scorta del dato letterale - a dire il vero, piuttosto chiaro - concorda sull'imponibilità delle somme erogate a rimborso di spese sostenute per una trasferta "infracomunale"<sup>101</sup>; non è mancata, tuttavia, una pronuncia, a dire il vero ancora isolata, che sembra contrastare l'orientamento prevalente, giudicando esenti anche le suddette somme<sup>102</sup>.

Comunque sia, la norma appare sufficientemente chiara.

L'amministrazione finanziaria, ancora, ha avuto modo di precisare che, nel caso in esame, non assume alcun rilievo l'ampiezza del Comune in cui il dipendente ha la sua sede di lavoro. Potrebbe, dunque, facilmente verificarsi un'ipotesi in cui vengono rimborsate al dipendente le spese per una trasferta di svariati chilometri all'interno, però, di un grande Comune come, per esempio, quelli di Milano o Roma. Tale rimborso sarebbe interamente assoggettabile ad imposizione e contribuzione, in quanto da considerarsi reddito imponibile.

Al contrario, la trasferta potrebbe anche comportare uno spostamento brevissimo, ma comunque uno sconfinamento nel territorio di un altro Comune. In tal caso - un po' paradossalmente, ma correttamente, a termini di legge - la relativa indennità rimarrebbe soggetta al regime di parziale esclusione sancito dalla prima parte dell'art. 51, comma 5 TUIR.

Allo stesso modo, non assume alcun rilievo l'eventuale ripartizione del territorio comunale in frazioni. Ciò che conta, per il legislatore tributario è il territorio "comunale".

Tuttavia, la norma prevede, comunque, un'esclusione dal reddito dei *"rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal*

---

<sup>101</sup> cfr. Cass. 26.2.2007, n. 4346; Cass. 23.7.2004, n. 13843.

<sup>102</sup> cfr. Cass. 6.10.2006, n. 21517.

vettore". Si tratta, ad esempio, dei biglietti dell'autobus, della ricevuta del taxi, dei biglietti della metropolitana, ecc.

L'amministrazione finanziaria ha precisato, in merito alla documentazione suddetta, che è da ritenersi necessario che dalla documentazione interna aziendale risulti in quale giorno l'attività del dipendente è stata svolta all'esterno della sede di lavoro

### **3. Le trasferte al di fuori dell'ambito comunale: il rimborso forfettario.**

Per le indennità inerenti a trasferte effettuate fuori dall'ambito del territorio comunale ove il dipendente ha la sede di lavoro, l'art. 51, comma 5 TUIR ha inteso disciplinare le varie modalità, alternative fra loro, attraverso le quali le parti possono decidere di regolare fra di loro l'erogazione dei rimborsi.

In sostanza, tre sono le modalità principali prese in considerazione dall'ordinamento, la prima delle quali è l'erogazione di un'indennità di trasferta stabilita forfettariamente.

Il primo periodo della norma in commento stabilisce, infatti, che *"le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 (€ 48,48) al giorno, elevate a lire 150.000 (€ 77,47) per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto"*.

La legge, in questo caso, stabilisce una quota forfettaria di esenzione da imposizione fiscale e contribuzione previdenziale, al di sotto della quale i rimborsi spese non concorrono a formare il reddito del dipendente.

L'adozione di un siffatto tipo di rimborso, evidentemente, comporta un parziale sganciamento dalle somme effettivamente sostenute dal dipendente in esecuzione della trasferta. Di conseguenza, la somma forfettizzata non sempre è strettamente correlata ad oneri economici derivanti dall'attività espletata nell'interesse del datore di lavoro.

In questo modo le spese sostenute sono, in un certo senso, predeterminate in via presuntiva a prescindere dal fatto che in seguito le stesse siano effettivamente sostenute o meno.

Naturalmente, la norma fissa anche un tetto massimo di esenzione, onde evitare eventuali intenti elusivi.

Resta un dato oggettivo: la scelta per il rimborso forfettario, così disciplinato, consente al datore di lavoro e al lavoratore di semplificare le modalità di calcolo dell'indennità, fermo il rispetto di eventuali previsioni dei contratti collettivi applicabili alle diverse fattispecie.

La disposizione di cui al comma 5, primo periodo, inoltre, contiene un espresso riferimento alle "missioni", nel senso che estende a queste ultime il regime di favore previsto dalla norma. Così facendo, non v'è dubbio che la disciplina debba applicarsi anche ai lavoratori del settore pubblico.

Sempre nell'ottica di armonizzazione del sistema tributario, il comma 5 esclude, altresì, dall'imposizione fiscale le spese di viaggio e di trasporto, così uniformando la disciplina a quella delle trasferte effettuate nell'ambito comunale ove si trova la sede di lavoro.

Sono esenti, perciò, le indennità di trasferta fino alla quota normativamente prevista, nonché le spese di viaggio e di trasporto (taxi, autobus, treno, ecc.), purché queste ultime siano corredate da idonea documentazione<sup>103</sup>.

Restano, invece, assoggettati a tassazione tutti i rimborsi spese, anche se analiticamente documentati, che eccedano la quota di indennità forfettariamente stabilita dalla legge, salvo che non si rientri nel caso di rimborso misto, di cui si darà conto nel prossimo paragrafo.

---

<sup>103</sup> cfr. Circ. Ministero delle Finanze 23.12.1997, n. 326/E.

L'amministrazione finanziaria ha, poi, chiarito<sup>104</sup> che la quota di indennità che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente non risente della durata temporale della trasferta.

Pertanto, anche nell'ipotesi di trasferta inferiore alle 24 ore o, più in generale, di trasferta che non comporti il pernottamento fuori sede, la quota di franchigia esente rimane quella stabilita dall'art. 51, comma 5 TUIR, cioè euro 46,48 al giorno per le trasferte in Italia ed euro 77,47 al giorno per le trasferte all'estero.

Per quanto attiene ai riflessi pratici che l'adozione di un siffatto tipo di rimborso può determinare, sovengono due considerazioni.

La prima è che gli importi dell'indennità esclusi dal reddito imponibile appaiono sempre meno idonei a coprire le spese complessive di una trasferta che richieda il sostenimento di spese, per esempio, di vitto e alloggio<sup>105</sup>.

Si tratta, in effetti, di importi stabiliti ormai 30 anni fa, mai adeguati nonostante la stessa legge avesse previsto, in modo lungimirante, un meccanismo *ad hoc* proprio per evitare di ingessare gli importi.

L'art. 51, comma 9, TUIR, infatti, prevede tuttora che l'ammontare degli importi possono essere rivalutati con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> sempre con la circolare n. 326/E/1997.

<sup>105</sup> La circostanza è rilevata anche da GHEIDO-CASOTTI, *Trasferimento e trasferta: indennità*, in *Diritto & Pratica del lavoro*, n. 38/2012, 2393.

<sup>106</sup> Il testo integrale dell'art. 51, comma 9, TUIR, ancora oggi vigente, recita nel modo seguente: "9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto".

Come detto, tale previsione è rimasta, sostanzialmente, lettera “morta”.

Tanto è vero che l’Inps, anche nell’ultimo anno, ha confermato gli stessi valori indicati nella norma tra gli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente<sup>107</sup>.

Uno dei motivi per cui non si è mai proceduto all’adeguamento dei limiti di esenzione previsti in tema di indennità di trasferta, potrebbe essere costituito proprio dalle ragioni che ci spingono ad una seconda considerazione.

L’indennità di trasferta, infatti, è stata sovente utilizzata dai datori di lavoro per mascherare altri istituti soggetti a tassazione ed a contribuzione, con l’evidente intento di risparmiare sui costi del lavoro ed aggirare, in questo modo, la normativa utilizzando il regime di favore concesso dal legislatore tributario al peculiare istituto della trasferta.

Il contenzioso del lavoro è ricco di casi in cui il lavoratore rivendica, fondatamente, il mancato riconoscimento di emolumenti per lavoro straordinario, erogato, invece, dal datore di lavoro sotto forma di indennità di trasferta.

Come già detto in precedenza, infatti, il regime dell’art. 51, comma 5 TUIR “fa gola” a chi vi intravede la possibilità di esentare parzialmente somme anche ingenti dall’imposizione fiscale e contributiva.

Potrebbe, dunque, essere questa una delle possibili ragioni del mancato adeguamento delle somme previste dalla norma in commento, che appaiono, francamente, sempre più anacronistiche.

#### **4. Le trasferte al di fuori dell’ambito comunale: il rimborso misto.**

---

<sup>107</sup> cfr. circolare Inps 6.2.2014, n. 20, *Determinazione per l’anno 2014 del limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale*, parte I, paragrafo 8.

L'art. 51, comma 5, TUIR, disciplina un altro tipo di rimborso attuabile in occasione della trasferta del dipendente fuori dall'ambito del territorio comunale ove ha la sua sede di lavoro.

Si tratta del c.d. rimborso misto, attraverso il quale il datore di lavoro provvede a rimborsare al lavoratore una parte delle spese sostenute in occasione delle trasferte in maniera analitica, dietro presentazione della documentazione giustificativa (pié di lista), e l'altra parte in via presuntiva con il pagamento dell'indennità di trasferta forfettaria.

La norma prevede una riduzione dei limiti di esenzione a seconda che il datore di lavoro rimborsi analiticamente le spese di vitto, di alloggio, o di entrambe, fermo restando che sono sempre esenti le spese di viaggio e di trasporto, se accompagnate da idonea documentazione.

*Infatti, "in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto".*

Quindi, qualora il datore di lavoro provveda a rimborsare le spese di vitto o di alloggio (o a fornire l'uno o l'altro gratuitamente), il limite di esenzione di euro 46,48 al giorno (o 77,47 per le trasferte all'estero) si riduce di un terzo scende ad euro 30,99 al giorno per le trasferte in Italia (euro 51,65 per le trasferte all'estero); qualora, invece, ad essere rimborsate analiticamente siano sia le spese di vitto che quelle di alloggio, il limite scende ulteriormente (riduzione dei 2/3) fino ad euro 15,49 al giorno per le trasferte in Italia ed euro 25,82 al giorno per le trasferte all'estero.

Resta inteso che qualunque altro rimborso che ecceda il limite di legge di euro 46,48 al giorno (o euro 77,47 al giorno per le trasferte all'estero), concorre a formare reddito da lavoro dipendente e, conseguentemente, rimane soggetto ad imposizione fiscale, nonché a contribuzione previdenziale.

## **5. Le trasferte al di fuori dell'ambito comunale: il rimborso analitico.**

Il terzo sistema di rimborso delle spese sostenute in trasferta contemplato dall'art. 51, comma 5, TUIR è il rimborso interamente analitico.

*“In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000 (€ 15,49), elevate a lire 50.000 (€ 25,82) per le trasferte all'estero”.*

Se la modalità prescelta dalle parti, quindi, è quella del rimborso analitico delle spese di trasferta, non concorrono alla formazione del reddito, se documentate, le spese di viaggio, trasporto, vitto e alloggio, nonché le altre spese, anche non documentabili, sostenute dal dipendente, fino all'importo massimo giornaliero indicato (e francamente residuale, data la sua esiguità).

Fra le suddette spese, esentate dalla retribuzione, rientrano le spese di viaggio erogate sotto forma di indennità chilometrica, mentre fra le *“altre spese, anche non documentabili”* rientrano, ad esempio, quelle per il telefono, la lavanderia, le mance ed i parcheggi<sup>108</sup>.

In dottrina, peraltro, si è criticata l'inclusione dei parcheggi fra le c.d. *“altre spese”*: secondo un'interpretazione condivisibile, infatti, le spese di parcheggio andrebbero incluse nelle spese di viaggio, così come avviene per quelle di pedaggio autostradale, poiché direttamente collegate all'utilizzo della vettura da parte del dipendente<sup>109</sup>.

---

<sup>108</sup> cfr. circolare Ministero delle Finanze, n. 326/E/1997.

<sup>109</sup> cfr. circolare ASSONIME, n. 25(2008; MAGNANI e STANCATI, *Manuale dei redditi di lavoro dipendente*, Il Sole 24Ore, 2007; NATALINI e LIBURDI, *Rimborsi spese, fringe benefits e stock option*, Euroconference, 2004; LEO, *Le imposte sui redditi nel testo unico*, Giuffré, 2007, 958.

Quanto all'indennità chilometrica, invece, per la sua determinazione è possibile fare riferimento alle tabelle ACI o ai valori indicati nella contrattazione collettiva (ad esempio, talvolta viene previsto il calcolo sulla base di una percentuale del costo della benzina). Il costo chilometrico può anche essere concordato preventivamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore; in questo caso è opportuno indicare nella lettera di incarico e di utilizzo dell'autovettura propria la procedura seguita per determinare il costo chilometrico riferito al tipo di autovettura utilizzato.

Non è, dunque, necessario che il datore di lavoro rilasci una espressa autorizzazione scritta contenente tutti i dati relativi alla percorrenza ed al tipo di vettura ammessa per il viaggio, ma è necessario che, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia determinato avuto riguardo agli stessi dati.

Al di là di tali specifici aspetti, ciò che rileva con riferimento al rimborso analitico è che la disciplina dettata per lo stesso, come ha osservato il Ministero delle Finanze nell'arcinota circolare n. 326/E/1997, in sostanza non si differenzia da quella del rimborso misto (*"la nuova disciplina rende quasi irrilevante la scelta tra il sistema di rimborso misto e quello analitico"*), posto che, una volta rimborsate le spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto, l'importo che può essere corrisposto in esenzione è limitatissimo, sia nel caso venga corrisposto come indennità sia che venga corrisposto a copertura di ulteriori spese anche non documentabili e analiticamente attestate dal dipendente.

In ogni caso, ciascuna tipologia di rimborso (forfettario, misto o analitico) possiede sue determinate caratteristiche. Per tale ragione l'amministrazione finanziaria, nella circolare sopra citata, ha altresì precisato che la scelta del metodo di rimborso adottato deve essere necessariamente mantenuta senza variazioni per tutta la durata della

trasferta, senza che vi sia la possibilità di adottare criteri diversi nei giorni di cui la trasferta si compone<sup>110</sup>.

Pertanto, a titolo esemplificativo, nel caso di una trasferta di tre giorni non è consentito alle parti prevedere il rimborso a piè di lista per due giorni, per poi applicare, nell'ultimo giorno, il diverso sistema di rimborso forfettario; in tal caso, l'indennità erogata per l'ultimo giorno sarà interamente assoggettata a prelievo fiscale.

Quanto ai documenti che il dipendente è chiamato a presentare all'azienda, occorre evidenziare che per le spese di viaggio e di trasporto con mezzi pubblici sono ammessi anche i biglietti anonimi rilasciati dal vettore, mentre per le spese di vitto, alloggio e le altre spese rimborsabili in esenzione sono sufficienti gli scontrini fiscali, purché le spese risultino sostenute effettivamente nei luoghi e nel tempo in cui la trasferta è avvenuta e che le stesse siano state attestate dal dipendente in una nota riepilogativa dallo stesso sottoscritta e consegnata all'azienda<sup>111</sup>. Quest'ultima ha l'obbligo di conservare la nota unitamente ai documenti giustificativi di spesa.

## **6. L'indennità estero.**

Com'è noto, la prassi dei rapporti di lavoro conosce anche varie forme di mutamento del luogo della prestazione di lavoro che coinvolgono l'invio del prestatore all'estero.

Di norma, tale vicenda modificativa può realizzarsi in quattro modi diversi: a) attraverso un trasferimento; b) a mezzo di una trasferta; c) con un

---

<sup>110</sup> Trib. Torino 3.2.2000 aggiunge che *“Quando il datore di lavoro è obbligato a tenere indenne il lavoratore dagli oneri collegati ai trasporti per esigenze di servizio, la scelta di quale prestazione eseguire (il rimborso chilometrico ovvero, in via alternativa, la messa a disposizione dell'auto aziendale e il rimborso del solo carburante) spetta allo stesso datore, sicché il lavoratore non può successivamente pretendere dalla controparte il pagamento dell'altra prestazione alternativamente dovuta”*.

<sup>111</sup> cfr. circolare Ministero delle Finanze 16.7.1998, n. 188, che conferma orientamento già espresso nella circolare n. 326/E/1997.

accordo individuale e/o collettivo tra le parti ove si stabiliscono le condizioni dell'invio e della permanenza all'estero; d) mediante un distacco o un comando.

Quel che ci interessa qui, è soffermarci brevemente sull'ipotesi sub b) di invio del prestatore all'estero nell'ambito di una trasferta.

In corrispondenza di una siffatta ipotesi, viene in essere il relativo emolumento riconosciuto al lavoratore a causa ed in occasione dei servizi svolti oltre i confini nazionali: la c.d. indennità estero.

Si tratta di un'attribuzione accessoria, spesso di entità anche rilevante, diretta a ristorare il prestatore dei maggiori disagi determinati dal fatto di svolgere la prestazione all'estero.

In merito a tale specifico emolumento, si è assistito ad un'evoluzione giurisprudenziale che ancora oggi presenta due contrapposti filoni interpretativi.

Il tema è quello della natura, retributiva o mista (dunque, anche risarcitoria) dell'indennità in parola.

Un filone più risalente della giurisprudenza, che ad oggi pare tutt'altro che abbandonato<sup>112</sup>, attribuisce al compenso in questione natura composita o mista, poiché, secondo questa interpretazione, esso svolge sia una funzione retributiva, a compensazione del disagio connesso al lavoro all'estero, sia risarcitoria, in relazione alle maggiori spese affrontate dal prestatore, che possono anche rivelarsi, in queste ipotesi, assai ingenti per via dell'eventuale maggior costo della vita del paese estero, nonché per via della spesso necessaria sistemazione della famiglia con annessi studi dei figli.

Secondo, ad esempio, la Corte d'Appello di Milano, *"il trattamento economico aggiuntivo corrisposto al lavoratore inviato in missione (o*

---

<sup>112</sup> cfr. Cass. 28.3.2011, n. 7041; App. Milano 1.8.2006; per la giurisprudenza più risalente, Cass. 26.5.1993, n. 5907; Cass. 1.6.1987, n. 4825; Cass. 28.5.1985, n. 3232; in dottrina cfr. MARTONE, *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, vol. IV, tomo I, Padova, 2012, 757.

*trasferito) all'estero può, in base alle particolari pattuizioni che lo prevedono ed alla stregua delle circostanze del caso concreto, avere sia natura riparatoria, assolvendo la funzione risarcitoria delle maggiori spese connesse alla prestazione lavorativa all'estero, sia natura retributiva, assolvendo la funzione compensativa del disagio e/o della professionalità propria di detta prestazione lavorativa, sia, infine, natura composita o mista, assolvendo sia una funzione risarcitoria che una funzione retributiva".*

L'accertamento dell'entità delle due differenti componenti, spetta, secondo un consolidato indirizzo interpretativo, al giudice, il quale potrà tenere in considerazione, ma solo in via residuale, oltre alle disposizioni fiscali o ad altri elementi propri della fattispecie concreta, anche il parametro presuntivo di cui all'art. 12, l. n. 153/1969 (incidenza presuntiva del 50% di ciascuna delle due componenti).

Occorre, a questo punto, segnalare che la vicenda dell'invio del lavoratore all'estero, di solito, a prescindere che si tratti di trasferta, trasferimento o distacco, è disciplinata da accordi individuali, ove è previsto come obbligatorio il consenso del lavoratore ed ove si stabilisce che al rientro in patria la corresponsione dell'indennità verrà a cessare.

Per i lavoratori trasferiti all'estero in Paesi extra-comunitari, peraltro, vi è un'apposita legge, la l. n. 398/1987<sup>113</sup>, che prevede la predisposizione di un contratto-tipo, da concordare con le organizzazioni sindacali e da sottoporre alla preventiva autorizzazione del Ministero del Lavoro.

Proprio con riferimento a tali accordi, autorizzati dal Ministero del Lavoro ai sensi di legge, la giurisprudenza ha avuto modo di precisare che *"le somme indicate nella busta paga come indennità di trasferta sono assoggettabili a contribuzione previdenziale solo ove non abbiano natura di rimborso spese ma natura retributiva"*<sup>114</sup>.

---

<sup>113</sup> D.l. 31.7.1987, conv. in l. 3.10.1987, n. 398.

<sup>114</sup> cfr. Cass. 28.3.2011, n. 7041.

Se ne deduce che la natura dell'indennità corrisposta si componga delle due differenti componenti più sopra ricordate.

Senonché, in tempi recenti si va consolidando l'indirizzo che, invece, ritiene che l'indennità estero abbia natura integralmente retributiva.

Tale orientamento afferma, infatti, che la natura retributiva va riconosciuta tanto nel caso in cui l'indennità abbia una funzione compensativa della maggiore gravosità e del disagio morale ed ambientale dell'attività lavorativa prestata all'estero, quanto nel caso in cui essa sia correlata all'insieme delle qualità e condizioni personali, le quali concorrono a formare la professionalità eventualmente indispensabile per prestare il lavoro in territorio straniero.

Cass. 11.2.2009, n. 3374, ad esempio, ha sostenuto che *"l'indennità c.d. estero, corrisposta al lavoratore che presta per un certo periodo la propria attività al di fuori del territorio nazionale, sostanzialmente per compensare sia la maggiore gravosità dell'attività resa all'estero, sia le qualità professionali che concorrono a formare la professionalità del lavoratore richiesta per svolgere ivi l'attività lavorativa, ha natura retributiva"*<sup>115</sup>. La fattispecie riguardava la domanda di liquidazione del Tfr a favore di un dipendente che, in posizione di distacco, aveva svolto le sue mansioni a Panama; la Suprema Corte ha confermato la sentenza impugnata che aveva riconosciuto natura retributiva alle spese relative all'alloggio, al rimborso dei viaggi aerei, alle spese di iscrizione e frequenza nelle scuole dei figli trasferiti all'estero in quanto attribuzioni patrimoniali dirette alla salvaguardia della retribuzione.

---

<sup>115</sup> cfr. nello stesso senso Cass. 25.11.2005, n. 24875; Cass. 19.2.2004, n. 3278, Cass. 22.10.2003, n. 15841 e, per la giurisprudenza di merito, Trib. Milano 23.5.2006, secondo il quale *"affinché l'indennità estero abbia natura di mero rimborso spese è necessario che i vari titoli di determinazione dell'indennità siano commisurati ai costi reali sostenuti dal lavoratore e non solo genericamente enunciati in astratto. Ove manchi tale commisurazione, l'indennità estero ha natura retributiva, posto che è erogata, per un verso, per assicurare al lavoratore e alla sua famiglia, anche in considerazione dei maggiori costi ai quali va incontro, un'esistenza libera e dignitosa, per altro verso, per compensare il lavoratore della maggiore penosità e gravosità della prestazione all'estero"*.

Secondo questo filone giurisprudenziale, dunque, la circostanza che l'indennità estero possa ristorare il lavoratore delle maggiori spese sostenute nel paese straniero non implica il venir meno della caratteristica remunerativa dell'intero elemento accessorio.

L'unico ambito nel quale la distinzione tra compenso per il disagio e compenso per la professionalità viene in rilievo è quando occorre considerare la questione della conservazione o meno del trattamento accessorio estero in capo al lavoratore che sia rientrato nella sede nazionale. In questo caso vale il principio dell'irriducibilità di quelle spettanze che remunerano qualità essenziali dell'aspetto professionale delle mansioni richieste al dipendente. Quella parte di indennità, invece, che si configura come il corrispettivo di peculiarità non intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa, viene legittimamente meno con la scomparsa delle circostanze cui è connessa<sup>116</sup>.

Così, Cass. 18.3.2009, n. 6563 ha affermato che *“con riguardo al principio di irriducibilità della retribuzione, desumibile dall'art. 2103 cc, ... le indennità erogate in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa ... essendo corrisposte soltanto per compensare particolari disagi o difficoltà del lavoratore, possono essere soppresse allorché vengono meno le speciali situazioni che le abbiano generate, conseguendone che il cosiddetto trattamento estero, se e in quanto non coinvolge anche il contenuto qualitativo della prestazione di lavoro dedotta in contratto, può essere legittimamente soppresso dal datore di lavoro che abbia richiamato in Italia il dipendente distaccato all'estero, atteso che il trattamento suddetto ha la funzione di retribuire, interamente o parzialmente, le condizioni di disagio o di penosità che caratterizzano l'esecuzione della prestazione all'estero, a meno che il contrario non risulti da apposita pattuizione collettiva o individuale”*.

---

<sup>116</sup> MONTANARI, *Le indennità*, in GRAGNOLI - PALLADINI (a cura di), *La retribuzione*, in *Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale*, cap. XI, Bologna, 2009, 409.

## **7. L'indennità per i trasfertisti.**

Sull'indennità riservata ai lavoratori c.d. trasfertisti, regolata dall'art. 51, comma 6, TUIR, ci si è già ampiamente soffermati nei capitoli che precedono<sup>117</sup>.

Non vale la pena qui, pertanto, ripetere quanto già si è espresso sul tema e, in particolare, sulla recente evoluzione giurisprudenziale che ha capovolto un indirizzo costante della prassi amministrativa in merito agli elementi distintivi della fattispecie in parola.

Basti qui ricordare che, per il comma 6, *“le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento dell'attività in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità ... concorrono a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare”*.

La norma si applica anche alle indennità di navigazione e di volo, nonché ai premi agli ufficiali piloti dell'Esercito Italiano, della Marina Militare, dell'Aeronautica Militare e del Corpo della Guardia di Finanza, che esulano dal campo di indagine di questa ricerca.

V'è, però, un ulteriore importante aspetto, con rilevanti ricadute pratiche soprattutto nell'ambito del contenzioso, che merita un breve approfondimento.

Si tratta dell'atteggiarsi dell'indennità in parola nei confronti della c.d. retribuzione globale di fatto.

Secondo l'indirizzo costante della Suprema Corte, infatti, la retribuzione globale di fatto, che costituisce, ad esempio, il parametro fondamentale da prendere a riferimento in tutti i casi in cui sia necessario calcolare l'entità del risarcimento conseguente ad un licenziamento illegittimo, rappresenta l'insieme *“delle somme dovute anche in via*

---

<sup>117</sup> cfr. *supra* cap. 3.

*continuativa, purché non occasionale, in dipendenza del rapporto di lavoro ed in correlazione ai contenuti ed alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, così da sostituire il trattamento economico personale che sarebbe stato effettivamente goduto, se non vi fosse stata l'estromissione dall'azienda".*

Se ne deduce che rientrano nel concetto le varie indennità corrisposte in ragione dell'attività svolta (indennità di cassa, indennità di lavoro notturno, straordinario mensile forfettizzato, ecc.), mentre non vi rientrano quelle voci che hanno natura occasionale, come l'indennità di trasferta, poiché non presentano il carattere della continuità<sup>118</sup>.

Ma in quale delle due categorie rientra l'indennità riservata ai trasfertisti?

Si è visto, infatti, che il carattere della continuità, in relazione alla suddetta indennità, è considerato dalla giurisprudenza più recente un elemento soltanto eventuale, non decisivo ai fini della configurazione della fattispecie trasfertismo. E ciò diversamente dal precedente orientamento interpretativo fornito dalla prassi amministrativa, che riteneva l'erogazione continuativa dell'emolumento uno dei tratti distintivi dell'indennità per trasfertisti.

Se, dunque, l'erogazione può anche non essere continuativa, dovrebbe dedursene che le relative somme erogate non debbano entrare a far parte del calcolo della retribuzione globale di fatto.

Tuttavia, a ben vedere, l'orientamento richiamato precisa che, affinché entrino a far parte del calcolo, le somme debbono essere erogate *in correlazione ai contenuti ed alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa".*

E non può esservi dubbio sul fatto che l'indennità per trasfertismo, al di là delle modalità con cui la stessa viene erogata, sia strettamente collegata

---

<sup>118</sup> cfr. Cass. 5.1.2015, n. 4; Cass. 4.10.2011, n. 20266; Cass. 16.9.2009, n. 19956.

alla natura della prestazione richiesta, all'obbligazione assunta dal lavoratore di prestare la propria opera in luoghi sempre variabili e diversi.

In altri termini, si tratta di un emolumento che ha a che fare con la struttura dell'obbligazione che sottende al rapporto di lavoro e, in quanto tale - a mio parere - da far rientrare nella categoria delle indennità corrisposte in ragione dell'attività svolta.

Se ciò è vero, dinanzi ad una fattispecie di prestazione lavorativa svolta in luoghi sempre variabili e diversi, la relativa indennità corrisposta, anche se non erogata continuativamente, andrà ricompresa nel calcolo della retribuzione globale di fatto.

#### **8. Le indennità di trasferta concordate in misura eccedente rispetto a quelle stabilite dalla contrattazione collettiva.**

Con risposta ad interpello 2.4.2010, n. 14, il Ministero del Lavoro si era espresso 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, TUIR.

Secondo il Ministero l'incremento dell'indennità determinato da un accordo collettivo aziendale, ammissibile in quanto configurante una deroga *in melius*, poteva mantenere l'esenzione entro i limiti fissati dalla norma di legge a condizione che detto contratto venisse depositato presso la Direzione provinciale del lavoro e presso gli enti previdenziali, assistenziali e assicurativi interessati (in ossequio al dettato dell'art. 3, commi 1 e 2, d.l. n. 318/1996, conv. in l. n. 402/1996).

Inoltre, sempre secondo l'opinione espressa dal Ministero nell'interpello n. 14/2010, l'incremento dell'indennità determinato non a livello di contrattazione collettiva bensì in un accordo individuale con singoli lavoratori, ancorché rientrante nei limiti di cui al TUIR, doveva (per la

parte eccedente il limite contrattuale) concorrere alla retribuzione imponibile fiscale e contributiva quale “superminimo individuale” assorbibile<sup>119</sup>.

La soluzione elaborata dal Ministero non poteva avere, evidentemente, lunga vita, stante la sua lampante illogicità.

E difatti è stato lo stesso Ministero, nei giorni immediatamente successivi, a rettificare la sua posizione, attraverso la nota 21.4.2010, prot. 7301, inviata alla stessa Confartigianato che l’aveva interpellato in prima battuta.

Nella nota n. 7301/2010 il Ministero del Lavoro precisa che qualora vengano concordati o comunque erogati, sia per effetto di un accordo aziendale che per effetto di un accordo individuale, importi di indennità di trasferta superiori a quelli fissati dalla contrattazione collettiva, gli stessi, entro i limiti fissati dall’art. 51, comma 5 del TUIR, non debbono essere assoggettati a contribuzione, né fiscale né contributiva.

L’inversione di marcia, stando alla nota, sembrerebbe essere riferita agli incrementi di trasferta riconosciuti per effetto di un’eventuale valutazione di maggior disagio e onerosità della trasferta stessa tenendo presente che la contrattazione collettiva non è in grado di individuare tutti i casi specifici che si possono presentare in azienda.

Tuttavia, è stato giustamente notato<sup>120</sup> che l’esclusione dalla base imponibile fiscale e contributiva degli importi erogati a titolo di effettiva indennità di trasferta (per missioni fuori dal territorio comunale) non è necessariamente legata alla valutazione del maggior disagio o meno tra una trasferta e l’altra.

In realtà, l’unico elemento idoneo a costituire un limite invalicabile è costituito dalla norma di legge.

---

<sup>119</sup> cfr. Ministero del Lavoro interpello 2.4.2010, n. 14, in *Guida al Lavoro* n. 16/2010, 57.

<sup>120</sup> BONATI, *Marcia indietro del Ministero sull’indennità di trasferta*, in *Guida al Lavoro*, n. 18/2010, 68.

Pertanto, ai fini dell'esclusione dall'imponibilità fiscale e contributiva dell'indennità di trasferta, anche se stabilita in misura superiore rispetto a quella stabilita in sede di contrattazione collettiva o individuale, occorre fare riferimento esclusivamente all'art. 51, comma 5 del TUIR.

Naturalmente, qualora residui una quota di indennità che ecceda anche il limite di legge, la stessa rappresenterà reddito imponibile e, in quanto tale, sarà soggetta ai prelievi ed alle ritenute di legge.

A corollario del "ravvedimento" ministeriale, è da ritenersi che anche le altre condizioni poste nell'interpello n. 14/2010 siano cadute nel vuoto. Si tratta dell'asserito obbligo di depositare presso la Dpl e gli altri enti interessati gli eventuali contratti collettivi aziendali che individuano i nuovi valori "aumentati" dell'indennità di trasferta, nonché l'imputazione a "superminimo individuale" per la parte di indennità di trasferta concordata individualmente ed eccedente il valore stabilito dalla contrattazione collettiva<sup>121</sup>.

Senonché, la questione, che pareva essersi conclusa in maniera logica e condivisibile, è stata parzialmente riaperta dall'Inps, con il messaggio 28.7.2010, n. 19685, nel quale l'ente previdenziale ha sostenuto che l'accordo aziendale comprendente i nuovi valori dell'indennità di trasferta concordati debba necessariamente essere depositato presso gli enti preposti (Dpl ed enti previdenziali, assistenziali ed assicurativi interessati).

In particolare, l'Inps precisa che<sup>122</sup>: a) è ammissibile che in azienda vengano concordati importi a titolo di indennità di trasferta di importo superiore a quello stabilito dalla contrattazione collettiva (nazionale e/o di secondo livello); b) l'esenzione fiscale e contributiva può essere applicata in ogni caso entro i limiti fissati dall'art. 51 TUIR (così recependo *in toto* l'orientamento espresso dalla nota n. 7301/2010 del Ministero del Lavoro);

---

<sup>121</sup> cfr. BONATI, *Marcia indietro del Ministero sull'indennità di trasferta*, in *Guida al Lavoro*, n. 18/2010, 69.

<sup>122</sup> cfr. Inps messaggio 28.7.2010, n. 19685, in *Guida al Lavoro*, n. 37/2010, 65.

c) se le somme concordate di miglior favore sono frutto di un accordo aziendale, questo, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione fiscale e contributiva, deve essere regolarmente depositato presso gli enti preposti a norma dell'art. 3, commi 1 e 2, del d.l. n. 318/1996 (conv. in l. n. 402/1996) entro 30 giorni dalla stipula; d) l'art. 51 TUIR trova applicazione anche nei casi in cui la corresponsione a titolo di trasferta di importo superiore a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva sia frutto semplicemente di accordo individuale.

L'ente previdenziale, sostanzialmente si attiene alla posizione espressa dal Ministero, riprendendo, però, l'obbligo di deposito dell'accordo aziendale presso la Dpl e gli altri enti interessati.

La previsione di un siffatto obbligo, tuttavia, non appare logica per varie ragioni.

Anzitutto, si tratta di importi marginali, posto che la maggior parte dei contratti collettivi prevede quote di indennità di trasferta che si avvicinano molto a quella massima prevista dalla legge all'art. 51, comma 5 TUIR.

Stabilire, perciò, un obbligo di deposito dell'accordo di fronte ad un'ipotesi così marginale appare, francamente, eccessivo ed ingiustificato.

In secondo luogo, tale obbligo, in realtà, non è previsto da alcuna norma.

Infine, non pare logico prevedere l'obbligo di deposito per l'accordo collettivo, che in via generale dovrebbe rappresentare una maggior garanzia per le parti stipulanti e per gli enti preposti, mentre per l'accordo individuale un siffatto obbligo non sussiste<sup>123</sup>.

La soluzione proposta dall'Inps, quindi, nella parte in cui grava le parti stipulanti dell'ulteriore onere di deposito presso la Dpl (oggi Dtl) e gli altri enti interessati, non appare condivisibile.

---

<sup>123</sup> cfr. BONATI, *Trasferte: l'Inps riapre la questione degli importi extra contratto*, in *Guida al Lavoro*, n. 37/2010, 65.

## **9. Un caso particolare: gli autotrasportatori.**

In tema di trasferte del lavoratore, un caso del tutto peculiare è rappresentato da quello degli autotrasportatori o, più in generale, degli autisti.

La disciplina delle trasferte per il settore autotrasporto è da tempo oggetto del dibattito dottrinale e giurisprudenziale e, nel tempo, è stata oggetto di molteplici interventi normativi ed interpretativi<sup>124</sup>.

Com'è noto, la prestazione richiesta agli autotrasportatori è, per definizione, itinerante e viene, quindi, espletata in luoghi sempre variabili e diversi.

Di qui il dubbio se l'attività di questi soggetti sia da inquadrare, soprattutto sotto il profilo fiscale e previdenziale, nella categoria dei lavoratori in trasferta o in quella, speciale, dei c.d. trasfertisti.

Già sotto la vigenza del più volte citato art. 12, l. n. 153/1969 si era posto il problema di determinare se l'indennità corrisposta a tali lavoratori avesse interamente retributiva oppure fosse da assoggettare al regime che ne esentava la quota del 50% del suo ammontare dalla contribuzione.

La questione, assai dibattuta, venne risolta dal legislatore con la previsione di una norma *ad hoc* per la categoria: l'art. 11, l. 4.8.1984, n. 467, secondo cui *"l'indennità di trasferta spettante ai dipendenti da imprese di autotrasporto è esclusa, anche se corrisposta con carattere di continuità, dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza ai sensi dell'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, sulla base di una quota determinata annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentite le rappresentanze degli imprenditori e dei lavoratori"*.

---

<sup>124</sup> Per una ricostruzione puntuale dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, cfr. Ministero del Lavoro, interpello 9.6.2010, n. 24.

In sostanza, il legislatore riconosceva la particolarità dell'attività di autotrasporto, prevedendo per essa un regime di favore comprendente una quota di esenzione da stabilirsi con apposito decreto ministeriale.

Decreto che fu poi emanato tempo dopo e che fissava la predetta quota a 90.000 lire al giorno, elevate a 150.000 lire al giorno per le trasferte all'estero<sup>125</sup>.

L'entrata in vigore della riforma al TUIR da parte del d.lgs. n. 314/1997, in vigore dal 1° gennaio 1998 ha, però, riproposto l'annoso problema dell'inquadramento dell'attività di autotrasporto e della natura della relativa indennità.

Come si è già più volte precisato, infatti, l'art. 51 del TUIR dispone al comma 5 l'articolato trattamento fiscale e contributivo per l'indennità di trasferta *tout court*, mentre al comma 6 ne prevede uno diverso e speciale per l'indennità corrisposta ai lavoratori trasfertisti.

Ebbene, la nuova disciplina, pur non abrogando espressamente la norma speciale di cui all'art. 11, l. n. 467/1984, ne ha, di fatto, neutralizzato l'effetto riconducendo anche il trattamento dell'indennità di trasferta per il settore autotrasporto sotto la vigenza della disciplina generale di cui al TUIR. Del resto, sia l'Inps che il Ministero del Lavoro si sono pronunciate in questo senso, rispettivamente, nella circolare 24.12.1997, n. 263 e nell'interpello n. 24/2010 del 9.6.2010, notando, fra l'altro, che la misura dell'indennità stabilita con decreto ministeriale era stata ripresa alla lettera dalla nuova formulazione dell'art. 51 TUIR.

Stante la nuova disciplina, il Ministero delle Finanze, con risoluzione 9.5.2000, n. 56/E e con le circolari 19.5.2000, n. 101/E e 27.6.2000, n. 126/E, aveva provato a dare soluzione al problema, affermando che all'indennità di trasferta corrisposta agli autotrasportatori di merci dovesse applicarsi la disciplina di cui al comma 5 del TUIR, e non quella di cui al comma 6.

---

<sup>125</sup> Decreto del Ministero del Lavoro 15.7.1996.

Ciò in quanto i soggetti interessati non potrebbero qualificarsi come trasfertisti ogniqualvolta alla base del rapporto di lavoro sia stata individuata una sede di lavoro e l'indennità di trasferta sia stata riconosciuta solamente per quelle giornate in cui la prestazione viene effettuata fuori dalla sede pattuita.

L'opinione dell'amministrazione finanziaria era, poi, stata in seguito rafforzata dalla nota del Ministero del Lavoro n. 25/I/0008287 del 20.6.2008, nonché dal messaggio Inps n. 27271 del 5.12.2008<sup>126</sup>.

Si è già ampiamente visto nel precedente capitolo 3 come l'orientamento della prassi amministrativa e della giurisprudenza ravvisasse la fattispecie del trasfertismo in presenza di determinati caratteri estrinseci del rapporto di lavoro. In particolare, la previsione nella lettera di assunzione o contratto di lavoro di una sede di lavoro concordata fra le parti e la corresponsione continuativa, svincolata da luogo e durata effettivi della trasferta, dell'indennità di trasferta.

Su questi presupposti, l'inquadramento della fattispecie degli autotrasportatori nel trattamento indicato dall'art. 51, comma 5, TUIR, poteva dirsi sostanzialmente pacifico.

Tuttavia, il quadro oggi sembra essere cambiato, alla luce dell'intervenuta sentenza n. 396/2012 della Corte di Cassazione e delle successive pronunce già menzionate nel paragrafo 4 del terzo capitolo di questa dissertazione.

Il nuovo filone giurisprudenziale mette in crisi l'interpretazione fornita fino ad oggi da parte della prassi amministrativa e, con essa, la convinzione che all'indennità erogata in favore dei lavoratori del settore autotrasporto debba applicarsi la disciplina di favore prevista dall'art. 51, comma 5, TUIR.

Se, infatti, come sostiene la giurisprudenza più recente, l'unico dato davvero decisivo ai fini della configurabilità del trasfertismo è rappresentato

---

<sup>126</sup> cfr. *supra* cap. 3, paragrafi 2, 3 e 4.

dal concreto svolgimento della prestazione in luoghi sempre variabili e diversi, in esecuzione di un obbligo contrattuale assunto consapevolmente dal lavoratore e se la previsione di una sede "contrattuale" di lavoro e la corresponsione continuativa dell'indennità costituiscono elementi soltanto eventuali ma non necessari al medesimo fine, allora occorre chiedersi, per l'ennesima volta, se ai lavoratori dell'autotrasporto debba applicarsi l'una o l'altra disciplina di legge.

La risposta sembrerebbe dover essere diversa da quella fornita fino a questo momento dalla prassi amministrativa.

E', infatti, innegabile che l'attività di cui si discute sia caratterizzata da una prestazione che viene svolta in luoghi sempre variabili e diversi.

Ed è altrettanto innegabile che una sede di lavoro, anche se contrattualmente prevista, per i lavoratori in parola costituisca, il più delle volte, soltanto una sede "burocratica" o comunque un mero luogo di partenza quotidiano.

Tali considerazioni portano - mi pare - inevitabilmente la discussione sulle posizioni espresse dalla più recente giurisprudenza, che considera irrilevanti le modalità con cui viene erogata l'indennità di trasferta e si concentra sull'esame sostanziale dell'attività espletata.

Pare, dunque, doversi concludere per l'applicabilità all'indennità di trasferta erogata, a prescindere dalle modalità, agli autotrasportatori del trattamento fiscale e previdenziale previsto dall'art. 51, comma 6, TUIR, dovendosi l'attività degli stessi inquadrarsi nella speciale categoria dei trasfertisti, alla luce del recente ed ormai consolidato orientamento giurisprudenziale.

Naturalmente, non potrà prescindersi da un'indagine effettuata caso per caso sulla reale natura dell'attività svolta.

Cionondimeno, l'interpretazione proposta porta con sé, inevitabilmente, problemi che non tarderanno, con ogni probabilità, a presentarsi nella realtà pratica.

Ci si chiede ad esempio, se possano mantenere la loro operatività previsioni della contrattazione collettiva come l'art. 62, comma 6, del Ccnl Logistica e Autotrasporto Merci, secondo il quale *“l'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutoria nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale.*

*Le regole e le definizioni possono essere stabilite con gli accordi collettivi aziendali o territoriali”* o se, invece, dinanzi ad una stretta interpretazione di norma di legge, quale è l'art. 51, comma 6, TUIR esse debbano soccombere; o ancora, se non sia il caso, come in passato, di predisporre una norma *ad hoc* per un settore così fortemente interessato da questa materia e che senza dubbio resterebbe fortemente penalizzato dall'applicazione del regime meno favorevole previsto per i trasfertisti.

La soluzione, forse, potrebbe essere già suggerita dallo stesso TUIR, che nello stesso art. 51, comma 6, dispone che *“con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione”.*

A parere di chi scrive, è giunto, forse, il momento opportuno per metter mano a questo inedito decreto ministeriale, che consentirebbe, inoltre, al Ministero del Lavoro e ed all'amministrazione finanziaria di ricalibrare posizioni dagli stessi espresse ormai alcuni anni fa ed oggi smentite dalla prevalente giurisprudenza di legittimità.

#### **10. Incidenza dell'indennità di trasferta sul trattamento di fine rapporto.**

Un ultimo punto controverso in tema di indennità di trasferta riguarda la sua imputabilità o meno nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sul tema occorre riprendere il disposto dell'art. 2120 cc, norma regina in punto di Tfr che, com'è noto, sancisce il c.d. principio di onnicomprensività della retribuzione.

Infatti, la determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo dell'istituto comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte al lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto viene corrisposto a titolo di rimborso spese.

Il comma 2 dell'art. 2120 cc aggiunge un'ulteriore limitazione a questo concetto, ammettendo eventuali deroghe apportate dalla contrattazione collettiva; deroghe che anche la giurisprudenza<sup>127</sup> ha ammesso, richiedendo che le stesse siano indicate in modo chiaro e univoco.

Sarà necessario, dunque, verificare di volta in volta quanto previsto dalla contrattazione collettiva circa l'esclusione (anche parziale) o meno dell'indennità di trasferta dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Un esempio di deroga ad opera della contrattazione collettiva viene dal Ccnl Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio), che all'art. 236 precisa che *"sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:*

- *i rimborsi spese;*
- *le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;*
- (...)
- *le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF";*

---

<sup>127</sup> cfr. Cass. n. 5.11.2003, n. 16618; Cass. 23.3.2001, n. 4251.

Per determinare la quota utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto in passato la giurisprudenza, sia quella di legittimità<sup>128</sup> che quella di merito<sup>129</sup>, ha attribuito natura mista (una componente risarcitoria e retributiva) all'indennità di trasferta, computando nella base di calcolo solamente la parte retributiva; diversamente, in presenza di un'indennità fissa, in aggiunta al rimborso spese, è stata confermata la computabilità della stessa nella base di calcolo del Tfr<sup>130</sup>.

Ciò che conta, in definitiva, è la natura risarcitoria o retributiva dell'emolumento erogato, poiché la sua occasionalità o continuità diviene condizione necessaria ma non sufficiente a determinarne la ricomprensione o meno nel calcolo del trattamento di fine rapporto.

Soccorre, in materia, il disposto l'art. 51, commi 5 e 6 del TUIR.

Nel primo caso, relativo all'indennità di trasferta *tout court*, le soglie fissate dal comma 5 (e le relative, eventuali, riduzioni in presenza di rimborsi misti) determinano il limite sotto il quale la natura dell'indennità è presunta come risarcitoria. Di conseguenza, le quote eccedenti i limiti suddetti, avendo natura integralmente retributiva in quanto costituenti reddito a tutti gli effetti, dovranno essere ricomprese nel calcolo del Tfr e dell'indennità di preavviso.

Nel secondo caso, relativo all'indennità per i c.d. trasfertisti, il comma 6 presume, invece, una quota del 50% dell'indennità erogata avente natura risarcitoria, con la conseguenza che la restante quota del 50% dovrà considerarsi retribuzione e, quindi rientrante nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto alla coesistenza delle due condizioni espresse nell'art. 2120 cc al fine di determinare quali somme debbano rientrare nel calcolo della

---

<sup>128</sup> cfr. Cass. 10.3.2004, n. 4945; Cass. n. 6.6.1998, n. 5592.

<sup>129</sup> cfr. Trib. Genova 16.10.2001; Pret. Milano 12.06.1996; Trib. Torino 16.11.1991; Trib. Milano 24.01.1990.

<sup>130</sup> cfr. Cass. 10.11.2003, n. 16852.

retribuzione differita, è illuminante la sentenza della Corte di Cassazione 21.11.2008, n. 27806, che, respingendo il ricorso di alcuni lavoratori che chiedevano il computo dell'indennità di trasferta nella base di calcolo per il Tfr e dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso, ha ricordato che *“la giurisprudenza di legittimità, nell'interpretare l' articolo 2120 c.c., sia nel testo precedente alla Legge n. 297 del 1982 che in quello successivo, ha sempre affermato che, ove i contratti collettivi non contengano diverse previsioni, la continuità di un compenso, ai fini della sua computabilità, sussiste quando esso non abbia carattere occasionale, per essere reso in relazione a prestazioni di carattere continuativo, e non si risolva in un rimborso spese (vedi Cass. n. 15889/2004, n. 5639/2005, n. 5592/1998, n. 9627/1995). I ricorrenti non contestano che l'indennità in questione sia diretta a ristorare i lavoratori che trovandosi fuori sede non possono usufruire della mensa aziendale, ma sostengono che la continuità e non occasionalità della prestazione conferisca alla stessa carattere retributivo. In tal modo i ricorrenti assegnano al solo requisito della non occasionalità rilevanza ai fini del riconoscimento del carattere retributivo dell'emolumento, trascurando l'altro elemento della mancanza del carattere risarcitorio dello stesso. Ragionando in tal modo, però, la tesi dei ricorrenti urta contro il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità sopra richiamato e non può essere condiviso”*.

E', dunque, alla luce della normativa fiscale di cui al TUIR che occorre verificare se l'emolumento erogato in ragione di una trasferta del dipendente debba ricomprendersi nella base di calcolo ai fini di del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 cc.

\*\*\* \*\*

## **Bibliografia**

AA.VV., *Redditi di lavoro dipendente*, in *Dossier Lavoro*, Il sole 24Ore, Milano, n. 3, 2011.

AA.VV. (a cura di), *Codice TUIR commentato*, Milano, 2011.

AA.VV., *Fringe Benefit*, in *Dossier Lavoro*, Il sole 24Ore, Milano, n. 2, 2012.

AA.VV. *Trasferte e trasferimento*, in *Enciclopedia Giuridica*, Treccani, Roma, 2005.

AA.VV. voce "Trasferta" in *Il Vocabolario*, Treccani, Roma, 1997.

AA.VV., *Trasferimento del Lavoratore*, in *Dossier Lavoro*, Il sole 24Ore, Milano, n. 6, 2010.

AMOROSO - DI CERBO - MARESCA, *Diritto del lavoro*, in *Le fonti del diritto italiano*, II, Giuffr , Milano, 2014.

ANASTASIO, *La trasferta nella contrattazione collettiva*, in [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it), 2010.

ANASTASIO, *Trasferta, calcolo dell'imponibile fiscale e contributivo*, in [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it), 2010.

ANASTASIO, *Trasferta, un istituto in cerca di definizione*, in [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it), 2010.

ANGIELLO, *Il trasferimento dei lavoratori*, Padova, 1986.

BONATI, *Marcia indietro del Ministero sull'indennit  di trasferta*, in *Guida al Lavoro*, Giuffr , Milano, n. 18, 2010.

BONATI, *Trasferte: l'Inps riapre la questione degli importi extra contratto*, in *Guida al Lavoro*, Giuffr , Milano, n. 37, 2010.

BROLLO, *La mobilit  interna del lavoratore*, in SCHLESINGER (diretto da) *Il Codice Civile - Commentario, sub art. 2103*, Giuffr , Milano, 1997.

BUSSINO, *Trasfertismo: disciplina e regime contributivo dell'indennit *, in *Guida al lavoro*, Giuffr , Milano, n. 12, 2013.

CALDERONE - CICCIO', *Distacco e trasferta: distinti regimi fiscali e previdenziali*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, Ipsoa, Milano, n. 18, 2014.

CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in *Commentario diretto da F. CARINCI, Diritto del Lavoro*, II, Milano, 2005.

COSIO, *La riforma dell'indennit  di trasferta: tra progettazione, ripensamenti e prospettive*, in *Foro Italiano*, I, 1988.

D'ARRIGO, *Trasferimento dei lavoratori*, EdD, vol. XVIV, Milano, 1992.

- DEL RE - DE MATTEIS - MORMILE, *La trasferta del lavoratore*, Ipsoa Informatica, Milano, 1988.
- DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffr , Milano, 2011, 205.
- GHEIDO-CASOTTI, *Trasferimento e trasferta: indennit *, in *Diritto & Pratica del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2012.
- GHERA, *Mobilit  introaziendale e limiti dell'art.13 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, Il Sole 24Ore, Milano, 1984.
- GRAGNOLI - PALLADINI (a cura di), *La retribuzione*, in AA.VV. (diretta da) *Nuova giurisprudenza di diritto civile e commerciale*, Bologna, 2009.
- GOFFREDO - MELECA, *La mobilit  professionale e geografica del lavoratore*, Giuffr , Milano, 2012.
- LEO, *Le imposte sui redditi nel testo unico*, Giuffr , 2007.
- LISO, *Trasferimento del lavoratore e clausole dei contratti collettivi*, in *Riv. giur. lav.*, II, 1975.
- LISO, *La mobilit  del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982.
- MAGNANI e STANCATI, *Manuale dei redditi di lavoro dipendente*, Il Sole 24Ore, 2007.
- MARIANETTI, *Trasferta e trasfertismo nel rapporto di lavoro*, in *Corriere Tributario*, Ipsoa, Milano, n. 8, 2014.
- MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI - CARINCI (diretto da) *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, tomo I, Padova, 2012.
- MASSI, *Il licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale: la tutela per i nuovi assunti*, in [www.generazionevincente.it](http://www.generazionevincente.it), 2015.
- MAZZOTTA, *Diritto del Lavoro*, IUDICA e ZATTI (a cura di) *Trattato di diritto privato*, Milano, 2013.
- MODOLO, *Trasferte, rimborsi e fringe benefit*, in *Pratica fiscale e professionale*, supplemento al n. 48/2012, Milano, 2012.
- NATALINI e LIBURDI, *Rimborsi spese, fringe benefits e stock option*, Euroconference, 2004.
- NEGRI - FULGONI, *Il lavoratore italiano all'estero*, in *Ventiquattrore avvocato*, Il sole 24Ore, Milano, n. 6, 2010.
- PETRUCCI, *Quali prospettive per il regime fiscale delle indennit  dei trasfertisti?*, in *Corriere Tributario*, Ipsoa, Milano, n. 22, 2012.

- PETRUCCI, *Regime contributivo delle indennità per trasfertisti (nota a Cass. 13.1.2012, n. 396)*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, Il Sole 24Ore, Milano, n. 7, 2012.
- PETRUCCI, *Il regime fiscale dei trasfertisti in attesa di riforma*, in *Corriere Tributario*, Ipsoa, Milano, n. 35, 2013.
- RIVELLINI, *La trasferta e il trasfertista*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, Ipsoa, Milano, n. 41, 2012.
- SARZINA, *L'indennità di trasferta e l'evoluzione della giurisprudenza*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1989.
- SIMI, *Diaria di lavoro*, voce *Enciclopedia del diritto*, vol. XII.
- SITZIA, *Il "trasferimento" del lavoratore "plurisede" (nota a Trib. Milano 31.5.2010 e 14.7.2010)*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, Il Sole 24Ore, Milano, n. 1/2, 2011.
- TATARELLI, *Poteri liberi e controllo giudiziale (nota a Cass. 11.11.2011, n. 23673)*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, Milano, Il Sole 24Ore, n. 3, 2012.
- TSCHOELL, *Guida Pratica trasferimento trasferta e distacco*, 2010.
- VINCI-GAGLIARDI, *I rimborsi delle spese nelle aziende e nelle società*, Milano, 1986.
- ZOPPOLI, *Indennità varie*, in LISO, RUSCIANO (a cura di), *La revisione normativa sul rapporto di lavoro*, I, Napoli, 1987.