

# Per la trasferta l'assoggettamento contributivo non è scontato

Anche in seguito a recenti sentenze della Suprema Corte, occorre prestare attenzione alla differenza fra trasferta e "trasfertismo"

/ Temistocle BUSSINO

Non esiste una norma di legge che disciplina in particolare l'istituto della **trasferta**. È la giurisprudenza a darne una definizione, considerando la stessa come uno spostamento **provvisorio** del prestatore di lavoro dal luogo in cui egli svolge abitualmente l'attività lavorativa ad un altro in cui vi sarà tenuto solo temporaneamente, a causa di scelte imprenditoriali di carattere contingente (Cass. n. [11508/2000](#)).

Nei casi in cui, invece, i lavoratori siano tenuti per contratto all'espletamento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, siamo di fronte cosiddetti "**trasfertisti professionali**". Lavoratori, quindi, senza una sede abituale di lavoro.

Dal punto di vista fiscale e contributivo, le due tipologie vengono trattate in modo diverso.

Nel primo caso, l'indennità di trasferta, nello specifico quella corrisposta per spostamento fuori dal territorio comunale, concorre a formare il **reddito** per la parte eccedente 46,48 euro al giorno, elevati a 77,47 euro per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto ([art. 3](#) del DLgs. 314/97).

Nel secondo caso, dal punto di vista fiscale e contributivo, è prevista, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, l'**imponibilità** al 50% delle indennità e delle maggiorazioni di retribuzione ad essi spettanti in relazione alle particolari caratteristiche dell'attività di lavoro ([art. 51](#), comma 6 del TUIR).

La Cassazione, in questi ultimi anni, si è proprio soffermata sulla **differenza** fra trasferta e trasfertismo, con le relative conseguenze per le aziende, in relazione agli aspetti contributivi. Infatti, dalle pronunce della Suprema Corte emerge una figura di "lavoratore trasfertista", **diversa** da quella delineata dai pareri e dalle risoluzioni ministeriali, che sembra portare a definire trasferisti tutti quei dipendenti impiegati in attività che, per loro natura, vengono svolte presso i clienti o, comunque, fuori dalla sede aziendale, anche a prescindere dalla disciplina contrattuale collettiva.

La Suprema Corte ha emesso diverse pronunce sul tema (cfr. Cass. nn. [17982/2015](#), [27303/2014](#), [5289/2014](#), [4837/2013](#) e [22796/2013](#)). In particolare, la sentenza n. 22796/2013 considera applicabile all'attività di **impiantistica**, che per sua natura si svolge presso i diversi clienti, il regime del "trasfertista" in considerazione del

fatto che la sede abituale di lavoro (la sede aziendale), da riportare sulla lettera di assunzione, assume solo un adempimento formale e come luogo utile per predisporre di quanto occorrente, ogni mattina, prima di partire per i vari cantieri di lavoro.

La sentenza ritiene che l'art. 51, comma 6 del TUIR non richieda, per la sua applicazione, che le indennità e le maggiorazioni previste siano corrisposte in maniera fissa e continuativa. Quello che rileva è che il lavoro dei dipendenti venga **normalmente** svolto in luoghi variabili e diversi.

Ultima, in ordine cronologico, la sentenza n. [3066](#) del 17 febbraio 2016. Nel caso in esame, la ditta oggetto di verifica ispettiva esercita attività impiantistica (installazione, manutenzione e riparazione di impianti di climatizzazione e riscaldamento), con sede ubicata a Settimo torinese, ove si trovano soltanto uffici amministrativi, mentre il personale addetto alle operazioni propriamente produttive è occupato costantemente e unicamente in **attività esterne**, in luoghi sempre variabili e diversi.

## Da considerare le concrete caratteristiche della prestazione

Secondo la predetta sentenza, per costoro non deve parlarsi propriamente di indennità di trasferta (cui, invece, si riferisce il comma quinto del citato art. 51 TUIR), bensì di retribuzione per l'attività lavorativa che comporta un continuo movimento del dipendente per raggiungere – con mezzi di solito messi a disposizione dal datore di lavoro – località diverse, determinabili sulla base delle opere da eseguire. Ciò significa – precisano i giudici di legittimità – che, ai fini dell'individuazione del regime contributivo applicabile, è necessario considerare le **concrete** caratteristiche della prestazione e non le modalità di corresponsione degli emolumenti, atteso che il carattere di continuità della loro erogazione non è di per sé decisivo ("anche se corrisposte con carattere di continuità...").

Stante quanto sopra, si può affermare che il settore dell'impiantistica rientra pienamente fra quelli da assoggettare alla disciplina contributiva dei cosiddetti "**trasfertisti**".