

Quando considero un lavoratore trasfertista?

L'articolo 7-quinquies, della Legge n. 225/2016 (di conversione del [D.L. n. 193/2016](#)), ha fornito una interpretazione autentica in materia di determinazione del reddito del lavoratore trasfertista. In particolare, per essere considerati trasfertisti, devono essere contestualmente presenti le seguenti condizioni:

- elemento formale: mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro;
- elemento sostanziale: svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- elemento retributivo: la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuiti senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Di seguito un estratto dall'editoriale [“Trasferta o Trasfertismo? L'interpretazione autentica del legislatore \[E.Massi\]”](#)

“Ai lavoratori cui, a seguito della mancata contestuale presenza delle condizioni di cui al comma 1, non si renda applicabile la disposizione di cui al comma 6 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 5 del suddetto articolo 51”.

Con tale chiarimento definitivo il Legislatore ha fatto proprio un vecchio indirizzo risalente al 1998, poi disatteso, sia dell'Amministrazione finanziaria che dell'INPS, ove si

sottolineava che **gli elementi sintomatici del "trasfertismo" erano i tre appena evidenziati e che gli stessi dovevano ricorrere contemporaneamente:** elemento formale (mancata indicazione della sede nel contratto di lavoro), elemento sostanziale (svolgimento di un'attività che comporta una continua mobilità del lavoratore) ed elemento retributivo (corresponsione, in relazione all'attività svolta in luoghi sempre diversi di una maggiorazione economica in misura fissa, non strettamente legata alla trasferta).

Il chiarimento normativo introdotto ha un impatto notevole sulle imprese (e, in misura minore, sui dipendenti interessati, relativamente all'aspetto fiscale): l'applicazione del comma 6 dell'art. 51 fa sì che le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto al l'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità concorrano a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare, mentre, se riferite al precedente comma 5, rientrano nel concetto di trasferta con l'ovvia applicazione dei limiti territoriali e reddituali in esso esplicitati (trasferta o missione fuori dall'ambito comunale computata come reddito se superiore a 46,48 euro al giorno – 77,47 all'estero – al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso di vitto o alloggio, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente, il limite viene ridotto di 1/3 o di 2/3 se il "ristoro" riguarda ambedue le voci. Se il rimborso ha natura analitica non concorrono a formare reddito le spese documentate per vitto, alloggio, viaggio o trasporto ed i rimborsi di spese, anche non documentate, sostenute dal dipendente, in occasione della trasferta o della missione, fino all'importo massimo giornaliero di 15,49 euro, elevato a 25,82 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nel territorio comunale, fatta eccezione per i rimborsi di trasporto documentati, concorrono a formare il reddito)".