STUDIO PILLERA
consulenza del lavoro

FRINGE BENEFIT, WELFARE, RIMBORSI SPESE E TRASFERTE.

Gianluca Pillera- CONSULENTE DEL LAVORO- Monza
GL.PILLERA@STUDIOPILLERA.COM- 02.953.39.388

Il programma

1. FRINGE BENEFIT

Disciplina e novità per il 2024

Documentazione obbligatoria e consigliata

Cosa sono i FRINGE BENEFIT?

Benefici diversi dal denaro, parzialmente esenti da tasse, che il datore di lavoro offre ai propri dipendenti in aggiunta alla retribuzione, al fine di integrare il loro normale compenso o incentivarli a una maggiore produttività.

I compensi in natura regolamentati dall'articolo 51, comma 3, del Tuir **possono essere corrisposti anche a*d personam***, cioè in maniera selettiva sulla base della situazione specifica del dipendente.

Evoluzione dei Fringe Benefit degli ultimi anni

1. Innalzamento del Limite di Esenzione Fiscale (2021)

- Nel 2021, come misura di supporto post-pandemia, il **tetto esentasse** dei fringe benefit per i dipendenti è stato temporaneamente aumentato da **258,23 euro** (importo fissato dal TUIR, Testo Unico delle Imposte sui Redditi) a **516,46 euro**.
- Questa agevolazione ha permesso alle aziende di fornire ai propri dipendenti beni e servizi fino a questa soglia senza incidere sull'imposizione fiscale e contributiva.

2. Ulteriore Innalzamento del Limite (2022)

- Nel 2022, il tetto per i fringe benefit ha subito un'ulteriore modifica, con un aumento della soglia esentasse a **600 euro**.
- A metà del 2022, con il Decreto Aiuti bis, questo limite è stato **innalzato a 3.000 euro** per i lavoratori dipendenti, includendo anche il pagamento di utenze domestiche (come gas, luce e acqua). Tale ampliamento aveva l'obiettivo di aiutare le famiglie in difficoltà economica e contrastare il caro bollette - nell'ottica del sostegno contro il caro energia e ha permesso alle aziende di erogare somme maggiori per coprire le spese delle utenze.

4. Ritorno alla Soglia Standard (2023)

- A partire dal 2023, salvo nuove disposizioni, la soglia dei fringe benefit **è tornata al limite ordinario di 258,23 euro**.

5. Modifiche alla Tassazione dei Buoni Benzina

- Durante il 2022, è stata introdotta la possibilità per i datori di lavoro di concedere **buoni benzina fino a 200 euro** per i propri dipendenti, senza incidere sul calcolo fiscale dei fringe benefit.
- Questa agevolazione si è applicata ai soli dipendenti privati ed è stata anch'essa mirata a fornire un supporto contro l'aumento dei prezzi dei carburanti.

6. Fringe Benefit per Genitori Dipendenti (2023)

- Nel 2023, con la Legge di Bilancio, è stata introdotta una deroga che permette di elevare il limite dei fringe benefit a **3.000 euro** per i soli lavoratori dipendenti **con figli a carico**. Questa soglia include anche il rimborso delle utenze domestiche e mira a supportare economicamente le famiglie con figli.

Riassunto delle Soglie di Esenzione per Anno:

- **2021**: 516,46 euro.
- **2022**: 600 euro, poi innalzato a 3.000 euro con inclusione delle utenze.
- **2023**: ritorno alla soglia di 258,23 euro, con deroga a 3.000 euro per i dipendenti con figli a carico.

Fringe Benefit

Benefit in deroga Art. 51 c,3 (anno 2024) legge di Bilancio 213/2023

La Legge di Bilancio 2024 (L. n. 213/2023) ha introdotto novità significative sui ***fringe benefit***, in deroga all'art. 51, comma 3 del TUIR. Per il solo anno 2024, i beni e servizi forniti dal datore di lavoro non concorreranno alla formazione del reddito del lavoratore fino a un limite complessivo di **1.000 euro per i dipendenti senza figli**, e **fino a 2.000 euro per quelli con figli fiscalmente a carico** (compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12 comma 2 del decreto 917/86).
(L'articolo 12, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (D.P.R. 917/1986) stabilisce che le detrazioni per carichi di famiglia spettano a condizione che le persone a cui si riferiscono non superino un determinato reddito complessivo. Il limite di reddito è di 2.840,51 euro annui, calcolato al lordo degli oneri deducibili. Tuttavia, per i figli di età fino a 24 anni, questo limite sale a 4.000 euro).

Questo beneficio comprende i rimborsi per spese di utenze domestiche (acqua, luce, gas) e, una novità, anche i costi di affitto o gli interessi sul mutuo per la prima casa.
I dipendenti con figli devono dichiarare il codice fiscale dei figli al datore di lavoro per accedere al limite di esenzione aumentato. Inoltre, i datori di lavoro devono informare le rappresentanze sindacali prima di applicare tali agevolazioni, dove presenti, e includere questa informazione nelle operazioni di conguaglio di fine anno.

Bozza di comunicazione RSU

(Carta intestata datore di lavoro)

Spett. le RSU

_____

Oggetto: Informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ai sensi dell'art. 1 c. 16 della Legge n.213/2023

La scrivente azienda _____ comunica per l'anno 2024 *intende riconoscere* (alternativamente "*ha riconosciuto*") fringe benefit secondo quanto stabilito dall'art. 1 c. 16 della Legge n.213/2023:

Tipologia fringe benefit	**Nuove soglie di esenzione per l'anno 2024**
Beni e servizi; Utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale; Spese per l'affitto della prima casa.	1.000 euro per tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati, come stabilito dagli artt. 49 e 50 del TUIR.
	2.000 per tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati, come stabilito dagli artt. 49 e 50 del TUIR, a condizione che abbiano uno o più figli a carico, inclusi i figli nati fuori del matrimonio legalmente riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12 c. 2 del TUIR. In particolare, i figli non devono essere titolari di un reddito annuo superiore a 4.000,00 euro se di età inferiore ai 24 anni, o a 2.840,51 euro se di età pari o superiore ai 24 anni (*in base al principio dell'unitarietà del periodo d'imposta, la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre*).

Fringe Benefit

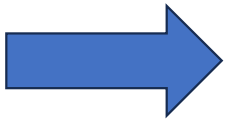
5. In materia di detrazione per interessi passivi per mutuo ipotecario, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera b), del TUIR, **per abitazione principale si intende quella nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente**. Fra i vari documenti di prassi in materia, con la circolare 19 giugno 2023, n. 14/E, pag. 102, Interessi per mutui ipotecari per l'acquisto dell'abitazione principale (Rigo E7) "Definizione di abitazione principale", è stato precisato che per abitazione principale del contribuente "si intende quella nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente…omissis…
In materia di detrazione per canoni di locazione, l'articolo 16, comma 1-quinquies, del TUIR prevede, infine, **che l'abitazione principale è quella nella quale il titolare del contratto di locazione o i suoi familiari dimorano abitualmente.**

Circolare AdE 5/E del 7 marzo 2024

Con particolare riguardo alla locuzione "spese per l'affitto", si ritiene che debba farsi riferimento al canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno.

Fringe Benefit

Autodichiarazione carico fiscale figli



AUTODICHIARAZIONE
CARICO FISCALE FIGLI
valido ai fini dell'applicazione del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (cd. Decreto Lavoro),

DICHIARAZIONE ANNO 2023
(art. 23 D.P.R. n. 600 e successive modificazioni)

Il /La sottoscritto/a				
Luogo di nascita	prov.	data di nascita	codice fiscale	
Comune di residenza		Via e numero civico		

DICHIARA
SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITA' di avere a proprio carico i seguenti figli:

Cognome e nome	**Codice fiscale**	**data di nascita**	%

AVVERTENZE
Sono considerati a carico:
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato; - i figli di età superiore ai 21 anni (compresi i figli naturali riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati) senza limiti di età anche se non conviventi con il dichiarante o residenti all'estero; (art. 12 del Tuir modificato dall'art. 47 del D.Lgs. 446/97 - C.M. n. 3/E del 9/1/1998) - ogni altra persona a carico (es. i nipoti, i genitori compresi quelli naturali e adottivi, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle ed i nonni) purché conviventi con il dichiarante o percettori di assegni alimentari non stabiliti dall'autorità giudiziaria.
FIGLI A CARICO: la detrazione è ripartita nella misura del 50 per cento tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati ovvero, previo accordo tra gli stessi spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato (nel caso in cui il genitore con reddito più basso non riesca a recuperare l'intero importo della detrazione spettante). In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta,in mancanza di accordo, al genitore affidatario.
Se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniugato, o se coniugato si è successivamente legalmente separato ovvero se vi sono figli adottivi o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato si è successivamente legalmente o effettivamente separato, la detrazione prevista per il coniuge si applica al primo figlio e per gli altri figli si applica la detrazione ordinariamente prevista per questi ultimi. La mancanza del coniuge che dà luogo alla concessione della detrazione speciale si verifica nelle seguenti specifiche ipotesi: (partendo dalla premessa che il lavoratore contribuente non sia coniugato o sia legalmente separato) **a)** quando l'altro genitore è deceduto; **b)** quando l'altro genitore non ha riconosciuto i figli naturali; **c)** quando vi sono figli adottivi, affiliati del solo contribuente; **d)** quando da certificazione dell'autorità giudiziaria risulti lo stato di abbandono del coniuge.
Dal 2019, un figlio può essere considerato fiscalmente a carico del genitore se il suo reddito: non supera 4mila euro annui (fino ai 24 anni) e non supera 2.840,51 euro annui, dopo i 24 anni.
ALTRE PERSONE A CARICO: Si considerano altre persone a carico i soggetti indicati all'art. 433 del C.C. e diversi da quelli menzionati ai precedenti punti, che: convivano con il contribuente o percepiscano assegni familiari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria; genitori (in loro mancanza gli ascendenti prossimi), adottanti, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle germani e unilaterali, nipoti, coniuge separato o divorziato che percepisca alimenti. Genitori adottanti, nonni, generi, nuore, suoceri, fratelli, sorelle, nipoti e figli maggiorenni che non rientrano nei precedenti punti.
In tutte le fattispecie, i suddetti familiari sono considerati a carico solo se il loro reddito complessivo non supera Euro 2.840,51.
IL SOTTOSCRITTO SI IMPEGNA A COMUNICARE TEMPESTIVAMENTE EVENTUALI VARIAZIONI ALLA SITUAZIONE DICHIARATA.

_____, __/__/____

FIRMA DEL DICHIARANTE
_____

FRINGE BENEFIT - Previsione 2025

Le novità del DDL Bilancio dovranno essere confermate con l'approvazione della manovra 2025

Il programma

2. WELFARE

Normativa

Documentazione obbligatoria e consigliata

Introduzione al Welfare

- **Welfare** deriva dalla locuzione verbale “to fare well” che potremmo tradurre con passarsela bene ma equivale al nostro termine italiano “benessere”.

- Con il termine **welfare aziendale** si intende quell’insieme di azioni finalizzate al miglioramento del clima aziendale e al benessere di ogni singolo lavoratore attraverso l’erogazione di beni e servizi.

- Detassazione totale di alcuni beni o servizi inseriti nei piani di welfare aziendali

Il welfare aziendale consente di raggiungere tre obiettivi:

- **aumentare la retribuzione** reale dei lavoratori senza incidere sul costo del lavoro per unità di prodotto perché incrementa la produttività e cioè il valore aggiunto aziendale per ora lavorata;
- **migliorare il clima aziendale**, il benessere dei lavoratori e il loro potere d'acquisto attraverso le misure da loro maggiormente apprezzate e che hanno maggiore efficacia incentivante producendo come ricaduta misurabile la riduzione dell'assenteismo e dei costi d'inefficienza;
- **ottimizzare l'impatto fiscale e contributivo** del compenso non monetario sia per i lavoratori che per l'impresa.

Definizione di Welfare

Il Welfare è **aperto a tutti**.

Il welfare aziendale è accessibile a tutte le **piccole**, **medie** e **grandi imprese**. A chi è strutturato e ha i sindacati al proprio interno, ma anche a chi non li ha.

Indipendentemente dal CCNL applicato in azienda.

Reddito di lavoro dipendente

L'art. 51 c.1 del T.U.I.R:

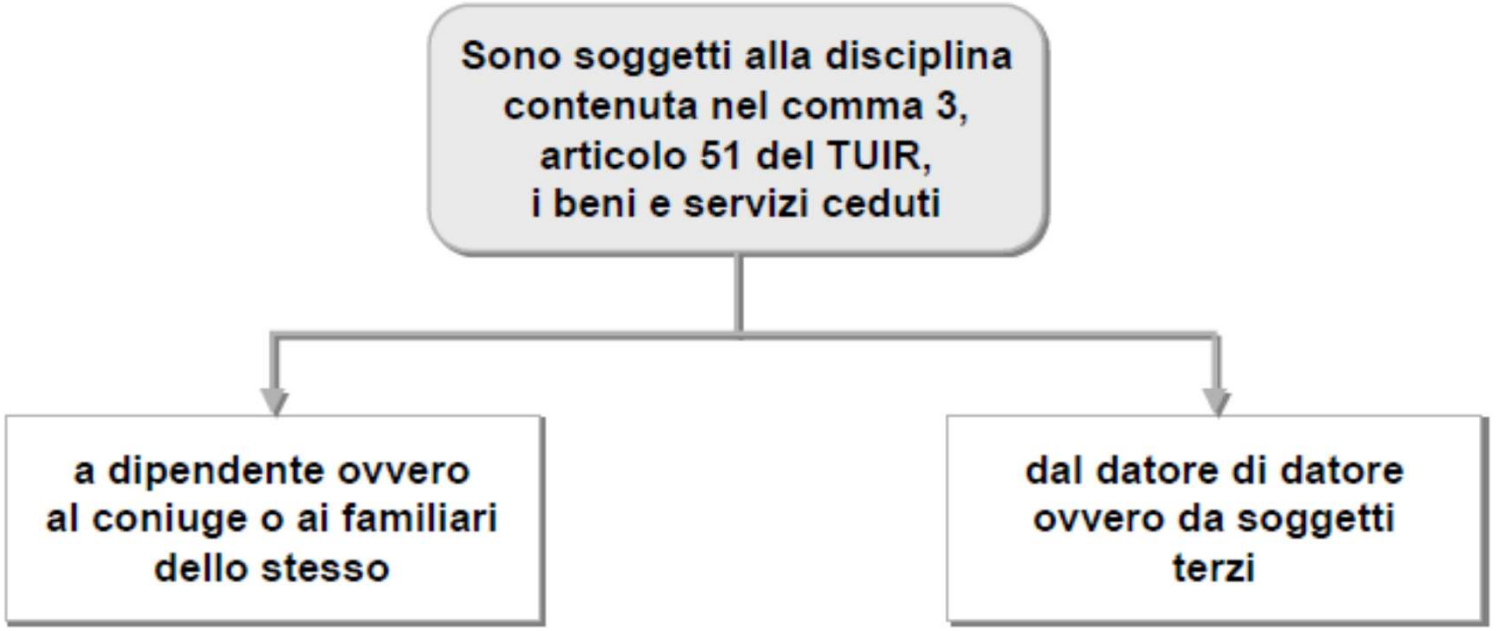
Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme **e i valori in genere**, **a qualunque titolo percepiti** nel periodo d'imposta, **anche sotto forma di erogazioni liberali**, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Cosa vuol dire?

Il limite annuo individuato dalla norma non costituisce una franchigia di esenzione, ma una soglia massima di beni e servizi cedibili in esenzione di imposta, quindi

se il valore annuo complessivo supera tale soglia, tutto l'importo deve essere assoggettato a tassazione.

A chi è rivolto?



Valore normale del bene

Per la determinazione del valore dei beni il c. 3 dell'art. 51 rinvia a:

3) Ai fini della **determinazione in denaro dei valori** di cui al comma 1, **compresi** quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al **coniuge del dipendente o a familiari** indicati nell'articolo 12, **o il diritto di ottenerli da terzi**, **si applicano le disposizioni** relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi **contenute nell'articolo 9.**

IL CRITERIO DEL VALORE NORMALE

Art. 9 (Determinazione dei redditi e delle perdite):

Per valore normale, salvo quanto stabilito nel comma 4 per i beni ivi considerati, **si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similar**i, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, **tenendo conto degli sconti d'uso.** Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore.

Welfare

Welfare aziendale la norma a confronto

Art. 51 c. 2 Non concorrono a formare il reddito:

Lett. f) in vigore fino al 31.12.2015:

L'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12;

Lett. f) in vigore dal 01.01.2016:

L'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 **(educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto);**

Welfare

Se erogate in conformità … o regolamento aziendale Par. 2.1 circolare 28/E del 15.06.2016:

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri **l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale** dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico.

Novità (Interpello D.R. Lombardia) 954-1417/2016

Welfare

Effetti sul reddito d'impresa dei costi se Il PWA è erogato

Volontariamente

Deduzione Art. 100
limite 5 per mille

Accordo/contratto,
regolamento aziendale
(adempimento di obbligo negoziale)

Deduzione Art. 95
integrale

Welfare

FONTI DI FINANZIAMENTO DEL WELFARE AZIENDALE

Welfare On Top

Si tratta di premialità welfare riconosciuta volontariamente dal datore di lavoro e rivolta alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori.

Le somme erogate sono **totalmente esenti** da contribuzione e da ritenute fiscali sia per i lavoratori che per l'azienda.

Per ottimizzare i vantaggi economici per l'azienda è necessario redigere un apposito regolamento welfare

Welfare

FONTI DI FINANZIAMENTO DEL WELFARE AZIENDALE

Welfare di Produttività

Il premio di risultato deriva dalla contrattazione di II livello [**contratto integrativo**] che, tra le altre cose, deve prevedere per il dipendente la possibilità di optare per la conversione (in tutto o in parte) del premio di risultato in welfare.

La parte convertita in welfare sarà **totalmente esente** da contribuzione e ritenuta fiscale, mentre la parte di premio monetizzata sarà **tassata**.

Welfare

FONTI DI FINANZIAMENTO DEL WELFARE AZIENDALE

Welfare da CCNL

Si tratta di somme il cui ammontare è stabilito dalla **contrattazione collettiva**, erogabili sotto forma di **flexible benefits**.

Welfare

FLEXIBLE BENEFITS

Rappresentano l'alternativa alla retribuzione premiale del cedolino paga.
Un **budget di spesa** attraverso il quale il dipendente acquista beni e servizi che, non essendo moneta, **non subiscono tassazione**.
Per questo motivo, rispetto ad un premio gestito in busta paga, con i Flexible Benefits vi è un importante vantaggio fiscale e contributivo.

LORDO = NETTO

Per lo stesso motivo anche l'**azienda** ha un vantaggio (niente oneri fiscali). Il paniere all'interno del quale il dipendente sceglie i beni e i servizi è stabilito dalla normativa vigente.

Welfare

VANTAGGI PER IL DIPENDENTE

Premio in busta paga	
Importo Lordo	€ 1000,00
INPS c/dip	€ 95,00
IRPEF	€ 208,00
Premio netto	€ 698,00

Premio in Welfare	
Importo Lordo	€ 1000,00
INPS c/dip	€ 0,00
IRPEF	€ 0,00
Premio netto	€ 1.000,00

Welfare

VANTAGGI PER IL DIPENDENTE

- **Non** incidenza su trattamento integrativo
- **Non** incidenza su tutte le detrazioni
- **Non** incidenza su AU/ISEE

Welfare

VANTAGGI PER L'AZIENDA

Premio in busta paga		**Premio in Welfare**	
Importo Lordo	€ 1000,00	Importo Lordo	€ 1000,00
Contributo c/azienda	€ 300,00	INPS c/dip	€ 0,00
		IRPEF	€ 0,00
Costo ad azienda	€ 1.300,00	Premio netto	€ 1.000,00

Welfare

VANTAGGI PER L'AZIENDA

- **Totale deducibilità** dal reddito d'impresa (anzichè solo nella misura del 5%) ai fini IRES

- In caso di **Welfare on top** la totale deducibilità si ha solo in presenza di regolamento; è irrilevante che l'importo sia destinato alla generalità dei dipendenti

Welfare

LE CATEGORIE DI DIPENDENTI

Premialità **ad personam**

- ✗ Il legislatore non riconosce l'applicazione delle disposizioni elencate nell'art. 51 c. 2 se costituiscono vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori

- ✓ È possibile invece per un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle predette "utilità"

Welfare

SERVIZI ACQUISTABILI IN PIATTAFORMA

	Voucher	Buoni spesa
Servizi acquistabili	Salute, formazione, svago, divertimento, ricreazione, sport, viaggi	Spesa quotidiana, carburante, telefonia, abbigliamento
Limite di spesa	Nessuno	**€ 258,23** **€ 516,46** nel 2021 **€ 3.000,00** nel 2022/23 **€ 1.000/2.000** nel 2024
Acquistabili per	Sé e/o i propri familiari non necessariamente a carico	Sé e/o i propri familiari, non necessariamente a carico

Welfare

SERVIZI ACQUISTABILI IN PIATTAFORMA

	Rimborsi spese direttamente sostenute	
Servizi acquistabili	Educazione, istruzione e assistenza dei familiari (non necessariamente a carico o conviventi)	Abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale
Limite di spesa	Nessuno	Nessuno
Acquistabili per	I propri familiari, (non necessariamente a carico o conviventi) ma non per sé stesso	Sé e/o un proprio familiare a carico

ATTENZIONE! Le spese sostenute non saranno più detraibili

Welfare

SERVIZI ACQUISTABILI IN PIATTAFORMA

	Versamenti	
Servizi acquistabili	Assistenza sanitaria integrativa (pacchetti sanitari)	Previdenza complementare (fondo pensione)
Limite di spesa	Nessuno	Nessuno
Acquistabili per	Sé stesso	Sé e per i propri familiari purché fiscalmente a carico
imite di deducibilità	Spese deducibili entro il limite massimo annuo di **€ 3.615,20**	Spese deducibili entro il limite massimo annuo di **€ 5.164,57**

Il programma

3. Trasferte e rimborsi spese

Indennità di trasferta

Documentazione obbligatoria e consigliata

Il programma

4. Rischi per le aziende e i professionisti

Trattamento e gestione nel libro unico del lavoro e tracciabilità

Sanzioni amministrative e penali

TRASFERTE

Il tema delle **trasferte** e dei rimborsi spese è di fondamentale importanza per le imprese.

Avere gli strumenti e le giuste conoscenze in questo ambito, significa essere in grado di prevenire problematiche di gestione, ma anche sanzioni amministrative e penali.

Nei bilanci aziendali i **«rimborsi spese»** rappresentano una voce molto importante e consistente, soprattutto vista la posizione che l'azienda ricopre come contribuente e sostituto d'imposta.
La gestione amministrativa dei rimborsi può risultare articolata e complessa creando difficoltà per reperimento e rendicontazione.

Come definiamo la **trasferta**?

In mancanza di una definizione legale, per trasferta o missione intendiamo lo spostamento temporaneo del lavoratore verso un'altra località rispetto a quella in cui egli esegue normalmente la sua attività.

Quali sono i requisiti della trasferta?

permanenza del legame del lavoratore con l'abituale luogo di lavoro

(Cass. 21/3/2006 n. 6240)

temporaneità del mutamento del luogo di lavoro

effettuazione della prestazione lavorativa in esecuzione di un ordine di servizio del datore di lavoro

differenza con il trasfertista, ovvero colui che svolge sistematicamente e professionalmente la propria attività sempre al di fuori

Deve essere richiesto il consenso del lavoratore?

La Cassazione ha precisato che la trasferta è eseguita nell'interesse e su disposizione unilaterale del datore di lavoro, quindi esulano dalla nozione di trasferta sia la volontà del lavoratore, nel senso che è irrilevante il suo eventuale consenso o disponibilità, sia l'identità o difformità delle mansioni espletate durante la trasferta rispetto a quelle abituali nella sede di lavoro.

Differenze tra l'indennità di trasferta e l'indennità dei trasfertisti

Si definiscono **trasfertisti** quei lavoratori che svolgono per contratto la loro prestazione di lavoro sempre in luoghi variabili e diversi dalla sede aziendale. Il lavoratore è come "costretto" a prestare la propria prestazione in sedi lavorative sempre diverse. Es. asfaltisti, commessi viaggiatori, etc.

Questa esatta indicazione deve risultare dal contratto di lavoro sottoscritto o in alternativa il contratto non deve presentare alcuna indicazione in merito alla sede lavorativa.

Ai trasfertisti l'indennità è corrisposta in misura fissa attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta (o dove la trasferta si è svolta).

Nel caso dei trasfertisti l'indennità è differente, in quanto è imponibile al 50%, anche ove le trasferte siano riconosciute continuativamente.

Per effetto dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive, l'esenzione è prevista anche per la parte contributiva.

Il rimborso analitico da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal trasfertista comporta la totale imponibilità di tali somme.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL TRASFERTISTA: per risolvere l'enorme contenzioso tra aziende (soprattutto dei settori edilizia e trasporti) e organi di vigilanza circa la nozione di trasfertista e il conseguente trattamento previdenziale/fiscale per le indennità riconosciute, il legislatore ha fornito un'interpretazione autentica con l'art. 7-quinquies D.L. 193/2016.

Il co. 6 dell'art. 51,D.P.R. 917/1986, si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;

b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;

c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Quali sono le tipologie di rimborso?

RIMBORSO FORFETARIO

RIMBORSO ANALITICO

RIMBORSO MISTO

Attenzione!

La circ. min. n. 326/E/1997 ha precisato che **la scelta del metodo di rimborso adottato deve essere mantenuta senza variazioni per l'intera durata della trasferta**, senza possibilità di adottare criteri diversi nei diversi giorni di cui si compone la trasferta.

Chi sono i destinatari del rimborso?

I rimborsi spese per trasferta lavorativa possono essere erogati alle seguenti tipologie di lavoratori:

RIMBORSO FORFETTARIO

Rimborso forfetario

La prima soluzione a disposizione è quella per cui il datore di lavoro provveda ad erogare al dipendente una somma forfetaria che lo indennizzi delle spese sostenute per il vitto e l'alloggio. Tale erogazione è esente in capo al lavoratore sino al limite di:

+ €46,48 per le trasferte nazionali

+ €77,47 per le trasferte all'estero

Tale alternativa prevede che non sia necessario per il lavoratore documentare le spese sostenute.

Il rimborso nei limiti sopra evidenziati non è imponibile in capo al lavoratore dipendente, mentre sarà imponibile ogni altra erogazione aggiuntiva (con esclusione delle spese di viaggio), anche se analiticamente documentata.

I limiti sopra individuati sono relatvi al singolo giorno in cui si articola la trasferta e non devono essere ragguagliati qualora la trasferta sia inferiore alle 24 ore (che le trasferte duri un'ora oppure l'intera giornata, il limite di non imponibilità giornaliero in capo al lavoratore dipendente per la trasferta nazionale è comunque pari ad € 46,48),

Esempio:
I dipendente si reca da Mantova a Milano nell'ambito della stessa giornata. In relazione a tale trasferta gli viene rimborsata la somma di € 230,00, come di seguito dettagliata:

- rimborso chilometrico per l'utilizzo della propria vettura➔€ 150,00;
- rimborso forfetario➔€ 80,00.

Descrizione	Esente	Imponibile
Rimborso chilometrico (km 300 x € 0,5)	€ 150,00	€ 0,00
Rimborso forfetario	€ 46,48	€ 33,52
TOTALI	€ 196,48	€ 33,52

RIMBORSO FORFETTARIO

Rimborso forfetario

Da notare che i limiti richiamati non sono dei limiti alla possibilità di erogare rimborsi, ma limiti alla irrilevanza fiscale di questi in capo al lavoratore. Le parti sono libere di stabilire quanto rimborsare forfetariamente (il dipendente in trasferta potrebbe essere un dirigente e la ditta gli eroga somme importanti a titolo di rimborso perchè gli concede di andare in ristorante di lusso), ricordando comunque che l'eccedenza rispetto a tali limiti va inquadrato come compenso da sottoporre a tassazione. Sotto il profilo contabile andrà rilevato un debito nei confronti del dipendente di € 230,00 per il rimborso delle spese di trasferta. L'impatto sul reddito del dipendente (e quindi la rilevanza di una maggiore ritenuta) riguarda l'importo di € 33,52.

RIMBORSO FORFETTARIO

Le indennità forfettarie di trasferta sono interamente deducibili per l'azienda.

Quindi, il vantaggio di erogare il rimborso forfettario sta proprio nel fatto che, a differenza delle altre tipologie di rimborsi, non vi è alcun limite di deducibilità in capo all'azienda e non concorrono a formare reddito fino al limite detto per il dipendente.

RIMBORSI ANALITICI O RIMBORSI A PIE' DI LISTA

Il rimborso spese piè di lista identifica il **rimborso delle spese che il lavoratore sostiene per l'esecuzione o in occasione di lavoro prestato fuori dalla sede contrattuale di lavoro**.

I rimborsi spese non hanno natura retributiva: non incidono su altri elementi della retribuzione o sul TFR, purché ne sia data dettagliata e comprovata dimostrazione.

Tale documentazione può essere costituita da documenti fiscali rilasciati dagli alberghi/ristoranti relativi al periodo nel quale la trasferta si è svolta e che siano riepilogati da apposita nota spese sottoscritta dal lavoratore e consegnata ad datore di lavoro.

Inoltre non concorrono alla formazione del reddito altre spese, anche eventualmente non documentabili, sostenute dal dipendente, per un importo giornaliero massimo di 15,49 € entro il territorio nazionale e di 25,82 € fuori il territorio nazionale (es. lavanderia, parcheggio, telefono, mance).

RIMBORSI ANALITICI O RIMBORSI A PIE' DI LISTA

Esempio:

I dipendente si reca da Mantova a Firenze per DUE giornate. In relazione a tale trasferta gli viene rimborsata la somma di € 465,00, come di seguito dettagliata:

- Rimborso chilometrico per l'utilizzo della propria autovettura = € 300,00
- Rimborso vitto documentato = € 75,00
- Rimborso alloggio documentato = € 90,00

Descrizione	Esente	Imponibile
Rimborso chilometrico (km 500 x € 0,6)	€ 300,00	€ 0,00
Vitto (ricevuta ristorante "Divina commedia")	€ 35,00	€ 0,00
Alloggio (ricevuta albergo "Beatrice")	€ 90,00	€ 0,00
Vitto (ricevuta ristorante "Decamerone")	€ 40,00	€ 0,00
TOTALI	€ 465,00	€ 0,00

In questo caso l'impatto contabile è legato solo alla rilevazione del costo della trasferta per € 465,00 ed un corrispondente debito nei confronti del dipendente per la somma da erogargli, nessun impatto invece sull'imponibile del dipendente.

RIMBORSO MISTO

La terza soluzione, definita **metodo misto**, è una soluzione intermedia ai due metodi visti in precedenza; al suo interno infatti sono previste due possibilità alternative:

- Il datore di lavoro può rimborsare analiticamente le spese di vitto **ovvero** quelle di alloggio e riconoscere in aggiunta una indennità forfetaria pari a 2/3 di quella prevista per il metodo forfetario puro (€ 30,99)
- In alternativa il datore di lavoro può rimborsare analiticamente le spese di vitto **e** quelle di alloggio e riconoscere una indennità forfettaria pari ad 1/3 di quella prevista per il metodo forfetario puro (€ 15,49).

Le spese di viaggio e trasporto, come detto in precedenza, possono essere analiticamente rimborsate.

RIMBORSO MISTO

Esempio:

Il dipendente si reca da Mantova a Firenze per DUE giornate. In relazione a tale trasferta gli viene rimborsata la somma di € 490,00 come di seguito dettagliata:

- rimborso chilometrico per l'utilizzo della propria vettura → € 300,00
- rimborso vitto forfetario → € 100;
- rimborso alloggio documentato → € 90,00.

Descrizione	Esente	Imponibile
Rimborso chilometrico (km 500 x € 0,6)	€ 300,00	€ 0,00
Vitto	€ 61,98 (€ 30,99 * 2)	€ 38,02
Alloggio (ricevuta albergo "Beatrice")	€ 90,00	€ 0,00
TOTALI	€ 451,98	€ 38,02

Sotto il profilo contabile andrà rilevato un debito nei confronti del dipendente di € 490,00 per il rimborso delle spese di trasferta. L'impatto sul reddito del dipendente (e quindi la rilevazione di una maggiore ritenuta) riguarda l'importo di € 38,02

Tutte le tre tipologie di rimborso **non sono soggette a defiscalizzazione in caso di trasferte svolte all'interno del comune della sede di lavoro**, secondo quanto previsto dal periodo ultimo del quinto comma, art. 51 D.P.R. 917/1986:

«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 reddito»

Documentazione

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 22/2018, fornisce alcuni chiarimenti sulle modalità di documentazione delle spese di trasporto in occasione di trasferte dei lavoratori fuori dal territorio comunale, al fine di poter essere ricondotte all'esenzione di cui all'articolo 51, comma 5,Tuir.

Al fine di dimostrare l'effettività del costo sostenuto, è sufficiente che le spese risultino sostenute nei luoghi e nel tempo di svolgimento delle trasferte e che siano attestate dal dipendente mediante nota riepilogativa.

Documentazione

Da tempo, l'Agenzia delle Entrate non richiede più che il dipendente, prima di recarsi in trasferta, debba ricevere una apposita autorizzazione scritta dal datore di lavoro.

Potrebbe invece risultare utile e logico, autorizzare il dipendente all'utilizzo del proprio veicolo, in modo da verificare in anticipo:

-il costo chilometrico che sarà addebitato;

-eventuali limiti alla deduzione del medesimo.

In relazione ai rimborsi chilometrici, poi, è necessario che il dipendente compili un apposito prospetto nel quale, oltre a indicare le proprie generalità e gli estremi del veicolo utilizzato, specifichi quanto segue:

Data	Motivo spostamento	Partenza da	Arrivo a	Km percorsi	Tariffa ACI	Totale euro

Ad esempio

[Ruolo del Dipendente]
[Nome dell'Azienda]
[Indirizzo dell'Azienda]
[Data]

Alla cortese attenzione di **[Nome del Responsabile o Ufficio Amministrativo]**,

Oggetto: **Richiesta di Rimborso Spese per Trasferta**

Con la presente, il sottoscritto/a **[Nome e Cognome del Dipendente]**, in qualità di **[Ruolo del Dipendente]** presso **[Nome dell'Azienda]**, richiede il rimborso delle spese sostenute durante la trasferta avvenuta dal **[data inizio trasferta]** al **[data fine trasferta]** a **[località della trasferta]**, autorizzata dall'azienda per fini lavorativi.

In allegato alla presente, trasmetto la documentazione giustificativa delle spese sostenute, che si suddividono come segue:

- **Viaggio** (specificare mezzo di trasporto, es. treno/aereo/auto, ecc.): € **[importo]**
- **Alloggio**: € **[importo]**
- **Pasti**: € **[importo]**
- **Spese accessorie** (es. trasporti locali, parcheggio, ecc.): € **[importo]**

Totale spese sostenute: € **[importo totale]**

In attesa di un riscontro favorevole, resto a disposizione per eventuali chiarimenti o per fornire ulteriori dettagli riguardo alla trasferta e alle spese indicate.

Ringrazio per l'attenzione e porgo cordiali saluti.

Distinti saluti,
[Firma del Dipendente]

Trattamento previdenziale

Per effetto dell' **armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive** (art. 6, D.lgs. 314/1997), il regime dei limiti di esenzione delle **indennità di trasferte** applicabile ai fini delle **imposte** (art. 51, c. 5, D.P.R. 917/1986) risulta applicabile anche ai fini contributivi (INPS, circ. 263/1997).

Rimborso chilometrico

Nel caso in cui la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione risulti **inferiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio (SEDE DI LAVORO)**, con la conseguenza che al lavoratore è riconosciuto, in base alle tabelle ACI, un **rimborso chilometrico** di minor importo, quest'ultimo è da considerare **non imponibile** ai sensi dell'articolo 51, co. 5, secondo periodo, del TUIR.

Invece, nell'ipotesi in cui la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione risulti **maggiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio (SEDE DI LAVORO)**, con la conseguenza che al lavoratore viene erogato, in base alle tabelle ACI, un rimborso chilometrico di importo maggiore rispetto a quello calcolato dalla sede di servizio, la differenza è da considerarsi **reddito imponibile** ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del TUIR

(Agenzia delle Entrate, Risoluzione 30.10.2015, n. 92/E).

Rimborsi agli amministratori

- Per gli amministratori di società, individuare la sede di lavoro può non sempre essere facile. In tali circostanze, la circolare n.7/01 A.E. ha consentito che la sede di lavoro venga individuata con il Comune in cui ha il domicilio fiscale l'amministratore.

Rimborsi agli amministratori

Per quanto riguarda la documentazione necessaria a comprovare i rimborsi e quindi a giustificarli sotto il profilo fiscale, la situazione normativa è alquanto lacunosa. Al riguardo, valgono le seguenti considerazioni:

- è sicuramente opportuno che lo Statuto sociale preveda la possibilità di riconoscere agli amministratori dei rimborsi in ragione delle spese sostenute nell'espletamento del loro mandato. Ugualmente, si reputa opportuno che nel verbale di assemblea di determinazione del compenso agli amministratori venga previsto anche il rimborso delle spese da loro sostenute;

- le CC.MM. nn.326/E/97 e 188/E/98 hanno precisato che non è necessaria alcuna preventiva autorizzazione alla trasferta rilasciata dall'azienda all'amministratore;

- è di fondamentale importanza che periodicamente (in genere, mensilmente) l'amministratore rediga una nota spese in cui indichi chiaramente tutte le trasferte effettuate nel periodo nonché le spese a tal fine sostenute. I giustificativi delle spese sostenute andranno allegati alla nota che dovrà essere obbligatoriamente firmata dall'amministratore;

- per quanto riguarda le caratteristiche dei documenti da allegare alla nota spese, vi sono molteplici possibilità (sostenute da varie pronunce giurisprudenziali). Le fatture (o le ricevute fiscali) possono essere intestate sia al datore di lavoro che all'amministratore, ovvero solo all'amministratore o alla sola azienda; possono essere utilizzati anche scontrini "parlanti" ovvero scontrini fiscali o altri documenti non intestati (es. biglietti treno, bus, parcheggi, ecc.) quando non vi sia l'obbligo di emissione di fattura o di ricevuta fiscale. Per le eventuali spese non documentabili hanno, di fatto, valore probatorio ai fini fiscali le note spese medesime;

- per individuare i rimborsi chilometri è opportuno utilizzare le tabelle Aci. Al riguardo si rammenta che se il rimborso avviene in relazione ad autovetture di potenza superiore a 17 cavalli fiscali (o a 20 cavalli fiscali se a motore diesel), parte di quanto rimborsato all'amministratore non sarà deducibile fiscalmente per l'azienda. In capo all'amministratore, di contro, l'intera indennità chilometrica determinata con le tariffe Aci non è imponibile anche nel caso in cui il veicolo utilizzato abbia potenza superiore ai 17 cavalli fiscali (20 se diesel).

Rimborsi agli amministratori
Trattamento fiscale

1. **Indennità** forfettaria	Esente fino a euro 46,48/giorno, elevati a euro 77,47 per l'estero (anche se la trasferta non comporta il pernottamento)
2. **Indennità forfettaria** con rimborso a **piè di lista** (o fornitura gratuita) del **vitto o dell'alloggio**	Esente fino a euro 30,99/giorno elevati a euro 51,65 per l'estero (riduzione di un terzo rispetto al punto 1)
3. **Indennità forfettaria** con rimborso a **piè di lista** (o fornitura gratuita) del **vitto e dell'alloggio**	Esente fino a euro 15,49/giorno, elevati a euro 25,82 per l'estero (riduzione di due terzi rispetto il punto 1)
4. Rimborso a **piè di lista** (documentato) di **vitto** , **alloggio** , **viaggio** , **trasporto** e **spese non documentabili**	- Vitto, alloggio, viaggio e trasporto totalmente esenti; - Altre spese anche non documentabili (analiticamente attestate dal dipendente: lavanderia, telefono, parcheggio, mance, ecc.) esenti fino a euro 15,49/giorno, elevati a euro 25,82 per l'estero
Le **spese di viaggio** (anche sotto forma di indennità chilometrica) e di trasporto (documentate) sono sempre totalmente esenti.	

Collaboratori coordinati e continuativi

Per i collaboratori coordinati e continuativi (art. 50, c. 1, lett. c bis, D.P.R. 917/1986), per i quali non è possibile determinare contrattualmente la sede di lavoro, l'applicazione delle disposizioni fiscali agevolative va effettuata con riferimento al domicilio fiscale dei collaboratori stessi (Agenzie delle Entrate circ. 6.7.2001, n. 67). Va precisato che per le trasferte nell'ambito comunale risultano esenti i soli rimborsi di spese di trasporto, comprovate da documenti provenienti dal vettore (biglietti dell'autobus, ricevuta del taxi, ecc.).

Rischi per le aziende e i professionisti

Trattamento e gestione nel libro unico del lavoro e tracciabilità

Come sappiamo il comma 910 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2018 ha stabilito che, con decorrenza dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro ed i committenti devono provvedere al pagamento della retribuzione o eventuali acconti della stessa, unicamente tramite metodi tracciabili (bonifico, assegno, strumenti elettronici). L'INL ha chiarito con Nota 7369/2018 che anche le indennità di trasferta, data la duplice natura risarcitoria/retributiva, debbono essere **erogate tramite metodi tracciabili**.

Possono invece essere pagate **in contanti** le somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (es. rimborso spese viaggio, vitto, alloggio)

Il datore di lavoro deve inoltre registrare sul Libro Unico del Lavoro anche le somme erogate a titolo di rimborso spese per trasferta, sia forfettariamente che su base di indicazione analitica (note spese o rimborsi chilometrici), con esclusione di tutti quei rimborsi che hanno come riferimento documenti intestati all'azienda (es: spesa per ristorante con fattura intestata all'azienda).

Trasferte illegittime e rischi per il datore di lavoro

- **SANZIONI AMMINISTRATIVE**

In caso di infedele registrazione nel LUL:

- da 150 a 1.500 euro fino a 5 lavoratori o per periodi fino a 6 mesi;
- da 500 a 3.000 euro da 5 a 10 dipendenti o per un periodo da 6 mesi a 12 mesi
- da 1.000 a 6.000 euro per più di 10 lavoratori oppure per periodi > 12 mesi

Trasferte illegittime e rischi per il datore di lavoro

- **SANZIONI PENALI**

ARTICOLO 37 LEGGE 24/11/ 1981, SOSTITUITO DALL' ART.116 COMMA 19 DELLA LEGGE 388 DEL 2000

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie, omette una o più registrazioni o denunce obbligatorie, ovvero esegue una o più denunce obbligatorie in tutto o, in, parte, non conformi al vero, è punito con la reclusione fino a due anni quando dal fatto deriva l'omesso versamento di contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie per un importo mensile non inferiore al maggiore importo fra cinque milioni mensili e il cinquanta per cento dei contributi complessivamente dovuti.

La riflessione sul tema discusso deve partire necessariamente dall'intenzione dell'azienda di istituire una **regolamentazione** che risulti chiara e semplice, e che renda il flusso di informazioni relativo alle trasferte di facile rendicontazione, nel rispetto della normativa e delle policy aziendali, ricorrendo se necessario anche a procedure informatiche di supporto.

Una **corretta gestione documentale** permette all'azienda di poter soddisfare il dipendente comandato in trasferta, riuscendo a coprire il **disagio** arrecato dallo spostamento temporaneo del luogo di lavoro; i ragionamenti che dobbiamo effettuare devono obbligatoriamente partire da questo principio, scegliendo con la dovuta attenzione il metodo da utilizzare per la gestione delle trasferte.

Esempi di contrattazione collettiva

CCNL COMMERCIO E TERZIARIO – CONFCOMMERCIO	L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete: 1 il rimborso delle spese effettive di viaggio; 2 il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio; 3 il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda; 4 una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. In luogo delle diarie di cui al n. 4 del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno

CCNL Metalmeccanici - Industria

A) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito;

b) il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.00. Tale rimborso non sarà erogato nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento.

Il rimborso per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si darà luogo al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.

Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Le spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi di trasporto fomiti o autorizzati dall'azienda, saranno dalla stessa anticipate. Saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta ed il saldo verrà effettuato unitamente alla corresponsione della retribuzione come disciplinato dall'art. 4, Sezione Quarta Titolo IV.

B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento i cui importi sono pari a:

Trasferta intera 44,47

Quota per il pasto meridiano o serale 11,97

Quota per il pernottamento 20,53

Gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15% per le quote relative ai pasti e per il 70% per il pernottamento. Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui alla precedente tabella sono maggiorati del 10%. Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario.

Le Parti confermano che l'indennità così come disciplinata dalla presente lettera continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di Legge e/o di Contratto.

CCNL Turismo - Confcommercio

(1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

(2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

(3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

(4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

(5) Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

(6) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

(7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

(8) Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

(9) Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

1. Indennità forfettaria (*)	Esente fino a euro 46,48/giorno, elevati a euro 77,47 per l'estero (anche se la trasferta non comporta il pernottamento)
2. Indennità forfettaria con rimborso a piè di lista (o fornitura gratuita) del vitto o dell'alloggio (*)	Esente fino a euro 30,99/giorno elevati a euro 51,65 per l'estero (riduzione di un terzo rispetto al punto 1)
3. Indennità forfettaria con rimborso a piè di lista (o fornitura gratuita) del vitto e dell'alloggio (*)	Esente fino a euro 15,49/giorno, elevati a euro 25,82 per l'estero (riduzione di due terzi rispetto il punto 1)
4. Rimborso a piè di lista (documentato) di vitto, alloggio, viaggio, trasporto e spese non documentabili	- Vitto, alloggio, viaggio e trasporto totalmente esenti; - Altre spese anche non documentabili (analiticamente attestate dal dipendente: lavanderia, telefono, parcheggio, mance, ecc.) esenti fino a euro 15,49/giorno, elevati a euro 25,82 per l'estero
(*) Le spese di viaggio (anche sotto forma di indennità chilometrica) e di trasporto (documentate) sono sempre totalmente esenti.	

Analizziamo alcuni casi pratici

D: Una società di persone con sede legale nella residenza del socio con un piccolo ufficio nell'abitazione privata, svolge attività tramite un negozio in un altro comune. Nello statuto è previsto il rimborso spese. Il socio amministratore percorre ogni giorno la via tra sede societaria e negozio con la sua macchina privata. Può farsi rimborsare l'indennità chilometrica compreso la trasferta di Euro 46,48?

R: L'articolo 52 del TU DPR 917/1986 (che disciplina la determinazione dei redditi assimilati al lavoro dipendente incluse le collaborazioni coordinate e continuative nelle quali rientrano i compensi percepiti dagli amministratori) nel rinviare all'articolo 51 (redditi di lavoro dipendente) consente la applicabilità della relativa disciplina in materia di indennità percepite per trasferte o missioni (in particolare il comma 5 del predetto articolo 51). Tale ultima norma consente la non imponibilità delle indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale in cui si trova la sede di lavoro fino ad euro 46,48 giornaliere. In merito alla individuazione della sede di lavoro, la circolare Minfin 207/E del 16 novembre 2000 ha chiarito che le indennità di trasferta sono quelle corrisposte allorquando il collaboratore/amministratore sia chiamato a svolgere una attività fuori dalla sede naturale in cui è tenuto contrattualmente a svolgere il proprio lavoro. Tale sede è determinata generalmente nell'atto di nomina/contratto societario ovvero, in mancanza, corrisponde alla sede della società. Si ritiene pertanto che nel caso specifico, essendo il negozio situato in un comune esterno a quello della sede societaria e stante la previsione statutaria riferita nel quesito, sia possibile percepire l'indennità di trasferta che sarà esclusa dall'imponibile fino ad euro 46,48 giornaliere.

D: Sulla base di quanto indicato nel Ccnl telecomunicazioni, art. 43 comma 2, posso validamente sottoscrivere un accordo con RSA presente in azienda e sindacato UGL per stabilire l'importo giornaliero della trasferta in uso all'azienda?

R: Le disposizioni del CCNL Telecomunicazioni relative al trattamento di trasferta o dei rimborsi dovuti in caso di missione demandano la quantificazione degli importi spettanti alle prassi in uso a livello aziendale. La valutazione sulla possibilità di giungere ad un accordo di livello aziendale utile alla definizione delle indennità / rimborsi spettanti al personale in missione dovrà avvenire preliminarmente tenendo in considerazione la sfera dei demandi alla contrattazione di secondo livello ad opera dell'articolo 3, comma 9 del citato CCNL. La contrattazione aziendale, infatti, potrà disporre solo nelle materie e per gli istituti diversi rispetto a quelli propri del CCNL. In base a tale previsione, considerando il demando agli usi aziendali pervisti dall'articolo 43, si potrà lecitamente stipulare un accodo aziendale che disciplini il trattamento per missione. Ai fini della validità dell'accordo dovranno partecipare alla stipula tutti i soggetti contrattualmente previsti dal comma 11 del medesimo articolo 3 (Strutture Territoriali OO.SS. stipulanti il CCNL, R.S.U. o il relativo Coordinamento con assistenza alla parte Aziendale, prestata dalle associazioni Industriali territoriali cui l'azienda iscritta). Sul punto si ritiene che possano partecipare le Rappresentanze Sindacali aziendali solo nel caso in cui le OO.SS. non siano costitute sotto forma di R.S.U. Rispettando tali elementi si potrà correttamente stipulare un accordo di secondo livello, il quale potrà normare gli aspetti monetari del trattamento in missione, caducando i precedenti trattamenti legati a comportamenti reiterati in via di prassi.

D: Una società applica il CCNL Metalmeccanici Artigiani sett.inst.impianti e sulle lettere di assunzione ha indicato come sede di lavoro la sede legale. Alcuni operai si recano in luoghi diversi, dai clienti, mentre altri sono assegnati per periodi che vanno da alcuni mesi ad alcuni anni a un cantiere. Vorremmo sapere se è obbligatorio riconoscere indennità di trasferta a quei dipendenti adibiti ai cantieri e se la risposta è positiva se dobbiamo applicare gli importi del CCNL e quale importo e regime fiscale e contributivo si applica?

R: L'istituto della trasferta prevede che al lavoratore venga temporaneamente richiesto di prestare l'attività lavorativa in un luogo diverso da quello in cui deve abitualmente eseguirla. Ai fini della individuazione della trasferta risulta importante la permanenza di un legame del prestatore con l'originario luogo di lavoro. Risultano, invece, non determinanti il protrarsi dello spostamento per un lungo periodo di tempo e l'eventuale coincidenza del luogo della trasferta con quello di un successivo trasferimento (anche se disposto senza soluzione di continuità al termine della trasferta). Non si rinviene una vera e propria disciplina legale della trasferta, pertanto le fonti presso cui rinvenirne la regolamentazione sono rappresentate dalla contrattazione collettiva, quella individuale e dalla giurisprudenza. Nel caso di specie, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato è quello per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini e dalle imprese odontotecniche – settore installazione impianti. La suddetta fonte collettiva stabilisce quanto segue in materia di trasferta. "Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento: I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro, relative al pernottamento ed ai pasti. Per tale motivo, detta indennità non ha carattere retributivo. La misura dell'indennità di trasferta è la seguente: - a partire dal 1° gennaio 2000: euro 30,99. Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento. II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari ad un terzo dell'importo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono: a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo - ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, per il quale sia stato assunto o nel quale sia stato effettivamente trasferito - avrebbe, per consumare il pasto un periodo di tempo inferiore a 40 minuti od al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto. Non si farà luogo alla corresponsione della indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro, senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrata nella prima mensa. In caso di maggior spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano; b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei mezzi normali di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21,00, oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro; c) la corresponsione dell'indennità per il pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22,00; d) l'indennità giornaliera di cui al punto I è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b) e c). Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine, derivante da lavorazioni ad incentivo. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda". Da considerare, riguardo la quantificazione dell'indennità di trasferta, che il verbale integrativo 22 dicembre 2021 dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. in analisi del 17 dicembre 2021 ha previsto che "dal 1° gennaio 2022 l'indennità di trasferta sarà pari a 36,75 euro". Analizzando i requisiti della trasferta, sotto l'aspetto temporale si evidenzia come la trasferta deve essere caratterizzata da un mutamento temporaneo, e non definitivo, della sede di svolgimento della prestazione di lavoro rispetto alla sede indicata nel contratto di lavoro. In merito alla durata del concetto di temporaneità la normativa non dispone un termine preciso anche se a livello interpretativo il Ministero delle Finanze, con la circolare 326/E/1997, ha indicato il termine di 240 giorni (termine invece previsto normativamente nel settore pubblico) come possibile soglia di riferimento. Sulla base di tale termine prudenziale, per il caso sottoposto in alcuni casi potrebbe essere non pacifico il riconoscimento della stessa, sebbene il contratto collettivo applicato stabilisca che "la permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda"; il contratto collettivo, pertanto, non fissa un termine preciso. L'aspetto che tuttavia potrà rappresentare l'elemento discriminante per la verifica circa la sussistenza o meno del concetto di trasferta nel caso in analisi si ritiene sia rappresentato dalla permanenza o meno di un legame del prestatore con l'originario luogo di lavoro. Nell'ipotesi in cui si pervenisse a riconoscere l'istituto della trasferta, si potrà applicare l'indennità contemplata dalla contrattazione collettiva (contrattazione nazionale ed eventuale contrattazione regionale). Per quanto riguarda, infine, il regime fiscale e contributivo, ai sensi dell'articolo 51 del T.U.I.R. le indennità percepite per le trasferte fuori dal territorio comunale concorrono a formare il reddito come segue: - Nell'ipotesi di nessun rimborso per spese di vitto e alloggio, imponibile per eccedenza rispetto ad euro 46,48 al giorno per trasferte in Italia, imponibile per eccedenza rispetto ad euro 77,47 al giorno per trasferte all'estero - Nell'ipotesi di rimborso o fornitura di spese di vitto o alloggio, imponibile per eccedenza rispetto ad euro 30,99 al giorno per trasferte in Italia, imponibile per eccedenza rispetto ad euro 51,65 al giorno per trasferte all'estero - Nell'ipotesi di rimborso o fornitura di spese di vitto e alloggio, imponibile per eccedenza rispetto ad euro 15,49 al giorno per trasferte in Italia, imponibile per eccedenza rispetto ad euro 25,82 al giorno per trasferte all'estero Inoltre, "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". Pertanto, in tale ipotesi le spese di vitto, di alloggio, di viaggio, di trasporto sono tutte rimborsate dal datore di lavoro "a piè di lista" e non concorrono a formare il reddito imponibile del dipendente, qualsiasi sia il relativo ammontare. Nel caso in cui tutte le spese di vitto e alloggio siano integralmente rimborsate a piè di lista, è eventualmente possibile rimborsare ulteriori spese non documentabili (telefono, parcheggio, mance, eccetera) nel limite di euro 15,49 giornalieri per trasferte in Italia ed euro 25,82 giornalieri per trasferte all'estero. L'indennità ed i rimborsi spese relativi all'attività svolta nell'ambito del territorio comunale dove si trova la sede di lavoro concorrono, in vece, in modo integrale, a tutto gli effetti, a formare il reddito imponibile dei lavoratori dipendenti. Sono eccettuati i rimborsi delle spese di trasporto, anche nel territorio comunale, a condizione che siano comprovate da documenti provenienti dal vettore.

D: L'art. 10 CCNL dirigenti industria stabilisce che “al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore…un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari a 85 euro”. L'art. prosegue chiarendo che ”gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retr.ne ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto”. Chiediamo se quanto stabilito dal CCNL implica che l'importo forfait di 85 e. per la trasferta del dirigente non sia da assoggettare a tass.ne fiscale e prev.le o se, come prevede la normativa fiscale, solo per la parte eccedente quanto previsto dall'art. 51 DPR 917/1986.

R: Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali stabilisce che “salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari ad 85 (ottantacinque/00) euro. (…). Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto". Quanto previsto dalla contrattazione collettiva, salvo eventuali diverse intese aziendali o individuali, fa riferimento al cosiddetto metodo del “rimborso analitico” delle spese. Sotto il profilo fiscale, i rimborsi analitici delle spese di vitto e alloggio, quelli delle spese di viaggio e di trasporto, non concorrono a formare il reddito. E', inoltre, escluso da imposizione il rimborso di altre spese (ulteriori rispetto a quelle di viaggio, trasporto, vitto e alloggio, per esempio la lavanderia, il telefono, il parcheggio, le mance), anche non documentabili, se analiticamente attestate dal dipendente in trasferta, fino a un importo di € 15,49 al giorno, elevato a € 25,82 per le trasferte all'estero. L'eventuale corresponsione, in aggiunta al rimborso analitico, di una indennità, indipendentemente dall'importo, concorre interamente a formare il reddito di lavoro dipendente. E' importanti evidenziare come, in caso di trasferta fuori dal territorio comunale dove si trova la sede di lavoro è possibile scegliere tra uno dei tre sistemi previsti per il rimborso delle spese (analitico, forfettario oppure misto). Una volta, però, adottato uno dei tre sistemi previsti, lo stesso si applica per l'intera durata della trasferta, non potendosi utilizzare criteri diversi per le singole giornate comprese nel periodo in cui il dipendente si trova fuori dalla sede di lavoro. Sulla base delle considerazioni sopra evidenziate, si ritiene che l'importo forfettario pari ad euro 85,00 per spese non documentabili previsto dal c.c.n.l. in analisi non concorre al formare il reddito imponibile fino ai limiti di importo fissati dalla normativa fiscale. Ne consegue che parte eccedente questi ultimi limiti sarà imponibile.

D: L'amministratore unico di una srls che si occupa di manutenzione e assistenza software si sposta quotidianamente, per recarsi dai clienti, fuori comune dalla sede di lavoro. L'amministratore percepisce un compenso e gli viene corrisposto il rimborso chilometrico degli spostamenti che realizza con il proprio veicolo. E' possibile oltre al rimborso chilometrico corrispondere all'amministratore, per ogni giorno che si reca dai clienti fuori comune, l'indennità di trasferta giornaliera di euro 46,48? (ovviamente non dovrà fornire nessun giustificativo). Esempio: l'amministratore si reca per 20 giorni al mese fuori dal comune per assistenza alla clientela, potrò corrispondergli 46,48 euro per 20 giorni?

R: L'articolo 51 co. 5 del TUIR (trasferte fuori del territorio comunale) legittima l'utilizzo del metodo cd. misto di rimborso delle spese (ossia una sorta di sistema misto tra il rimborso analitico e quello forfettario, in parte documentato ed in parte corrisposto come indennità). Il contribuente può scegliere liberamente l'utilizzo del metodo adottabile avendo però cura di mantenerlo per ogni specifica trasferta (anche se questa riguarda più giornate: ad esempio se la trasferta riguarda 2 giornate non è consentito utilizzare il metodo analitico per la prima giornata e quello misto per la seconda). Pertanto, nei limiti indicati, la risposta al quesito è positiva.

Un soggetto è amministratore (unico o presidente cda) di 3 azienda e per tutte e tre è soggetto a diverse trasferte quasi quotidianamente. (quote societarie non coincidenti nemmeno in parte). Spesso e volentieri, nella stessa giornata, è in trasferta per due o addirittura tutte e tre le aziende. Ad esempio partendo da Ancona per un incontro al mattino a Milano per l'Azienda A, al pomeriggio per l'azienda B e di rientro fermandosi a Bologna per l'azienda C. Nel caso più estremo, è possibile per ognuna delle tre aziende erogare l'indennità di 46,48 per quella medesima giornata? (per quel giorno 46,48x3).

Se l'amministratore nella medesima giornata è impegnato in tre diversi appuntamenti per tre diverse società è possibile erogare l'indennità di trasferta per la copertura delle spese effettuare in trasferta (vitto ed alloggio). Da notare che i 46,48 € sono una somma esente con la quale l'amministratore dovrebbe pagarsi vitto ed alloggio per la giornata di trasferta. Nel caso l'azienda rimborsi o paghi il vitto e l'alloggio la somma erogata a titolo di trasferta deve considerarsi imponibile ai fini previdenziali e fiscale

D: Visto il tenore letterale dell'art. 179 del contratto Commercio-Confcommercio si chiede se la ricostruzione che segue può essere corretta: azienda che ha aperto un secondo negozio a 14 km dal primo in altro comune limitrofo, ha assunto alcuni dipendenti destinati a quella sede, ma ne vuole utilizzare altri dalla sede originaria inviati in trasferta nel secondo negozio. Nel caso di specie, trattandosi di località limitrofa e recitando il contratto "Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno" è possibile, dato che il dipendente si reca col suo mezzo aziendale, dare semplicemente l'indennità chilometrica e non altro?

R: L'articolo 179 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi stabilisce che L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete: 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio; 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio; 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in del mandato nell'interesse dell'azienda; 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 208; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. Per le missioni d'esecuzione di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. In luogo delle diarie di cui al n. 4 del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale. L'ultimo comma del predetto articolo prevede, poi, una disciplina apposita per trasferte brevi; in particolare, la norma stabilisce che Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno. Trattandosi di trasferte presso un comune limitrofo, in linea di massima si può supporre che la fattispecie possa rientrare nell'accezione di breve trasferta in località vicina. Tuttavia, proprio perché il contratto collettivo nazionale non offre parametri oggettivi per l'individuazione della fattispecie, si può valutare l'individuazione degli stessi attraverso la contrattazione di secondo livello o aziendale, a meno che la regolamentazione non sia già presente attraverso la contrattazione territoriale (provinciale). Il riconoscimento dello status di breve trasferta in località vicina permetterebbe al datore di lavoro di rimborsare la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno. In particolare, la spesa effettiva del viaggio potrebbe trovare ristoro attraverso il riconoscimento dell'indennità chilometrica.

D: Si chiede cortesemente di sapere se, nell'ambito di un accertamento di natura contributiva o fiscale effettuato dai competenti organi ispettivi, il datore di lavoro sia obbligato a dimostrare documentalmente l'esistenza delle trasferte per la quali sia stata erogata la relativa indennità, non tassata ai sensi ed entro i limiti di cui all'art. 51, c. 5 del DPR 917/1986 (TUIR). In caso di risposta affermativa, si chiede di sapere se esistono documenti di prassi in tema di accertamento sulle indennità di trasferta, come circolari dell'Ispettorato del lavoro o della Guardia di Finanza.

R: In merito alla documentazione della spese di trasferta, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che, affinché i rimborsi delle spese di trasporto non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente, è necessario che dette spese siano rimborsate in ragione di idonea documentazione. Non è peraltro necessario che tale documentazione, giustificativa dell'effettività del costo sostenuto, sia intestata al soggetto che effettua la trasferta, dal momento che per dimostrare che uno specifico onere è stato sostenuto in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro, è sufficiente che le spese stesse risultino sostenute nei luoghi e nel tempo di svolgimento delle trasferte stesse e che siano attestate dal dipendente mediante nota riepilogativa. Ad esempio è stato ritenuto sufficiente per la documentazione dei servizi di trasporto fruiti dal dipendente ai fini di cui sopra, l'estratto conto rilasciato alla azienda dalla società emittente la carta di pagamento con cui tali servizi erano stati pagati, contenente tutti i dettagli delle transazioni effettuate nel mese stesso (cf. risposta ad interpello 22/2018). Problema diverso è la dimostrazione del nesso causale tra la erogazione al lavoratore di una indennità a titolo di trasferta e la effettiva esecuzione, da parte di quest'ultimo, di una vera e propria trasferta. A tale proposito i servizi ispettivi del Lavoro hanno rilevato che la non conforme registrazione della voce trasferta nel LUL può integrare la condotta di infedele registrazione tutte le volte in cui venga riscontrata, a seguito di accertamento ispettivo, una difformità tra la realtà "fattuale" e quanto registrato sul LUL e sempre che "l'erronea" scritturazione del suddetto dato abbia determinato l'effetto di una differente quantificazione dell'imponibile contributivo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 51, comma 5, summenzionato. Tale difformità, si configura certamente nel caso in cui la trasferta non sia stata proprio effettuata o la relativa indennità occulti emolumenti dovuti ad altro titolo, appalesando con ciò un intento evidentemente elusivo (si veda in proposito la nota 14 giugno 2016). E' consigliabile pertanto, sotto il profilo documentale, acquisire in forma scritta dallo stesso lavoratore (con cadenza periodica, ad esempio mensile) una dichiarazione debitamente controfirmata circa le trasferte effettivamente eseguite (data, località della trasferta, mezzi utilizzati per la trasferta ecc.)

D: Il dipendente il giorno prima della missione prepara le attrezzature necessarie ed il mezzo assegnatogli. Il giorno della missione, entro il normale orario di lavoro, preleva l'auto dalla sede aziendale e si reca dal cliente, viaggiando per 1 ora. Il dipendente che per disposizione del datore deve riporre l'auto in azienda, interrompe la prestazione lavorativa tanto prima quanto gli occorre per raggiungere la sede datoriale. Il datore gli riconosce un'indennità forfettaria per il disagio psico\fisico. E' giusto ritenere che le ore di viaggio devono considerarsi coperte dall'indennità risarcitoria e quindi la prestazione deve svolgersi per 8 ore effettive + viaggio?

R: La risposta è negativa. Infatti secondo l'art.143 del CCNL Commercio, qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

D: Vorremmo capire se l'indicazione della trasferta, sia Italia che Estera, del dipendente, a Libro Unico, va inserita solo nel corpo del cedolino oppure anche nella sezione delle presenze. Nel caso in cui, la trasferta sia stata inserita solo nel corpo del cedolino, l'Azienda è passibile di sanzione per infedele registrazione del Lul? Più generalmente, come va inserita la trasferta a LUL?

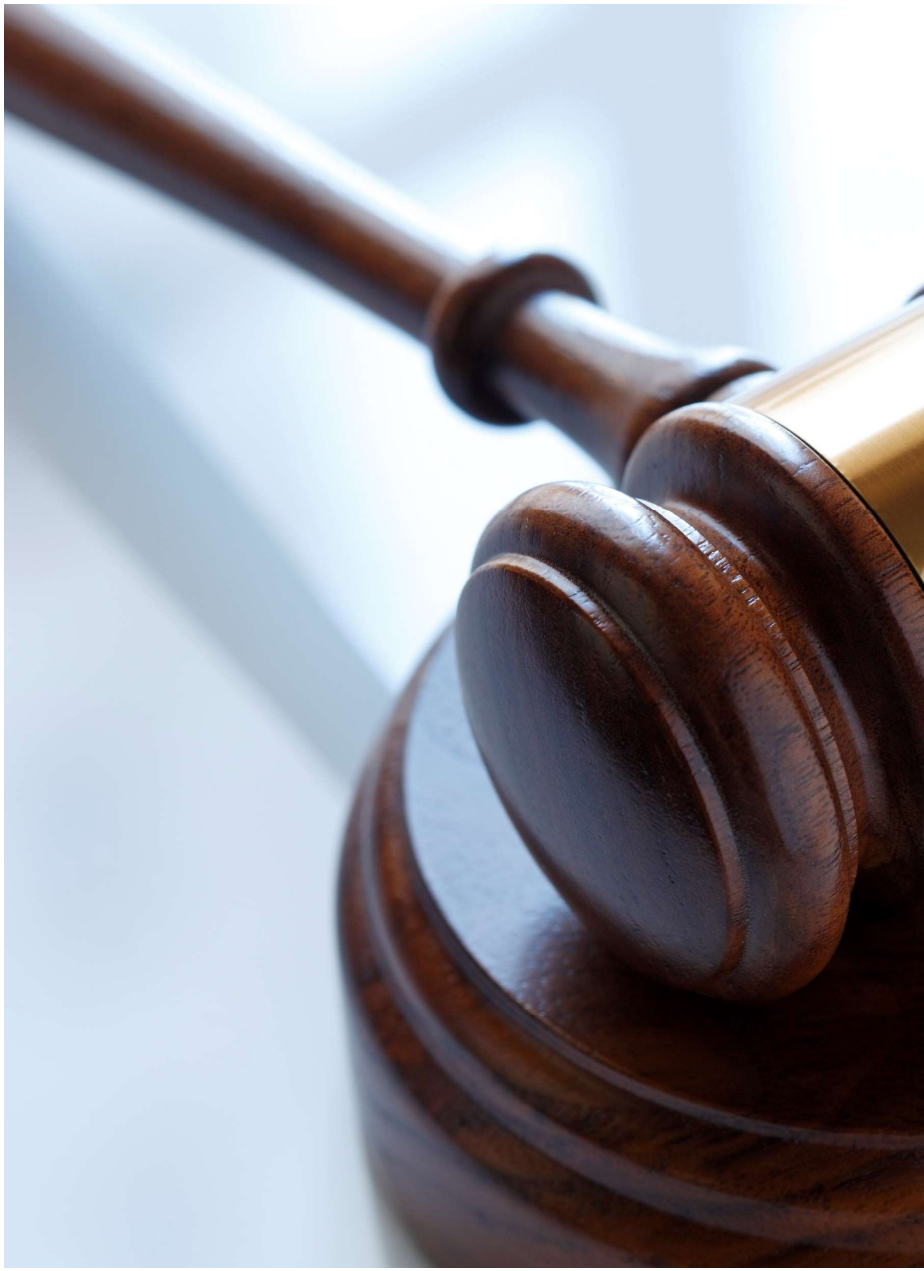
R: La problematica evidenziata è stata specificamente presa in considerazione nella nota Direzione ispettiva Minlav prot. n. 11885/2016. In essa è stato ritenuto che la non conforme scritturazione/registrazione della voce "trasferta" può configurare la condotta di infedele registrazione (art. 39, comma 7, D.L. n. 112/2008): a) quando venga riscontrata, a seguito di accertamento ispettivo, una difformità tra la realtà "fattuale" e quanto registrato sul LUL; b) sempre che "l'erronea" scritturazione del suddetto dato abbia determinato una differente quantificazione dell'imponibile contributivo, ai sensi e per gli effetti dell'art.51, co.5, TUIR. Tale difformità si configura sicuramente, ad esempio, nel caso in cui la trasferta non sia stata proprio effettuata o la relativa indennità occulti emolumenti dovuti ad altro titolo, con fine evidentemente elusivo. Sempre nella stessa nota si riporta che, qualora il personale ispettivo riscontri che sotto la voce trasferta siano state erogate somme per compensare le prestazioni lavorative rese dai trasfertisti, la difformità rilevata, oltre a determinare l'applicazione di un diverso regime previdenziale e fiscale, comporta la registrazione di un dato - la voce trasferta - che non corrisponde sotto il profilo qualitativo alla causale o titolo che sta alla base delle erogazioni effettuate dal datore di lavoro. In definitiva la sanzione predetta risulta integrata quando la registrazione del dato risulti sostanzialmente non veritiera sotto il profilo quantitativo (es. differente retribuzione di fatto erogata o differente orario di lavoro/riposi effettivamente goduti) o qualitativo (iscrizione nel LUL di causale o titolo fondante l'erogazione economica che non trovi riscontro nella concreta esecuzione della prestazione). E' in ogni caso richiesto che dall'infedele registrazione sul LUL derivino ricadute sotto il profilo retributivo, previdenziale o fiscale. Nel rispetto delle condizioni sopra vedute è consigliabile pertanto menzionare prudenzialmente la avvenuta trasferta sia nel corpo del cedolino che nella sezione presenze.

Sentenza CDA Brescia 2022

IL CASO:

I lavoratori chiedono che, in base al CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, l'indennità di trasferta venga inclusa nella base di calcolo del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Il datore di lavoro sostiene che tale CCNL esclude tale indennità dalla base di calcolo e, in primo grado, il Tribunale ha deciso a favore di quest'ultimo, qualificandole come aventi natura esclusivamente restitutoria e non retributiva.



Sentenza CDA Brescia 2022

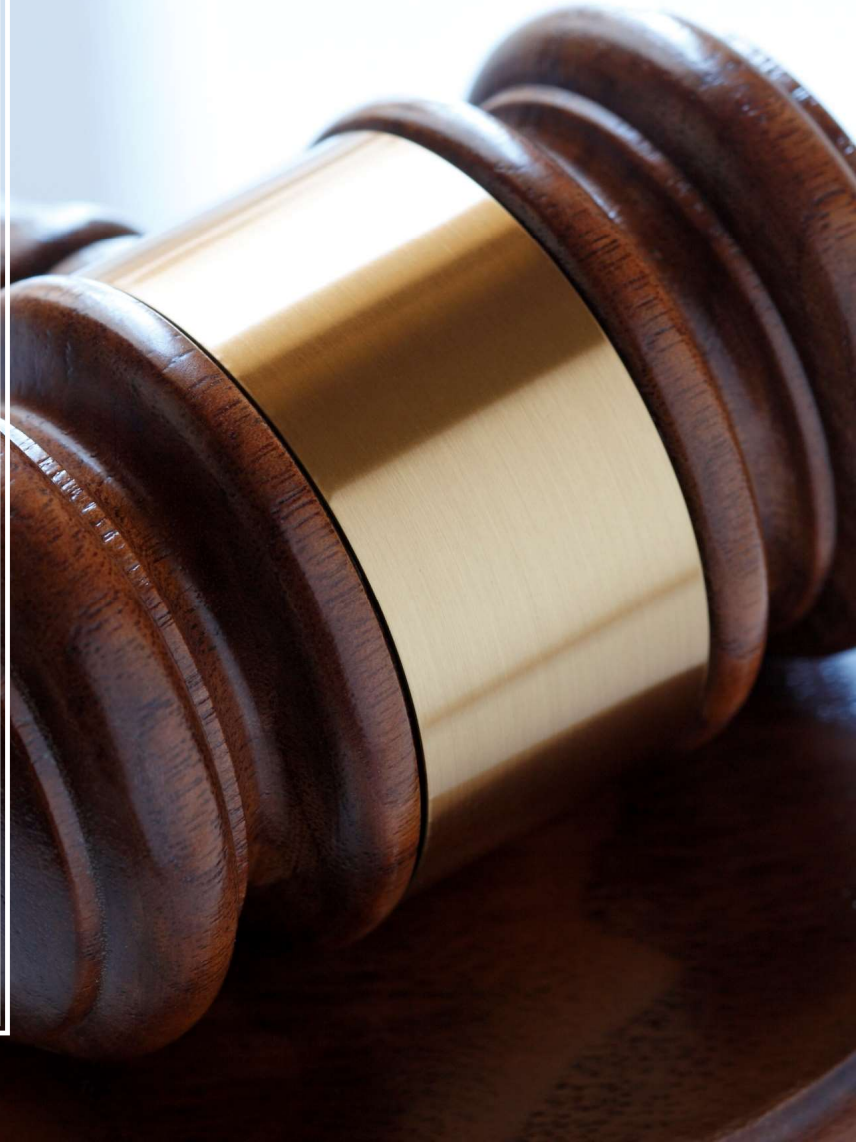
Art. 37 del CCNL:

«La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del TFR è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

…parte retributiva della trasferta a norma dell'art. 62 del CCNL».

Art. 62 del CCNL:

«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».

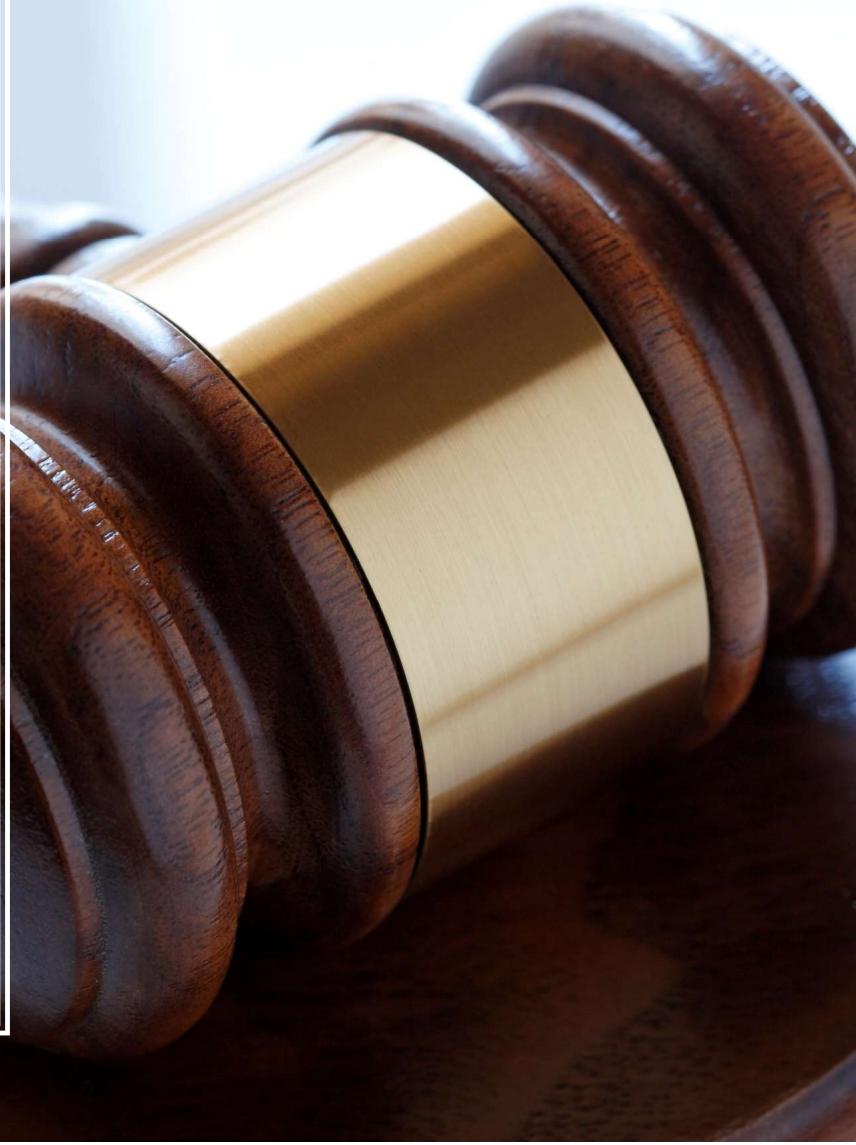


Sentenza CDA Brescia 2022

Secondo la Corte, l'indennità di trasferta ha natura restitutoria solo se e nella misura in cui è fissata dalle parti con la contrattazione di secondo livello, altrimenti essa ha natura integralmente retributiva.

Ne consegue che l'indennità di trasferta deve rientrare nella base di calcolo del TFR.

Essa non può rientrare, invece, nella base di calcolo delle mensilità aggiuntive, in quanto espressamente esclusa dall'art. 61 del CCNL.



Telelavoro e spese

Risoluzione del 07/12/2007 n. 357 - Agenzia delle Entrate

In relazione a ciò si fa presente che la circolare n. 326 del 1997 ha precisato che alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51 del TUIR, concorrono i rimborsi spese, con esclusione soltanto di quanto disposto per le trasferte e dei trasferimenti nella medesima disposizione e dei rimborsi relativi a spese diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro, anticipate dal dipendente per snellezza operativa.

In tale contesto, si ritiene che le somme erogate per rimborsare i costi dei collegamenti telefonici in questione non siano da assoggettare a tassazione essendo sostenute dal telelavoratore per raggiungere le risorse informatiche dell'azienda messe a disposizione dal datore di lavoro e quindi poter espletare l'attività lavorativa. Sulla base dell'art. 6 dell'accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191, l'Istituto ha infatti concordato con le OO.SS. che "in attesa di una apposita regolamentazione, in sede di contrattazione integrativa, al personale che partecipa alla sperimentazione potranno essere rimborsate le spese documentate ed in particolare i costi dei collegamenti telefonici".

GRAZIE!!!!!!!!!!

Gianluca Pillera- CONSULENTE DEL LAVORO- Monza
GL.PILLERA@STUDIOPILLERA.COM- 02.953.39.388