

L'indennità di trasferta

Ultimi chiarimenti ministeriali sull'istituto

A chiusura di un periodo molto attivo nella risposta a interpelli riguardanti la gestione dell'indennità di trasferta da parte del Ministero del Lavoro. Quadro riassuntivo.

Modalità differenti. Il primo caso, se si possono erogare indennità di trasferta di importo superiore a quello dal CCNL di categoria, nel secondo caso delucidazioni di erogare un'indennità di trasferta a collaboratori continuati e continuativi e sulla normativa a cui devono soggiacere tale erogazioni. L'Indennità di trasferta, ex articolo 51, comma 5, Tuir.

L'art. 51, comma 5, D.P.R. n. 917/1986 prevede che le somme erogate ai lavoratori, a fronte di una trasferta fuori dal comune di lavoro, siano esenti fino alla soglia giornaliera di 46,48 euro in Italia e di 77,47 euro all'estero. Tali esenzioni sono ridotte di un terzo nel caso in cui al lavoratore venga riconosciuto un rimborso a piè di lista delle spese di vitto o di alloggio e di due terzi nel caso in cui l'azienda rimborsi a piè di lista sia le spese per il vitto che per l'alloggio. Le indennità per trasferte all'interno del comune di lavoro concorreranno, invece, alla formazione del reddito imponibile per il lavoratore.

I caratteri fondamentali della trasferta sono quindi principalmente due:

il mutamento del luogo di lavoro, normalmente indicato nel contratto di assunzione o desumibile in base all'effettivo luogo di svolgimento della prestazione; a temporaneità dello stesso.

Sono sempre esenti le spese di viaggio e di trasporto, compresi i rimborsi chilometrici.

Sono sempre esenti le spese di viaggio e di trasporto, compresi i rimborsi chilometrici.

Indennizzo integralmente forfetario

Esente fino a:

46,48 euro al giorno in Italia,

77,47 euro al giorno all'estero.

Sistema misto: indennizzo forfetario con rimborso a piè di lista di vitto o alloggio

Esente fino a:

30,99 euro al giorno in Italia,

51,65 euro al giorno all'estero.

Sistema misto: indennizzo forfetario con rimborso a piè di lista di vitto e alloggio

Esente fino a:

15,49 euro al giorno in Italia,

25,82 euro al giorno all'estero

La risposta all'interpello proposto da Confartigianato, riguardante l'indennità di trasferta contrattuale, ha sicuramente lasciato sconcertati i più.

Di certo nessuno si sarebbe aspettato che la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva interpretasse in maniera così restrittiva l'istituto della trasferta, previsto dall'art. 51 comma 5, del Tuir.

Nella risposta il Ministero ravvisa due diverse ipotesi:

L'indennità di trasferta risulterà totalmente esente da contribuzione e IRPEF nei limiti previsti dai contratti collettivi nazionali o di secondo livello (territoriali o aziendali). Il Ministero ricorda che si dovrà operare il deposito di tali contratti collettivi presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro e presso gli Enti previdenziali entro 30 giorni dalla stipula. La richiesta di deposito appare almeno inopportuna, in quanto la normativa citata riguarda la libertà delle parti di stabilire con accordo collettivo, anche integrativo, la «non computabilità nella base di calcolo di istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo, diversi da quelli di legge, ovvero sulla quantificazione di tali emolumenti comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti» e prosegue ricordando come «le predette disposizioni operano anche agli effetti delle prestazioni previdenziali». In questo caso, stante l'ormai consolidata unificazione della metodologia di calcolo dell'imponibile fiscale e previdenziale prevista dal D.Lgs. n. 314/97, l'unica fonte normativa rimane l'art. 51, comma 5, D.P.R. n. 917/1986.

Le maggiori somme riconosciute a titolo d'indennità di trasferta dall'azienda al lavoratore in base ad accordo individuale, dovrebbero essere gestite alla stregua di un “superminimo individuale (eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari)” e quindi soggette ad imposizione fiscale e contributiva. In questo passaggio il Ministero non si pone l'obiettivo di analizzare la reale gestione dell'istituto della trasferta da parte delle aziende ma, a prescindere dalla natura effettiva dell'emolumento erogato al lavoratore, si limita a darne una differente tipizzazione e veste retributiva, e tutto questo senza aver dimostrato alcun intento evasivo.