Trasferimento , trasferta, e trasfertismo – Parte I

scritto da goal | 30 Novembre 2014

di Emanuele Rosario De Carolis*

La prima problematica che le società devono affrontare nel momento in cui decidono di variare il luogo di lavoro del lavoratore, concerne la struttura contrattuale con la quale gestire l'assegnazione. È un aspetto molto rilevante in quanto, dallo stesso, nascono conseguenze di natura civilistica, fiscale e contributiva di cui la società deve necessariamente tener conto.

Al contempo, i profili giuslavoristici che ne derivano vengono solitamente trascurati, al punto che, alcune aziende, ritengono addirittura di poter disciplinare contrattualmente qualsiasi tipo di assegnazione con la stessa identica struttura contrattuale (che può oscillare dal distacco alla trasferta), salvo poi appurare a proprie spese, e magari a distanza di tempo e/o a seguito di una verifica da parte delle autorità competenti, che il non aver svolto un'adeguata analisi preventiva ha comportato rilevanti ripercussioni alla società sia in termini di rapporti con la forza lavoro, sia con riguardo ad eventuali passività fiscali e contributive che possono generarsi. In tale cotesto si pongono le presenti note che, lontano dall'aver alcuna presunzione di esaustività, si pongono l'obiettivo di stimolare la curiosità e magari un proficuo dibattitto sulle tre "T" (trasferta, trasferimento e trasfertismo) per poi completare la disamina con un focus sul distacco.

CCNL	Aspetti Economici

Alimentari	Indennità: ½ mensilità, senza familiari conviventi a carico; 1 mensilità, con fa- miliari conviventi a carico (che seguono il lavoratore) Rimborso spese di: Viaggio (con i mezzi normali) del lavoratore e delle persone che compongono normalmente la famiglia; Trasporto per gli effetti personali (es. mobili) Indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione o dei singoli con- tratti di fornitura domestica (gas, luce etc.) purché regolarmente registrati o notificati all'azienda prima della comunicazione del trasferimento.

Chimici	Indennità: ½ mensilità (paga/stipendio + indennità di contingenza che percepirà nella nuova residenza), se il lavoratore non ha familiari a seguito; 1 mensilità, se si trasferisce con la famiglia Indennità di trasferta per la durata del viaggio Rimborso, nei limiti della normalità di: spese viaggio, vitto ed eventuale alloggio per il lavoratore, per persone di famiglia che si trasferiscono (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado), spese trasporto per effetti familiari. (Indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto registra- to e denunciato al datore di lavoro prima della comunicazione del trasferimento.

Struttura contrattuale: alcuni cenni giuslavoristici

Come anticipato in premessa, occorre in primis effettuare

un’accurata scelta della tipologia contrattuale. È questa una scelta fondamentale che non può prescindere dall’analisi di alcune variabili fondamentali quali: la durata dell’assegnazione, il tipo di attività che il lavoratore dipendente andrà a svolgere e, soprattutto il soggetto beneficia- rio della stessa, l’interesse sotteso alla varia- zione del luogo di lavoro, l’esistenza o meno di una entità presso cui il dipendente sarà tenuto ad operare e, in caso affermativo, il tipo di struttura giuridica assunta dalla stessa, l’esistenza o meno di accordi fra le società coinvolte, etc.

A tal proposito infatti il nostro ordinamento giuridico prevede attualmente alcuni istituti contrattuali che offrono diverse soluzione alle domande su esposte. In particolare esamineremo:

- **il trasferimento**, ovvero l’assegnazione del dipendente per un periodo non de- terminato e neppure determinabile a priori, da parte del datore di lavoro, ad una località diversa da quella prevista al momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro;
- la **trasferta**, che si differenzia dal trasferimento per la sua temporaneità;
- Il **distacco**, ove accanto ai protagonisti- attori dell’originario (ed unico) rapporto di lavoro subordinato si aggiunge un terzo soggetto datoriale che si interfaccia con il datore di lavoro in termini commerciali, o pseudo tali, e con il la- voratore, nell’esercizio di un potere direttivo che viene “distratto” dal datore di lavoro effettivo.

Di seguito analizzeremo il primo istituto del trasferimento, in un secondo intervento affronteremo il tema della trasferta, con una breve appendice sul tema dei **trasfertisti**, per poi focalizzarci sul tema del distacco in un ultimo contributo.

Trasferimento del lavoratore

L’art. 2103 del codice civile rubricato Mansioni del lavoratore, sancisce che *il prestatore di lavoro … non può essere trasferito da una unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive,* aggiungendo poi che *ogni patto contrario è nullo.* La legge disciplina espressamente l’ipotesi di trasferimento della generalità dei lavoratori, esplicita il divieto di trasferimento dei dirigenti del- le RSA e dei componenti delle RSU (art. 22 della L. 300/1970), vieta, a pena di nullità, di discriminare i lavoratori anche nei trasferimenti (art. 15 della L 300/1970) e limita la possibilità di trasferimento in ulteriori circo- stanze, ma non fornisce alcuna definizione dell’istituto. Come spesso accade, alle lacune del legislatore sopperisce la giurisprudenza che individua il trasferimento in presenza di uno spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad un’altra unità produttiva (Cass. n. 2681 del 23/04/1985), mentre la contrattazione collettiva integra la disciplina legale sotto diversi aspetti.

Al datore di lavoro non è sottratta in alcun modo la facoltà di determinare il luogo di prestazione del lavoro in relazione all’ambito e alle necessità dell’impresa, ovvero anche di trasferire il dipendente da una unità produttiva ad un’altra, ma, a pena di nullità, occorre che sussistano i due requisiti richiesti dalla legge la **motivazione** del trasferimento deve basarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, il trasferimento deve avvenire da una **unità produttiva** ad un’altra nell’ambito della stessa azienda, ai quali possono aggiungersi ulteriori presupposti eventualmente previsti dai contratti collettivi. La comunicazione del trasferimento può avvenire anche oralmente, anche se nel caso di esplicita richiesta del dipendente le motivazioni devono essere date per iscritto, mentre l’onere della prova dei motivi giustificativi del trasferimento incombe sul datore di lavoro.

In caso di trasferimento della sede di lavoro, i contratti

collettivi prevedono generalmente la corresponsione di specifiche indennità a favore del lavoratore, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo spostamento in altra località.

A titolo esemplificativo riporto di seguito gli aspetti economici del trasferimento nei CCNL alimentari e chimici.

Il legislatore ha previsto per queste indennità un vero e proprio risparmio fiscale disciplinato dall'art. 51, comma 7 del TUIR che mira a remunerare la situazione di disagio che viene a crearsi nel momento in cui viene modificato il luogo di lavoro.

Tale norma prevede infatti che le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini previdenziali e fiscali nella misura del 50% del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore ad.

€ 1,549,37 per i trasferimenti nazionali;

€ 4,648,11 per trasferimenti all'estero;

€ 6,197,48 se entrambi nello stesso anno;

Se l'indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, l'agevolazione spetta per l'importo erogato il primo anno, nella misura del 50% e con i limiti sopra evidenziati, ma è consentito predeterminare l'importo complessivo spettante al lavoratore, la quota massima di esenzione, e ripartire in più anni l'erogazione finanziaria e la relativa agevolazione.

Non concorrono a formare il reddito imponibile:

- le spese di viaggio (anche quelle relative ai familiari fiscalmente a carico)
- le spese di trasporto delle cose
- le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità

di conduttore per recesso dal contratto di locazione in corso.

- se **rimborsate dal datore di lavoro ed analiticamente documentate**.

L'Agenzia delle Entrate, la **circolare n. 326 del 23 dicembre 1997** ha sottolineato che la disposizione in esame non subordina il trattamento di favore previsto per tali indennità a circostanze particolari che originano il trasferimento della sede di lavoro, né al trasferimento della residenza anagrafica. Pertanto, la disposizione si rende applicabile anche se il trasferimento avviene a richiesta del di- pendente oppure in seguito ad una assegna- zione del dipendente ad una sede diversa da quella originaria in relazione al trasferimento in altro comune del datore di lavoro stesso ovvero di parte dei propri uffici.

Risulta evidente che le *"indennità di trasferimento"* vengono corrisposte ai soli lavoratori che vengano trasferiti, a prescindere dalle modalità, in una sede di lavoro diversa da quella individuata contrattualmente, e che devono, pertanto, sostenere delle spese o, comunque, affrontare dei disagi in conseguenza del mutamento di destinazione della sede di lavoro stessa.

FOCUS- I lavoratori neo assunti

La terminologia utilizzata dalla norma porta a ritenere che condizione essenziale perché possa tornare applicabile il trattamento fi- scale agevolato è che lo spostamento non transitorio della sede di lavoro intervenga in un momento successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Sul punto si è espressa l'Agenzia delle En- trate con la risoluzione n. 95 /E del 23 apri- le 2003 evidenziando che non è possibile ritenere che il rimborso delle spese sostenu- te da un lavoratore neoassunto che debba trasferirsi a causa

della fissazione della sede di lavoro in una città diversa da quella in cui risiede costituisca un'ipotesi di "indennità di prima sistemazione" suscettibile di tratta- mento fiscale agevolato.

Le indennità di prima sistemazione agevola- bili, infatti, costituiscono una forma di rim- borso delle spese che il dipendente trasferito deve sostenere per la sistemazione in località diversa da quella ove precedentemente pre- stava servizio (cfr. risoluzione n. 527 del 28 luglio 1978). Quindi l'esistenza di un rappor- to di lavoro già instaurato, nel momento in cui interviene il trasferimento, rimane con- dizione essenziale del trattamento agevolato. Conseguentemente, il non assoggettamento dei rimborsi delle spese di viaggio e di tra- sporto delle cose sostenute dal lavoratore in occasione del trasferimento è possibile solo laddove il trasferimento stesso presenti i ca- ratteri che consentono l'applicazione della prima parte dell'art. 51, comma 7, del TUIR, già esposti.

Anche l'INPS con la circolare n. 156 del 26 luglio 1999 ha ribadito che le disposizioni dell'art. 51, comma 7, del TUIR sono applicabile anche qualora:

- il trasferimento avvenga a richiesta del dipendente;
- sia venuto meno il rapporto di lavoro al momento dell'erogazione dell'indennità e/o del rimborso delle spese analitica- mente documentate (dipendente che la- scia la sede di lavoro per collocamento a riposo);
- il trattamento di favore può essere riconosciuto solo per il primo anno intendendosi per tale un periodo di 365 giorni decorrente dalla data del trasferimento.

* *Ordine di Milano*