

Quando si ha trasferta e quando trasfertismo? La risposta arriva dalle Sezioni Unite.

di S. D'Ascola - 4 dicembre 2017

La sentenza 15 novembre 2017, n. 27093 delle Sezioni Unite civili della Corte di Cassazione affronta il tema della distinzione tra trasferta e trasfertismo, a seguito della norma di interpretazione autentica, introdotta con l'articolo 7 *quinquies*, d.l. n. 193/2016, convertito dalla l. n. 225/2016.

Si ha mera trasferta quando il datore di lavoro destina il dipendente a svolgere la prestazione in un luogo temporaneamente diverso rispetto a quello ordinario. In tale caso l'individuazione della base imponibile a fini fiscali e contributivi è prevista dall'art. 51, comma 5, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (che prevede alcuni massimali fissi nel computo delle somme percepite a titolo di indennità di trasferta).

Viceversa, si ha trasfertismo quando la condizione di prestare il proprio lavoro fuori sede è abituale e connessa strutturalmente al tipo di prestazione di lavoro. In tali casi il lavoratore è privo di una sede fissa di lavoro, essendo obbligato a costanti spostamenti entro un'area contrattualmente definita (si pensi a un settore come l'installazione di impianti). Per questa fattispecie, l'art. 51, comma 6, del TUIR detta una disciplina differente, alla cui stregua le indennità di trasferta costituiscono base di calcolo delle obbligazioni contributive e fiscali nei limiti del 50%, con un trattamento evidentemente più favorevole alle parti contrattuale e meno agli istituti di riscossione.

Nel corso degli anni si è aperta una vasta *querelle* giurisprudenziale sull'interpretazione della nozione di trasfertismo ai sensi del citato comma 6, il quale parla di «lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità».

Il legislatore è intervenuto alla fine del 2016 con una norma di interpretazione autentica di tale comma (il citato art. 7 *quinquies*) alla cui stregua devono intendersi rientranti nella categoria del comma 6 i lavoratori per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni «mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro; svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente; corrispondenza al dipendente ... 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».

Ebbene, la questione decisiva, risolta dalle Sezioni Unite, consisteva nello stabilire se tale disposizione avesse la natura di norma di interpretazione autentica (così essa si propone) o avesse in realtà un contenuto innovativo. La rilevanza concreta è enorme poiché nel primo

caso essa incide anche sui numerosi giudizi in corso, nel secondo caso, invece, non potrebbe disporre che per il futuro.

L'ordinanza n. 9317 del 18 aprile 2017 della Sezione Lavoro avanzava proprio il dubbio che il provvedimento avesse natura innovativa e investiva le Sezioni Unite. Con la sentenza che si pubblica, il massimo organo della nomofilachia accoglie la prospettiva per cui la norma è effettivamente di interpretazione autentica e di conseguenza anche in tutti i giudizi in corso, oltre che nel caso di specie, la sussistenza della condizione di trasfertista dovrà accertarsi con rigore, non potendo difettare nessuno dei tre requisiti.

Tale interpretazione viene argomentata con un lungo riepilogo dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, della quale fanno parte anche fonti secondarie come il messaggio Inps n. 27271/2008 e la nota del Ministero del lavoro n. 8287/2008, i quali già proponevano una lettura del comma 6 simile a quella poi precisata con la disposizione di fine 2016.

Simone D'Ascola, dottorando di ricerca nell'Università degli Studi di Verona

Visualizza il documento: [Cass., sez. un., 15 novembre 2017, n. 27093](#)