

REDDITO IMPRESA E IRAP

Spese di vitto e alloggio dei dipendenti: la nozione fiscale di trasferta

di **Alessandro Bonuzzi**

Ai fini della determinazione del **reddito d'impresa** (ex [articolo 95 Tuir](#)), nonché del reddito che matura in capo al **lavoratore** (ex [articolo 51 Tuir](#)), il regime delle **spese di vitto e alloggio** varia a seconda che le stesse siano state sostenute dal **dipendente** in occasione di una **trasferta** oppure in **circostanze differenti**.

Diventa, quindi, fondamentale inquadrare il **concetto** di **trasferta**. Per tale deve intendersi lo **spostamento temporaneo del lavoratore dalla sua sede di lavoro**.

Il concetto di **temporaneità** non ha una definizione legislativa precisa, di talché occorre affidarsi alle **indicazioni dell'Amministrazione finanziaria**.

Sul punto, la [circolare 326/E/1997](#), mentre in relazione ai **rapporti di lavoro pubblico** ha chiarito che la **missione** - che rappresenta l'analogo istituto della trasferta applicabile ai dipendenti degli enti pubblici, dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato - è tale se non si protrae per un **periodo superiore ai 240 giorni**, nell'ambito dei **rapporti di lavoro privato**, ha lasciato discreti **margini di elasticità** alle parti, in quanto ritiene che **non sia direttamente applicabile tale tetto massimo**. Tuttavia, il parametro può "essere di **ausilio** allorché si renda necessario stabilire se la corresponsione di indennità di trasferta per un **periodo particolarmente lungo non nasconda, invece, una diversa fattispecie, come, ad esempio un trasferimento**".

Il **secondo elemento** che definisce la trasferta è la **sede di lavoro** del dipendente, la quale è rimessa alla libera decisione delle parti ed è successivamente formalizzata nella **lettera di assunzione**. Sul piano fattuale, trattasi, in pratica, del luogo in cui il lavoratore, una volta terminato lo spostamento temporaneo, fa ritorno per l'espletamento delle sue **ordinarie mansioni**.

Va da sé, quindi, come il **distacco**, che si "configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa" ([articolo 30 D.Lgs. 276/2003](#)), se **duraturo, difficilmente possa rientrare nel concetto di trasferta**, determinando sovente un vero e proprio **cambiamento della sede lavorativa del dipendente**.

In tal senso si è espressa la **sentenza** della [Cassazione n. 2699/2014](#), censurando il comportamento di un'impresa che ha considerato in trasferta dipendenti, ai fini di erogare loro

un'indennità giornaliera detassata, che erano stati **distaccati all'estero per un anno**.

Un discorso a parte va, poi, fatto per gli **amministratori** di società. Al riguardo, l'Agenzia delle entrate, con le [circolari 7/E/2001](#) e [67/E/2001](#), ha avuto modo di precisare come, per alcune attività di **collaborazione coordinata e continuativa**, **non sia possibile**, in virtù delle caratteristiche peculiari della prestazione svolta, **determinare contrattualmente la sede di lavoro** né identificare tale **sede** con quella della **società**. In tale ipotesi, al fine di individuare la sede di lavoro, occorre far riferimento al **domicilio fiscale del collaboratore**. Tuttavia, questo criterio **può essere utilizzato sempreché**:

- dall'**atto di nomina** non risulti **diversamente individuata** la **sede** di lavoro oppure
- l'attività per la quale l'amministratore è stato nominato **presupponga** che egli debba recarsi **continuamente** presso la **sede sociale** o comunque presso gli uffici dell'azienda.

In sintesi, quindi, mentre per i **dipendenti**, per verificare se lo spostamento rientra nella nozione fiscale di trasferta, la base di riferimento è sempre la **sede**, l'**ufficio** o lo **stabilimento** dell'impresa, a seconda di cosa sia indicato nella lettera di assunzione, per l'**amministratore** la sede di lavoro potrebbe coincidere il **domicilio fiscale**, sicché potrebbe essere considerata **trasferta lo spostamento dalla sua abitazione alla sede sociale**.

Da ultimo va evidenziato che, a seguito dell'entrata in vigore dell'[articolo 7-quinquies, comma 1, D.L. 193/2016](#), la **trasferta** può altresì essere **definita in senso negativo**.

In particolare, tale disposizione ha introdotto la **definizione** di **trasfertista** di cui al **comma 6** dell'[articolo 51 Tuir](#), stabilendo che sono **trasfertisti** i lavoratori per i quali sussistono contestualmente le **seguenti condizioni**:

- la **mancata indicazione**, nel contratto o nella lettera di assunzione, della **sede di lavoro**;
- lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la **continua mobilità del dipendente**;
- 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.

Di contro, i lavoratori, per i quali **manca** la **contestuale esistenza** di **tali condizioni**, devono essere considerati **"in trasferta"**, con conseguente applicazione del relativo **trattamento** fiscale ai **rimborsi spese**.

In pratica, quindi, quando **non** si verificano i **presupposti** per assoggettare il lavoratore al **regime proprio** dei **trasfertisti**, trovano applicazione, per esclusione, le **regole** dedicate alle **trasferte**.

Seminario di specializzazione

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PER I REATI EX D.LGS. 231/2001: ASPETTI PRATICI E NOVITÀ

[Scopri le sedi in programmazione >](#)