

Trasferte e trasferimenti

Il luogo in cui il dipendente deve eseguire la propria prestazione lavorativa è stabilito all'atto dell'assunzione e può essere chiaramente individuato in una sede fissa, oppure essere identificato in un ambito territoriale, o ancora non essere predeterminabile per particolari tipi di attività.

La facoltà di variare il luogo di lavoro nel quale il dipendente svolge la propria prestazione, seppur nei limiti e alle condizioni previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, costituisce una delle manifestazioni del potere direttivo del datore di lavoro. Lo spostamento può essere puramente temporaneo (distacco e trasferta), o essere tendenzialmente definitivo (trasferimento).

Il titolo XXIII (artt. 98-99) del Ccnl degli studi professionali regola nel dettaglio gli istituti della trasferta e del trasferimento.

Trasferte

In assenza di una disciplina legislativa, **la giurisprudenza e la contrattazione collettiva definiscono trasferta la circostanza in cui il lavoratore, per esigenze di servizio di carattere transitorio e contingente, è inviato a svolgere la propria attività in un luogo diverso da quello abituale.** Nello specifico, l'art. 98, comma 1 del Ccnl degli studi professionali afferma che "il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro".

In merito alla nozione di trasferta, è necessario precisare in via preliminare alcuni aspetti. In primo luogo, rileva sottolineare che, al fine di distinguere l'istituto da quello del trasferimento, il termine della missione deve essere determinato in modo espresso, o deve essere agevolmente determinabile in relazione all'attività eseguita. Inoltre, in accordo alla formulazione proposta dal Ccnl, **è considerata trasferta esclusivamente la missione svolta al di fuori del comune ove è collocata la normale sede di lavoro.** Infine, l'indicazione nel contratto individuale del luogo della prestazione lavorativa permette di differenziare la trasferta dal transfertismo. In quest'ultimo caso, il lavoratore è contrattualmente obbligato ad assolvere le proprie funzioni in luoghi sempre variabili, non esistendo un'ordinaria sede di lavoro. A tali categorie di dipendenti è generalmente corrisposta una specifica indennità che concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali nella misura del 50% del suo ammontare (art. 51, comma 6, D.P.R. 917/1986).

Di regola, al lavoratore in trasferta compete lo stesso trattamento retributivo che gli sarebbe spettato se avesse svolto le proprie mansioni nella struttura abituale, più una diaria correlata all'ulteriore sacrificio che gli viene imposto e alle spese sostenute durante lo spostamento, la cui entità è fissata dalla contrattazione collettiva.

A tal proposito, l'art. 98 del Ccnl studi professionali attribuisce al personale in trasferta il diritto a ricevere il rimborso delle spese effettive di viaggio¹, di quelle sostenute per il trasporto bagaglio, nonché quelle di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro, purché siano sempre documentate. **Al lavoratore spetta anche una diaria di 15 euro giornalieri per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore; mentre quelle che superano le 24 ore sono indennizzate con 30 euro per giorno.** Secondo quanto previsto dall'art. 98 del Ccnl, **nel caso di trasferte della durata inferiore a 8 ore, il dipendente ha diritto al rimborso di tutte le spese sostenute e documentate, ma non alla diaria.**

Qualora la durata della missione sia superiore ad un mese, ovvero il lavoratore sia adibito ad attribuzioni che comportino spostamenti abituali, le relative diarie sono ridotte del 10%. In applicazione del Ccnl, quindi, il dipendente trasfertista, non ha diritto all'indennità specifica, di cui si è detto in precedenza, ma a tanti giorni di diaria quanti sono quelli di missione.

Per quel che concerne il trattamento fiscale e contributivo dell'indennità di trasferta, essendo riconosciuto contestualmente all'indennità di trasferta anche il rimborso totale delle spese sostenute², compreso vitto e alloggio, la quota erogata a titolo di diaria giornaliera esente da contribuzione e imposizione è pari a 15,49 euro per le trasferte in Italia, 25,82 per quelle all'estero³. Qualora, invece, per lo specifico evento di trasferta, fossero rimborsate le sole spese di vitto (si pensi ad una trasferta che non preveda il pernottamento), allora la quota erogata a titolo di diaria giornaliera esente da contribuzione e imposizione è pari a 30,98 euro per le trasferte in Italia, 51,64 per quelle all'estero.

Trasferimenti

Per trasferimento si intende il mutamento tendenzialmente definitivo del luogo in cui il dipendente presta la propria opera previsto al momento della instaurazione del rapporto di lavoro. Il trasferimento dei lavoratori da una sede di lavoro ad un'altra è regolato rigidamente dalla legge. L'art. 2103 c.c. dispone che tale spostamento possa essere attuato solo in presenza di "comprovate ragioni tecniche organizzative o produttive". Per giurisprudenza costante, ciò implica che un dipendente possa essere trasferito solo a condizione che il datore di lavoro sia in grado dimostrare:

- La sostanziale inutilità di tale dipendente nella sede di provenienza;

¹ In caso di utilizzo di un mezzo proprio, il montante chilometrico percorso deve essere liquidato sulla base dei valori economici previste dalle tabelle ACI, secondo quanto stabilito dall'ultimo comma dell'art. 88 del Ccnl.

² In termini fiscali ai fini della prova delle spese sostenute il dipendente deve presentare al datore di lavoro i documenti previsti dall'art. 3 del D.P.R. n. 696 del 1996, vale a dire può essere utilizzato uno dei seguenti documenti: la nota spese con riepilogate tutte le spese sostenute, accompagnata dalle ricevute, scontrini fiscali e biglietti di trasporto; le fatture; gli scontrini fiscali, a patto che contengano però la specificazione degli elementi attinenti la natura, la qualità e la quantità dell'operazione e l'indicazione del numero di codice fiscale dell'acquirente; le ricevute fiscali con i dati identificativi del cliente; la documentazione relativa al costo per la carta di credito professionale.

³ In applicazione di quanto statuito dall'art. 51, comma 7, D.P.R. 917/1986.

- la necessità della presenza di quel dipendente, con la sua particolare professionalità, nella sede di destinazione;
- la serietà delle ragioni che hanno fatto cadere la scelta proprio su quel dipendente e non su altri colleghi che svolgano analoghe mansioni.

Il controllo di legittimità del giudice, tuttavia, si deve limitare a verificare l'effettiva presenza delle ragioni e l'esistenza di un nesso di causalità tra queste e il provvedimento adottato, senza potersi spingere a sindacare la scelta organizzativa del datore di lavoro.

Per alcune categorie di lavoratori la disciplina è più restrittiva rispetto a quella delineata dall'art. 2103 c.c.. In particolare, i dirigenti sindacali non possono essere trasferiti senza l'autorizzazione da parte delle associazioni di appartenenza (art. 22, l. n. 300/1970), mentre i lavoratori in regime di congedo per maternità o paternità (art. 56, d.lgs. n. 151/2001), i disabili, nonché i coniugi, i parenti e gli affini entro il secondo grado che li assistono (art. 33, commi 5 e 6, l. n. 104/1992) non possono essere trasferiti senza il loro consenso.

In accordo all'ultimo comma dell'art. 99 del Ccnl, **il provvedimento di trasferimento deve rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 giorni**. Non deve essere necessariamente comunicato in forma scritta, anche se questa pare oltremodo opportuna, posto che in sede di giudizio l'onere della prova della sussistenza delle ragioni giustificatrici grava sul datore di lavoro. L'indicazione scritta dei motivi dello spostamento è invece obbligatoria in caso di espressa richiesta del lavoratore, entro 5 giorni dalla stessa.

Il ricorso all'istituto prescinde inoltre dal consenso del dipendente, il cui rifiuto ingiustificato è anzi passibile di sanzione disciplinare che può arrivare sino al licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Al lavoratore trasferito si applicano integralmente le norme di cui all'art. 2103 c.c. riguardanti le mansioni. In tal senso, in linea di principio, il dipendente cui è stato mutato il luogo di lavoro "deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte". Se però il trasferimento si fonda su una modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti ad un livello inferiore con la conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo.

Il trasferimento deve essere sempre motivato dalle esigenze di cui all'art. 2103 c.c. e non può costituire la conseguenza di un illecito disciplinare. È al contrario legittimo, pur in assenza di comportamenti sanzionabili, il trasferimento per ragioni ambientali, qualora tra il lavoratore e i suoi colleghi insorga una situazione di incompatibilità tale da arrecare pregiudizio al normale svolgimento delle attività lavorative. La condizione di disagio creatasi è infatti annoverabile tra le motivazioni organizzative che giustificano il trasferimento.

In ogni caso, il dipendente può impugnare il provvedimento di trasferimento entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta a pena di decadenza, ovvero dalla comunicazione

dei motivi, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, salvo dover depositare il ricorso alla cancelleria del tribunale nei successivi 180 giorni.

L'art. 99 del Ccnl degli studi professionali stabilisce che, nell'ipotesi di trasferimento che abbia come conseguenza il cambio di residenza del lavoratore, questo ha diritto:

- al rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun eventuale convivente a carico, componente il nucleo familiare;
- al rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- al rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto per un massimo di sei mesi;
- ad una diaria giornaliera pari a 30 euro.

Le diarie o rimborsi sono corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, le diarie o i rimborsi sono erogati fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Le somme erogate nel primo anno⁴ a titolo di diaria sono equiparate, ai fini fiscali e contributivi, ad un'indennità di trasferimento e per il 50% del loro ammontare non concorrono a formare il reddito, per un importo complessivo non superiore a 1.549,37 euro, per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale, e non superiore ai 4.648,11 euro per quelli fuori dal territorio nazionale (art. 51, comma 7, D.P.R. 917/1986). Sono invece completamente esenti da contributi e ritenute fiscali i rimborsi delle spese sostenute dal lavoratore.

⁴ Le parole "primo anno" (ex art. 51, comma 7, Tuir) sono da intendersi quale l'anno di 365 giorni, che ha decorrenza della data effettiva del trasferimento (Min. fin., ris. n. 82/1999).