



Edizione di giovedì 9 ottobre 2025

BLOG, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Trasfertisti e imponibile contributivo: alternative tra i regimi dei commi 5 e 6 dell'art. 51, TUIR

di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Accordo Italia-Moldova: modalità di presentazione delle domande di pensione

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Accordo Italia-Moldova: modalità di presentazione delle domande di pensione

di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: la Consulta interviene sull'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo

di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: la Consulta interviene sull'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Gestione contributiva agricola: avvisi bonari per il recupero crediti

di Redazione



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Gestione contributiva agricola: avvisi bonari per il recupero crediti
di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

L'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali
di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

L'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali
di **Redazione**

BLOG, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Trasfertisti e imponibile contributivo: alternative tra i regimi dei commi 5 e 6 dell'art. 51, TUIR
di **Luca Vannoni**

Trasfertisti e imponibile contributivo: alternative tra i regimi dei commi 5 e 6 dell'art. 51, TUIR

di **Luca Vannoni**

Con l'ordinanza n. 24148 del 28 agosto 2025, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sull'inquadramento fiscale e contributivo delle somme corrisposte ai c.d. lavoratori trasfertisti, precisando che non possono essere considerati esenti, nemmeno parzialmente, i rimborsi spese riferiti a vitto e alloggio erogati a tali soggetti.

La pronuncia si inserisce nel solco tracciato dalle Sezioni Unite n. 27093/2017, confermando una linea interpretativa ormai stabile, ma ancora di grande rilevanza applicativa per le imprese che impiegano personale in mobilità costante.

La controversia origina dal ricorso proposto da una società del settore del montaggio industriale contro un verbale ispettivo INPS relativo all'anno 2017.

L'Istituto aveva contestato omissioni contributive derivanti dalla mancata inclusione, nella base imponibile, delle somme sostenute dall'azienda per vitto, alloggio e spese di trasferta dei lavoratori inviati presso cantieri esterni.

Secondo l'INPS, tali importi dovevano essere integralmente assoggettati a contribuzione, in quanto i dipendenti in questione dovevano qualificarsi come trasfertisti abituali e non come lavoratori in trasferta occasionale: conseguentemente, trovava applicazione il regime dell'art. 51, comma 6, TUIR, che prevede l'imponibilità del 50% dell'indennità corrisposta.

La società ricorrente riteneva, invece, che le spese di vitto e alloggio erano sostenute direttamente dall'impresa – tramite carte aziendali – e non costituivano, quindi, compenso in natura o rimborso a favore del lavoratore. Si trattava, a suo dire, di costi aziendali funzionali all'attività produttiva, estranei al reddito imponibile e al calcolo dei contributi.

Sia il Tribunale di Forlì sia la Corte d'Appello di Bologna avevano rigettato le tesi difensive della società, confermando la validità della pretesa contributiva dell'INPS.

I giudici territoriali avevano accertato che i lavoratori erano stabilmente impiegati in cantieri situati fuori dal territorio comunale, in alcuni casi anche all'estero, e che percepivano un'indennità di trasfertista di importo fisso mensile, iscritta nel LUL.

Da ciò derivava che ricorrevano le 3 condizioni individuate dall'art. 7-*quinquies*, D.L. n.

193/2016:

1. assenza dell'indicazione della sede di lavoro nel contratto;
2. svolgimento di un'attività che richiede mobilità continua;
3. corresponsione di un'indennità fissa, indipendente dall'effettivo svolgimento della trasferta.

In presenza di tali requisiti, il trattamento fiscale e contributivo applicabile è quello dell'art. 51, comma 6, TUIR, che costituisce una disciplina speciale e alternativa rispetto a quella delle trasferte occasionali di cui al comma 5.

Pertanto, la Corte d'Appello aveva correttamente escluso la possibilità di cumulare i 2 regimi e aveva ritenuto imponibili anche le spese di vitto, alloggio e trasporto sostenute direttamente dall'azienda.

La Suprema Corte ha rigettato integralmente il ricorso dopo aver ricostruito con chiarezza il quadro normativo di riferimento.

L'art. 51, comma 5, TUIR, disciplina le trasferte o missioni fuori dal territorio comunale, consentendo l'esclusione dal reddito dei rimborsi documentati relativi a vitto, alloggio, viaggio e trasporto, entro determinati limiti giornalieri. Si tratta di una previsione destinata alle trasferte occasionali, legate a esigenze temporanee del datore di lavoro.

Il comma 6, invece, riguarda i lavoratori "tenuti per contratto" a svolgere la propria attività in luoghi sempre variabili e diversi, prevedendo che le indennità o maggiorazioni di retribuzione corrisposte con carattere di continuità concorrano a formare il reddito nella misura del 50%.

Il Legislatore, con l'art. 7-*quinquies*, D.L. n. 193/2016, ha chiarito in via interpretativa che tale regime si applica solo se sussistono congiuntamente i 3 requisiti sopra ricordati. In caso contrario, trova applicazione la disciplina del comma 5.

Di conseguenza, il regime dei trasfertisti non consente l'esenzione totale dei rimborsi spese, poiché la tassazione ridotta al 50% costituisce già una forma di agevolazione fiscale e contributiva. Consentire ulteriori esclusioni, osserva la Corte, significherebbe duplicare i benefici e svuotare di contenuto la *ratio* della norma.



Master di 5 mezzeggiornate

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Consulenza del Lavoro Innovativa

**L'utilizzo professionale dell'AI
e le competenze digitali**

in diretta web dal 21 ottobre • scopri di più >

TeamSystem



Accordo Italia-Moldova: modalità di presentazione delle domande di pensione

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 2971 dell'8 ottobre 2025](#), ha offerto istruzioni operative sulle modalità di presentazione delle domande di pensione in seguito all'entrata in vigore, dal 1° settembre 2025, dell'accordo e dell'intesa amministrativa tra la Repubblica Italiana e la Repubblica di Moldova in materia di sicurezza sociale.

I residenti in Italia devono presentare le domande di pensione in regime di convenzione italo-moldavo e in regime nazionale/autonomo moldavo, unicamente attraverso il canale telematico.

Le domande di pensione sono gestite dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS in base al criterio della residenza o da quella a cui fa capo l'ultimo ente datore di lavoro, per gli iscritti alla Gestione pubblica.

Se nella domanda di pensione l'assicurato dichiara periodi assicurativi maturati in Moldova prima del 1999, allegando la documentazione a corredo in suo possesso (buste paga, libretti di lavoro, ecc.), tale documentazione sarà trasmessa alla competente Istituzione moldava per le necessarie verifiche.

Gli applicativi per la presentazione delle domande di pensione da parte dei residenti in Italia sono stati aggiornati con l'inserimento della Moldova nella lista dei Paesi convenzionati.

I residenti in Moldova, invece, devono presentare le domande di pensione in regime di convenzione italo-moldavo e in regime nazionale/autonomo italiano per il tramite dell'Istituzione competente moldava Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS), che provvede a trasmetterle al Polo specializzato presso la Direzione provinciale INPS di Bari.

OneDay Master

**Valutazione dei periodi assicurativi
esteri e titolarità di pensione estera**

Scopri di più

Accordo Italia-Moldova: modalità di presentazione delle domande di pensione

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 2971 dell'8 ottobre 2025](#), ha offerto istruzioni operative sulle modalità di presentazione delle domande di pensione in seguito all'entrata in vigore, dal 1° settembre 2025, dell'accordo e dell'intesa amministrativa tra la Repubblica Italiana e la Repubblica di Moldova in materia di sicurezza sociale.

I residenti in Italia devono presentare le domande di pensione in regime di convenzione italo-moldavo e in regime nazionale/autonomo moldavo, unicamente attraverso il canale telematico.

Le domande di pensione sono gestite dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS in base al criterio della residenza o da quella a cui fa capo l'ultimo ente datore di lavoro, per gli iscritti alla Gestione pubblica.

Se nella domanda di pensione l'assicurato dichiara periodi assicurativi maturati in Moldova prima del 1999, allegando la documentazione a corredo in suo possesso (buste paga, libretti di lavoro, ecc.), tale documentazione sarà trasmessa alla competente Istituzione moldava per le necessarie verifiche.

Gli applicativi per la presentazione delle domande di pensione da parte dei residenti in Italia sono stati aggiornati con l'inserimento della Moldova nella lista dei Paesi convenzionati.

I residenti in Moldova, invece, devono presentare le domande di pensione in regime di convenzione italo-moldavo e in regime nazionale/autonomo italiano per il tramite dell'Istituzione competente moldava Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS), che provvede a trasmetterle al Polo specializzato presso la Direzione provinciale INPS di Bari.

OneDay Master

**Valutazione dei periodi assicurativi
esteri e titolarità di pensione estera**

Scopri di più

Pubblico impiego: la Consulta interviene sull'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo

di **Redazione**

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 144 del 7 ottobre 2025](#), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 63, comma 2, terzo periodo, D.Lgs. n. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego, T.U.P.I.) come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 75/2017, sollevata dal Tribunale di Trento, in funzione di giudice del lavoro.

Il giudice rimettente, chiamato a decidere sulla liquidazione dell'indennità risarcitoria in favore di un dipendente pubblico illegittimamente licenziato e poi reintegrato, aveva ritenuto di non poter commisurare la stessa *"all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto"*, come previsto dall'art. 63, T.U.P.I., in quanto il ricorrente – già in servizio alla data del 31 dicembre 1995 – non aveva optato per il passaggio al regime del TFR, continuando ad essere assoggettato al diverso regime dell'indennità premio di servizio (IPS). Secondo il giudice, pertanto, il parametro di riferimento ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria sarebbe da individuarsi nell'emolumento di fine rapporto (IPS o TFR) in concreto spettante al lavoratore al momento del recesso illegittimo: ne conseguirebbe un'ingiustificata disparità di trattamento tra dipendenti pubblici illegittimamente licenziati e poi reintegrati, in quanto al lavoratore assoggettato al regime dell'IPS verrebbe corrisposta un'indennità risarcitoria di importo inferiore in ragione della base retributiva più ristretta per il calcolo dell'IPS.

La Corte ha ritenuto errato il presupposto interpretativo da cui muove il giudice *a quo*, precisando che, nel riferirsi al TFR, l'art. 63, comma 2, T.U.P.I., come novellato, fornisce un parametro astratto per la liquidazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore illegittimamente estromesso, in aggiunta alla tutela reale. Il Legislatore del 2017, infatti, ha voluto armonizzare la disciplina relativa al licenziamento del dipendente pubblico contrattualizzato, così da assicurare, indistintamente, a tutto il personale, il medesimo meccanismo rimediale a fronte dell'illegittimo recesso, a prescindere dalla mancata scelta del lavoratore di passare dal regime dell'IPS a quello del TFR, che concerne la fase fisiologica di chiusura del rapporto lavorativo e non la fase patologica del rapporto stesso.



Seminario di specializzazione

Come gestire i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione

Scopri di più

Pubblico impiego: la Consulta interviene sull'indennità risarcitoria per licenziamento illegittimo

di **Redazione**

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 144 del 7 ottobre 2025](#), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 63, comma 2, terzo periodo, D.Lgs. n. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego, T.U.P.I.) come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 75/2017, sollevata dal Tribunale di Trento, in funzione di giudice del lavoro.

Il giudice rimettente, chiamato a decidere sulla liquidazione dell'indennità risarcitoria in favore di un dipendente pubblico illegittimamente licenziato e poi reintegrato, aveva ritenuto di non poter commisurare la stessa *"all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto"*, come previsto dall'art. 63, T.U.P.I., in quanto il ricorrente – già in servizio alla data del 31 dicembre 1995 – non aveva optato per il passaggio al regime del TFR, continuando ad essere assoggettato al diverso regime dell'indennità premio di servizio (IPS). Secondo il giudice, pertanto, il parametro di riferimento ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria sarebbe da individuarsi nell'emolumento di fine rapporto (IPS o TFR) in concreto spettante al lavoratore al momento del recesso illegittimo: ne conseguirebbe un'ingiustificata disparità di trattamento tra dipendenti pubblici illegittimamente licenziati e poi reintegrati, in quanto al lavoratore assoggettato al regime dell'IPS verrebbe corrisposta un'indennità risarcitoria di importo inferiore in ragione della base retributiva più ristretta per il calcolo dell'IPS.

La Corte ha ritenuto errato il presupposto interpretativo da cui muove il giudice *a quo*, precisando che, nel riferirsi al TFR, l'art. 63, comma 2, T.U.P.I., come novellato, fornisce un parametro astratto per la liquidazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore illegittimamente estromesso, in aggiunta alla tutela reale. Il Legislatore del 2017, infatti, ha voluto armonizzare la disciplina relativa al licenziamento del dipendente pubblico contrattualizzato, così da assicurare, indistintamente, a tutto il personale, il medesimo meccanismo rimediale a fronte dell'illegittimo recesso, a prescindere dalla mancata scelta del lavoratore di passare dal regime dell'IPS a quello del TFR, che concerne la fase fisiologica di chiusura del rapporto lavorativo e non la fase patologica del rapporto stesso.



Seminario di specializzazione

Come gestire i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione

Scopri di più

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Gestione contributiva agricola: avvisi bonari per il recupero crediti

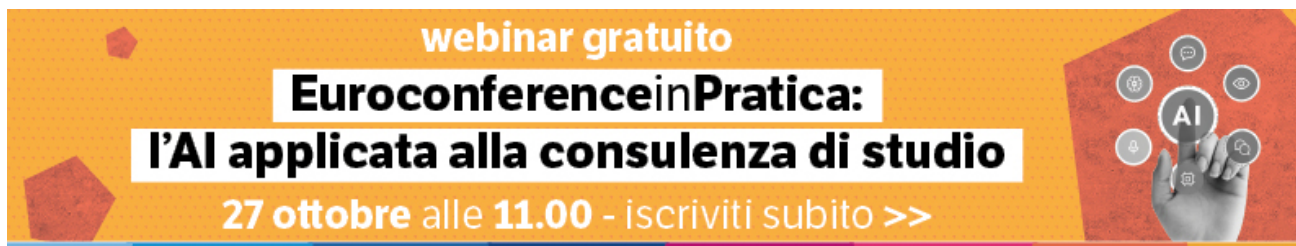
di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2955 del 6 ottobre 2025](#), ha comunicato che sono disponibili all'interno del "Cassetto Previdenziale del Contribuente", nella sezione "Dati complementari", alla voce "Lista Av. Bonari AZ AGR" e "Lista Avvisi Bonari AUT" gli avvisi bonari relativi ai datori di lavoro assuntrici di manodopera agricola e ai lavoratori autonomi agricoli.

L'avviso bonario indica il dettaglio dei dati relativi al residuo debito per i contributi previdenziali e assistenziali e le somme aggiuntive, riferiti ai periodi richiesti con l'emissione dell'anno 2024 per i lavoratori autonomi agricoli e con le emissioni del III e IV trimestre dell'anno 2023 e del I e II trimestre dell'anno 2024 per i datori di lavoro agricolo; nella comunicazione sono presenti anche i riferimenti per la compilazione del modello di pagamento F24 o per la presentazione dell'istanza telematica di rateazione.

L'Istituto precisa che, qualora il contribuente avesse già provveduto al versamento delle somme indicate nell'avviso bonario, può comunicarlo allegando copia del versamento o indicando gli estremi dello stesso attraverso il "Cassetto Previdenziale del Contribuente", nella sezione "Contatti" alla voce "Com. Bidirezionale".

In caso di mancato pagamento, l'INPS provvederà all'emissione dell'avviso di addebito con valore di titolo esecutivo.



webinar gratuito

Euroconference in Pratica:

l'AI applicata alla consulenza di studio

27 ottobre alle 11.00 - iscriviti subito >>

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

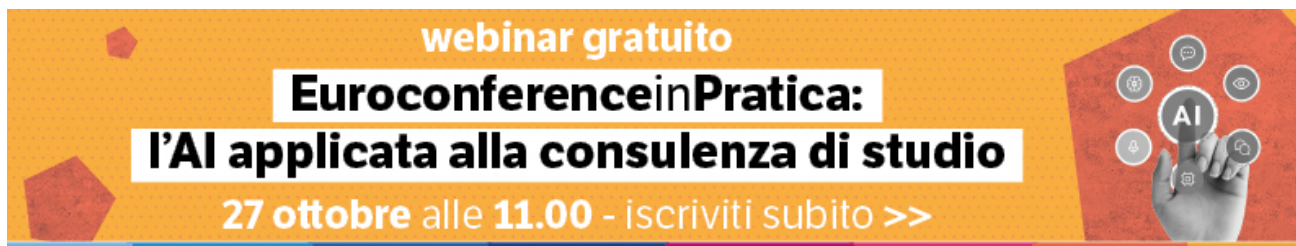
Gestione contributiva agricola: avvisi bonari per il recupero creditidi **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 2955 del 6 ottobre 2025](#), ha comunicato che sono disponibili all'interno del "Cassetto Previdenziale del Contribuente", nella sezione "Dati complementari", alla voce "Lista Av. Bonari AZ AGR" e "Lista Avvisi Bonari AUT" gli avvisi bonari relativi ai datori di lavoro assuntrici di manodopera agricola e ai lavoratori autonomi agricoli.

L'avviso bonario indica il dettaglio dei dati relativi al residuo debito per i contributi previdenziali e assistenziali e le somme aggiuntive, riferiti ai periodi richiesti con l'emissione dell'anno 2024 per i lavoratori autonomi agricoli e con le emissioni del III e IV trimestre dell'anno 2023 e del I e II trimestre dell'anno 2024 per i datori di lavoro agricolo; nella comunicazione sono presenti anche i riferimenti per la compilazione del modello di pagamento F24 o per la presentazione dell'istanza telematica di rateazione.

L'Istituto precisa che, qualora il contribuente avesse già provveduto al versamento delle somme indicate nell'avviso bonario, può comunicarlo allegando copia del versamento o indicando gli estremi dello stesso attraverso il "Cassetto Previdenziale del Contribuente", nella sezione "Contatti" alla voce "Com. Bidirezionale".

In caso di mancato pagamento, l'INPS provvederà all'emissione dell'avviso di addebito con valore di titolo esecutivo.



webinar gratuito
Euroconference in Pratica:
l'AI applicata alla consulenza di studio
27 ottobre alle 11.00 - iscriviti subito >>

L'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 giugno 2025, n. 17383, ha stabilito che, in tema di lavoro, l'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali. La rinuncia al riposo, infatti, è un diritto disponibile soprattutto quando l'attività si svolge secondo turni su calendario rotativo fisso per 365 giorni all'anno.

Il caso affrontato dai giudici riguarda il ricorso di un gruppo di dipendenti al fine di veder accertato il loro diritto ad astenersi dal lavoro durante le festività civili e religiose infrasettimanali. La Corte di merito, nell'accogliere il ricorso e ritenuto sussistente l'interesse ad agire dei dipendenti, riteneva l'insussistenza di alcun obbligo, in forza di Legge, per il lavoratore di prestare attività lavorativa nelle predette festività. La Corte d'Appello ribadiva, inoltre, che l'obbligo di prestazione lavorativa in tali giornate può derivare unicamente da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, assente nel caso di specie. La società proponeva pertanto ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte, nel ribaltare la pronuncia di merito, rilevava preliminarmente che il diritto soggettivo di astenersi dalla prestazione in occasione delle festività infrasettimanali è disponibile da parte del lavoratore. Lo stesso può, infatti, rinunciare in virtù di un accordo individuale con il datore di lavoro o di accordi sindacali stipulati da organizzazioni sindacali cui il lavoratore abbia conferito espresso mandato. A tal fine, secondo i giudici di legittimità, è sufficiente l'espresso richiamo presente nel contratto di assunzione alla disciplina normativa dettata dal contratto collettivo di riferimento, ove le parti sociali – nel prevedere un'articolazione dell'orario di lavoro su tutto l'arco della settimana, compresi i giorni festivi – abbiano già preventivamente valutato le esigenze sottese al contemperamento del diritto individuale nel contesto delle peculiarità del settore di competenza. È possibile, infatti, che le parti, di comune intesa, stabiliscano che l'attività produttiva, e quindi la prestazione lavorativa, abbiano normale corso anche nelle giornate di festività infrasettimanale con obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, oltre alla normale retribuzione giornaliera, anche la paga per le ore di lavoro effettivamente prestate (con la maggiorazione del lavoro festivo).

In applicazione dei principi suesposti, la Corte di Cassazione accoglieva il ricorso proposto dalla società.



Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più

L'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 giugno 2025, n. 17383, ha stabilito che, in tema di lavoro, l'accordo collettivo può imporre la prestazione lavorativa anche nei festivi infrasettimanali. La rinuncia al riposo, infatti, è un diritto disponibile soprattutto quando l'attività si svolge secondo turni su calendario rotativo fisso per 365 giorni all'anno.

Il caso affrontato dai giudici riguarda il ricorso di un gruppo di dipendenti al fine di veder accertato il loro diritto ad astenersi dal lavoro durante le festività civili e religiose infrasettimanali. La Corte di merito, nell'accogliere il ricorso e ritenuto sussistente l'interesse ad agire dei dipendenti, riteneva l'insussistenza di alcun obbligo, in forza di Legge, per il lavoratore di prestare attività lavorativa nelle predette festività. La Corte d'Appello ribadiva, inoltre, che l'obbligo di prestazione lavorativa in tali giornate può derivare unicamente da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, assente nel caso di specie. La società proponeva pertanto ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte, nel ribaltare la pronuncia di merito, rilevava preliminarmente che il diritto soggettivo di astenersi dalla prestazione in occasione delle festività infrasettimanali è disponibile da parte del lavoratore. Lo stesso può, infatti, rinunciare in virtù di un accordo individuale con il datore di lavoro o di accordi sindacali stipulati da organizzazioni sindacali cui il lavoratore abbia conferito espresso mandato. A tal fine, secondo i giudici di legittimità, è sufficiente l'espresso richiamo presente nel contratto di assunzione alla disciplina normativa dettata dal contratto collettivo di riferimento, ove le parti sociali – nel prevedere un'articolazione dell'orario di lavoro su tutto l'arco della settimana, compresi i giorni festivi – abbiano già preventivamente valutato le esigenze sottese al contemperamento del diritto individuale nel contesto delle peculiarità del settore di competenza. È possibile, infatti, che le parti, di comune intesa, stabiliscano che l'attività produttiva, e quindi la prestazione lavorativa, abbiano normale corso anche nelle giornate di festività infrasettimanale con obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, oltre alla normale retribuzione giornaliera, anche la paga per le ore di lavoro effettivamente prestate (con la maggiorazione del lavoro festivo).

In applicazione dei principi suesposti, la Corte di Cassazione accoglieva il ricorso proposto dalla società.



Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più

Trasfertisti e imponibile contributivo: alternative tra i regimi dei commi 5 e 6 dell'art. 51, TUIR

di **Luca Vannoni**

Con l'ordinanza n. 24148 del 28 agosto 2025, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sull'inquadramento fiscale e contributivo delle somme corrisposte ai c.d. lavoratori trasfertisti, precisando che non possono essere considerati esenti, nemmeno parzialmente, i rimborsi spese riferiti a vitto e alloggio erogati a tali soggetti.

La pronuncia si inserisce nel solco tracciato dalle Sezioni Unite n. 27093/2017, confermando una linea interpretativa ormai stabile, ma ancora di grande rilevanza applicativa per le imprese che impiegano personale in mobilità costante.

La controversia origina dal ricorso proposto da una società del settore del montaggio industriale contro un verbale ispettivo INPS relativo all'anno 2017.

L'Istituto aveva contestato omissioni contributive derivanti dalla mancata inclusione, nella base imponibile, delle somme sostenute dall'azienda per vitto, alloggio e spese di trasferta dei lavoratori inviati presso cantieri esterni.

Secondo l'INPS, tali importi dovevano essere integralmente assoggettati a contribuzione, in quanto i dipendenti in questione dovevano qualificarsi come trasfertisti abituali e non come lavoratori in trasferta occasionale: conseguentemente, trovava applicazione il regime dell'art. 51, comma 6, TUIR, che prevede l'imponibilità del 50% dell'indennità corrisposta.

La società ricorrente riteneva, invece, che le spese di vitto e alloggio erano sostenute direttamente dall'impresa – tramite carte aziendali – e non costituivano, quindi, compenso in natura o rimborso a favore del lavoratore. Si trattava, a suo dire, di costi aziendali funzionali all'attività produttiva, estranei al reddito imponibile e al calcolo dei contributi.

Sia il Tribunale di Forlì sia la Corte d'Appello di Bologna avevano rigettato le tesi difensive della società, confermando la validità della pretesa contributiva dell'INPS.

I giudici territoriali avevano accertato che i lavoratori erano stabilmente impiegati in cantieri situati fuori dal territorio comunale, in alcuni casi anche all'estero, e che percepivano un'indennità di trasfertista di importo fisso mensile, iscritta nel LUL.

Da ciò derivava che ricorrevano le 3 condizioni individuate dall'art. 7-*quinquies*, D.L. n.

193/2016:

1. assenza dell'indicazione della sede di lavoro nel contratto;
2. svolgimento di un'attività che richiede mobilità continua;
3. corresponsione di un'indennità fissa, indipendente dall'effettivo svolgimento della trasferta.

In presenza di tali requisiti, il trattamento fiscale e contributivo applicabile è quello dell'art. 51, comma 6, TUIR, che costituisce una disciplina speciale e alternativa rispetto a quella delle trasferte occasionali di cui al comma 5.

Pertanto, la Corte d'Appello aveva correttamente escluso la possibilità di cumulare i 2 regimi e aveva ritenuto imponibili anche le spese di vitto, alloggio e trasporto sostenute direttamente dall'azienda.

La Suprema Corte ha rigettato integralmente il ricorso dopo aver ricostruito con chiarezza il quadro normativo di riferimento.

L'art. 51, comma 5, TUIR, disciplina le trasferte o missioni fuori dal territorio comunale, consentendo l'esclusione dal reddito dei rimborsi documentati relativi a vitto, alloggio, viaggio e trasporto, entro determinati limiti giornalieri. Si tratta di una previsione destinata alle trasferte occasionali, legate a esigenze temporanee del datore di lavoro.

Il comma 6, invece, riguarda i lavoratori "tenuti per contratto" a svolgere la propria attività in luoghi sempre variabili e diversi, prevedendo che le indennità o maggiorazioni di retribuzione corrisposte con carattere di continuità concorrano a formare il reddito nella misura del 50%.

Il Legislatore, con l'art. 7-*quiquies*, D.L. n. 193/2016, ha chiarito in via interpretativa che tale regime si applica solo se sussistono congiuntamente i 3 requisiti sopra ricordati. In caso contrario, trova applicazione la disciplina del comma 5.

Di conseguenza, il regime dei trasfertisti non consente l'esenzione totale dei rimborsi spese, poiché la tassazione ridotta al 50% costituisce già una forma di agevolazione fiscale e contributiva. Consentire ulteriori esclusioni, osserva la Corte, significherebbe duplicare i benefici e svuotare di contenuto la *ratio* della norma.



Master di 5 mezzeggiornate

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Consulenza del Lavoro Innovativa

**L'utilizzo professionale dell'AI
e le competenze digitali**

in diretta web dal 21 ottobre • scopri di più >

TeamSystem

