

Il distacco del dipendente equivale al trasferimento

Inapplicabili le esenzioni Irpef alle spese di vitto e alloggio

Alessandro Antonelli
Alessandro Mengozzi

Convivenza difficile fra distacco del dipendente presso un nuovo datore di lavoro (ad esempio, ad una società del gruppo) e regime fiscale della trasferta. Diversi motivi, infatti, rendono inapplicabili le esenzioni dal prelievo Irpef delle somme erogate a titolo di rimborso spese (analitico o forfetario) di vitto, viaggio e alloggio al lavoratore che viene distaccato presso altra sede.

L'articolo 51, comma 1, del Tuir ricomprende - nella categoria dei redditi di lavoro dipendente - tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

I successivi commi 5 e 7, prevedono, poi, particolari esenzioni in caso di trasferta o trasferimento della sede di lavoro.

Si pone, quindi, il problema di come inquadrare fiscalmente il distacco. Ovvero, se questo istituto debba essere assimilato alla trasferta o al trasferimento (della sede di lavoro).

Si ritiene che il distacco debba essere assimilato - in ambito tributario - al trasferimento; in comune hanno, infatti, la circostanza in base alla quale il dipendente distaccato modifica la sede di lavoro (per un certo periodo di tempo) per entrare nell'organizzazione della società distaccataria. Inoltre, come nel trasferimento, è il soggetto che utilizza il dipendente a sostenere l'onere.

Una conferma, seppur indiretta, della circostanza che il distacco non può essere assimilato, a fini fiscali, alla trasferta, emerge an-

che dall'esame della disciplina prevista per la tassazione dei redditi di lavoro dipendente svolto all'estero, in base all'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir (si veda anche il box in basso a destra).

Ebbene, poiché questa disciplina si applica ai lavoratori distaccati all'estero, ma non a quelli all'estero in regime di trasferta, se ne deve dedurre che, in ambito fiscale, l'istituto del distacco non possa essere assimilabile a quello della trasferta. Dato che l'articolo 51, comma 7, del Tuir fa generico riferimento al trasferimento della sede di lavoro senza richiamare il trasferimento "civilistico" regolato dall'articolo 2103 del Codice civile, si deve ritenere che alle somme in questione si possa applicare la disciplina fiscale del trasferimento.

Per effetto di questo ragionamento, le somme erogate a titolo di trasferta, sia in forma analitica (cosiddetto "piè di lista"), sia forfetaria, sia mista (in parte analitico e in parte forfetario) a fronte dello spostamento del dipendente per raggiungere la "nuova" sede di lavoro (e ritorno) presso cui è distaccato, dovranno essere tassate in conformità all'articolo 51 del Tuir (come se fosse un trasferimento), senza che trovi applicazione il comma 5 che disciplina, appunto, il trattamento delle somme corrisposte proprio nei casi di trasferta.

Il regime di favore spetterà, ovviamente, a fronte di spostamenti del dipendente al di fuori del territorio comunale in cui si trova la sede della società presso cui il lavoratore è distaccato.

Ne consegue, dunque, che:
■ il rimborso delle spese di alloggio (ad esempio, di hotel) concor-

rerà a formare il reddito per l'intero ammontare, mentre l'alloggio messo a disposizione del dipendente distaccato concorrerà al reddito in base all'articolo 51, comma 4, lettera c, del Tuir (differenza fra rendita catastale del fabbricato aumentata delle spese inerenti il fabbricato e quanto corrisposto dal dipendente per il godimento);

■ le spese di viaggio e trasporto - essendo riconducibili ai tragitti casa-lavoro - dovranno essere integralmente assoggettate a tassazione. Viceversa, dal momento che nella fattispecie troverebbe applicazione la disciplina prevista per i trasferimenti (articolo 51, comma 7), possono considerarsi esenti i rimborsi di spese, se analiticamente documentate, per il viaggio, anche dei familiari a carico e di trasporto delle cose, strettamente collegate al trasferimento della sede di lavoro.

Se alcuni compensi, somme, rimborsi o indennità sono erogati direttamente dalla società distaccante, sarà necessario comunicare al sostituto d'imposta (cioè, la stessa società distaccante) l'importo dei compensi tassabili affinché, in qualità di datore di lavoro, operi le ritenute e rilasci le certificazioni.

IL CASO

Per l'estero regole ad hoc

Per i dipendenti che lavorano all'estero in via continuativa e soggiornano oltre confine per oltre 183 giorni (ma con residenza fiscale in Italia) il trattamento Irpef è regolato dall'articolo 51, comma 8-bis del Tuir. Poiché la base imponibile ai fini del prelievo è rappresentata dalla cosiddetta retribuzione convenzionale annualmente determinata con provvedimento ad hoc, lo stesso comma 8-bis stabilisce che per questi lavoratori non si applicano le regole dei precedenti commi da 1 a 8.

Eventuali rimborsi di spese di viaggio, così come di alloggio non subiranno alcuna autonoma tassazione, dato che la retribuzione convenzionale comprensiva e alternativa ad ogni eventuale ulteriore erogazione.