

Febbraio 2012



Consistenti del Lavoro  
Consiglio Provinciale  
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consistentidellavoro.mi.it

# Sintesi

*Rassegna di giurisprudenza e di dottrina*

## IL PUNTO

**C**ontinuano le manifestazioni dei liberi professionisti italiani di protesta e di proposta. A tal fine ricordiamo che il **1° marzo 2012** si svolgerà una manifestazione nazionale denominata "**La Giornata delle Professioni - Professional Day**" che vedrà tutte le province italiane collegate con la sede romana della manifestazione. In pratica saremo tutti in piazza "virtualmente". L'organizzazione della manifestazione è stata affidata alla Fondazione Studi del nostro Consiglio Nazionale, avendo constatato che la nostra è la categoria tecnologicamente più avanzata per questo tipo di eventi. Per quanto riguarda la nostra Provincia, l'incontro si svolgerà nella Sala Orlando dell'Unione del Commercio di Milano dalle ore 9,30 alle ore 13,00. Il dettaglio della manifestazione è già stato comunicato con specifica circolare dell'Ordine del 15 febbraio 2012, Prot. n° 148/2012 GZ/eb/A. In queste pagine **pubblichiamo due argomenti importanti**; il primo riguarda le **riflessioni e le proposte** avanzate della Sezione Semplificazione del nostro Centro Studi e Ricerche **in materia di riforma del mercato del lavoro**, il secondo riguarda una importante, seppure isolata (per il momento), sentenza della Corte di Cassazione in materia di **trattamento fiscale dei rimborsi ai cd trasfertisti**.

Ad oggi l'Agenzia delle Entrate e l'Inps non si sono pronunciate sull'argomento e speriamo proprio che non lo facciano. Se si aderisse alle conclusioni della Suprema Corte tutte le aziende dovranno rivedere le proprie policy in materia di rimborsi spese e indennità erogate ai lavoratori che svolgono la loro attività sempre fuori dalla residenza aziendale indipendentemente dal fatto che in contratto si sia stabilita una sede fissa di lavoro.

## SOMMARIO

**2 - Mercato del lavoro:  
una riforma possibile**

**4 - Save the date  
le date dei convegni  
per l'anno 2012**

**5 - Indennità di trasferta  
Nuova sentenza  
Cassazione  
13.01.2012 n. 396**

## COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

**Presidente dell'Ordine**  
Giovanni Zingales

**Coordinatore scientifico  
del CSR**  
Potito di Nunzio

**Sezione Studi e Ricerche**  
Gilberto Asnagli, Riccardo Bellocchio,  
Stefano Guglielmi,  
Morena Domenica Massani,  
Roberto Montelatici, Sabrina Pagani,  
Silvana Pagella, Fabio Pappalardo,  
Lalla Pollacchini Pagani,  
Pozzi Laura, Paola Rizzo

**Sezione Semplificazione normativa**  
Andrea Asnagli, Gianluca Belloni,  
Luca Bonati, Marco Cassini,  
Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio,  
Donatella Gerosa, Alessandro Graziano,  
Luca Insabato, Paolo Lavagna,  
Giuseppe Mastalli, Paolo Reja,  
Daniela Stochino

**Sezione Scuola e Università**  
Gabriele Corra, Anna De Lillo,  
Luciana Mari, Elena Piscitello, Alessandro Proia  
**Sezione Formazione  
e aggiornamento professionale:**  
Alessandro Cornaggia,  
Isabella Di Molfetta, Luca Paone,  
Roberto Picci, Enrico Vannicola



## MERCATO DEL LAVORO: UNA RIFORMA POSSIBILE

**N**el contesto dell'attuale crisi economico-finanziaria e con l'economia in recessione del 2,00%, secondo le ultime stime del Fondo Monetario Internazionale, la riforma del mercato del lavoro è certamente un tema di grande attualità e soprattutto indispensabile per rilanciare l'economia e ricreare un clima di fiducia ed ottimismo.

Inoltre, in Italia, come in altri paesi europei, siamo di fronte a costanti pressioni da parte dell'Unione Europea, che suggerisce un'ampia revisione del mercato del lavoro fondata sul cd "contratto unico" ed una modifica della disciplina del licenziamento.

Nello specifico, al governo italiano è indirizzato l'invito ad effettuare il decentramento della struttura contrattuale (raccomandazione n.3) ed a *"rafforzare le misure intese a combattere la segmentazione del mercato del lavoro, anche rivedendo aspetti specifici della legislazione a tutela dell'occupazione, comprese le procedure che disciplinano i licenziamenti."*

La legge Biagi nel 2003 ha cercato di creare una flessibilità regolare, tipizzando tutte le possibili soluzioni contrattuali senza, per altro, modificare gli ammortizzatori sociali e nulla prevedendo come flessibilità in uscita. Non ha funzionato. Va ricordato inoltre che in Italia il 97% dei datori di lavoro ha alle proprie dipendenze meno di 10 dipendenti e che questi datori di lavoro danno occupazione a oltre il 50% dei lavoratori italiani. Spesso non hanno alcuna voglia di crescere per evitare una legislazione che appesantisce il costo del lavoro e rende rigide alcune regole negoziali. E se proprio devono crescere, si spostano fuori dai confini nazionali, danneggiando la nostra economia, il nostro lavoro e la nostra occupazione.

In questo scenario molte sono state e sono le

proposte avanzate dal mondo politico, dai sindacati, da Confindustria, dagli imprenditori e da chiunque abbia qualcosa da dire. Lo stesso Prof. Monti ha sollecitato il dibattito e ha invitato tutti ad esprimere le proprie opinioni. Vogliamo quindi aggiungere anche la nostra voce: quella dei Consulenti del Lavoro. Nel Centro Studi e Ricerche dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Milano ci siamo più volte incontrati ed abbiamo discusso, anche vivacemente, su una possibile e sostenibile riforma del mercato del lavoro mettendo a frutto le idee di tutti i componenti del CSR che vantano una significativa esperienza in ogni settore di attività economica e in ogni dimensione aziendale, dalla micro alla piccola alla media e grande impresa. Forti di un vissuto sul campo, professionisti terzi nel giudizio e fautori della legalità nel mondo del lavoro con una forte vocazione al dialogo sociale, abbiamo sintetizzato in 5 punti una possibile riforma del mercato del lavoro che possa ridare la necessaria carica energetica all'economia italiana e rendere così giustizia alle potenzialità di una Nazione che non ha pari al mondo per creatività, spirito imprenditoriale, competitività, qualità del lavoro.

Ci siamo soffermati soltanto sulla flessibilità in ingresso, in uscita e sugli ammortizzatori sociali nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa. Siamo consapevoli che ci sono altre norme che andrebbero rimesse a modello, adeguandole alla società civile ed economica globalizzata, ma ci riserviamo di farlo in epoca successiva. Abbiamo voluto dare il nostro contributo nella speranza che si possa raggiungere un accordo sui 5 punti che noi proponiamo. Basandoci quindi sul principio **"chiarezza in entrata e flessibilità in uscita"** e avendo come obiettivo la **ripresa dell'economia** con



il conseguente aumento di produttività, occupazione e retribuzione (la classifica OCSE del 21/01/12 mette i salari italiani al 22° posto tra i 34 Paesi più industrializzati del mondo), queste sono le nostre proposte:

1) Prevedere **solo 3 tipi di contratto di lavoro subordinato**.

a. **Contratto a tempo indeterminato:** con la previsione **di una fase d'ingresso pari a 12 mesi**, mantenendo inalterati i periodi di prova previsti dai CCNL. Durante questa fase vengono mantenute le tutele per i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 c.c.; per quanto riguarda la maternità, l'astensione della lavoratrice prolunga la fase d'ingresso; i lavoratori non rientrano in nessun computo numerico; in questa fase le parti possono liberamente recedere in qualsiasi momento, previo il rispetto del preavviso, così come è stabilito dai CCNL. Le parti possono decidere di flessibilizzare il loro rapporto con clausole certificate e con indennizzi proporzionati alle flessibilità richieste. In sostanza deve essere possibile tutto ciò che non è vietato e quando si chiede (fatta eccezione per il *part time* che resta regolato come è attualmente) flessibilità, questa deve essere remunerata.

b. **Contratto a tempo determinato:** è possibile ricorrere a questo contratto solo in presenza delle seguenti motivazioni: ragioni sostitutive; fino a 6gg. per i settori del turismo/spettacolo/pubblici esercizi; lavori stagionali; inserimento/reinserimento o mobilità con le attuali regole. Si possono continuare a stipulare contratti a tempo determinato per motivi di carattere tecnico/produttivo/organizzativo, nel rispetto della normativa vigente ma prevedendo una maggiorazione progressiva pari al 10, 20 o 30 per cento delle retribuzioni per i contratti rispettivamente fino a tre mesi, fino a sei mesi, oltre.

c. **Apprendistato:** alla luce del recente TU questo contratto rappresenta lo strumento più idoneo per affrontare il problema della disoccupazione giovanile. Non andrebbe stravolto l'impianto normativo,

andrebbero limare alcune norme che potrebbero creare contenzioso e andrebbe ampliato lo sgravio contributivo. Infine deve essere rimossa la norma che prevede l'impossibilità di stipula di questa tipologia contrattuale dopo il 25 aprile 2012 nel caso di inerzia delle regioni in materia di formazione o delle Parti sociali a seguito della mancata previsione normativa nei CCNL o Accordi interconfederali.

2) **abolizione dei Contratti di collaborazione a progetto.** Prevedere l'impossibilità di proroghe per quelli già in essere. Restano in vigore esclusivamente i Contratti di collaborazione coordinati e continuativi per gli amministratori di società e per i pensionati di vecchiaia.

3) **Ampliamento della sfera di applicazione dei voucher:** prevedere un utilizzo generalizzato dei voucher per tutti i cittadini italiani e per tutte le attività economiche e familiari con le seguenti regole: limite di € 3.000,00 annui che ogni datore di lavoro può erogare ad un singolo lavoratore; limite soggettivo annuo per il lavoratore che complessivamente (ovviamente da diversi datori di lavoro) non può superare € 9.000,00; limite nell'utilizzo dei voucher da parte dei datori di lavoro in relazione al costo complessivo del lavoro subordinato oppure individuando limiti complessivi per fasce di dipendenti occupati.

4) **Articolo 18.** La tutela reale dovrà operare per tutti i datori di lavoro, di qualsiasi dimensione, ma esclusivamente per i licenziamenti discriminatori, in caso di mobbing e per i licenziamenti effettuati nei periodi di tutela (maternità, matrimonio, ecc.). Dopo la stabilizzazione del rapporto di lavoro, a seguito di licenziamento illegittimo, in tutte le aziende opera la tutela obbligatoria così stabilita: fino a 15 dipendenti, riassunzione oppure risarcimento del danno da 2,5 a 6 mensilità (regola attuale); da 16 e fino a 50 dipendenti, riassunzione oppure risarcimento del danno da 3 a 12 mensilità; oltre 50 dipendenti, riassunzione oppure risarci-

mento del danno da 3 a 12 mensilità oltre ad una mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. I parametri per stabilire la misura del risarcimento possono restare quelli oggi esistenti.

5) **Riforma degli ammortizzatori sociali.**

Eliminazione di qualsiasi ammortizzatore sociale oggi esistente prevedendo, per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica e dalle dimensioni del datore di lavoro:

- a. **Cassa integrazione ordinaria** per una durata massima di due anni con una indennità pari all'80% della retribuzione lorda mensile con un unico massimale di € 1.500,00 mensili per 12 mensilità. Alimentano questa Cassa tutti i datori di lavoro con una aliquota contributiva di equilibrio calcolata sulla retribuzione lorda dei lavoratori. Non sono previste ulteriori contribuzioni nel caso di utilizzo della cassa. La durata della cassa viene stabilita in base alle motivazioni che supportano la richiesta e che sono: eventi oggettivamente non evitabili (12 mesi), crisi temporanea di mercato (12 mesi), riorganizzazione o ristrutturazione (24 mesi).
- b. **Disoccupazione ordinaria** per una durata massima di due anni con una indennità pari al 50% della retribuzione mensile con un minimo di € 750,00 ed un mas-

simo di € 1.500,00. Alimentano questa Cassa tutti i datori di lavoro con una aliquota contributiva di equilibrio calcolata sulla retribuzione lorda mensile dei lavoratori. La durata della disoccupazione varia in funzione dell'età del lavoratore, ad esempio 6 mesi fino a 35 anni, 12 mesi fino a 45 anni, 18 mesi fino a 55 anni e 24 mesi oltre i 55 anni.

La condizione per mantenere queste indennità è che il lavoratore non rifiuti di accettare le attività mirate alla sua riqualificazione professionale ed alla rioccupazione da chiunque offerta; se ciò dovesse accadere scatterebbe l'immediata perdita dell'indennità. Questa fase dovrebbe essere gestita, e soprattutto verificata, da efficienti e rinnovati Uffici di Collocamento.

Sono 5 punti cardine, esposti in maniera sintetica, per dare flessibilità durante il rapporto di lavoro e la sicurezza necessaria nel caso di crisi occupazionale. In definitiva, un passo indietro da parte dei sindacati sull'articolo 18 a favore della stabile occupazione che si verrà a creare a seguito della eliminazione delle Cocopro e delle forme di lavoro flessibili. Un altro importante principio è quello dei cd patti in deroga. Non è possibile vietare a nessuno di negoziare, rinunciando o riducendo, diritti a lui spettanti purchè ci sia il rispetto della salute e l'assenza di sfruttamento.

## SAVE THE DATE

*Metti in agenda le date dei convegni che l'Ordine, insieme all'Ancl, organizzerà nel corso dell'anno 2012.*

**14 marzo - 17 aprile - 16 maggio**

**18 settembre - 16 ottobre - 20 novembre**

*I temi degli argomenti trattati ti saranno comunicati con specifiche comunicazioni con la consueta tempestività.*

*L'orario dei convegni sarà dalle 14 alle 18 e, salvo imprevisti, si terranno tutti presso la sala della Provincia di Via Corridoni a Milano.*



## INDENNITÀ DI TRASFERTA

### NUOVA SENTENZA CASSAZIONE 13.01.2012 N. 396

La Cassazione sezione lavoro con la sentenza richiamata riapre un problema che sembrava superato: la distinzione tra lavoratore in trasferta ordinaria, a cui si applica la disciplina fiscale e previdenziale prevista dall'art. 51 comma 5 del Tuir sui redditi, e lavoratore trasfertista, a cui si applica la disciplina particolare prevista dall'art. 51 comma 6 del Tuir.

#### LA SITUAZIONE ATTUALE

**P**er consolidato orientamento giurisprudenziale, "l'istituto della trasferta ricorre allorché lo spostamento del lavoratore dalla abituale sede alla quale è addetto presenti il carattere della temporaneità e della provvisorietà e sia finalizzato a soddisfare particolari esigenze di servizio; si è invece fuori dall'ambito della medesima allorché la prestazione di lavoro debba essere normalmente eseguita in una località diversa da quella dove ha sede l'azienda" (cfr. Cass. 28 gennaio 1987, n. 818, in Mass. Giur. it., 1987; in senso adesivo, v. Cass. 28 marzo 1986, n. 2232, ibidem, 1986; Cass. 14 marzo 1986, n. 1744, ibidem, 1986).

In particolare, a differenza della trasferta, che implica il mantenimento di un posto fisso di lavoro ed un collegamento tra l'invio in trasferta e l'abituale attività del lavoratore, è considerato trasfertista colui che è obbligato, per contratto, ad essere disponibile ad adempiere la sua prestazione in luoghi sempre diversi dal domicilio lavorativo (cfr. Pret. Milano 12 dicembre 1987, in Lav. 80, 1988, pag. 431). Quindi, secondo la dottrina, si può parlare del c.d. trasfertismo solo con riguardo a "quei lavoratori che, per contratto o per la natura dell'attività svolta, sono tenuti ad espletare sistematicamente la propria prestazione in luoghi sempre variabili e diversi. In questo caso, non essendo prevista una sede di lavoro specifica e ben individuata topograficamente come normale luogo di svolgimento della prestazione, non può configurarsi una vera e propria trasferta" (cfr. A. Maresca e S. Ciucciovino, in Diritto e processo del lavoro

e della previdenza sociale, a cura di G. Santoro Passarelli, Milano, 2000, pag. 342).

Allo stato attuale la casistica è disciplinata dai chiarimenti forniti dall'allora Ministero delle finanze con la circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997. Secondo tale circolare, il quinto comma del nuovo testo dell'allora art. 48 del Tuir ha ad oggetto il trattamento fiscale delle indennità di trasferta erogate ai lavoratori dipendenti per le prestazioni rese, in modo più o meno occasionale, lontano dal domicilio lavorativo. Poiché il dipendente è tenuto a svolgere la prestazione nel luogo stabilito dal datore di lavoro, è del tutto naturale che i contratti di lavoro, individuali o collettivi, prevedano la corresponsione di una indennità aggiuntiva ogniqualvolta egli sia chiamato, in via contingente, a svolgere la sua attività in una località diversa della "sede abituale".

**Dato fondamentale quindi per poter definire un lavoratore in trasferta è l'indicazione nella sua lettera di assunzione del luogo normale di lavoro (sede di lavoro)**

Invece, a parere della stessa circolare n. 326/E, "il sesto comma dell'art. 48 del Tuir stabilisce il trattamento fiscale delle indennità e delle maggiorazioni di retribuzione corrisposte ai cosiddetti trasfertisti (...). In queste ipotesi, cioè quando l'indennità o la maggiorazione di retribuzione è attribuita con carattere continuativo e senza alcun controllo circa l'effettuazione o meno di prestazioni in trasferta o del luogo di trasferta (e, in assenza di specifiche disposizioni agevolative, il legislatore avrebbe dovuto prevedere l'integrale tassazione), tenuto conto (...) delle particolari modalità di svolgimento della prestazione stessa e delle esigenze di semplificazione, è stata prevista una riduzione





al 50 per cento della base imponibile”.

Una ulteriore precisazione è contenuta nella risoluzione dell'allora Ministero delle finanze n. 56/E del 9 maggio 2000, che fa riferimento ad una categoria di lavoratori destinata, in modo permanente, per la tipologia di attività svolta, ad operare “fuori sede”, come quella degli autotrasportatori. Anche in questo caso, si è detto che essi non possono essere considerati trasfertisti, se non quando sono erogate loro somme non correlate ad una specifica trasferta, ma attribuite per tutti i giorni retribuiti, a prescindere dalla circostanza che sia stata effettuata una trasferta.

Condizioni quindi affinché un lavoratore possa essere considerato trasfertista, secondo l'interpretazione ministeriale sono:

- a) la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento del lavoro);
- b) lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce il contenuto ordinario della prestazione di lavoro)
- c) la corresponsione al dipendente in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove si è svolta la trasferta.

Questi principi che hanno trovato conferma nel Messaggio Inps n 27271 del 5.12.2008 sono stati inoltre ribaditi da numerose sentenze non solo di legittimità. Ma anche di merito. In particolare la corte di Appello di Brescia nella sentenza del 17 novembre 2005 ha avuto il merito di avere messo in luce che, ai fini dell'applicazione del sesto comma dell'attuale art. 51 del Tuir, il requisito di svolgimento dell'attività in luoghi sempre variabili e diversi non è (da solo) sufficiente, poiché è necessario che ai

trasfertisti sia erogata anche “una indennità forfettaria in funzione del fatto che, non avendo una sede di lavoro fissa, il lavoro si svolge sempre all'esterno e il datore di lavoro, omettendo ogni controllo sulle distanze percorse, riconosce alla prestazione nel suo complesso una maggiorazione retributiva”, maggiorazione che, in quanto tale, è pure utile per il calcolo degli istituti retributivi differiti (mensilità aggiuntive, ferie, etc.).

Nel caso di specie trattato dalla sentenza, la società appellante ha fornito una duplice prova: che l'emolumento indicato sui prospetti di paga come “trasferta Italia” era corrisposto ai suoi dipendenti solo nei giorni in cui essi si recavano, in concreto, ad installare gli impianti elettrici presso i clienti e che tale attività non esauriva l'intera prestazione lavorativa, poiché era preceduta dalla preparazione e dall'assemblaggio del materiale presso la sede aziendale. Inoltre, con intento polemico, la società appellante ha fatto presente che tale situazione era identica a quella degli ispettori di vigilanza dell'Istituto appellato, (l'Inps in quel caso) pure loro tenuti a svolgere una parte dell'attività ispettiva fuori sede.

Per ottenere una pronuncia che affermasse l'assoggettamento contributivo al 50 per cento dell'indennità di trasferta, anziché l'esonero sino all'ammontare di Euro 46,48 giornaliero, l'Inps avrebbe dovuto dimostrare che l'emolumento in questione fosse erogato con carattere di continuità, per l'intero periodo di tempo al quale la retribuzione si riferiva ed a prescindere dalla reale effettuazione di trasferte (quindi, anche nei giorni di assenza per malattia, infortunio, ferie, permesso, etc.). Invece, l'Istituto previdenziale si è limitato a fare valere “una sorta di uso negoziale”, in forza del quale tutte le prestazioni lavorative dei dipendenti interessati sarebbero state effettuate fuori della sede aziendale.

In assenza di ulteriori elementi forniti dall'Inps a supporto della natura delle prestazioni, bene ha fatto la Corte di Appello di Brescia a fissare il principio secondo cui il particolare regime di assoggettamento contributivo al 50 per cento disciplinato dal sesto comma dell'art. 48 (ora



art. 51) del Tuir, è applicabile solo a condizione che l'indennità sia corrisposta ai c.d. trasfertisti per tutti i giorni retribuiti senza distinguere se essi si siano, in effetti, recati in trasferta e senza controlli sui tempi, sui luoghi e sulle modalità delle trasferte medesime.

## LA SENTENZA DELLA CASSAZIONE IN ESAME

La sentenza in esame ha respinto definitivamente il ricorso proposto da una società impiantistica del settore metalmeccanico avverso un verbale dell'INPS che ha contestato la corretta applicazione dell'art. 51 comma 5 TUIR su indennità giornaliera di trasferta corrisposte in base al vigente CCNL Industria Metalmeccanica privata a operai specializzati nella installazione, manutenzione e gestione di impianti che, in qualità di capi gruppo, affiancavano gli operai generici nei vari cantieri.

Più precisamente la Corte:

1. ha respinto i motivi di difesa della Società la quale, richiamando la citata circ. 326/97, sosteneva che il comma 6 dell'art. 51 TUIR (trasfertismo) fosse applicabile solo in mancanza di una sede di lavoro contrattualmente stabilita, e unicamente alle indennità attribuite per tutti i giorni retribuiti, senza distinguere se e dove il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta (motivi a difesa che sino ad oggi parevano sufficienti a sostenere la legittimità del regime delle trasferte);
2. ha conseguentemente convertito il regime di esenzione della trasferta giornaliera ex comma 5 art. 51 TUIR, applicato dalla ricorrente, in quello di parziale esenzione al 50% ex comma 6 art. 51, e condannato la Società al pagamento delle differenze contributive sul 50% dell'indennità di trasferta corrisposta.

La Corte argomenta che:

- l'art 51 comma 6 TUIR, che prevede l'assoggettamento al 50% delle indennità e maggiorazioni corrisposte ai cd. trasfertisti, per la sua applicazione non richiede che dette somme siano corrisposte in maniera fissa e continuativa, anche indipendentemente dalla effettuazione della trasferta e dal tipo di essa,
- è dunque irrilevante il fatto che l'indennità sia

corrisposta in importi variabili e non sia erogata nelle giornate di assenza dal lavoro,

- essenziale per l'applicabilità dell'istituto è invece che le erogazioni siano effettuate in relazione ad un obbligo di espletare normalmente la propria attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, al di fuori di qualsiasi sede di lavoro prestabilita,

- a tal fine la sede di lavoro va correttamente intesa come il luogo in cui il lavoratore è chiamato a svolgere normalmente la propria attività lavorativa, e non come il dato formale della sede di assunzione o dipendenza amministrativa. Su quest'ultimo punto peraltro la Corte rileva un difetto di prova da parte della Società che non avrebbe **“dedotto in maniera specifica che tali lavoratori prestino normalmente o in una qualche occasione, la loro opera presso la sede legale o operativa”**.

Conclude pertanto la sentenza statuendo che la previsione di assoggettamento al 50% delle somme di cui all'art 51 comma 6 *“si riferisce al caso in cui la normale attività lavorativa si debba svolgere contrattualmente al di fuori di una sede di lavoro prestabilita”*, rimanendo irrilevante che:

- *“l'assunzione del dipendente sia formalmente avvenuta per una determinata sede”*,
- l'indennità o la maggiorazione retributiva erogate in ragione di tali spostamenti non siano riconosciute *“nei giorni di assenza dal lavoro per ferie, malattia, ecc”*,
- dette somme siano corrisposte *“in misura variabile in relazione alle località di volta in volta assegnate”*.

## CONSEQUENTE PRATICHE

Dall'analisi della sentenza emerge quindi che il luogo effettivo di svolgimento della prestazione lavorativa rappresenta il punto focale sul quale far ruotare l'intero sistema. Luogo di lavoro che non può essere, alla luce di questa sentenza - alla quale bisognerà attendere ulteriori sviluppi-, mera sede di assunzione senza effettiva prestazione lavorativa. Ma nel definire la sede di lavoro occorre infatti definire un luogo ove, anche in maniera propedeutica o preparatoria della prestazione lavorativa effettivamente prestata, il lavoratore si rechi prima di svolgere la propria attività in trasferta.