

I rimborsi spese per le trasferte dei dipendenti: consigli e regole

di [Ciro Abbondante](#), [Vincenza Salemme](#)

Publicato il 19 Febbraio 2019

Un problema che spesso le aziende affrontano è quello di come trattare nella maniera corretta, dal punto di vista fiscale e contributivo, i rimborsi delle spese anticipate dai propri dipendenti comandati a svolgere trasferte o missioni. Ad onore del vero la corretta gestione dei rimborsi potrebbe riguardare anche tutte quelle figure che svolgono le proprie prestazioni a vantaggio dell'azienda senza vincolo di subordinazione quali sindaci, amministratori, collaboratori coordinati e continuativi, etc. Nell'articolo esponiamo una esatta disamina dei rimborsi spese, che non può prescindere dal luogo deputato allo svolgimento della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro subordinato

Un problema che spesso le aziende affrontano è quello di come trattare nella maniera corretta, dal punto di vista fiscale e contributivo, i rimborsi delle spese anticipate dai propri dipendenti comandati a svolgere [trasferte](#) o missioni. Ad onore del vero la corretta gestione dei rimborsi potrebbe riguardare **oltre i lavoratori dipendenti** anche tutte quelle **figure che svolgono le proprie prestazioni a vantaggio dell'azienda senza vincolo di subordinazione**. Ci riferiamo nello specifico ai **sindaci**, agli **amministratori**, ai **collaboratori coordinati e continuativi**, etc. **Una esatta disamina dei rimborsi spese non può prescindere dal luogo deputato allo svolgimento della prestazione lavorativa** nel rapporto di lavoro subordinato.



Il luogo della prestazione lavorativa

Il diritto del lavoro non fornisce una definizione precisa ed univoca di quale debba intendersi il luogo della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro subordinato: il **Testo Unico sulla Salute e Sicurezza**

sul Lavoro^[1] è tra le poche norme del nostro ordinamento che fornisce la **definizione di luoghi di lavoro** come luoghi destinati ad ospitare “posti di lavoro”, ubicati all’interno dell’azienda o dell’unità produttiva nonché ogni altro luogo di pertinenza dell’azienda o dell’unità produttiva accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro. **Il luogo di svolgimento del lavoro** non appare quindi quale elemento qualificante ma sicuramente **rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione e va quindi specificata al lavoratore**: l’attività lavorativa difatti può svolgersi non solo nella sede o nelle sedi dell’impresa ma anche in luoghi diversi ed esterni alle stesse che vengono indicati al lavoratore per esigenze produttive e/o tecniche. E’ per questo motivo che **il datore di lavoro deve comunicare con precisione dove debba essere svolta l’attività lavorativa in modo tale che il lavoratore possa adempiere in maniera corretta alla sua prestazione lavorativa**. Anche il codice civile,^[2] in modo non del tutto esplicito, sembra dare una **indicazione in merito al luogo della prestazione** quando definisce il prestatore di lavoro subordinato come colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare “nell’impresa” prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore. Una interpretazione estensiva della locuzione “nell’impresa” lascerebbe intendere l’esistenza di una pluralità di luoghi di lavoro ma sembrerebbe stabilire che il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività lavorativa in un posto ben definito, determinato unilateralmente dal d

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento