

Norme e Benefit: Il punto sulle auto aziendali

Parere dell'esperto

Auto aziendale e optional

di **Moira Tacconi**

Consulente del Lavoro
- Leoni Grant Thornton & Partners

L'auto aziendale, frange benefit per eccellenza, resta uno dei beni e servizi più apprezzati e utilizzati dalle aziende nell'ambito delle politiche retributive, complice anche l'apprezzamento da parte dei lavoratori e la convenienza correlata alla tassazione prevista. Solitamente, attesa la necessità di gestire una flotta aziendale, sono le policy societarie che individuano marche e modelli da assegnare, a seconda delle categorie di appartenenza dei lavoratori.

Non è inusuale, poi, che al momento della scelta del veicolo il dipendente decida di personalizzarlo, inserendo degli optional per i quali è disposto a sostenere il costo...



Overview

Auto in uso promiscuo – La recente evoluzione normativa

di **Giovanni Natale**

Consulente del Lavoro - Leoni Grant Thornton & Partners

Il Green Deal europeo, ossia l'iniziativa strategica varata dall'UE nel 2019 con il fine precipuo di raggiungere entro il 2050 la neutralità climatica attraverso l'adozione di una serie di misure sociali, ambientali, economiche e politiche atte a preservare la salute, la sostenibilità e la prosperità del nostro pianeta ha spinto il nostro legislatore ad intervenire nell'ultimo periodo in diversi settori economico sociali del nostro paese introducendo norme volte a favorire i processi di transizione ecologica. Il processo di transizione energetica e climatica...

Approfondimento

Trattamento fiscale delle ricariche per auto elettriche: una nuova frontiera da esplorare

di **Stefano Lunghi**

Consulente del Lavoro
- Leoni Grant Thornton & Partners

Nel trattare l'ampia tematica dell'autovettura aziendale assegnata al lavoratore per un uso promiscuo, capita sempre più spesso di incontrare e di incrociare aspetti accessori ma non secondari, che orbitano attorno alla gestione di tale benefit e che spesso richiedono specifici approfondimenti in quanto non sempre ben delineati dalla normativa. Se è vero che alla base di una corretta gestione delle auto aziendali assegnate ad uso...

continua all'interno

continua all'interno

continua all'interno



Grant Thornton



Overview

Auto in uso promiscuo – La recente evoluzione normativa

di **Giovanni Natale**
Consulente del Lavoro

Il **Green Deal** europeo, ossia l'iniziativa strategica varata dall'UE nel 2019 con il fine precipuo di raggiungere entro il 2050 la neutralità climatica attraverso l'adozione di una serie di misure sociali, ambientali, economiche e politiche atte a preservare la salute, la sostenibilità e la prosperità del nostro pianeta ha spinto il nostro legislatore ad intervenire nell'ultimo periodo in diversi settori economico sociali del nostro paese introducendo norme volte a favorire i processi di transizione ecologica. Il processo di transizione energetica e climatica, oltre ad aver impattato sulle nostre abitudini e sui nostri stili di vita come soggetti individuali, ha inevitabilmente coinvolto anche i principali attori del nostro sistema economico: le imprese. Essere considerate "sostenibili", oggi, è un elemento essenziale per essere competitivi sul mercato. I clienti privilegiano ora la sostenibilità, e i consumatori sono sempre più attenti all'impatto ambientale derivante dai processi di produzione, ed anche di trasporto, dei prodotti. Essere dotati di Certificazioni Green ora significa possedere un'"etichetta verde" da spendere in termini di apprezzamento sul mercato.

È soprattutto nell'ambito di questo processo che si inserisce il presente contributo, che esaminerà nello specifico l'impatto che le modifiche "green" introdotte dal nostro legislatore hanno avuto sui parchi auto aziendali. Le Aziende, difatti, oltre al fattore "green" in meri termini di immagine, nella scelta del loro parco auto aziendale, devono ora fare i conti con le "penalizzazioni" introdotte dal nostro legislatore con riferimento alle auto a motore termico assegnate ad uso promiscuo ai propri collaboratori. È noto come la concessione di auto ad uso anche personale rappresenti una prassi fortemente diffusa tra le imprese, soprattutto se i lavoratori sono impiegati in ruoli direttivi o apicali, compreso il mandato sociale di Amministratore. Oppure, quando l'auto aziendale sia strumentale all'esecuzione dell'attività lavorativa, come ad esempio se destinata al personale impiegato nel settore commerciale. Tuttavia, rappresentando l'assegnazione dell'auto ad uso promiscuo un **fringe benefit** per il lavoratore, questo si riflette sui costi aziendali, in considerazione del fatto che su questa forma di retribuzione in natura il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi previdenziali. Ne consegue che maggiore è il valore del **fringe benefit**, maggiore sarà il costo sostenuto dall'Azienda. Il primo passo, il nostro legislatore, lo ha mosso attraverso la Legge di Bilancio 2020, prevedendo, a decorrere da luglio 2020, una differente quantificazione del **fringe benefit** sulla base delle tabelle ACI.





Sebbene la percorrenza convenzionale di 15.000 Km sia rimasta immutata ai fini del calcolo della retribuzione in natura, la percentuale standard del 30% è stata sostituita da differenti percentuali, crescenti e progressive, che hanno penalizzato le auto con elevate emissioni di CO₂. A titolo esemplificativo, se per le emissioni di CO₂ sino a 60g/KM è stata introdotta la favorevole percentuale del 25%, per le emissioni superiori a 190g/km è stata prevista la più penalizzante percentuale del 60%. In uno scenario economico dove l'attenzione ai costi aziendali è diventata preminente e rappresenta un aspetto fondamentale per i Manager delle imprese, la costruzione di un parco auto aziendale sostenibile è diventato un elemento quasi imprescindibile, quanto meno non più trascurabile per ridurre i costi aziendali. Non va altresì trascurato come il **fringe benefit**, costituendo come detto retribuzione in natura, sia tassato anche in capo al lavoratore a livello sia fiscale che previdenziale, con la conseguenza che all'aumentare del valore della retribuzione in natura, in misura inversamente proporzionale si riduce il netto in busta paga del lavoratore.

E anche la soddisfazione, soprattutto della classe Manageriale, in Azienda, è un aspetto cui necessariamente va prestata attenzione. Ma è con la Legge di Bilancio 2025 che l'assegnazione delle auto ad uso promiscuo subisce una leva ancora maggiore in termini di spinta verso il "green", in quanto il legislatore introduce a decorrere dal 2025 una netta distinzione tra i motori a combustione interna rispetto a quelli elettrici. Non sono più i valori di emissione di CO₂ a stabilire il quantum della retribuzione in natura, ma la discriminante è il tipo di alimentazione dell'auto. I veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica vengono premiati attraverso la previsione di una percentuale, sempre riferita all'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 km annui calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle ACI, del 10%. Meritevoli di una tassazione agevolata sono anche i veicoli elettrici plug-in, per i quali la percentuale è stabilita nella misura del 20%. Le altre categorie di auto che non rientrano nelle due precedenti casistiche (motori termici o ibridi non plug-in) vengono invece penalizzati attraverso la previsione di una percentuale del 50%.





Diventa quindi fondamentale fare delle scelte ecologiche se si intende contenere il costo del lavoro, anche alla luce dei recenti chiarimenti forniti dall'AE in materia di ricariche elettriche affrontati nella sezione "Approfondimento" del nostro Tophic. La materia, inoltre, è stata ripetutamente oggetto di circolari di prassi da parte dell'AE, per via dei dubbi interpretativi sorti in funzione di norme non chiarissime che si sono succedute nel tempo generando ampie zone di incertezza interpretativa. E non sempre le conclusioni cui è pervenuta l'AE sono state condivise dagli addetti ai lavori e da parte della dottrina tributaria, soprattutto con riguardo alle indicazioni fornite in merito all'applicazione, in alcune situazioni particolari, del "valore normale" del bene per la determinazione del **fringe benefit** tassabile. Sono diversi i parametri da valutare per la corretta determinazione della retribuzione in natura, dalla data di immatricolazione del veicolo alla data di stipula del contratto con il lavoratore, dalla data di ordinazione a quella di effettiva assegnazione del veicolo. Una scelta che si potrebbe presumere ponderata, come ad esempio una eventuale riassegnazione di un'auto presente nel parco aziendale ad un altro lavoratore, deve necessariamente essere condivisa con gli esperti del settore in quanto può celare criticità in termini di tassazione a seconda dell'alimentazione del veicolo.

Ulteriori criticità possono poi a titolo esemplificativo emergere, come più specificamente analizzato nella sezione "Il Parere dell'Esperto" del nostro Tophic, quando le auto aziendali vengono dotate di optional, come non di rado accade per l'espressa richiesta del lavoratore accolta dall'Azienda. Sono insomma molteplici gli aspetti critici che possono impattare sulla fiscalità e sugli oneri aziendali.

Sono innumerevoli le circolari, le risoluzioni e le risposte ad interpelli che si sono susseguiti e che l'AE ha diffuso in questi ultimi anni, le quali investono anche il tema della deducibilità fiscale ai fini del reddito di impresa, differente a seconda del tipo assegnazione del veicolo in Azienda.

Ma la necessità di avere contezza dei costi aziendali resta sempre la stessa, ed il supporto di esperti professionisti diventa fondamentale per dirimere dubbi, elaborare budget di spesa, rispondere a particolari esigenze, e soprattutto, permettere alle Aziende di fare scelte ponderate nell'ottica della reciproca soddisfazione di impresa e lavoratore, contemperando - al tempo stesso - un modello di sostenibilità non più differibile, che consolida e rafforza il *brand* dell'impresa ma che richiede, altresì, la capacità di districarsi in un sistema di regole ogni giorno più complesso.





Il parere dell'esperto

Auto aziendale e optional

di **Moira Tacconi**

Consulente del Lavoro

L'auto aziendale, fringe benefit per eccellenza, resta uno dei beni e servizi più apprezzati e utilizzati dalle aziende nell'ambito delle politiche retributive, complice anche l'apprezzamento da parte dei lavoratori e la convenienza correlata alla tassazione prevista. Solitamente, attesa la necessità di gestire una flotta aziendale, sono le policy societarie che individuano marche e modelli da assegnare, a seconda delle categorie di appartenenza dei lavoratori.

Non è inusuale, poi, che al momento della scelta del veicolo il dipendente decida di personalizzarlo, inserendo degli optional per i quali è disposto a sostenere il costo, convinto che la trattenuta subita riduca il valore del benefit tassato in busta paga. Ma è davvero così?

In realtà no, gli optional aggiuntivi non incidono sul valore del benefit tassabile.

Un chiarimento in tal senso è stato recentemente offerto dall'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 9 settembre 2025, n. 233.

Gli Uffici finanziari, nel motivare il proprio parere, prendono avvio dall'articolo 51 del Tuir, in base al quale tutto ciò che il dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro concorre a formare il reddito imponibile.



Il richiamato articolo, al comma 4, prevede che per i veicoli concessi in uso promiscuo sia adottato un calcolo basato su un importo forfetario, individuato secondo le tabelle Aci, che stimano il costo chilometrico per una percorrenza convenzionale di 15.000 km annui. Le tabelle utilizzate si riferiscono al modello base di ciascun veicolo e non includono il costo degli optional. Non risulta pertanto corretto sottrarre dal valore del benefit così stimato il costo di eventuali accessori extra, non compresi nelle tabelle da cui il calcolo del benefit trae l'origine.





Per orientamento consolidato dell'Agenzia delle Entrate, le uniche somme deducibili sono quelle che rappresentano un corrispettivo per l'uso ai fini personali del veicolo (al proposito si veda la Circolare 326/E del 1997).

L'addebito in parola deve essere direttamente collegato alla possibilità di utilizzare il bene e non alla personalizzazione del bene stesso. A titolo esemplificativo si pensi al caso in cui il dipendente scelga un modello di auto non contemplato dalla policy aziendale per la sua categoria di appartenenza, offrendosi di partecipare al costo aggiuntivo sostenuto dall'azienda, mediante una corrispondente trattenuta. In tale situazione il benefit tassabile al lavoratore viene ridotto degli importi riaddebitati dal datore di lavoro, che incasserà l'importo dopo aver emesso fattura pagata dal dipendente entro la fine del periodo di imposta.

Chiarito che il pagamento degli optional non ha alcun effetto sulla determinazione dell'imponibile, qual è il modo corretto di gestirne l'addebito al dipendente? L'importo relativo agli accessori aggiuntivi deve essere trattato come una mera trattenuta, senza impatto a livello fiscale e contributivo. L'azienda deve quindi addebitare tale costo al dipendente attraverso una trattenuta effettuata sulla retribuzione netta.

Per completezza, si sottolinea come sia opportuno che nella lettera di assegnazione dell'autovettura sia quantificato il costo relativo all'installazione degli optional e stabilita la quota che in parte o integralmente sarà considerata a carico del lavoratore nonché il valore delle eventuali somme trattenute al dipendente a fronte dell'assegnazione del benefit auto.



International Business Report 2025

Q3 2025



Approfondimento

Trattamento fiscale delle ricariche per auto elettriche: una nuova frontiera da esplorare

di **Stefano Lunghi**
Consulente del Lavoro

Nel trattare l'ampia tematica dell'autovettura aziendale assegnata al lavoratore per un uso promiscuo, capita sempre più spesso di incontrare e di incrociare aspetti accessori ma non secondari, che orbitano attorno alla gestione di tale benefit e che spesso richiedono specifici approfondimenti in quanto non sempre ben delineati dalla normativa.

Se è vero che alla base di una corretta gestione delle auto aziendali assegnate ad uso promiscuo ai propri lavoratori ci sono principi e criteri certi riconducibili a parametri di assegnazione nonché valorizzazione economica di tale benefit, è altrettanto vero e sempre più ricorrente riscontrare aspetti riconducibili a fattori complementari del bene riconosciuto quali, per esempio, la gestione del rifornimento di carburante e delle ricariche elettriche, la facilitazione relativa all'installazione delle colonnine elettriche posizionabili presso le abitazioni dei lavoratori che non dispongono di una specifica disciplina.

Nell'ambito di un panorama sempre più articolato e mutevole, negli ultimi anni sono state pubblicate alcune interessanti risposte ad interpello da parte dell'Agenzia delle Entrate, con le quali l'Ente ha preso posizione in merito al godimento di una serie di servizi strettamente collegati e riconducibili all'utilizzo del benefit auto, in relazione a particolari condizioni previste da parte delle aziende.

Nel 2022, con Risposta n. 329, l'Agenzia si è espressa in merito alla messa a disposizione del servizio di ricarica per le auto elettriche dei dipendenti, in relazione al caso di una società che ha fatto della sostenibilità ecologica una leva strategica per il suo sviluppo, sensibilizzando i propri lavoratori a ricorrere alla mobilità elettrica, anche in ambito privato, rinnovando il parco auto aziendale con automezzi elettrici o a tecnologia ibrida e incentivando anche l'utilizzo di tali tipologie di veicoli in ambito privato.

In tale contesto le intenzioni datoriali, recepite in un accordo collettivo rivolto all'intera popolazione aziendale, erano quelle di riconoscere un periodo di 6 mesi di ricarica gratuita interamente a carico azienda, a favore dei lavoratori che avessero acquistato auto elettriche personali entro un determinato periodo di tempo, utilizzando ove possibile l'energia elettrica prodotta dagli impianti fotovoltaici o idroelettrici dell'azienda oppure, in alternativa, stipulando convenzioni con soggetti terzi fornitori delle ricariche, stabilendo preventivamente precise e specifiche limitazioni quali per esempio un numero massimo di ricariche effettuabile, al fine di evitare abusi.





In accoglimento della soluzione prospettata dall'istante, nella risposta in commento, gli Uffici finanziari hanno ritenuto che tale specifico benefit (ricarica gratuita dell'auto privata per un determinato e limitato periodo riportato in un accordo collettivo aziendale) potesse beneficiare della non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, alla luce delle previsioni dell'art. 51, c. 2, lett. f) del TUIR, in quando tale opportunità era garantita dal datore di lavoro, allo scopo di promuovere un utilizzo consapevole delle risorse ed atteggiamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente, attraverso il ricorso alla mobilità elettrica. In tale contesto, infatti, giusta la posizione dell'Agenzia, può individuarsi una finalità di educazione ambientale perseguita dall'azienda.

Con la successiva Risposta n. 421/2023 l'Agenzia delle Entrate si è invece espressa in merito al trattamento fiscale delle somme erogate dal datore di lavoro al lavoratore, in relazione ai rimborsi di ricariche elettriche di auto aziendali effettuate dalla propria abitazione nonché dell'installazione e manutenzione dei dispositivi per la ricarica domestica delle auto elettriche e ibride plug-in.

Nel caso di specie, l'Agenzia ha ribadito che le somme che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore a titolo di rimborso spese costituiscono, per quest'ultimo, reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle spese rimborsate nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, anticipate dal dipendente per snellezza operativa e fatte salve specifiche deroghe previste dal medesimo articolo 51, comma 5, del TUIR per il rimborso analitico delle spese per trasferte.

Giusto quanto sopra, nella risposta in parola è stato ritenuto che sia i rimborsi erogati dal datore di lavoro al proprio dipendente per le spese di energia elettrica da lui sostenuti e finalizzati alla ricarica degli autoveicoli aziendali assegnati in uso promiscuo che le spese di installazione e manutenzione dei dispositivi per le ricariche domestiche delle auto elettriche e ibride plug-in, se riconosciuti dall'azienda al lavoratore, costituiscono reddito di lavoratore dipendente da assoggettare a tassazione (a meno che non si ecceda la franchigia complessiva di esenzione annua prevista per la cessione dei beni in natura dall'art. 51, c. 3 del TUIR).

Da ultimo, con risposta n. 237/2025, l'AdE si è infine espressa in merito alla gestione delle ricariche presso le colonnine pubbliche effettuate per le auto aziendali elettriche o ibride concesse in uso promiscuo ai lavoratori.

Il quesito riguardava una società che aveva intenzione di integrare la propria flotta di auto aziendali composte esclusivamente da veicoli a combustione con nuove auto aziendali di tipo elettrico e ibride plug-in, riconoscendo ai lavoratori che optassero per una riassegnazione sostitutiva di auto elettrica la possibilità di effettuare un certo numero di ricariche elettriche, entro un determinato e ben specifico limite, per il tramite di apposita card aziendale assegnata al lavoratore.

La società istante aveva inoltre previsto che ciascun lavoratore fosse tenuto a rendicontare ed a comunicare periodicamente i Km effettuati per uso aziendale, così da individuare, per differenza, i rimanenti Km percorsi per ragioni private.





Nel caso in esame, l'Agenzia delle Entrate ha fatto un'interessante apertura circa l'esclusione dalla concorrenza al reddito di lavoro dipendente per le ricariche effettuate con card aziendale, per la quota complessiva compresa nel valore convenzionale ACI già sottoposto ad intero assoggettamento, anche con riguardo alle percorrenze per uso privato, nel limite del chilometraggio sancito e prestabilito in tale ambito dal regolamento aziendale.

Pertanto, in questa specifica casistica, le aziende potrebbero adottare un regolamento che preveda la possibilità di accollo datoriale degli oneri sostenuti per le ricariche elettriche, effettuati entro i limiti dei valori convenzionali ACI del benefit e a seguito di un oggettivo e dimostrabile tracciamento dei soli spostamenti lavorativi, al fine di determinare e di rilevare, per differenza, l'utilizzo privato rimborsabile in regime di esenzione.

In conclusione, la gestione delle flotte aziendali elettriche si rivela meritevole di un approfondimento caso per caso onde evitare possibili criticità – anche alla luce delle non omogenee espressioni della prassi - pur rappresentando altresì una interessante opportunità da tenere in considerazione da parte delle aziende nella definizione delle politiche retributive societarie.

**Get exclusive content.
Follow us on**





Grant Thornton

Driving change