

Le novità dalla ridefinizione dei fringe benefit operata con la legge di bilancio 2025

Una spinta alle auto green

Incentivi all'adozione di veicoli aziendali a basse emissioni

DI ANTONIO COLELLA
E GIORGIO NESCI*

Il ddl bilancio 2025 ridefinisce la tassazione dei fringe benefit sulle auto aziendali assegnate ai dipendenti in uso promiscuo. L'intervento è volto ad incentivare l'adozione di veicoli a basse emissioni nelle flotte aziendali, introducendo nuove agevolazioni fiscali per l'uso promiscuo di auto elettriche e ibride plug-in. Si prevede infatti l'aumento dell'aliquota imponibile sui veicoli a motore endotermico e la diminuzione, con percentuali differenziate, per i veicoli elettrici e ibridi plug-in.

Andando con ordine. Quando un'auto aziendale è concessa in "uso promiscuo" al dipendente, cioè utilizzata sia per finalità aziendali, sia per esigenze personali, la fattispecie può sussumersi nel concetto di "fringe benefit", teso a ricomprendere ciascun emolumento in natura che, ai sensi dell'art. 51, Tuir, concorre a determinare il reddito imponibile del lavoratore. Attualmente, la normativa fiscale, in vigore fino al 2024, applica alle auto aziendali assegnate in uso promiscuo, una tassazione variabile, basata sulle emis-

sioni di anidride carbonica (CO₂) del veicolo. Nello specifico, l'art. 51, co. 4, Tuir prevede che per i veicoli immatricolati dal 1° luglio 2020 e concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a partire dalla medesima data, la percentuale di fringe benefit che concorre a formare il reddito del dipendente si calcola applicando all'importo determinato dal rapporto tra il costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali, emanate annualmente dall'AcI e una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, le seguenti aliquote: il 25% dell'importo per le auto con emissioni non superiori a 60 grammi per chilometro (g/km), il 30% per le auto con emissioni tra 60 e 160 g/km, il 50% per quelle tra 160 e 190 g/km e il 60% per i veicoli più inquinanti, con valori superiori a 190 g/km. Questo sistema è stato introdotto per incentivare l'uso di veicoli con mino-

ri emissioni di CO₂. Un obiettivo che il legislatore ha deciso di rafforzare ulteriormente con le nuove disposizioni del 2025.

L'entrata in vigore della legge di bilancio 2025 cambierebbe il criterio di tassazione

L'entrata in vigore della legge di bilancio 2025 cambierebbe il criterio di tassazione per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° gennaio 2025: l'aliquota non sarà più determinata dalle emissioni, ma dal tipo di alimentazione

per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° gennaio 2025: l'aliquota non sarà più determinata dalle emissioni, ma dal tipo di alimentazione. In quest'ottica, l'art. 7, co.1, della manovra fiscale introduce tre fasce di imponibilità, che premiano i veicoli a trazione esclusivamente elettrica e

ibrida plug-in, incentivando, così, l'adozione di mezzi a basso impatto ambientale a discapito di quelli con motore endotermico. Per i veicoli tradizionali, alimentati a benzina o diesel, concessi in uso promiscuo dal 2025, l'aliquota di imponibilità è fissata al 50% del valore calcolato dal rapporto tra il costo al chilometro determinato dalle tabelle annuali AcI e una percorrenza "standard" di 15.000km annui.

Per i veicoli elettrici, l'aliquota di imponibilità è ridotta al 10%, mentre per i veicoli a trazione ibrida plug-in l'aliquota è fissata al 20%. Questa nuova impostazione normativa rappresenta una scelta strategica, allineata con gli obiettivi di sostenibilità che l'Italia e l'Unione Europea hanno fissato per ridurre le emissioni di CO₂ e promuovere l'economia verde. È evidente, infatti, che la riduzione significativa dell'aliquota di imponibilità per i veicoli a basso impatto ambientale si propone di supportare il graduale passaggio verso soluzioni ecologiche, pur non totalmente elettriche. I vantaggi non saranno, peraltro, limitati alle ta-

sche dei contribuenti ma incideranno anche sulle casse dello Stato. Sul punto, la relazione tecnica stima un maggior gettito complessivo per Irpef, addizionale regionale e addizionale comunale pari a 25,2 mln di euro nel 2025, 77,2 mln nel 2026 e 119,9 mln nel 2027.

Il ddl bilancio, tuttavia, pur inaugurando un nuovo approccio alla fiscalità delle auto aziendali, scopre il fianco ad alcuni punti interrogativi. Le nuove previsioni, infatti, applicandosi esclusivamente ai veicoli full-electric e ibridi plug-in, sembrerebbero lasciare fuori dai benefici fiscali la maggior parte delle automobili ibride che non rientrano nella categoria "plug-in". Ulteriore complessità deriva dall'assenza di norme che regolino la sorte dei contratti stipulati antecedentemente all'entrata in vigore della nuova norma, con la conseguenza che, salvo modifiche, tali fattispecie dovrebbero ritenersi soggette ai principi generali di determinazione sul reddito. Implicazioni scomode e di difficile gestione, in particolare, sul piano degli adempimenti e delle responsabilità fiscali in capo ai sostituti d'imposta.

*e-Ius Tax&Legal

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDE, CONFIMPREDITORI, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO,
SEDE IN ROMA, 0017, Via Cristoforo Colombo 115
tel. 0688816384/5 - Sito www.enbic.it - Info@enbic.it

Premi assicurativi versati dal datore detraibili solo se tassati

DI GIANPAOLO SBARAGLIA
E GIOVANNA CHIARANDA*

Premi assicurativi versati dal datore detraibili solo se concorrono alla formazione del reddito dei dipendenti. Questo quanto emerge dalla recente risposta a interpello n. 218/2024 che, afferma Caratelli - presidente Enbic - contribuisce a delineare le regole di coordinamento dei benefici fiscali potenzialmente applicabili a questi benefit, sancendone la non cumulabilità. Nella specie, un datore di lavoro aveva sottoscritto una polizza collettiva a tutela del rischio morte, cc.dd. "polizze vita", in favore dei propri dipendenti. Lo stesso chiedeva all'Amministrazione finanziaria se i dipendenti, in relazione a tali premi assicurativi, potessero fruire di due regimi fiscali: la detrazione Irpef del 19%, di cui all'art. 15, comma 1, lett. f), Tuir, e l'esenzione riservata ai fringe benefit, di cui all'art. 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir. L'Agenzia ha negato la cumulabilità dei due benefici. La stessa ha ricordato, anzitutto, che il regime di favore previsto per i fringe benefit costituisce una deroga al principio di onnicomprensività, secondo cui tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro con-

corre alla formazione del suo reddito. Tuttavia, le retribuzioni in natura, ossia i beni e i servizi di cui al menzionato comma 3, non concorrono alla formazione di tale reddito, se il loro valore non supera i 258,23 euro annui. Il regime fiscale destinato ai fringe benefit è stato oggetto di rilevanti modifiche. Da ultimo, la legge di bilancio 2024 (l. n. 213/2023) ha innalzato, limitatamente all'anno in corso, il limite di esenzione fino a 1.000 euro annui per i dipendenti senza figli a carico e fino a 2.000 euro annui per i dipendenti con figli a carico; nel beneficio sono state incluse, inoltre, anche somme di denaro, purché destinate all'anticipo o al rimborso delle utenze domestiche di acqua, luce e gas, delle spese per l'affitto della prima casa e degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa (cfr. Circ. 5/E/2024). Anche i premi versati dal datore di lavoro in favore dei dipendenti, beneficiari di una polizza vita, possono essere qualificati come fringe benefit e non concorrere, nei limiti medio tempore previsti, alla formazione del reddito dei lavoratori. Con riferimento, invece, alla detrazione, l'art. 15, comma 1, lett. f), Tuir consente ai contribuenti di detrarre dall'imposta lorda un importo pari al 19% dei premi per assicurazioni

aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente non inferiore al 5%, ovvero di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana; ciò, a condizione che tali oneri non siano deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formare il reddito complessivo. L'Amministrazione finanziaria (Circ. n. 7/2021) ritiene pacificamente che ai premi versati per polizze vita collettive, stipulate dai datori di lavoro in favore dei propri dipendenti, sia applicabile la detrazione di cui all'art. 15, comma 1, lett. f), Tuir; al dipendente spetta, in tal caso la detrazione relativamente alla quota di premio riferita alla sua posizione individuale. Tanto premesso, l'Agenzia nega la cumulabilità dei due benefici analizzati. Difatti, affinché un onere possa considerarsi detraibile, è necessario che sia stato sostenuto dal contribuente e rimasto a suo carico. Non è questo il caso dei premi assicurativi qualificati come fringe benefit e che, in quanto tali, non concorrono alla determinazione del reddito. L'Agenzia delle entrate ritiene, quindi, che i premi, relativi alla polizza vita collettiva stipulata dal datore di lavoro, da quest'ultimo versati, possano essere detratti dai dipendenti, ai sensi

dell'art. 15, comma 1, lett. f), Tuir, nel solo caso in cui il loro ammontare abbia concorso alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Diversamente, se i premi assicurativi hanno fruito dell'esenzione prevista per i fringe benefit (art. 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir), gli stessi, non costituendo un onere sostenuto dal dipendente e rimasto a suo carico, non possono essere detratti dall'imposta lorda. A ben vedere, il principio espresso in occasione del documento di prassi in analisi è stato più volte ribadito dall'Amministrazione finanziaria (Ris. n. 391/2007), anche con riferimento ad ulteriori emolumenti erogati dal datore di lavoro come, ad esempio, i contributi di assistenza sanitaria (Circ. n. 24/2022). In questo caso, non possono considerarsi rimaste a carico del contribuente, con esclusione della relativa detrazione (art. 15, comma 1, lett. c), Tuir), le spese sanitarie rimborsate a fronte di contributi per assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore, in ossequio all'art. 51, comma 2, lett. a), Tuir, a fondi sanitari di tipo B e che non hanno concorso, fino a 3.615,20 euro, a formare il reddito del dipendente.

*e-Ius Tax&Legal

© Riproduzione riservata