



LEGGE DI BILANCIO 2025 COLLEGATO LAVORO

**Barbara Garbelli
Centro Studi Nazionale ANCL
16 gennaio 2025**



DI COSA DISCUTEREMO

OGGI:

NOVITA' IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA SUL
LAVORO

Collegato Lavoro 2025

FRINGE BENEFIT AUTO

Legge di Bilancio 2025

***NOVITA' IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL
LAVORO***

Collegato Lavoro 2025

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

La Legge 203/2024, Collegato Lavoro 2025, Pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 28 dicembre 2024 è entrata in vigore il 12 gennaio 2025 ed introduce importanti novità in materia di lavoro e previdenza.

In particolare, vogliamo concentrare l'attenzione sulle nuove disposizioni riguardanti la materia **antinfortunistica**; si rilevano infatti, all'art. 1, alcune modifiche alla disciplina del cd. "Testo unico" 81/2008, che interessano diversi fronti come, ad esempio, le visite mediche finalizzate all'accertamento dell'idoneità alla mansione, il ricorso avverso il giudizio del medico competente, l'utilizzo dei locali sotterranei o semisotterranei e l'obbligo del tesserino identificativo.

Non mancano inoltre alcuni interventi sul fronte del sistema istituzionale che riguardano la composizione della Commissione per gli interpelli (art. 12 D.Lgs. 81/2008) e l'introduzione della Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro.





COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ VISITA MEDICA DOPO LUNGA ASSENZA

L'art. 1, c. 1, lett. d), del Collegato lavoro ha modificato l'art. 41, c. 2, lett. e-ter, del D.Lgs. 81/2008, che disciplina la visita da parte del medico competente **nei casi di una lunga assenza da parte della lavoratrice o del lavoratore.**

Originariamente la norma prevedeva l'obbligatorietà di tale visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di **durata superiore ai sessanta giorni continuativi**, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Il Collegato Lavoro, rimane fermo sulla obbligatorietà, ma la visita medica deve essere «...*ritenuta necessaria dal medico competente...*». Qualora lo stesso medico non ritenga necessario procedere alla visita in questione, è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Pertanto, in questo caso, il medico competente può (e deve) rilasciare il giudizio di idoneità alla specifica mansione **anche senza procedere alla visita medica, se non la ritiene necessaria.**



COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ LAVORATORI NON ASSOGGETTABILI ALLA VISITA MEDICA DOPO UNA LUNGA ASSENZA

Sempre in riferimento alla visita medica dopo lunga assenza, è necessario precisare che il legislatore non è intervenuto sul campo di applicazione di tale disciplina; pertanto, rimane ancora valido l'indirizzo interpretativo espresso dalla Commissione del Ministero del Lavoro nell'interpello 25 gennaio 2024, n. 1.

In tale provvedimento, infatti, è stato precisato che "**....solo i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria** debbano essere sottoposti alla visita medica di cui all'articolo 41, comma 2, lettera e-ter), al fine di verificare l'idoneità dei medesimi alla mansione".

Pertanto, l'obbligo in questione interessa unicamente quelle lavoratrici o lavoratori che sono assoggettati al controllo sanitario, a cura del medico competente, nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008 (come, ad esempio, attività con esposizione alla movimentazione manuale dei carichi, ad agenti cancerogeni e mutageni, a vibrazioni, etc.) e per effetto della novella del già citato D.L. 48/2023, qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'art. 28 dello stesso decreto.

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024



→ LA VISITA MEDICA PREVENTIVA IN FASE PREASSUNTIVA

Ulteriori modifiche sono state apportate al riguardo della **visita medica pre-assuntiva** (all'art. 41 del D.Lgs. 81/2008); il Collegato lavoro l'ha nuovamente rimodulata, coordinando meglio alcune disposizioni dell'articolo di riferimento e "internalizzando" tale visita.

La disciplina originaria prevedeva che non è obbligatorio stabilire la visita medica in fase pre-assuntiva dove l'obbligo vige solo dopo l'assunzione del lavoratore; il datore di lavoro, così come il lavoratore, il medico competente o i dipartimenti di prevenzione delle ASL, possono richiedere la visita in fase pre-assuntiva solo qualora si ritenga necessaria.

La nuova formulazione dell'articolo 41 mira a rendere finalmente operativa questa importante misura di prevenzione, lasciando però **l'esclusività dell'esecuzione solo al Medico Competente.**



FOCUS - VISITA MEDICA AL LAVORATORE: QUANDO?

La visita medica preventiva di idoneità al lavoro in fase pre-assuntiva, dovrà essere esclusivamente legata ad una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria e non potrà essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Il comma 2 dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 prevede un elenco di ulteriori situazioni in cui deve essere svolta la visita medica, oltre a quella in fase preventiva (o pre-assuntiva) in occasione d'assunzione.

Nello specifico è possibile identificare:

1. visita medica **PERIODICA**, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno e può assumere cadenza diversa se stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio;
2. visita medica **SU RICHIESTA DEL LAVORATORE** e ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
3. visita medica in **OCCASIONE DEL CAMBIO MANSIONE** per verificare l'idoneità alla nuova attività;
4. visita medica alla **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**, nei casi previsti dalla normativa vigente e stabiliti dal medico competente nella relazione di sorveglianza sanitaria;
5. visita medica **PRECEDENTE ALLA RIPRESA DEL LAVORO**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

In base alle previsioni del DDL Lavoro la visita medica a seguito di assenza >60 gg verrà organizzata solo in funzione del parere positivo del medico competente

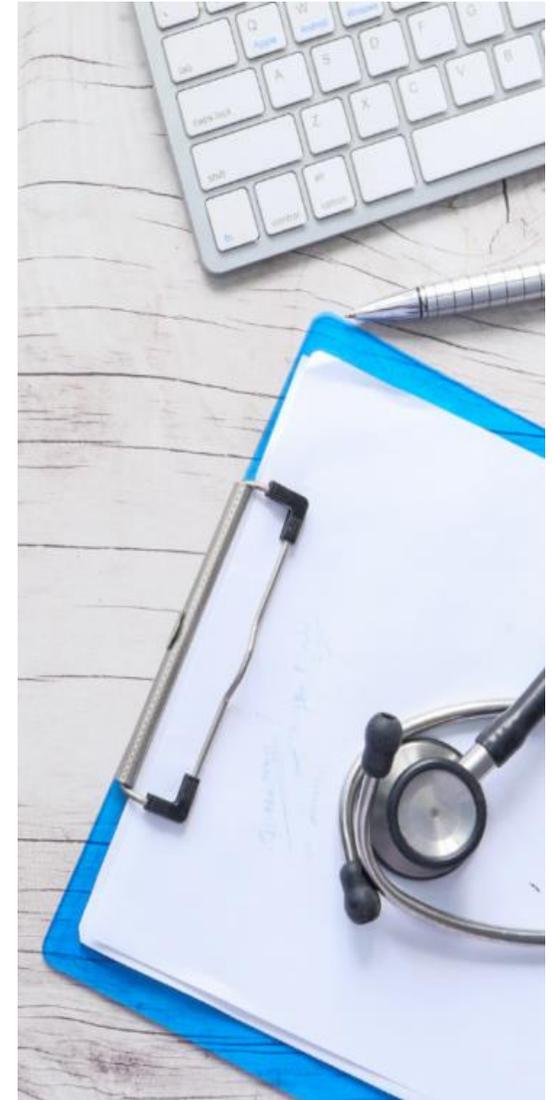
la visita medica al termine del rapporto di lavoro risulta obbligatoria nei casi in cui il lavoratore abbia svolto mansioni che prevedevano esposizione ad agenti chimici, esposizione all'amianto, esposizione alle radiazioni ionizzanti. È inoltre fortemente raccomandata (ma l'obbligatorietà eventuale viene definita dal medico competente) nei casi di esposizione ad agenti fisici, esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e rischio biologico.

FOCUS - VISITA MEDICA AL LAVORATORE: QUANDO?

Le visite mediche sono sempre effettuate **a cura e spese del datore di lavoro** e nei casi ed alle condizioni previste e sono **altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.**

Le visite mediche devono inoltre essere organizzate in considerazione degli orari di lavoro e della reperibilità dei lavoratori; se, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avviene in orari diversi dal normale orario di lavoro, il lavoratore **dovrà comunque considerarsi in servizio durante lo svolgimento della visita.**

Al lavoratore spetta l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche ed agli accertamenti sanitari disposti dal medico competente e **di fronte ad un rifiuto del dipendente a sottoporsi alle visite e/o agli accertamenti, il datore di lavoro dovrà pertanto procedere a progressive ed efficaci sanzioni disciplinari.**



COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ IL RICORSO AVVERSO AL GIUDIZIO D'IDONEITÀ ALLA MANSIONE

In riferimento al ricorso avverso al giudizio d'idoneità alla mansione, il Collegato Lavoro ha precisato che l'organo di vigilanza competente a ricevere e a decidere sul ricorso è **l'azienda sanitaria locale** mentre, per il resto, rimane invariato il previgente regime.

E' quindi ammesso il ricorso da parte del datore di lavoro e del lavoratore entro il termine dei trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, **all'ASL territorialmente competente** che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.





FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE

La cartella sanitaria contiene gli esiti delle visite mediche effettuate e i giudizi espressi per iscritto dal medico competente, che possono essere di:

- a) **idoneità;**
- b) **idoneità parziale, temporanea o permanente**, con prescrizioni o limitazioni;
- c) **inidoneità temporanea** (con la precisazione dei limiti temporali di validità);
- d) **inidoneità permanente.**

In opposizione ai giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase pre-assuntiva, è ammesso ricorso, **entro trenta giorni** dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

FOCUS 2 – COSA FARE SE IL LAVORATORE NON E' IDONEO?



1

Valutare se l'attività svolta dal lavoratore può essere gestita in modalità smart working e se tale modalità ne tutela lo stato di salute.

2

Valutare se in alternativa il lavoratore può essere adibito ad altre attività, equivalenti a quella svolta abitualmente.

3

Adibire temporaneamente il dipendente ad altra mansione.

4

Prevedere lo spostamento temporaneo ad altra unità produttiva, con condizioni di rischio inferiori e quindi accettabili.

5

Nel caso in cui non vi siano alternative, sospendere il lavoratore.

FOCUS 2 – COSA FARE SE IL LAVORATORE NON E' IDONEO?

Il datore di lavoro solo in extrema ratio può procedere con la **sospensione del lavoratore**, quale misura estrema di tutela della salute dello stesso. In questo caso il datore di lavoro non sarebbe tenuto a corrispondere la retribuzione.

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario sostiene che il datore di lavoro non sia tenuto al pagamento della retribuzione qualora le prestazioni lavorative non vengano prestate per divieto derivante dalle prescrizioni del medico competente (cfr. Tribunale di Verona, Sent. n. 6750/2015; Cass., n. 7619/1995).





FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE

Per prima cosa dovremo distinguere se il giudizio sia **temporaneo o permanente**.

Nel caso della **temporaneità**, appare evidente che **periodi brevi (anche sei mesi) non consentano nessun giudizio di cessazione del rapporto dato che se ne deve diversamente determinare una durata protettiva sino a che non si potrà determinare un quadro più stabile** (in effetti un periodo di mesi sei, ad esempio, non potrà determinare per l'azienda l'insussistenza di un interesse apprezzabile alla ripresa dell'attività lavorativa, superato lo scoglio temporaneo della inidoneità).

Ma anche nel caso **della inidoneità permanente** alla mansione, le valutazioni del datore di lavoro devono essere molteplici. Per prima cosa non bisogna dimenticare come sia possibile, per il lavoratore, **ricorrere ad un ulteriore accertamento sanitario**, ex art 41 comma 9 del D.Lgs. n. 81 del 2008, da proporsi entro 30 giorni dalla ricezione del giudizio del medico aziendale, in possibile riforma a quest'ultimo. Peraltro, potrebbe apparire quasi preferibile che tale eventualità venga suggerita dal datore di lavoro al lavoratore dichiarato inidoneo. E nelle more del ricorso (e del suo esito), il lavoratore va retribuito? In generale si potrebbe supporre come dubbia una sospensione “non retribuita”, in tutti quei casi in cui a rappresentare il fulcro della motivazione non sia solamente l'esito di inidoneità ma l'impossibilità, seppur temporanea, che lo stesso presti la propria attività lavorativa per via di un concetto “oggettivo” riferito alla più ampia tematica della salute e sicurezza aziendale.

Banalmente, consapevoli che le tematiche della sicurezza in materia di lavoro comportano rischi aziendali, **la pretesa creditoria di una sospensione retribuita potrebbe essere ingenerata dal fatto che l'inidoneità, in fondo, sia un rischio dell'impresa che ne deve tenere conto**.



FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE

Tuttavia, si sottolinea come la giurisprudenza sembra orientata proprio verso la **sospensione non retribuita** nei confronti del lavoratore in quanto, in assenza della prestazione lavorativa si può ritenere insussistente anche il corrispettivo obbligo di retribuire la medesima. Infatti, possiamo ritenere che il diritto alla retribuzione possa ritenersi valido *“soltanto in caso di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, stante la natura sinallagmatica del contratto di lavoro”* (Cass. Civ. n. 4677 del 2006).

In mancanza di quest'ultima, pertanto, non può che ritenersi **sospeso anche il diritto al pagamento da parte del lavoratore, posto che la sospensione sia sorretta e motivata da un motivo giustificato ai sensi delle norme generali**. Secondo il Tribunale di Cuneo (sentenza n. 17 del 19 gennaio 2023 che richiama la Cassazione di cui sopra) *“La facoltà del datore del lavoro di sospendere per motivi di inidoneità sanitaria un lavoratore dal servizio e dallo stipendio, pur non essendo prevista da alcuna norma propria del diritto del lavoro è ritenuta sussistente dalla giurisprudenza (cfr. Cass. Civ. 12 luglio 1995 n. 7619, App. Torino 28 giugno 2001, Trib. Roma 19 febbraio 2020)”*.

Ma vi è di più: non solo la sospensione della retribuzione è da considerarsi **legittima e giustificata** dal fatto che il datore di lavoro non percepisca, quale corrispettivo, lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore ma, **anche laddove il dipendente si offrisse di riprendere servizio, il datore di lavoro sarebbe in ogni caso tenuto a rifiutare tale ipotesi ai sensi dell'art. 2087 del Codice Civile e dell'art. 42 del D.Lgs n. 81 del 2008**, rispettivamente inerenti la salvaguardia *“psico-fisica del lavoratore”* e al *“rispetto delle indicazioni fornite dal personale medico competente”*.



FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE

→ L'IMPOSSIBILITÀ A DIVERSA MANSIONE

In ogni caso, alla fine, una decisione dovrà essere presa, se l'inidoneità non può risolversi e non si ravvedono altre mansioni cui collocare lo sventurato lavoratore. Circostanza decisamente complessa, soprattutto alla luce di una recente interpretazione che affianca il concetto di inidoneità alla disabilità. In effetti assistiamo alla recente presa di posizione di alcune pronunce che, alla luce della giurisprudenza e della normativa comunitaria, **sostengono come il lavoratore giudicato inidoneo alla mansione si trova in una situazione di "disabilità"**, ossia una **limitazione (causata da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature) tale da ostacolare in maniera significativa la partecipazione del soggetto alla vita professionale in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori** (cfr. Sent. CGUE 11 aprile 2013 C- 335/11 e C-337/11).

Il datore di lavoro, in questi casi, non dovrebbe solo verificare la presenza in azienda di posizioni compatibili con lo stato di salute del dipendente ma dovrebbe **osservare quegli "accomodamenti ragionevoli" (modifiche o adattamenti necessari e idonei a tutelare il lavoratore) tali da collocare il neo disabile nel contesto produttivo**. Il che, nelle aziende di dimensioni notevoli, porterebbe a supporre che la ipotesi del recesso appaia sempre più lontana. Ma non solo. Se pensiamo che, nel caso di un giudizio, l'accertamento medico di inidoneità fondante l'eventuale recesso può sempre essere oggetto di revisione in sede di CTU medica disposta dal Magistrato, capiamo che la strada del licenziamento, giusta o sbagliata che sia, è in salita. Per non parlare, da ultimo, del corollario del licenziamento per inidoneità alla mansione, da sempre classificato nell'alveo dei licenziamenti per ragioni oggettive. C'è il rischio che l'intimazione di un licenziamento di tal natura, evidentemente non voluto dall'azienda, possa pregiudicare il ricorso alle agevolazioni contributive collegate alle cessazioni per giustificato motivo oggettivo.



COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ DEROGA PER L'USO DI LOCALI INTERRATI O SEMISOTTERRANEI

Art. 65 del D.Lgs. 81/2008: utilizzo di locali interrati o semisotterranei.

- Comma 1: rimane ferma la norma che vieta in generale di destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei;
- Comma 2: **il nuovo comma stabilisce che in deroga è consentito l'uso degli stessi quando le lavorazioni non danno luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre rispettando i requisiti di cui all'allegato IV e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima;**
- Comma 3: il datore di lavoro è tenuto a comunicare tramite PEC al competente ufficio territoriale dell'INL l'uso di tali locali, allegando adeguata documentazione, che dovrà essere individuata con un'apposita circolare dello stesso Ispettorato, che dimostri il rispetto dei requisiti di cui al c. 2.

I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data di tale comunicazione e qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo.

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ TESSERINO IDENTIFICATIVO DEI LAVORATORI

Il Collegato Lavoro è poi intervenuto abrogando la normativa relativa agli obblighi di fornitura e esposizione delle tessere di riconoscimento per i lavoratori nei cantieri edili, in quanto già previsti dal D.Lgs. 81/2008 che regola la materia per tutte le attività in regime di appalto o subappalto.

L'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, stabilisce infatti al c. 8 che nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.



COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024



→ **RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Il Collegato lavoro ha anche inserito all'interno del D.Lgs. 81/2008, il nuovo art. 14-bis, il quale stabilisce che entro il 30 aprile di ciascun anno, il Ministro del Lavoro e P.S. dovrà rendere comunicazioni alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento all'anno precedente, nonché sugli interventi da adottare per migliorare le condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro e sugli orientamenti e i programmi legislativi che il Governo intende adottare al riguardo per l'anno in corso, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Si tratta, quindi, di una disposizione che mostra una particolare attenzione ai temi della salute e della sicurezza sul lavoro e ciò rappresenta evidentemente un elemento molto positivo.



DI COSA DISCUTEREMO

OGGI:

NOVITA' IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA SUL
LAVORO

Collegato Lavoro 2025

FRINGE BENEFIT AUTO

Legge di Bilancio 2025

FRINGE BENEFIT AUTO
Legge di Bilancio 2025

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49

Per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori **di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**, il valore del fringe benefit annuale è assunto, sull'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elaborate entro il 30 novembre di ciascun anno, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente, secondo le seguenti percentuali:



TIPO AUTOVETTURA	% BENEFIT
Autovetture con motore termico o ibride (no plug-in)	50%
Autovetture full electric	10%
Autovetture ibride plug-in	20%

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49

Valore di emissione CO2	% di valorizzazione
Fino a 60 g/km	25%
superiori a 60g/km ma non a 160g/km	30%
superiori a 160g/km ma non a 190g/km	50%
superiore a 190g/km	60%

Autovetture assegnate fino al 31 dicembre 2024

Autovetture assegnate e immatricolate dal 1 gennaio 2025

Tipo di alimentazione	% di valorizzazione
Veicoli elettrici	10%
Veicoli plug – in ibridi	20%
Altri veicoli	50%

Data immatricolazione	Data assegnazione	Modalità di valorizzazione
//	Entro il 30 giugno 2020	30% per tutti i veicoli
//	Dal 1^ luglio 2024 ed entro il 31 dicembre 2024	% in base alla classe CO2
Nuova immatricolazione	Dal 1° gennaio 2025	% in base alla alimentazione

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA ELETTRICA		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	Tesla Model 3 NV35 RWD (0 g/km CO2)	Tesla Model 3 NV35 RWD (0 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	0,4622 €/km	0,4622 €/km
Calcolo del fringe benefit	$0,4622 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 25\%$	$0,4622 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 10\%$
Valore del fringe benefit	€ 1.733	€ 693

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA IBRIDA PLUG-IN		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	BMW X3 xDrive30e (Plug-in, 47 g/km CO2)	BMW X3 xDrive30e (Plug-in, 47 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	0,812 €/Km	0,812 €/Km
Calcolo del fringe benefit	$0,812 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 25\%$	$0,812 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 20\%$
Valore del fringe benefit	€ 3.045	€ 2.436

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA CON ALIMENTAZIONE DIESEL		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	Mercedes-Benz GLE 300 d 4MATIC (194 g/km CO2)	Mercedes-Benz GLE 300 d 4MATIC (194 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	1,034 €/km	1,034 €/km
Calcolo del Fringe benefit	$1,034 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 60\%$	$1,034 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 50\%$
Valore del fringe benefit	€ 9.306	€ 7.755

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA CON ALIMENTAZIONE A BENZINA		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	Fiat tipo 1.0 100cv (124 g/km CO2)	Fiat tipo 1.0 100cv (124 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	0,4852 €/km	0,4852 €/km
Calcolo del fringe benefit	$0,4852 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 30\%$	$0,4852 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 50\%$
Valore del fringe benefit	€ 2.183	€ 3.639



FOCUS – ASSEGNAZIONE DELL'AUTO AL LAVORATORE

TIPOLOGIA DI UTILIZZO	MODALITÀ DI UTILIZZO	L'ASSEGNAZIONE PUÒ ESSERE TEMPORANEA?	SI CONFIGURA IL FRINGE BENEFIT?	IL FRINGE BENEFIT PUÒ ESSERE REVOCATO?
SOLO A FINI LAVORATIVI	Il lavoratore può utilizzare l'autovettura solo nell'ambito della sua attività lavorativa, con espresso divieto di utilizzo ai fini personali	SI, in funzione della eventuale temporaneità della mansione	NO, l'auto si configura come strumento di lavoro	Il bene non si configura come benefit e potrà essere revocato al lavoratore, in funzione della riorganizzazione degli strumenti di lavoro.
SOLO A FINI PERSONALI DEL LAVORATORE	L'autovettura è concessa al lavoratore affinché la utilizzi esclusivamente per le proprie necessità e per quelle della propria famiglia	SI, ma è necessario definire chiaramente le condizioni che comportano la temporaneità di assegnazione	SI, in base al valore reale del bene	Sì, qualora questo passaggio sia previsto nel documento di assegnazione. Se l'assegnazione è temporanea, non sarà necessario prevedere l'erogazione di una retribuzione equivalente, diversamente sì.
PROMISCUO, SIA A SCOPO LAVORATIVO CHE PRIVATO	L'autovettura è assegnata al lavoratore sia per le esigenze aziendali che per uso privato	SI, in funzione della eventuale temporaneità della mansione	SI, in base alle previsioni del TUIR	Sì, qualora questo passaggio sia previsto nel documento di assegnazione. Se l'assegnazione è temporanea, non sarà necessario prevedere l'erogazione di una retribuzione equivalente, diversamente sì.

FOCUS 2 – AUTO FUORI PRODUZIONE E NON INDICATE IN TABELLA ACI

In caso di assegnazione di un veicolo fuori produzione, può verificarsi il caso che, a seguito dell'aggiornamento delle tabelle, il valore convenzionale per l'applicazione del fringe benefit al veicolo assegnato non sia più disponibile. In questo caso come è necessario comportarsi?

Occorre rilevare, da principio, come il caso in questione non sia affrontato dalla normativa vigente (art.41, c.4, lett.a, TUIR) e nemmeno dalle faq di Aci, che non contemplano il caso.

Tuttavia, nell'area riservata alle FAQ del sito www.aci.it, al punto 9, viene disposto che *“Le Tabelle vengono pubblicate alla fine di dicembre e hanno valore per tutto l'anno seguente. Può dunque capitare che un modello nuovo, entrato in commercio nel corso dell'anno, non sia presente nelle Tabelle. In tal caso è necessario prendere come riferimento un modello simile per caratteristiche tecniche (alimentazione, cilindrata, potenza in cv)”*.

Nonostante la casistica trattata riguardi le auto di nuova immisione in mercato, si desume, per analogia, che il medesimo principio possa essere utilizzato per calcolare il valore di fringe benefit di un veicolo fuori produzione e non più elencato nella tabella di riferimento; solo nel caso in cui nella tabella di riferimento per i veicoli fuori produzione non siano disponibili nemmeno modelli simili per caratteristiche tecniche (ndr. Faq di cui sopra) sarà possibile utilizzare il valore già in uso nell'anno precedente, ma rimane una soluzione da utilizzare solo in extrema ratio.



FOCUS 3 – VALORIZZAZIONE DEL BENEFIT AUTO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI PREAVVISO

La retribuzione utilizzata ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso **deve considerare anche il valore economico dell'auto aziendale ad uso promiscuo**, poiché si configura come un emolumento che trova la sua causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui è istituzionalmente connesso.

A stabilirlo è la Corte di Cassazione, con ordinanza n. 20938 del 26.07.2024: secondo il parere dei Giudici di legittimità, la concessione dell'auto ad uso promiscuo rappresenta il contenuto di un'obbligazione che, anche ove non ricollegabile ad una specifica prestazione, è suscettibile di essere considerata di natura retributiva.

A tal proposito giova ricordare come la giurisprudenza sia concorde nel definire il principio di irriducibilità della retribuzione applicato al fringe benefit, proprio in considerazione dell'obbligazione che viene citata anche nella sentenza in commento.

Partendo dalle riflessioni di cui sopra, la Cassazione rigetta il ricorso proposto dalla società e conferma sia il diritto alla ricezione dell'indennità sostitutiva di preavviso per il dirigente, sia il valore dell'indennità sostitutiva di preavviso, calcolato tenendo in considerazione il valore normale del benefit auto (calcolato sulla scorta delle disposizioni dell'art.51, TUIR).

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



Dott.ssa Garbelli Barbara
Consulente del Lavoro in Pavia
Membro Centro Studi Nazionale ANCL
Componente Comitato Scientifico ASRI

Il presente materiale sarà disponibile su www.ancl.it