

Concessione autovettura al lavoratore. Tips and Tricks.



05 Marzo 2019

Tempo di lettura 11 m.

La concessione di un **benefit** come l'**autovettura aziendale**, non è di per sé una procedura complicata o rischiosa.

Anzi, spesso cela una politica retributiva specifica, con concessione di diverse tipologie di beni o budget di spesa differenziati in ragione del **livello di inquadramento**, della **seniority**, di **classificazioni interne** o solamente della **mansione del lavoratore**.

Quando però i rapporti si incrinano o in caso di lunghe assenze, spesso ci si può chiedere quali sistemi si possono mettere in atto per revocare il benefit concesso, per controllare l'operato del lavoratore stesso ovvero solamente per conoscere le **"regole del gioco"**.

Vediamo assieme alcune regole in merito alla concessione ed all'utilizzo dell'autovettura ad uso promiscuo, rimanendo escluso dall'approfondimento odierno la concessione dello strumento a meri fini aziendali ovvero personali.

Procediamo per punti: Cosa serve per concedere l'autovettura al lavoratore.

Una semplice lettera, certo, ma sono necessari alcuni accorgimenti ulteriori:

CONCESSIONE DELL'AUTOVETTURA

a) Quale tipo di auto? Genericità o dettaglio? Dipende da alcuni fattori.

Spesso le aziende con flotte aziendali importanti preferiscono fare riferimento ad una **policy esterna (Car Policy)** al fine di definire la tipologia di auto a cui il lavoratore può avere accesso.

Sicuramente **in sede di impegno all'assunzione** risulta complicato identificare l'auto con modello e targa – meglio fare riferimento al fatto che sarà concessa un'auto ad uso promiscuo – mentre **in sede di contratto** è sempre preferibile adottare una soluzione specifica, identificando chiaramente il mezzo; Per le aziende ove non sussiste una flotta aziendale così ampia, rimane naturalmente possibile indicare solo la tipologia di auto, e in sede di contratto i dati del mezzo;

b) Policy o lettera dettagliata individuale.

Meglio un **regolamento** richiamato all'interno di una lettera di affidamento. I contenuti dovranno necessariamente prevedere le **regole di gestione** dell'auto concessa, eventuali accorgimenti sulla **guida esclusiva**, utilizzo degli **strumenti in dotazione**, le regole sulle **fuel card** aziendali, ecc.;

c) Uso promiscuo.

Nella concessione dell'auto la società può limitarne l'uso esclusivo, definendo ad esempio il **chilometraggio tollerato**, il **risarcimento per i rifornimenti** ovvero i **transiti autostradali** personali.

Uso personale non significa limitare la percorrenza alle regole di valorizzazione del valore del **fringe benefit (30% di 15.000 km**, secondo quanto previsto all'art.51 T.u.i.r. c.4), ma determinare anche le regole per l'uso personale, anche in ragione del chilometraggio annuale o delle tariffe di noleggio a lungo termine;

d) Noleggio o auto aziendale: cosa cambia?

È buona norma allegare alla **lettera di concessione del benefit**, quale parte integrante, proprio il **contratto di noleggio a lungo termine o le condizioni di un eventuale leasing**.

Questo è necessario ad evitare che un uso eccessivo per fini personali possa gravare la Società dei costi richiesti dal fornitore dell'autovettura in ragione del contratto stipulato.

e) Sanzioni del codice della strada.

Altra buona policy è regolamentare come gestire eventuali **oneri per violazione del codice della strada**, soprattutto nell'eventualità che sia necessario dichiarare la persona alla guida.

f) Privacy e controlli.

L'auto costituisce solitamente uno **strumento di lavoro**, e non solo un benefit. Per tale ragione è necessaria un'informativa dettagliata al lavoratore sugli strumenti messi in atto per un controllo dell'attività, soprattutto se siamo in presenza di apparecchi con sistema satellitari GPS (secondo le modalità regolamentate dall'art.4 Statuto dei Lavoratori).

RIFLESSI FISCALI E RETRIBUTIVI

Ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), D.P.R. 917/1986, l'attribuzione di un veicolo a **uso promiscuo** determina un **fringe benefit pari al 30% dell'importo**, corrispondente a una **percorrenza convenzionale di 15.000 Km**, determinabile sulla base del costo chilometrico stabilito dalle tabelle Aci.

Ergo, se il lavoratore percorre per fini personali più o meno della percorrenza convenzionale, tale ipotesi non cambia il valore del c.d. fringe benefit.

La norma prosegue affermando che **riducono il valore del fringe benefit eventuali somme trattenute al dipendente** (es. per la richiesta di un'assegnazione fuori target, ovvero per policy aziendale). Medesima disposizione si applica ai fini contributivi e assicurativi INAIL.

Vediamo i numeri:

Caso A – Al dipendente viene assegnata un'auto con un valore chilometrico di € 0,5550.

€ 0,5550 x 15.000 km = € 8.325;

€ 8.325 x 30% = € 2.497,50 valore annuo del fringe benefit;

€ 2.497,50 : 12 = € 208,12 valore mensile del fringe benefit.

Caso B – Al dipendente viene assegnata un'auto con un valore chilometrico di € 0,5550;

€ 0,5550 x 15.000 km = € 8.325

€ 8.325 x 30% = € 2.497,50 valore annuo del fringe benefit;

€ 2.497,50 : 12 = € 208,12 valore mensile del fringe benefit.

Al lavoratore, per quanto previsto dalla **policy aziendale**, viene trattenuto un equivalente importo con fattura annuale, pari a € 208,12 mensili.

Valore del fringe benefit: 208,12 – 208,12 = 0.

In ragione della trattenuta nessun effetto fiscale e contributivo relativo alla concessione del benefit.

REVOCA DEL BENEFIT

Partiamo dalle Fonti primarie.

L'articolo 36 della Costituzione prevede "il diritto del lavoratore a percepire una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato", secondo un principio di irriducibilità della stessa (art. 2103 Cod. Civ.), tali regole si applicano sia alla retribuzione monetaria, che a quella in natura.

Ciò determina una serie di considerazioni:

a) Così come la **retribuzione monetaria è riducibile in alcune circostanze** (es. legittimo cambio di mansione che non determina il diritto al mantenimento di retribuzioni variabili o collegate alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, esempio delle maggiorazioni per turni o notturni), **anche quella in natura può essere ridotta** – o meglio il benefit può essere revocato – in caso di cambio di mansioni radicali, ancor più se collegato a modifiche organizzative, o ad impossibilità nello svolgere la mansione stessa (es. inabilità alla mansione specifica ovvero perdita dei requisiti necessari per svolgere la mansione);

b) Quali conseguenze? La **giurisprudenza** ormai consolidata ha sentenziato il diritto dei lavoratori a mantenere il livello retributivo conseguito attraverso il beneficio dell'uso dell'auto; in assenza di criteri certi, la **determinazione del controvalore in denaro dell'utilizzo dell'auto si determina in conformità con la previsione dell'art. 51 TUIR.**

Questo principio vale certamente in caso di revoca unilaterale e immotivata, mentre nei casi legittimi, si ritiene che il lavoratore non abbia diritto ad alcun trattamento economico sostitutivo;

c) A quanto ammonta il controvalore dell'auto in uso promiscuo?

Se il datore di lavoro ha concesso l'autovettura al lavoratore senza alcuna contropartita economica, il valore da riconoscere sarà pari al c.d. **valore fringe ACI**, pari annualmente a 15.000 km moltiplicato per il valore €/km Aci il tutto ridotto al 30%.

Vediamolo nella pratica:

Caso A – Al dipendente viene assegnata un'auto con un valore chilometrico di € 0,5550;

€ 0,5550 x 15.000 km = € 8.325;
€ 8.325 x 30% = € 2.497,50 valore annuo del fringe benefit;
€ 2.497,50: 12 = € 208,12 valore mensile del fringe benefit.

In caso di revoca andrà riconosciuta in busta paga un **emolumento che possiamo definire come "ex benefit"** pari a 2.497,50 euro annuali.

Nel caso in cui il datore di lavoro avesse concesso l'autovettura al lavoratore chiedendo allo stesso una contropartita economica, pari essenzialmente al valore del **fringe ACI** (15.000 km moltiplicato per il valore €/km Aci, il tutto ridotto al 30%), **la recente giurisprudenza di merito ha sentenziato come la concessione della fruizione dell'auto, pur se a uso promiscuo, non avesse natura retributiva.**

Infatti, attraverso la trattenuta mensile, il lavoratore aveva azzerato la parte del benefit concessa per uso personale, con conseguente inconfigurabilità della natura retributiva del benefit. Questo come a dire che, dal mese successivo alla revoca, lo stesso non avrebbe più dovuto versare nelle casse della Società il valore economico e quello era il beneficio nei suoi confronti.

Caso B – Al dipendente viene assegnata un'auto con un valore chilometrico di € 0,5550;

€ 0,5550 x 15.000 km = € 8.325
€ 8.325 x 30% = € 2.497,50 valore annuo del fringe benefit;
€ 2.497,50: 12 = € 208,12 valore mensile del fringe benefit.

Al lavoratore, per policy viene trattenuto un equivalente importo con fattura annuale.

Secondo la recente giurisprudenza, in caso di revoca **NON andrà riconosciuto in busta paga alcun emolumento a titolo di "ex benefit"**, limitandosi l'azienda a non trattenere l'importo in precedenza detratto dalle competenze mensili.