



# LAVORO Euroconference

**Edizione di mercoledì 29 gennaio 2025**

## **NEWS DEL GIORNO**

**Chiusura di più unità produttive e licenziamenti: applicabilità della procedura ex L. 234/2021**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Esonero contributo addizionale per aziende in procedure concorsuali: chiarimenti sul dies a quem**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Versamenti F24 e aggiornamento posizioni dei contribuenti: chiarimenti Inps**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Il distacco deve realizzare l'interesse datoriale, anche di tipo solidaristico**  
di Redazione

## **SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Auto in uso promiscuo al dipendente 2025: nuove regole e gestione del periodo transitorio**  
di Fabio Garrini



## ***Chiusura di più unità produttive e licenziamenti: applicabilità della procedura ex L. 234/2021***

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [risposta a interpellato n. 1 del 27 gennaio 2025](#), offre chiarimenti sull'applicabilità della procedura regolata dall'articolo 1, commi da 224 a 237-*bis*, L. 234/2021, che disciplina le ipotesi di cessazione definitiva di attività di uno stabilimento o sito produttivo che e i conseguenti licenziamenti di personale.

In particolare, viene chiarito che, nel caso di un datore di lavoro che nell'anno precedente occupi più di 250 dipendenti e decida di procedere contestualmente alla chiusura di più distinte unità produttive, lo stesso dovrà attivare la procedura ex L. 234/2021 anche se una delle 2 sedi da dismettere esibisca un numero inferiore a 50 unità di personale, dovendosi ritenere in tali casi impraticabili percorsi alternativi (ad esempio, procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991, per pervenire alla risoluzione dei rapporti di lavoro.

Master di specializzazione

**Diritto del lavoro**

Scopri di più

## ***Esonero contributo addizionale per aziende in procedure concorsuali: chiarimenti sul dies a quem***

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 283 del 24 gennaio 2025](#), ha offerto chiarimenti in merito al *dies a quem* relativo all'esonero dal contributo addizionale in caso di ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese sottoposte a procedura concorsuale con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, precisando, alla luce del parere espresso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che:

- in caso di fallimento (o liquidazione giudiziale) con autorizzazione all'esercizio provvisorio, l'esonero dal versamento del contributo addizionale spetta limitatamente alla durata dello stesso;
- in caso di concordato preventivo con continuazione dell'attività, l'esonero dal pagamento del contributo addizionale viene meno dal momento in cui interviene il provvedimento di omologa, in quanto, per effetto dell'omologazione, il debitore torna *in bonis* e riacquista la possibilità di disporre del proprio patrimonio e di gestire l'azienda;
- in caso di accordi di ristrutturazione, il contributo addizionale torna a essere dovuto una volta intervenuta l'omologa del piano di ristrutturazione, tenuto conto che tale circostanza consente di considerare il debitore rientrato *in bonis*, analogamente a quanto prospettato per il concordato preventivo;
- in caso di liquidazione coatta amministrativa, l'esonero dal versamento del contributo addizionale spetta a partire dal provvedimento che la ordina, ferma restando l'autorizzazione alla continuazione dell'esercizio d'impresa, fino alla chiusura della procedura (articolo 313, Codice della crisi);
- in caso di amministrazione straordinaria, l'esonero dal versamento del contributo addizionale è riconosciuto dalla dichiarazione dello stato di insolvenza fino al termine indicato dall'articolo 27, commi 2 e 2-bis, D.Lgs. 270/1999, per la realizzazione, sulla base di un programma di prosecuzione dell'esercizio dell'impresa, del "*programma di cessione dei complessi aziendali*" o del "*programma di cessione dei complessi di beni e contratti*" (non superiore a un anno) o del "*programma di ristrutturazione*" (non superiore a 2 anni), fatte salve le previsioni dell'articolo 4, commi 4-*bis* e 4-*ter*, D.L. 347/2003, e di eventuali discipline speciali, derogatorie alla disciplina ordinaria.



webinar gratuito

**CASI d'USO AI della piattaforma  
EUROCONFERENCEinPRATICA**

**3 febbraio alle 11.00 - iscriviti subito >>**





## ***Versamenti F24 e aggiornamento posizioni dei contribuenti: chiarimenti Inps***

di Redazione

L'Inps, con [notizia del 27 gennaio 2025](#), ha offerto chiarimenti sul temporaneo mancato aggiornamento delle posizioni dei contribuenti per i versamenti tramite modello F24, in seguito all'adesione dell'Istituto alla nuova piattaforma di Banca d'Italia relativa ai servizi della Tesoreria dello Stato. Allo stato attuale, trascorse 3 settimane dall'adesione al sistema, l'Istituto informa che risultano superate le criticità relative ai pagamenti delle prestazioni. Per contro, sul fronte dei versamenti effettuati tramite modello F24, mentre si è regolarizzato il relativo flusso finanziario, il flusso di ripartizione degli stessi per singolo soggetto contribuente risulta ancora problematico, con il conseguente mancato aggiornamento delle posizioni dei soggetti contribuenti coinvolti.

Nelle more delle attività in corso da parte dell'Agenzia delle entrate, l'Inps sta per emanare le opportune istruzioni finalizzate a fare salvi gli utenti e i soggetti contribuenti per eventuali effetti del prolungarsi dei tempi per la piena operatività del sistema.

Corso per dipendenti

**Certificazione CU**

Scopri di più



## ***Il distacco deve realizzare l'interesse datoriale, anche di tipo solidaristico***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 28 novembre 2024, n. 30646, ha statuito che il distacco deve realizzare uno specifico interesse datoriale che consenta di qualificarlo come atto organizzativo dell'imprenditore che lo dispone nel proprio interesse e che, così facendo, determina non una novazione soggettiva, ma una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del lavoratore distaccato; l'interesse al distacco può essere anche di natura non economica o patrimoniale in senso stretto, ma di tipo solidaristico, purché non si risolva in una mera somministrazione di lavoro altrui.

Libri ed eBook

**nuova uscita!**

### **Il potere disciplinare del datore di lavoro privato**

scopri di più >

## ***Auto in uso promiscuo al dipendente 2025: nuove regole e gestione del periodo transitorio***

di **Fabio Garrini**

Lo scorso 1° gennaio è divenuta operativa la stretta fiscale sulle auto in uso promiscuo al dipendente.

Il comma 48 della Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024) è intervenuto per ridefinire le modalità di determinazione del *benefit* tassato in capo al dipendente che utilizza l'auto aziendale, seguendo una logica di favore per le vetture ad alimentazione esclusivamente o prevalentemente elettrica, in luogo delle precedenti regole che, invece, subordinavano il *benefit* alla verifica dell'impatto ecologico del veicolo stesso (in termini di CO<sub>2</sub> prodotta).

Le modifiche riguardano i veicoli immatricolati dal 2025 e, in ogni caso, i contratti di assegnazione stipulati dal 1° gennaio: pertanto, non tutte le vetture saranno interessate dalle nuove previsioni, ma occorrerà, invece, verificare i 2 richiamati parametri temporali per verificare quale sia il *benefit* tassabile in relazione alla specifica vettura concessa in uso. Su questo aspetto, per la gestione delle situazioni transitorie (ossia veicoli immatricolati precedentemente al 2025 e concessi al dipendente dal 2025 in poi) è possibile sfruttare quanto affermato dall'Agenzia delle entrate in occasione della precedente analogia modifica introdotta con riferimento al 1° luglio 2020.

L'uso promiscuo della vettura prevede che il dipendente, a cui il mezzo viene consegnato, ne possa fare un utilizzo sia personale sia lavorativo: in altre parole, egli la utilizzerà (ad esempio) sia per recarsi a visitare i clienti, quanto per le proprie necessità personali o familiari (uscire la sera, vacanze, per svago nei *weekend*, etc.), senza limitazioni di sorta.

I costi relativi a tale veicolo (tanto quelli relativi all'acquisizione, quanto quelli di gestione) sono sostenuti dal datore di lavoro, ma è possibile pattuire che il dipendente corrisponda un canone a titolo di contributo delle spese sostenute dal datore stesso (normalmente questa è la soluzione che viene praticata dalle imprese, in quanto offre il massimo vantaggio fiscale).

### **Il trattamento fiscale in capo al datore di lavoro**

Prima di concentrarci sul tema del *benefit*, vale la pena di ricordare brevemente quali siano le regole fiscali, in capo al datore di lavoro, concernenti il trattamento dei costi sostenuti in



relazione alla vettura concessa in uso promiscuo al dipendente: sono previsioni di significativo interesse, a conferma della diffusione che questa fattispecie di utilizzo del veicolo ha avuto nel corso degli ultimi anni.

I costi dei veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti sono deducibili nel limite del 70% dell'importo sostenuto; come precisato dalla circolare n. 47/E/2008, il calcolo della quota indeducibile avviene al lordo del *benefit* determinato in capo al dipendente. Quindi, ipotizzando 5.000 euro di costi, la ripresa in aumento sarà di 1.500 euro, indipendentemente da quanto venga tassato in capo al dipendente.

Da notare come nell'uso promiscuo, rispetto alla "ordinaria" vettura aziendale, sotto il profilo delle imposte dirette il vantaggio è duplice:

- prima di tutto, come detto, la misura di deduzione è ben superiore (ossia il 70% in luogo del 20%); inoltre
- il costo del veicolo è interamente rilevante e quindi gli ammortamenti deducibili (ovvero i canoni di *leasing* o noleggio) saranno calcolati sull'intero costo sostenuto (mentre, per le "ordinarie" vetture aziendali il limite fiscale è di 18.076 euro).

Se il trattamento ai fini delle imposte sul reddito è piuttosto chiaro e lineare, meno note sono le puntuali conseguenze che caratterizzano tale fattispecie sotto il profilo Iva. Prima di tutto occorre richiamare le norme di riferimento che risultano centrali per l'analisi delle corrette regole riguardanti l'applicazione dell'Iva.

La gestione della detrazione dell'imposta assolta sull'acquisto della vettura (acquisto diretto, *leasing* o noleggio), quanto quella relativa alle spese di gestione, deve essere esaminata tenendo in considerazione la posizione evidenziata dal Mef con la risoluzione n. 6/DPF/2008.

Attraverso tale documento il Dipartimento delle politiche fiscali ha precisato che i veicoli a motore concessi in uso promiscuo ai dipendenti a titolo oneroso conferiscono al concedente il diritto alla detrazione integrale al 100% dell'imposta assolta sugli acquisti (il veicolo si considera come utilizzato a fini esclusivamente professionali). A tal fine è necessario assolvere l'Iva su una base imponibile almeno pari a quella fissata dalle tabelle ACI in corrispondenza di una percorrenza convenzionale, almeno fino all'emanazione del Decreto previsto dal novellato comma 3, articolo 14, D.P.R. 633/1972.

L'imposta afferente l'acquisto dei veicoli aziendali è detraibile nel limite del 40%, mentre quella afferente i veicoli utilizzati esclusivamente nell'esercizio dell'impresa o dell'arte o professione è integralmente detraibile. Nei casi di assegnazione dei predetti veicoli aziendali a determinati soggetti che operano per conto dell'impresa, tale "esclusività" nell'utilizzo del veicolo può essere raggiunta addebitando all'utilizzatore un corrispettivo (assoggettato a Iva) corrispondente all'uso privato del veicolo.

La DRE del Lazio, nell'interpello n. 954-716/2017, ha affermato che il diritto alla detrazione





integrale dell'Iva spetta non solo per le spese di acquisizione del veicolo, ma anche per le spese di gestione.

### **Il *benefit* per l'auto aziendale**

A fronte della concessione in utilizzo della vettura (concessione che deve essere comprovata da idonea documentazione, quale una clausola contrattuale specifica), in capo al dipendente si genera un *benefit* (ossia una retribuzione in natura da tassare) relativo all'utilizzo personale, che viene determinato in maniera forfettaria ai sensi dell'articolo 51, Tuir.

È necessario che l'utilizzo da parte del dipendente avvenga per la maggior parte del periodo d'imposta; a tal fine il periodo d'imposta da prendere in considerazione non necessariamente deve coincidere con l'anno solare, ma al contrario esso deve essere individuato nel periodo di imposta del datore di lavoro. Inoltre, se la vettura viene acquistata o venduta dal datore di lavoro in corso d'anno, per la verifica della prevalenza occorre fare riferimento al periodo di possesso. Si ricorda inoltre che l'utilizzo può anche non essere continuativo, ma è sufficiente che nel corso del periodo d'imposta la condizione richiesta si sia realizzata almeno per il numero di giorni richiesto; inoltre, la concessione può riguardare anche più soggetti nello stesso anno e, detti periodi di utilizzo, vanno verificati cumulativamente per il raggiungimento del limite richiesto.

Il *benefit* determinato in capo al dipendente è pari a una determinata percentuale (misura che varia per le assegnazioni dal 1° gennaio sui veicoli di nuova immatricolazione) dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle pubblicate annualmente dall'ACI, al netto delle eventuali somme trattenute (e dunque addebitate) al dipendente e da questo corrisposte in cambio della possibilità di utilizzare, anche per fini personali, l'automezzo aziendale.

Da notare che tale addebito non è affatto necessario (il datore di lavoro potrebbe nulla pretendere per l'impiego privato che il dipendente intende farne) ma è funzionale (anche) a ottenere la piena detrazione dell'imposta.

Il datore di lavoro, infatti, può stabilire che il dipendente corrisponda un importo che indennizzi l'impresa per l'utilizzo privato che il lavoratore ha diritto a fare dell'auto; tale importo addebitato va a ridurre il *benefit* teorico determinato secondo le regole appena richiamate.

Il compenso in natura derivante dall'utilizzo di tali veicoli è determinato in modo forfettario ed è stabilito su base annuale: poiché la percorrenza di 15.000 km deve essere considerata con riferimento all'intero esercizio, occorre che sia ragguagliata all'eventuale minor periodo dell'anno solare durante il quale il dipendente ha la disponibilità dell'automezzo aziendale, considerando a tale proposito il numero dei giorni per i quali il veicolo è stato assegnato.



In merito alla “tempistica” di tale addebito occorre ricordare che, come evidenziato dalla circolare n. 326/E/1997, il reddito in capo all’amministratore si determina sulla base dei compensi percepiti nel periodo d’imposta compresi i compensi in natura e “*al netto di quanto trattenuto al dipendente o da questo corrisposto nello stesso periodo d’imposta in cambio della possibilità di utilizzare anche a fini personali il mezzo*”.

Pratica diffusa è quella di addebitare al dipendente un corrispettivo pari al *benefit* teorico che si verrebbe a generale, al fine di azzerare ogni conseguenza reddituale in capo al dipendente stesso. Per ottenere tale effetto, per quanto appena affermato, occorre che l’addebito per l’uso promiscuo al dipendente avvenga (quantomeno) nello stesso periodo d’imposta, quindi, la fattura dovrà essere emessa e pagata (il reddito di lavoro dipendente si basa sul principio di cassa) entro il 31 dicembre di tale anno.

Peraltro, qualora l’importo dovuto dal dipendente fosse trattenuto nelle buste paga mensili, si tratterebbe di un corrispettivo pagato per tale importo (attribuendo quindi effettuazione all’operazione ai sensi dell’articolo 6, D.P.R. 633/1972), il che obbligatoriamente impone l’emissione della fattura, almeno per tale frazione; la soluzione più comoda è quella di emettere fattura a inizio anno, pagata in maniera frazionata tramite la trattenuta mensile nelle buste paga.

### **L’incremento delle misure del *benefit***

Veniamo quindi alla novità introdotta con la recente Legge di Bilancio 2025. L’articolo 1, comma 48, L. 207/2024 sostituisce integralmente la lettera a), comma 4, articolo 51, Tuir, come segue: “*per gli autoveicoli indicati nell’articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, si assume il 50 per cento dell’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 elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al Ministero dell’economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d’imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La predetta percentuale è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in*”.

Schematicamente, potremmo così rappresentare nella tabella che segue l’evoluzione che la misura del *benefit* tassato in capo al dipendente ha avuto nel corso del tempo.

#### **LE MISURE DEL BENEFIT A CONFRONTO**

**Fino al 30 giugno  
2020**  
30%

**Dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre  
2024**

**Dal 1° gennaio 2025**



EDIZIONE 2024/2025

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per  
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>

