

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 5/2026 del 9 settembre 2026

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

FESTA NAZIONALE DI SAN FRANCESCO: DAL 2026 INTRODotta UNA NUOVA FESTIVITÀ CIVILE, CADENTE IL 4 OTTOBRE.

L'art. 1 della legge 151/2025 istituisce, con decorrenza dal 4.10.2026, ed *“al fine di celebrare e di promuovere i valori della pace, della fratellanza, della tutela dell'ambiente e della solidarietà, incarnati dalla figura di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia”* (petizione di principio rispetto alla quale sbiadisce e scompare l'usuale auspicio della “pace nel mondo”, originalissima dichiarazione di ogni miss, o mister, qualcosa), la festa nazionale di San Francesco d'Assisi, in occasione dell'ottavo centenario della morte del santo, avvenuta il 3 di ottobre del 1226

Per pura causalità, quest'anno la festività appena introdotta cadrà di domenica e per la maggior parte dei lavoratori non si tradurrà in una giornata di riposo in più ma in un incremento della retribuzione percepita.

Gli effetti ai fini squisitamente lavoristici consistono in un aumento del costo del lavoro, legato all'introduzione di un'altra festività retribuita, ed una riduzione corrispondente delle giornate lavorative annuali. Se ne dovrà, quindi, tenere conto nella elaborazione degli stipendi di ottobre.

In sintesi, le conseguenze sono:

Assenza dal lavoro: il 4 ottobre diventerà una giornata di assenza dal lavoro, come qualsiasi altra festività civile.

Retribuzione: la giornata dovrà essere trattata come festività anche dal punto di vista retributivo, per cui:

- **Festività goduta** (giorno infrasettimanale lavorativo non lavorato): la giornata verrà retribuita come se fosse stata lavorata. Per i lavoratori a retribuzione fissa non ci saranno decurtazioni, mentre per quelli non a retribuzione fissa (es. operai) verrà corrisposto un trattamento economico di festività
- **Festività non goduta** (coincidente con giorno di riposo o altra festività): verrà riconosciuta una retribuzione aggiuntiva, oltre alla normale retribuzione globale. Ad esempio, come detto, nel 2026 il 4 ottobre cadrà di domenica, configurandosi come festività non goduta e verrà retribuito in aggiunta allo stipendio normale e in misura pari a 1/26 della retribuzione mensile per i lavoratori mensilizzati o 1/6 della retribuzione settimanale per i lavoratori retribuiti su base oraria
- **Festività lavorata:** oltre alla normale retribuzione, spetterà il pagamento delle ore lavorate maggiorate secondo le percentuali previste dal CCNL applicato.

Costo del lavoro: aumento del costo del lavoro e riduzione delle ore di produttività, calcolate sulle ore lavorabili al netto delle assenze previste dalla legge.

RILASCIO TARDIVO DEL CERTIFICATO MEDICO: L'INPS ESTENDE LA RETRODATAZIONE DI UN GIORNO A TUTTE LE FATTISPECIE DI VISITA

Con la circolare 92 del 4.9.2026 l'INPS adotta una interpretazione “evolutiva” della disciplina contenuta nel regolamento per le prestazioni economiche adottato con delibera del CdA dell'INAM il 16.5.1963 e relativo alla decorrenza dell'indennità di malattia rispetto alla data di rilascio della certificazione medica.

Sulla base di detto regolamento, l'INPS riconosceva la tutela previdenziale (e, quindi, la decorrenza della malattia sia ai fini dell'indennizzo a carico dell'ente che della cd. “carenza” a carico della ditta, ossia i primi 3 giorni di malattia) a fare data dal rilascio del certificato o dal giorno precedente nel solo caso in cui il medico avesse valorizzato il campo relativo alla **“visita domiciliare”**. In tutti gli altri casi, la retrodatazione non era consentita.

A partire dalla data di emissione della circolare (quindi dal 4.9.2026), l'INPS in considerazione *“dell'attuale contesto sociosanitario italiano, caratterizzato da un profondo processo di trasformazione che ha interessato anche il ruolo del Medico di Medicina Generale, nell'ambito della riorganizzazione dell'assistenza territoriale, nonché la crescente e progressiva diminuzione del numero di tali medici su tutto il territorio nazionale, i maggiori carichi di lavoro e l'incremento dei compiti organizzativi e assistenziali affidati ai medesimi medici, comportano l'esigenza di addivenire a un'interpretazione evolutiva della disposizione in argomento, in merito al computo del primo giorno di malattia, al fine di garantire che la tutela previdenziale del lavoratore rimanga effettiva ed equa, anche in relazione alle ipotesi in cui, per motivi organizzativi o assistenziali, il medico curante sia nell'impossibilità di recarsi entro il giorno successivo al domicilio del lavoratore o di riceverlo presso il proprio studio, anche a causa della prassi ormai in uso di programmare l'accesso presso gli ambulatori per evitare sovraffollamenti nelle sale di attesa a tutela dei pazienti”* ha stabilito, su conforme parere del Ministero del Lavoro e al fine di tutelare i lavoratori in malattia e *“pur ribadendo che l'evento di malattia ai fini della tutela previdenziale decorre, in via generale, dalla data di redazione del certificato rilasciato dal medico che attesta, sulla base della valutazione clinica effettuata, la sussistenza dello stato di incapacità temporanea al lavoro, superando il precedente orientamento applicativo”* che **la tutela previdenziale della malattia è riconosciuta per il giorno immediatamente prece-**

dente alla redazione del certificato medico anche nel caso di visita ambulatoriale, **purché tale giorno non sia festivo infrasettimanale e non cada di sabato o di domenica**, in quanto in tali casi è garantita la continuità assistenziale.

Ciò che emerge da questa, per molti aspetti sorprendente, circolare è che la retrodatazione non opera sempre *sic et simpliciter* ma è limitata al caso in cui il giorno precedente sia un giorno lavorativo ordinario.

La retrodatazione del certificato al giorno precedente, quando questo sia un giorno festivo, un sabato o una domenica, è **sempre vietata**, operando in questo caso la possibilità di avvalersi della “guardia medica”. Pertanto, è **vietata la retrodatazione per più di un giorno** (con buona pace degli ammalati che terminano la malattia di venerdì e il lunedì riprendono con una continuazione della stessa, ma giusto per non avere la secatura di essere reperibili nel fine settimana ...)

COLLOQUIO DI “RIENTRO AL LAVORO” DOPO LA MALATTIA: L'INTERVISTA VIOLA LA NORMATIVA IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Con il provvedimento n. 390/2025 del 10.7.2025, il Garante per la protezione dei dati personali si pronuncia in merito ad una prassi gestionale di una azienda metalmeccanica che prevedeva, al rientro da una malattia o da un infortunio, un colloquio tra il lavoratore e il proprio responsabile, seguito dalla compilazione di un modulo cartaceo denominato, ovviamente in inglese (e non avrebbe potuto essere diversamente visto la moda imperante, soprattutto in una azienda parte di una multinazionale ...), “Return to work interview”.

Le finalità erano enunciate nello stesso modulo nei termini seguenti: “*I dati raccolti nel seguente modulo hanno finalità esclusive di prevenzione ai fini della salute e sicurezza e il modulo viene compilato dopo un periodo di allontanamento dal lavoro dovuto a malattia, infortunio o ricovero. Nel presente modulo non sono trattati dati relativi alla salute o dati particolari del lavoratore. Non occorre indicare alcuna informazione relativa a patologie o particolari circostanze all'interno del modulo. La compilazione resta comunque facoltativa*”.

Si faceva poi riferimento generico alle politiche aziendali di trattamento e protezione dei dati personali (avrei voluto scrivere *policies* ma esiste anche il corrispondente termine nella nostra lingua ...). I tempi di conservazione del modulo erano previsti in 10 anni.

Il Garante ravvisa diversi profili di illiceità censurabili:

1) in primo luogo viene contestata l'assenza di una informativa trasparente e adeguata e non effettuata *per relationem* (...) alle politiche aziendali

2) in secondo luogo viene contestata l'assenza di una base giuridica legittima per il trattamento. In particolare, il riferimento operato dalla difesa della società all'art. 2087 cod. civ. non è considerato sufficiente per giustificare il trattamento di dati attinenti lo stato di salute, peraltro operato senza ottenere un consenso “libero” del lavoratore (visto che il colloquio era inteso come un obbligo per il lavoratore, stante la tassatività della formulazione letterale dello stesso: “il colloquio

deve avvenire il primo giorno del rientro al lavoro”). In ogni caso, il Garante evidenzia che “nell'ordinamento nazionale non prevede dunque che, nell'ambito del rapporto di lavoro, possano essere trattati dati appartenenti a categorie particolari di dati sulla base del consenso né sulla base del legittimo interesse”, occorrendo una specifica base giuridica che ne giustifichi il trattamento. E tale base non può essere ravvisata neppure nel D.Lgs. 81/2008 che affida la sorveglianza sanitaria esclusivamente al medico competente.

Un terzo rilievo riguarda la violazione del principio di minimizzazione, atteso che molte delle informazioni raccolte erano ridondanti e duplicavano dati già in possesso dell'ufficio risorse umane e che il colloquio ulteriore non aveva, in realtà, alcuna reale esigenza organizzativa. Inoltre, stante la formulazione delle domande, veniva ravvisata la possibilità che il datore di lavoro venisse a conoscenza di “fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”.

Anche il termine di conservazione decennale delle interviste, seppure archiviate in armadi chiusi nell'ufficio delle risorse umane, risulta sovrabbondante e sproporzionato rispetto alle finalità dichiarate dal datore di lavoro.

Per tutte queste ragioni, il Garante ha dichiarato illegittimo il trattamento e applicato una ordinanza ingiunzione di 50.000 euro, oltre all'ordine di cessare il trattamento illecito e di cancellare tutti i dati raccolti e conservati presso il datore di lavoro.

TFR: ILLEGITTIMO IL PAGAMENTO MENSILE DEL RATEO MATURATO IN BUSTA PAGA

La Corte di Cassazione, con sentenza 13525 del 20.5.2025 ha stabilito un principio che a chi scrive pare ovvio ma evidentemente non lo è, ossia che “la derogabilità in melius della disciplina delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto, prevista dall'art. 2120, ultimo comma, c.c., non può realizzarsi mediante accredito continuativo mensile nella busta paga di un'anticipazione dello stesso non sostenuta da specifica causale, in quanto tale modalità svuota la funzione dell'anticipazione di erogazione una tantum, alterando il meccanismo di funzionamento legale del T.F.R. attraverso l'accantonamento mensile”.

Nel caso di specie, la corte cassa con rinvio la sentenza della Corte d'Appello che aveva ritenuta legittima l'anticipazione mensile del TFR in base ad un accordo contenuto nel contratto individuale di lavoro e senza alcuna specifica causale.

Si riporta la motivazione della Suprema Corte a sostegno della propria decisione:

Lo schema legale dell'anticipazione del t.f.r. è improntato su alcuni presupposti: a) necessità di causali tipiche per l'anticipazione; b) regola dell'una tantum, per cui l'anticipazione è possibile una sola volta; c) importo massimo di anticipazione (70%); d) tetto minimo di anzianità lavorativa (8 anni di servizio) del lavoratore; e) tetto massimo di richieste che il datore può accordare (10% degli aventi diritto ogni anno; 4% del totale dei dipendenti).

Ora, le condizioni di maggior favore cui si riferisce l'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. devono intendersi volte ad ampliare i limiti fissati dai commi precedenti ai presupposti dell'anticipazione, non anche a snaturare il meccanismo dell'anticipazione e, correlativamente, del t.f.r. Così, il patto individuale può ad esempio prevedere importi di anticipazione superiori al 70% o causali di anticipazione ulteriori rispetto a quelle fissate dall'art. 2120 c.c. Quest'ultimo era il caso affrontato dalla sentenza di questa Corte n. 4133/07, la quale ha ritenuto legittima l'anticipazione per ragioni diverse da quelle indicate all'art. 2120 c.c. Detta sentenza, al contrario, non prevede la possibilità che l'anticipazione avvenga non già una tantum ma mensilmente, e nemmeno prevede che l'anticipazione possa essere svincolata da qualsiasi causale, come è invece nel caso di specie.

L'anticipazione del t.f.r. operata in modo continuativo mediante accredito mensile nella busta paga viene a snaturare la funzione dell'anticipazione quale deroga, per ragioni eccezionali da soddisfare una tantum, alla regola generale per cui il t.f.r. deve essere accantonato mensilmente. L'anticipazione mensile, peraltro senza causale, contrasta irrimediabilmente con l'accantonamento mensile del t.f.r., e fa sì che l'anticipazione non sia più una deroga eccezionalmente prevista alla regola di accantonamento mensile, ma si ponga quale sistema pattizio capace di contrastare, e svuotare, il meccanismo di funzionamento legale del t.f.r.

Da ciò deriva, inoltre, che l'anticipazione mensile del TFR assume **natura retributiva**, ossia diviene una componente strutturale della retribuzione mensile (una sorta di maggiorazione fissa), **assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale e a tassazione ordinaria**. Infatti, la tassazione separata ha senso solo se la somma da tassare si è formata in più anni, ossia è stata "accantonata" in più periodi di imposta (cd. retribuzione "differita"), e viene corrisposta alla cessazione del rapporto di lavoro ovvero in caso di (legittima) anticipazione.

E da ciò deriva, ulteriormente, che sulla retribuzione, maggiorata di questa "anticipazione" (che tale non è), diventa, a sua volta, base di calcolo per il TFR, per cui il datore di lavoro che paga mensilmente il TFR di fatto eroga una retribuzione e non assolve affatto all'obbligo di corrispondere il predetto TFR alla cessazione del rapporto: in sostanza, lo paga due volte.

In senso assolutamente conforme si è pronunciato anche l'ispettorato nazionale del lavoro con nota 616 del 3.4.2025, precisando che in caso di pagamento mensile del TFR (o presunto tale ...), il personale ispettivo dovrà, attraverso il procedimento di disposizione di cui all'art. 14 del D.Lgs. 124/2004, ordinare l'accantonamento delle quote di TFR illegittimamente anticipata e, in caso di mancato adempimento da parte del datore di lavoro, si dovrà applicare la sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro (quindi la sanzione sarà pari a 1.000 euro, ossia il doppio del minimo o un terzo del massimo).

ECESSO DI STRAORDINARI E DANNO, NON PATRIMONIALE, DA STRESS

Il Tribunale di Padova, con sentenza del 8.4.2024 n. 171 ha condannato un datore di lavoro al risarcimento del danno da stress per avere consentito (se non richiesto ...) una prestazione lavorativa eccedente in modo significativo l'orario normale di lavoro (nel caso di specie 8,15 ore settimanali di straordinario per 11 mesi, necessari al lavoratore per raggiungere i vari cantieri ove operava l'azienda e restando in trasferta per intere settimane, privandosi quindi dei propri abituali interessi di vita privata e sociale).

In particolare, il Tribunale ha statuito che in materia di lavoro, quanto la prestazione lavorativa abbia un carattere usurante, **va riconosciuta la risarcibilità del danno cd "da stress" o "da usura psicofisica", che si iscrive nella categoria unitaria del danno non patrimoniale procurato da inadempimento contrattuale**. Esso si verifica quale conseguenza di **una prestazione lavorativa che ecceda di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si protragga per diversi anni**.

Tale danno si distingue dal danno biologico inteso quale lesione dell'integrità psicofisica del soggetto (danno alla salute), che si concretizza, a differenza del danno da usura psicofisica, in una "infermità" fisica e/o psichica. In sostanza, perché vi sia un danno "da stress", non è necessario che vi sia anche una infermità, essendo sufficiente un notevole inadempimento del datore di lavoro rispetto agli obblighi di garantire il diritto al riposo e alla vita sociale del lavoratore.

Nel caso di specie, il superamento del limite orario, di lavoro, legale e contrattuale, nonché le trasferte effettuate per intere settimane, costituiscono circostanze che, oltre a confermare la presunzione di sussistenza del danno da stress, rilevano alla stregua del parametro di determinazione della sua entità e della sua quantificazione in via equitativa.

Trattandosi di una responsabilità contrattuale, una volta provato l'inadempimento del datore di lavoro (ed a prescindere dal fatto che le ore di straordinario e le trasferte siano state regolarmente pagate), la responsabilità si presume e il giudice interviene solo per determinare il *quantum* del risarcimento, fissato – nel caso specifico – in 1,50 euro per ogni ora eccedente il limite legale annuo dello straordinario. Tale inadempimento, inoltre, costituisce anche giusta causa di dimissioni con diritto per il lavoratore al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Questa pronuncia si iscrive nell'alveo delle sentenze che ascrivono al datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. la responsabilità per danni derivanti da ambiente "stressogeno" per non avere adottato misure idonee a escludere o ridurre il livello di stress in azienda (banalmente per avere chiesto o, nelle tesi più surreali, consentito, prestazioni di lavoro straordinario notevolmente eccedenti il limite legale).

Per il giudice, quindi, la violazione della norma che attua il diritto al riposo del lavoratore fa sì che il danno da stress sia presunto e che si debba solo procedere alla quantificazione del risarcimento.

AUTO AZIENDALI CONCESSE IN USO PROMISCO

Negli ultimi anni si sono succedute diverse modifiche all'art. 51, comma 4, lett. a) del DPR 917/1986 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi o TUIR); la formulazione attuale della norma è la seguente:

*a) 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, **concessi in uso promiscuo, si assume il 50 per cento dell'importo corrispondente a 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 in relazione alla concessione del veicolo, incluse quelle relative agli accessori e allestimenti. 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. I valori determinati ai sensi del primo e del secondo periodo sono incrementati del 50 per cento dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione. In presenza di accessori o di allestimenti non valorizzati nelle tabelle di cui al primo periodo e non direttamente acquistati dal lavoratore, il valore, determinato a norma dei periodi primo, secondo e terzo, è incrementato del 5 per cento;***

Per prima cosa occorre precisare che tale disposizione non si applica a:

a) ai veicoli concessi **esclusivamente per uso lavorativo**, ossia utilizzati solo per lo svolgimento delle mansioni, nell'interesse del datore di lavoro e riconsegnati al termine della prestazione lavorativa: tali veicoli sono, a tutti gli effetti, equiparabili a degli strumenti di lavoro e non costituiscono una retribuzione in natura concessa al lavoratore (*fringe benefit*). Di conseguenza, non vi è alcuna imposizione fiscale o contributiva;

b) ai veicoli concessi **esclusivamente per uso privato del lavoratore**, ossia veicoli che non sono destinati ad essere utilizzati per lo svolgimento delle proprie mansioni. In questo caso, l'assegnazione del veicolo per finalità che non riguardano assolutamente l'espletamento dell'attività lavorativa, costituiscono una retribuzione in natura e sono interamente assoggettati a tassazione e contribuzione secondo il valore normale del bene, ex art. 9 TUIR.

I veicoli ad uso promiscuo, quindi, sono quelli assegnati al lavoratore sia per lo svolgimento dell'attività lavorativa che per un utilizzo privato ed extra lavorativo. Ed è a questa tipologia di utilizzo che fa riferimento la norma sopra citata.

La "stratificazione" delle norme che si sono succedute nel tempo comporta una diversa modalità di calcolo del valore del bene assegnato a seconda di quando sia avvenuta la "concessione" del bene. Va evidenziato come l'agenzia delle entrate abbia precisato nella cir-

colare 10/E del 3.7.2025, richiamando la propria risoluzione 46/E del 2020, che la "**concessione del veicolo in uso promiscuo non debba considerarsi un atto unilaterale da parte del datore di lavoro ma necessita dell'accettazione del lavoratore che si concretizza sia attraverso la sottoscrizione dell'atto di assegnazione del fringe benefit da parte del datore di lavoro e del dipendente, sia mediante l'assegnazione del bene a quest'ultimo**".

Perché si perfezioni la concessione del bene, e si possa quindi determinare il momento cui fare riferimento per applicare la disciplina del fringe benefit tra le tre diverse modalità di calcolo succedutesi nel tempo, non basta la sottoscrizione dell'atto di assegnazione del benefit ma occorre anche la consegna del bene.

Per quanto attiene alle diverse modalità di calcolo del beneficio, si rimanda alla tabella che segue; si rende necessario fare alcune precisazioni di carattere generale:

1) il valore del bene, comunque determinato, si riduce delle somme eventualmente trattenute al dipendente in relazione alla concessione del veicolo in uso promiscuo;

2) il valore del bene, comunque determinato, incide sul limite massimo di esenzione dei beni e dei servizi assegnati ai lavoratori e previsto dal comma 3 dell'art. 51 TUIR, ossia 1.000 euro, innalzati a 2.000 per i lavoratori e le lavoratrici con figli/e a carico. Con particolare riferimento a questo aspetto, tenendo conto delle misure di welfare aziendale previste da diversi contratti collettivi, l'assegnazione di un'auto aziendale in uso promiscuo al lavoratore comporta che il relativo valore si sommi a quello dei beni e servizi concessi in adempimento delle obbligazioni contrattualmente previste e porti a superare il tetto massimo di esenzione, comportando l'integrale assoggettamento a contribuzione e tassazione non solo del valore dell'auto aziendale assegnata in uso promiscuo ma anche dei bene servizi (welfare contrattuale) assegnati;

3) il valore dell'auto assegnata aumenta del 50% dopo il 31.12 del 5° anno successivo a quello di prima immatricolazione del veicolo assegnato. Si noti che la maggiorazione opera con riferimento alla data di prima immatricolazione del veicolo e non alla data di assegnazione dello stesso, che può essere successiva;

4) in presenza di accessori e optional non valorizzati nelle tabelle ACI (che non li valorizzano, almeno chi scrive non li trova), per cui in sostanza in tutti i casi in cui non venga assegnata la versione base della vettura indicata nelle tabelle ACI, il valore convenzionale calcolato va maggiorato del 5%. Prudenzialmente, è quindi opportuno maggiorare sempre il valore ottenuto dalle tabelle ACI, non essendo facile stabilire se le dotazioni del veicolo assegnato siano o meno state considerate in dette tabelle.

Si allega un facsimile per rilevare i dati salienti del veicolo assegnato e consentire quindi la corretta determinazione del fringe benefit; si richiama in particolare la necessità di disporre esattamente del "nome commerciale" del veicolo, non bastando le indicazioni presenti sul libretto di circolazione.

Quadro Sintetico Fringe Benefit Auto Aziendali

Sintesi operativa per la disciplina fiscale e contributiva delle autovetture concesse ai dipendenti

Riferimento Normativo: D.Lgs. n. 148 del 7 agosto 2026 (art. 2) & Art. 51, c. 4, lett. a) TUIR

Aggiornato al: Settembre 2026

Scheda riepilogativa sulla disciplina di tassazione dei veicoli aziendali assegnati ai lavoratori nei **3 grandi casi d'uso**, con il dettaglio analitico delle percentuali di concorrenza al reddito per le auto ad **uso promiscuo** in base alla data di concessione/stipula.

1. I Tre Casi di Assegnazione dell'Auto Aziendale

CASO DI ASSEGNAZIONE	REGIME FISCALE	BASE IMPONIBILE	NOTE OPERATIVE
1. Uso Lavorativo STRUMENTO DI LAVORO	Esente	Nessun benefit. Uso nell'esclusivo interesse aziendale.	Escluso da reddito e contributi.
2. Uso Privato USO PERSONALE	Tassazione Integrale	Valore Normale del bene (Art. 9 TUIR - valore di mercato locazione/noleggio).	Soggetto interamente a contributi e IRPEF in busta paga.
3. Uso Promiscuo LAVORO & PRIVATO	Tassazione Forfettaria	15.000 km/anno (Tabelle ACI) × Costo km × Coefficiente Fiscale (netto trattenute).	Alimenta il plafond fringe benefit esenti (€1.000 / €2.000 con figli a carico per 2026/2027).

2. Dettaglio Veicoli in Uso Promiscuo (per Data di Concessione / Stipula)

DATA / CONDIZIONE DI CONCESSIONE	ALIMENTAZIONE / EMISSIONI CO ₂	COEFF.	MAGGIORAZIONI & NOTE
CASO 1 Veicoli concessi dal 2025 (Rileva solo la data di concessione)	Elettrici a batteria (BEV)	10%	+50% sul benefit dal 31/12 del 5° anno successivo alla prima immatricolazione. +5% per optional dal 2026 se non in tabelle ACI.
	Ibridi Plug-in (PHEV)	20%	
	Tutti gli altri casi (Gasolio, Benzina, GPL, Metano, HEV)	50%	
CASO 2 Ordinati nel 2024 e concessi nel 2025 oppure Concessi dal 1.7.2020 al 31.12.2024	Emissioni CO ₂ ≤ 60 g/km	25%	Regime transitorio emissioni. +50% sul benefit dal 5° anno immatricolazione (anche per riassegnazione). +5% per optional dal 2026.
	Emissioni CO ₂ 61 - 160 g/km	30%	
	Emissioni CO ₂ 161 - 190 g/km	50%	
	Emissioni CO ₂ > 190 g/km	60%	
CASO 3 Contratto stipulato entro il 30.6.2020	Tutti i casi (prescinde da CO ₂ e alimentazione)	30%	Regime storico al 31.12.2019. +5% per optional dal 2026.

3. Focus Operativo sulle Novità del D.Lgs. 148/2026

1. Maggiorazione Veicoli Datati (+50%)

Dal 31/12 del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione, il fringe benefit subisce un **incremento del 50%**. Si applica anche ai vecchi veicoli e in caso di riassegnazione.

2. Disciplina degli Optional (+5% dal 2026)

Dal 2026, in presenza di accessori/optional non in tabelle ACI e non pagati dal dipendente, il benefit **aumenta del 5%**. Le trattenute in busta paga riducono la base imponibile. Salvi i comportamenti pregressi al 2026.

Conguagli 2026: La nuova regola optional supera la Risposta AE 233/2021. In sede di conguaglio 2026, i datori di lavoro ridetermineranno il benefit (+5%) scomputando le trattenute effettuate al lavoratore per gli accessori. Nessuna sanatoria sui periodi precedenti al 2026.