

# Indagine retributiva per profili professionali

*Edizione 2019*

***Focus AUTO***

***Estratto parte generale***



ASSOLOMBARDA  
Servizi

Soluzioni concrete  
per lo sviluppo delle imprese.

A cura del  
Centro Studi Assolombarda  
Confindustria Milano, Monza  
e Brianza, Lodi.



ASSOLOMBARDA

© Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi 2019

**Tutti i diritti sono riservati, è vietata la riproduzione anche parziale.**

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>FOCUS AUTO - PARTE GENERALE.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Auto aziendale: dimensioni e caratteristiche del fenomeno .....</b>	<b>3</b>
2.1.1	L'auto, un benefit diffuso tra lavoratori ed aziende .....	3
2.1.2	Quante aziende danno l'auto in dotazione ai dipendenti? .....	4
2.1.3	La dimensione media della flotta aziendale .....	5
<b>2.2</b>	<b>Auto aziendale: la prospettiva del dipendente .....</b>	<b>7</b>
2.2.1	I criteri di assegnazione al dipendente.....	7
2.2.2	Un benefit di valore .....	8
2.2.3	I criteri di scelta del modello.....	10
2.2.5	Quale auto per quale profilo? .....	12
2.2.6	Il contributo richiesto al beneficiario .....	13
2.2.7	Quanto "vale" l'auto per il lavoratore? .....	15
<b>2.3</b>	<b>Auto aziendale: la prospettiva dell'azienda .....</b>	<b>17</b>
2.3.1	I criteri di gestione delle auto aziendali .....	17
2.3.2	La motorizzazione del parco auto .....	18
<b>2.4</b>	<b>Le criticità: i provvedimenti di limitazione del traffico .....</b>	<b>20</b>
2.4.1	La percezione della criticità .....	20
2.4.2	I possibili effetti dei provvedimenti sul parco auto .....	21
<b>2.5</b>	<b>La fiscalità dell'auto assegnata al dipendente .....</b>	<b>23</b>
2.5.1	Tassazione del benefit auto in capo al dipendente .....	23
2.5.2	Il benefit auto nella disciplina Iva.....	24
2.5.3	Deducibilità dei costi auto in capo al datore di lavoro .....	24
<b>2.6</b>	<b>Appendice metodologica.....</b>	<b>27</b>
<b>3</b>	<b>FOCUS AUTO - RISULTATI PER PROFILO.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1</b>	<b>Responsabile amministrazione.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2</b>	<b>Responsabile amministrazione e finanza.....</b>	<b>37</b>
<b>3.3</b>	<b>Direttore generale .....</b>	<b>43</b>
<b>3.4</b>	<b>Responsabile marketing .....</b>	<b>49</b>
<b>3.5</b>	<b>Specialista marketing.....</b>	<b>53</b>
<b>3.6</b>	<b>Progettista prodotto .....</b>	<b>59</b>
<b>3.7</b>	<b>Project Manager.....</b>	<b>63</b>
<b>3.8</b>	<b>Responsabile ricerca e sviluppo.....</b>	<b>67</b>
<b>3.9</b>	<b>Responsabile di stabilimento .....</b>	<b>73</b>
<b>3.10</b>	<b>Responsabile manutenzione .....</b>	<b>77</b>
<b>3.11</b>	<b>Responsabile produzione .....</b>	<b>81</b>
<b>3.12</b>	<b>Responsabile qualità .....</b>	<b>87</b>
<b>3.13</b>	<b>Responsabile risorse umane.....</b>	<b>93</b>
<b>3.14</b>	<b>Addetto servizio clienti .....</b>	<b>99</b>
<b>3.15</b>	<b>Responsabile servizio clienti .....</b>	<b>103</b>
<b>3.16</b>	<b>Tecnico di assistenza .....</b>	<b>107</b>
<b>3.17</b>	<b>HSE (Health and Safety Executive) manager.....</b>	<b>113</b>
<b>3.18</b>	<b>Responsabile sistemi informativi.....</b>	<b>119</b>

<b>3.19</b>	<b>Specialista sistemi Informativi .....</b>	<b>123</b>
<b>3.20</b>	<b>Responsabile acquisti .....</b>	<b>129</b>
<b>3.21</b>	<b>Responsabile logistica .....</b>	<b>133</b>
<b>3.22</b>	<b>Capo area estero .....</b>	<b>139</b>
<b>3.23</b>	<b>Responsabile vendite .....</b>	<b>143</b>
<b>3.24</b>	<b>Tecnico commerciale .....</b>	<b>147</b>
<b>3.25</b>	<b>Venditore.....</b>	<b>151</b>

# 1 Introduzione

La valorizzazione dell'auto aziendale come benefit è un approfondimento introdotto quest'anno nell'ambito dell'Indagine Retributiva, iniziativa giunta ormai alla quarta edizione che vede la collaborazione di alcune delle più importanti associazioni territoriali aderenti a Confindustria: Assolombarda<sup>1</sup>, Associazione Industriale Bresciana, Confindustria Bergamo e l'Unione degli Industriali della provincia di Varese in Lombardia, Unione Industriale di Torino e Confindustria Cuneo in Piemonte, Confindustria Vicenza e Confindustria Verona in Veneto e Confindustria Emilia Area Centro<sup>2</sup> in Emilia-Romagna.

Ad alcune parti della rilevazione hanno aderito anche Assindustria Venetocentro<sup>3</sup> e Confindustria Firenze.

Il collegamento con l'Indagine Retributiva nasce da una duplice esigenza. La prima è quella di creare un collegamento tra il valore dell'auto e le caratteristiche personali e professionali dei dipendenti che ne vengono a beneficiare. La seconda necessità è quella di disporre di un parametro economico cui rapportare il "valore" relativo di questo benefit per chi ne può disporre: è indubbio che la retribuzione dell'individuo costituisca il riferimento più efficace per riuscire a valutare il suo gradimento.

Nell'ambito della griglia delle figure professionali esaminate dall'Indagine Retributiva<sup>4</sup>, quelle per le quali sono stati raccolti dati in misura sufficiente sono le 25 sotto riportate:

## a) AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO

Responsabile amministrazione  
 Responsabile amministrazione e finanza



## g) RISORSE UMANE

Responsabile risorse umane



## b) DIREZIONE GENERALE

Direttore generale



## h.) SERVIZIO CLIENTI

Addetto servizio clienti  
 Responsabile servizio clienti  
 Tecnico di assistenza



## c) MARKETING

Responsabile marketing  
 Specialista marketing



## i.) SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE

HSE manager



## d) RICERCA E SVILUPPO

Progettista prodotto  
 Project Manager  
 Responsabile ricerca e sviluppo



## j.) SISTEMI INFORMATIVI

Responsabile sistemi informativi  
 Specialista sistemi Informativi



## e) PRODUZIONE

Responsabile di stabilimento  
 Responsabile manutenzione  
 Responsabile produzione



## k) SUPPLY CHAIN

Responsabile acquisti  
 Responsabile logistica



## f) QUALITÀ

Responsabile qualità



## l) VENDITE

Capo area estero  
 Responsabile vendite  
 Tecnico commerciale  
 Venditore



I risultati sono riportati nel rapporto come fattori di contesto e benchmark di mercato; i numeri non hanno una base di rappresentatività statistica, ma - per la mole di informazioni su cui si basano - forniscono sicuramente una rappresentazione realistica della maggior parte dei fenomeni analizzati. Complessivamente le aziende coinvolte nell'iniziativa sono state oltre 1.500, di cui quasi 500 hanno fornito dati retributivi individuali avendo in organico lavoratori con profili oggetto di analisi.

Il rapporto è strutturato in due parti:

<sup>1</sup> Assolombarda include le province di Milano, Monza e Brianza e Lodi.

<sup>2</sup> Confindustria Emilia Area Centro include le province di Bologna, Modena e Ferrara.

<sup>3</sup> Assindustria Venetocentro include le province di Padova e Treviso.

<sup>4</sup> Il documento è disponibile on demand; informazioni per l'acquisto sono disponibili sul sito di Assolombarda Servizi ([link](#))

- una prima parte **generale**, che riporta informazioni raccolte dalla rilevazione online, relativamente alle dimensioni del fenomeno e alle sue caratteristiche, alle policy adottate dalle aziende per l'assegnazione di questo benefit;
- una seconda parte **di dettaglio** contenente le 25 dettagliate schede descrittive che riportano misure del valore di questa importante componente del “pacchetto retributivo” per ognuna delle figure incluse nella griglia.

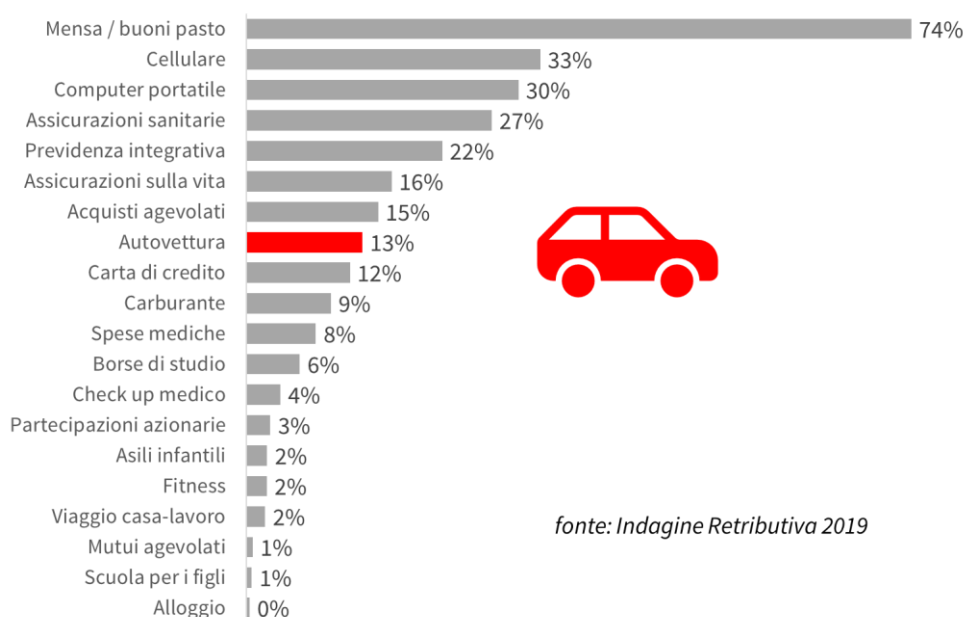
## 2 Focus auto - parte generale

### 2.1 Auto aziendale: dimensioni e caratteristiche del fenomeno

#### 2.1.1 L'auto, un benefit diffuso tra lavoratori ed aziende

Tra le figure professionali incluse nella griglia dell'Indagine Retributiva 2019<sup>5</sup> l'auto aziendale risulta uno dei benefit tra i più diffusi: in media ne dispone il 13% dei lavoratori, una percentuale superiore a quella registrata - ad esempio - per le carte di credito aziendali (12%) o per il rimborso delle spese mediche (8%).

Graf. 2.1 - Diffusione dei benefit tra i lavoratori

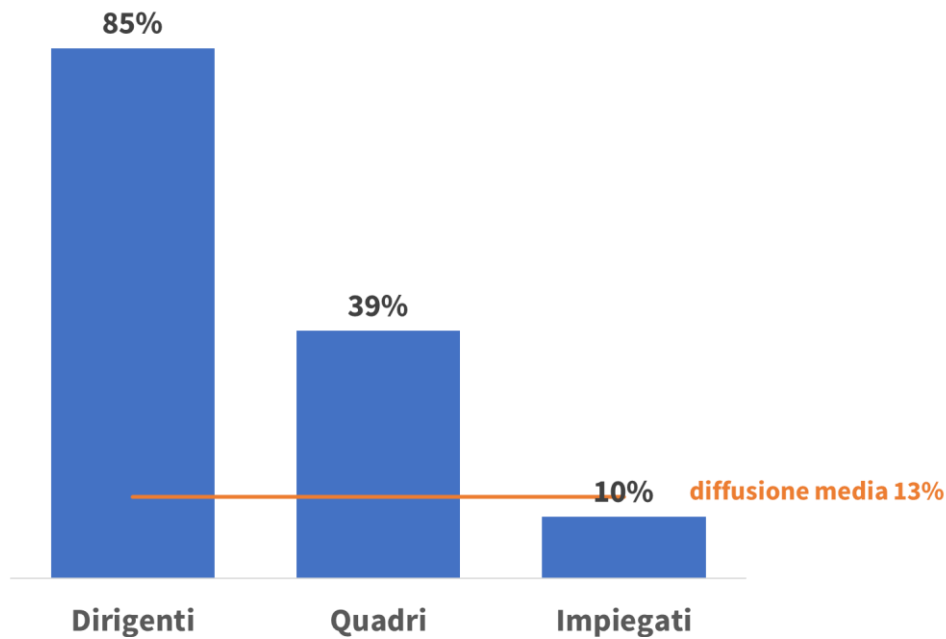


La diffusione è strettamente correlata alla qualifica: la percentuale sale infatti sensibilmente tra i dirigenti - dove raggiunge l'85% - e tra i quadri, tra i quali sfiora il 40%.

<sup>5</sup> L'indagine riguarda 53 specifiche mansioni, selezionate tra le più diffuse nelle aziende; i dati raccolti si riferiscono a quasi 40.000 dipendenti, distribuiti tra Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna



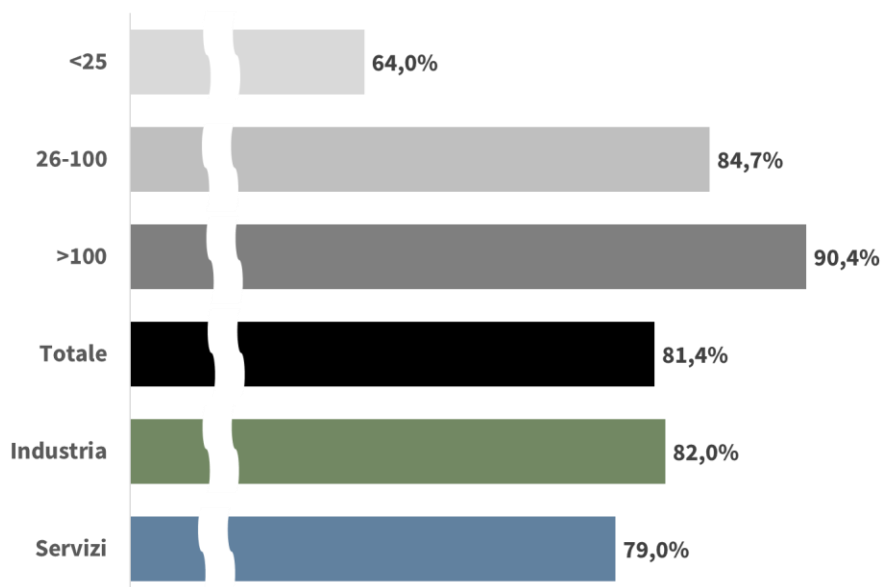
Graf. 2.2 – Frequenza di assegnazione dell'auto aziendale tra i lavoratori (per qualifica)



### 2.1.2 Quante aziende danno l'auto in dotazione ai dipendenti?

La presenza di flotte aziendali è stata rilevata in 8 aziende su 10, con probabilità crescenti al crescere delle dimensioni: sopra ai 100 dipendenti solo un'azienda su dieci non mette a disposizione auto ai propri dipendenti.

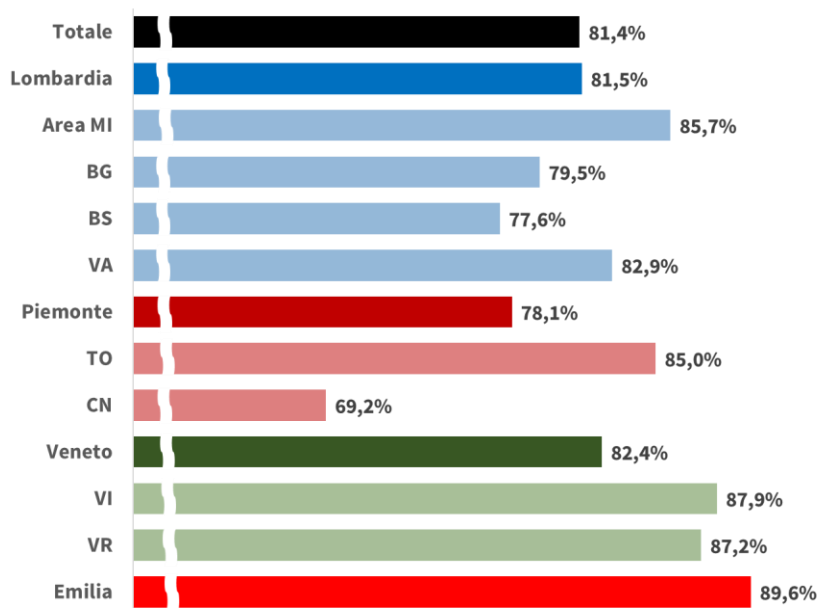
Graf. 2.3 - Diffusione delle flotte aziendali (per dimensione e settore)



Significative le differenze rilevate a livello geografico: in Lombardia Milano (con Monza e Lodi) raggiunge l'85,7%, in Piemonte Torino l'85%, mentre Vicenza e Verona in Veneto superano l'87% e l'Emilia (Bologna, Ferrara e Modena) sfiora il 90%.



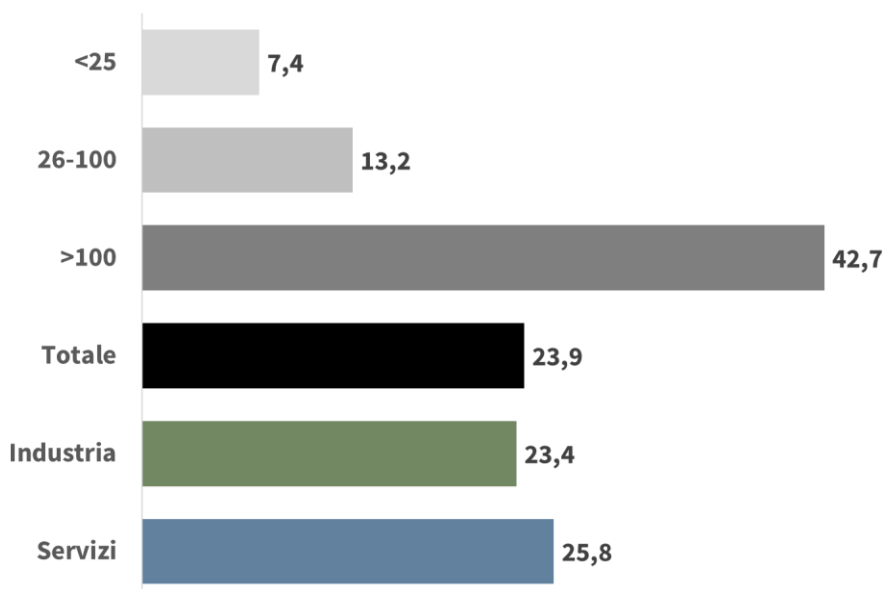
Graf. 2.4 - Diffusione delle flotte aziendali (per area geografica)



### 2.1.3 La dimensione media della flotta aziendale

Le flotte aziendali rilevate dall'indagine sono composte in media da 24 autoveicoli, con punte oltre 40 nelle realtà con più di 100 dipendenti, mentre nelle piccole le auto sono mediamente 7 e nelle aziende di media dimensione 13. Non emergono differenze significative in relazione all'attività svolta.

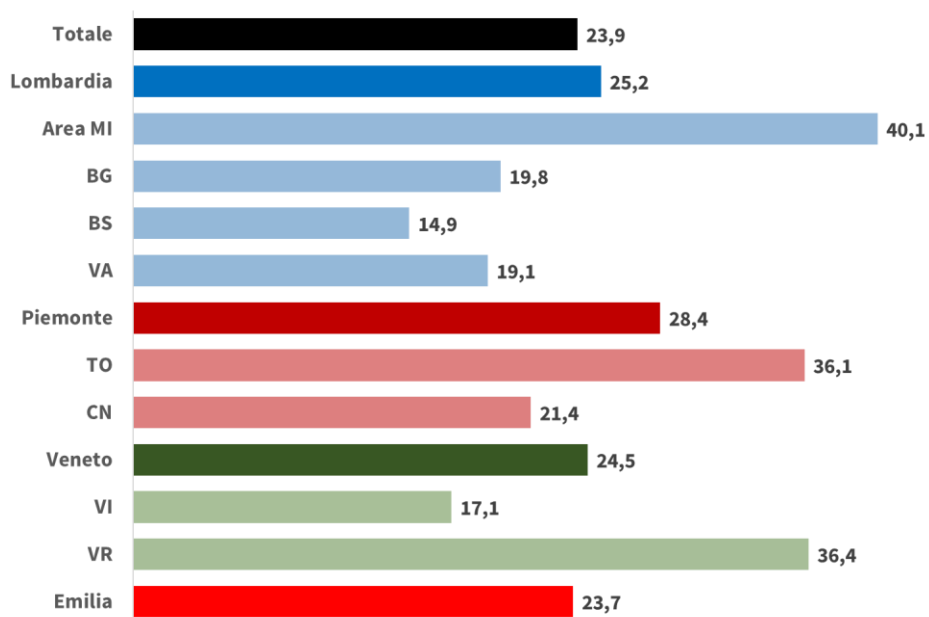
Graf. 2.5 - Dimensione flotta aziendale (n° medio di auto, per dimensione e settore)



A livello geografico spiccano le differenze: a Milano le flotte aziendali in media superano le 40 unità, seguono Torino e Verona (territorio quest'ultimo dove si concentrano numerose aziende multinazionali alimentari) con 36.

A Brescia e Vicenza le flotte aziendali risultano di dimensioni più ridotte, sia per il tessuto economico caratterizzato dalla presenza di piccole imprese, sia per i settori di specializzazione.

Graf. 2.6 - Dimensione flotta aziendale (n° medio di auto, per area geografica)

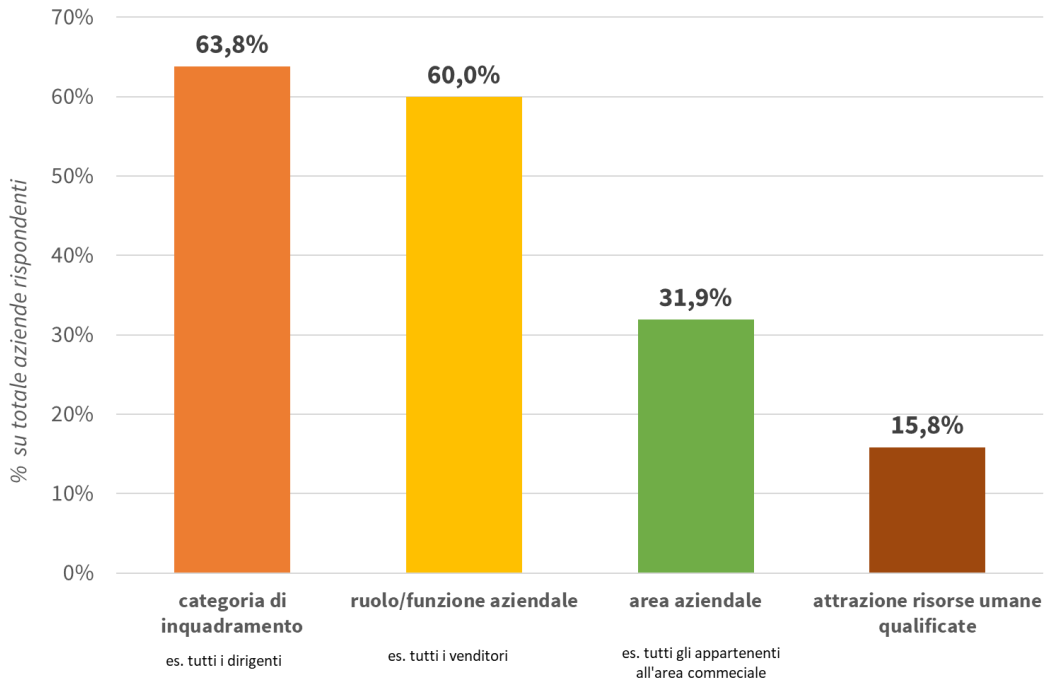


## 2.2 Auto aziendale: la prospettiva del dipendente

### 2.2.1 I criteri di assegnazione al dipendente

In base a quali criteri ai dipendenti viene assegnata l'auto aziendale?

Graf. 2.7 - Criteri di assegnazione dell'auto



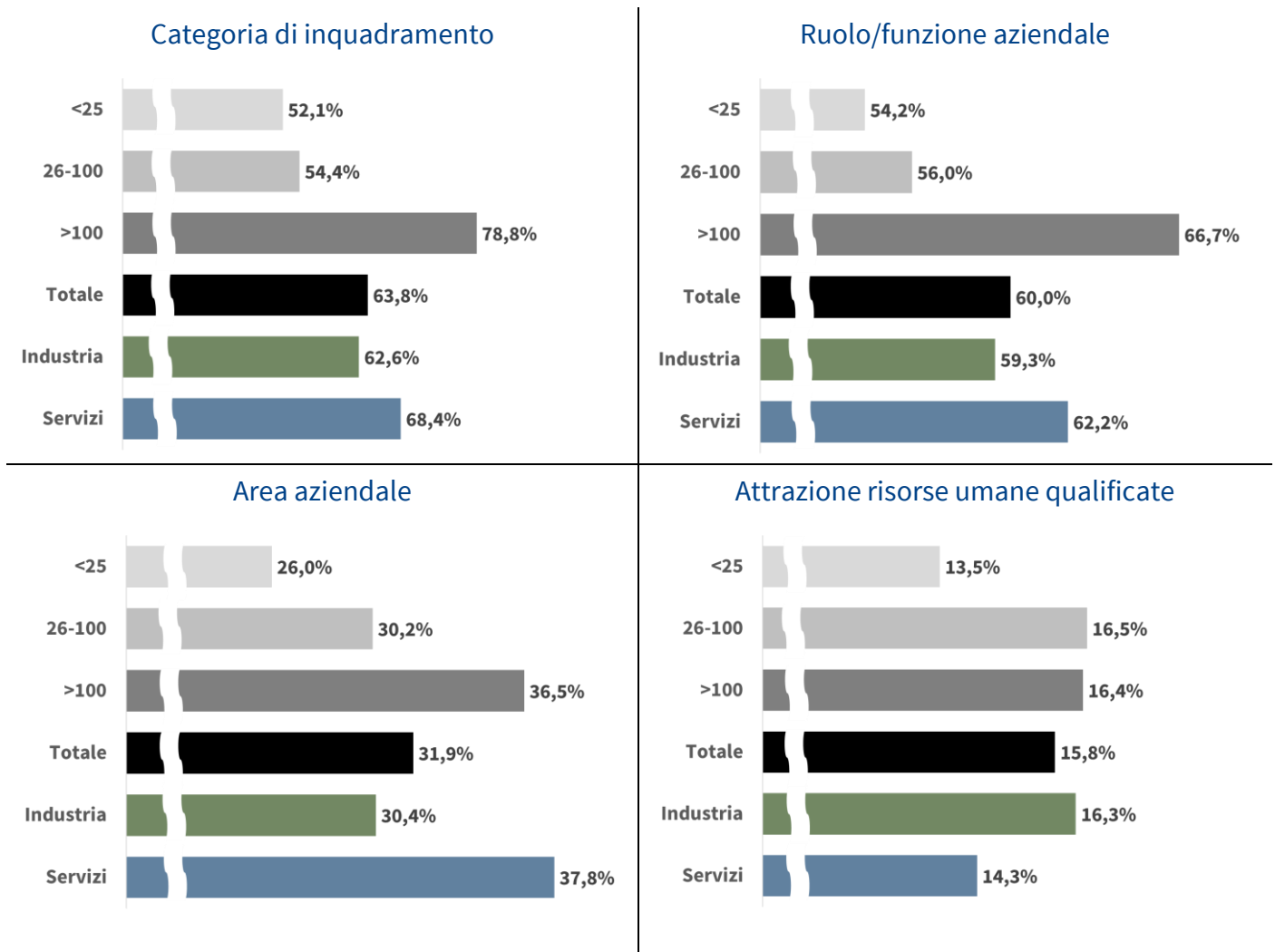
Nella maggioranza dei casi in base alla qualifica di inquadramento (ad esempio, solo per il fatto che il dipendente è un dirigente) e perché lo richiede il ruolo (ad esempio, per svolgere le mansioni di venditore, a prescindere dalla qualifica assegnata).

Queste opzioni di car policy sono adottate in particolare dalle imprese di maggiori dimensioni, dove la qualifica è motivo di assegnazione dell'auto in 8 casi su dieci e il ruolo in due casi su tre.

Più raramente (in un caso su tre) le imprese hanno indicato di assegnare l'auto in funzione dell'area aziendale di appartenenza: ad esempio a tutti coloro che fanno parte dell'area commerciale, a prescindere dalla qualifica o dal fatto di essere un responsabile, un venditore o un tecnico commerciale.

L'utilizzo del benefit auto come strumento di attrazione di risorse strategiche è meno frequente: l'ha segnalato il 15% delle aziende. È tipicamente una possibilità prevista dalle car policy delle aziende di medie dimensioni, spesso con la necessità di attrarre talenti entrando in competizione con realtà più grandi, ma avendo maggiori vincoli nell'offerta dei livelli retributivi oltre la soglia loro consentita.

Graf. 2.8 - Criteri di assegnazione dell'auto (differenze per dimensione e settore)



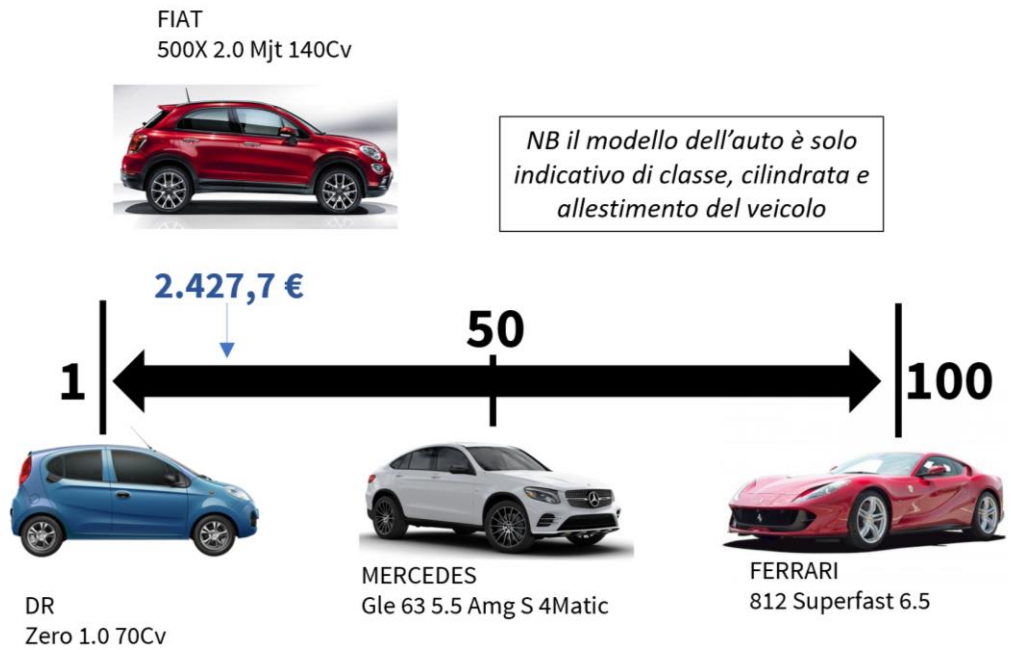
### 2.2.2 Un benefit di valore

Ai fini della valorizzazione del benefit è stato considerato il valore fiscale dell'auto, determinato sulla base delle Tabelle Aci (anno 2018) ipotizzando un utilizzo di 15.000 km l'anno.

L'importo indicato dalle tabelle varia da un minimo di poco meno di 1.400 euro corrispondenti alla Dr Zero 1.0 agli oltre 13.000 della Ferrari 812 Superfast 6.5.

Stando ai dati rilevati dall'Indagine Retributiva, il valore fiscale dell'auto assegnata è in media di circa 2.430 euro, corrispondenti a una 500X 2.0 Mjt 140Cv di FCA.

Normalizzando la scala dei valori indicati dall'Acì - ovvero ponendo uguale a 1 il più basso e uguale a 100 il più elevato - tale importo si colloca in corrispondenza di 9,9.



Le differenze per qualifica sono relativamente contenute: variano da poco meno di 2.200 euro per gli impiegati a 2.800 euro per i dirigenti.

Graf. 2.9 - Valore fiscale medio dell'auto assegnata (per qualifica)

Audi A5 Spb 2.0 Tdi S-Tronic (o similare)



2.800,6

Ford C Max 2.0 Tdci (o similare)



2.369,8

Peugeot 308 1.2 E-Thp 130Cv (o similare)



2.186,3

valore fiscale medio  
2.427,7



Fiat 500X 2.0 Mjt 140Cv  
(o similare)

Dirigenti

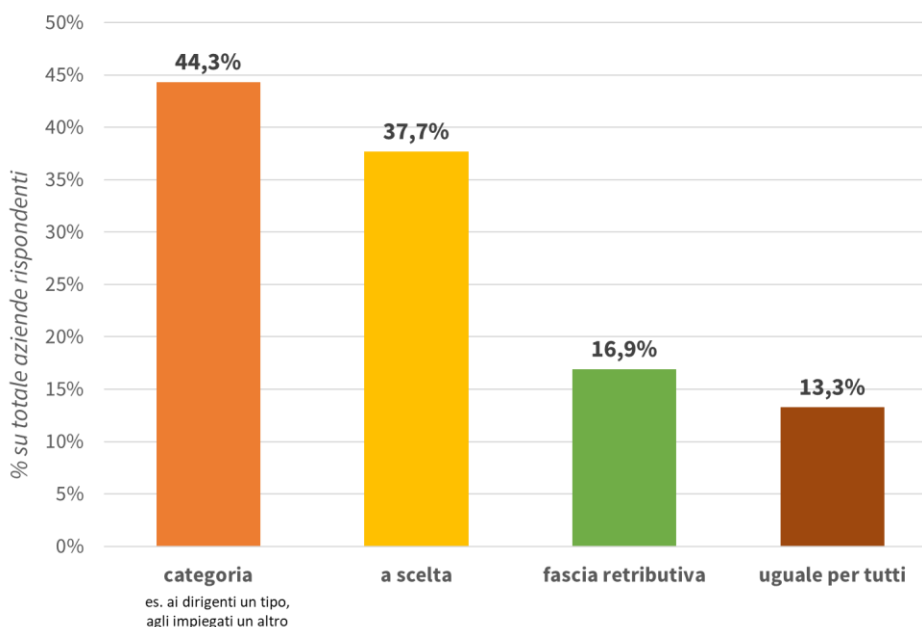
Quadri

Impiegati

### 2.2.3 I criteri di scelta del modello

Alla luce di quanto detto in merito all'estrema variabilità del valore fiscale dei diversi modelli, quali sono generalmente i criteri di scelta?

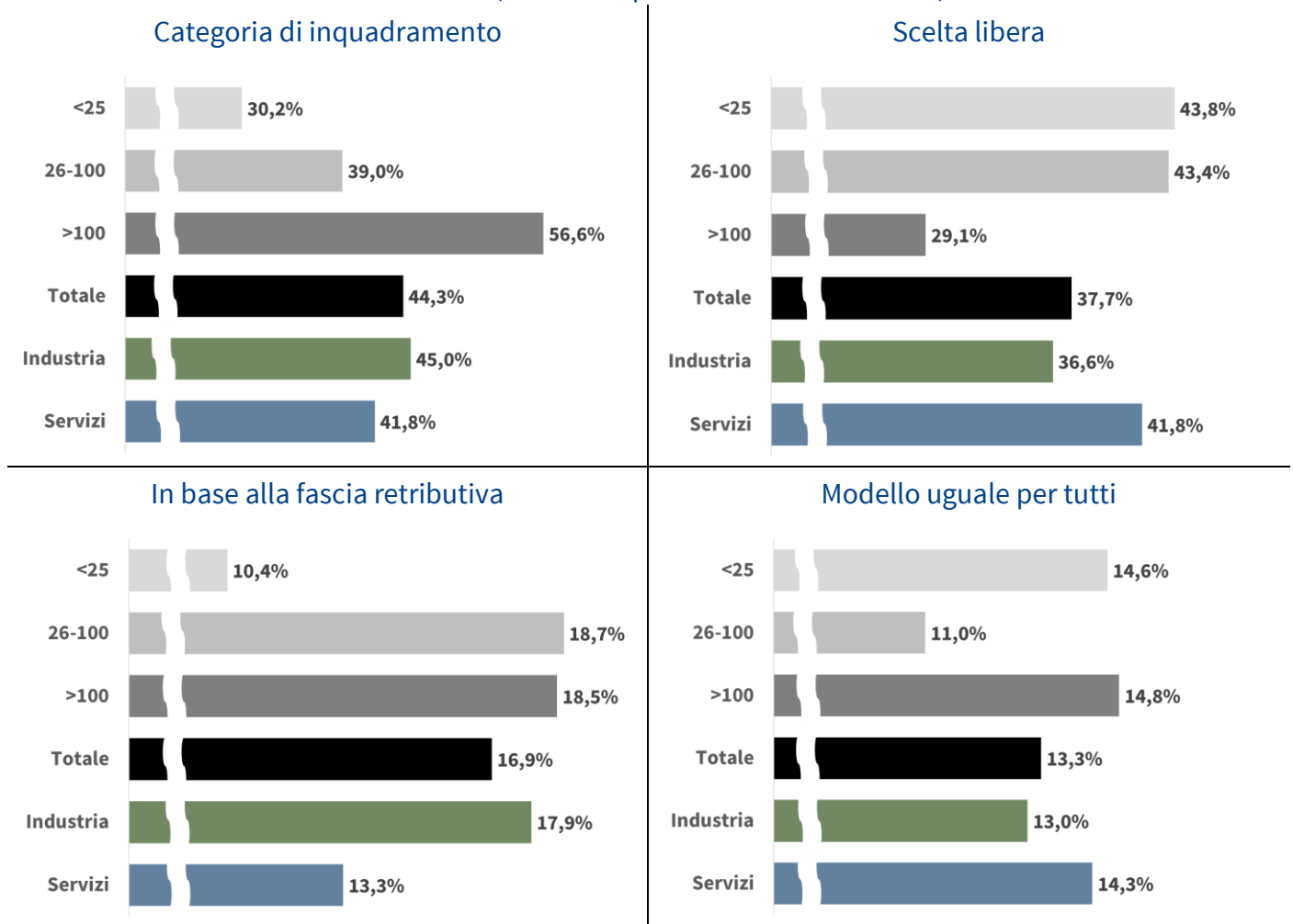
Graf. 2.10 - Criteri di scelta del modello



Il criterio gerarchico risulta quello nettamente più diffuso: il 44% delle imprese differenzia i modelli in funzione della qualifica del dipendente a cui viene assegnata l'auto (un determinato modello ai dirigenti, un altro ai quadri, un terzo agli impiegati). Il 17% di imprese che stabilisce i modelli disponibili in funzione della fascia retributiva adotta sostanzialmente lo stesso approccio.

Relativamente piuttosto diffusa – lo hanno segnalato 4 aziende su 10 - è tuttavia anche il criterio della scelta libera, presumibilmente all'interno di un novero prestabilito e con l'eventuale possibilità che al dipendente venga richiesto un contributo in relazione alla scelta.

Graf. 2.11 - Criteri di scelta del modello (differenze per dimensione e settore)



Piuttosto rara (13%) è la possibilità del modello uguale per tutti, eventualità considerata più spesso da aziende che – paradossalmente – si trovano agli antipodi: quelle con meno di 25 dipendenti, proprio in virtù delle ridotte dimensioni della flotta aziendale, e quelle oltre i 100 dipendenti, presumibilmente per effetto di accordi con operatori specializzati.



## 2.2.5 Quale auto per quale profilo?

La metodologia adottata dall'indagine (la raccolta di informazioni sul valore fiscale dell'auto assegnata in relazione alle mansioni svolte) consente di redigere una graduatoria dei profili in funzione del valore medio dell'autovettura.

Al primo posto si colloca il Direttore Generale, con un valore fiscale<sup>6</sup> medio rilevato di circa 3.100 euro, corrispondente a una Mercedes E220D 4 Matic 194Cv (o similare).

Seguono il responsabile amministrazione e finanza, con auto del valore fiscale di una Volkswagen Tiguan 1.4 125Cv, e il responsabile vendite, mediamente dotati di auto corrispondenti al valore di un'Audi A4 2.0 Tdi Quattro.

Tabella 1 – La classifica delle figure professionali per valore fiscale dell'auto assegnata

### # Profilo professionale

- 1 Direttore Generale
- 2 Resp. Amministrazione E Finanza
- 3 Responsabile Vendite
- 4 Responsabile Amministrazione
- 5 HSE Manager
- 6 Responsabile Di Stabilimento
- 7 Responsabile Marketing
- 8 Responsabile Risorse Umane
- 9 Capo Area Estero
- 10 Responsabile Ricerca E Sviluppo
- 11 Responsabile Logistica
- 12 Responsabile Produzione
- 13 Responsabile Sistemi Informativi
- 14 Responsabile Qualità
- 15 Specialista Marketing
- 16 Responsabile Servizio Clienti
- 17 Responsabile Acquisti
- 18 Progettista Prodotto
- 19 Responsabile Manutenzione
- 20 Tecnico Commerciale
- 21 Project Manager
- 22 Venditore
- 23 Specialista Sistemi Informativi
- 24 Addetto Servizio Clienti
- 25 Tecnico Di Assistenza



*NB il modello dell'auto è solo indicativo di classe, cilindrata e allestimento del veicolo*

Agli ultimi posti della classifica si posizionano gli specialisti dei sistemi informativi, la cui auto – se ne sono dotati, ha mediamente un valore fiscale dello stesso ordine di grandezza di una Ford Mondeo 1-5 Tdci 120 Cv – e gli addetti al servizio clienti che, in media, hanno a disposizione una Fca Tipo 1.4 5 porte (o similare). All'ultimo posto della graduatoria delle 25 figure per le quali l'indagine ha rilevato dati numericamente attendibili troviamo il tecnico di assistenza, a cui viene assegnata una vettura aziendale del valore fiscale corrispondente a una Citroën C3 aircross 1.2 Puretech S&S. Per questa figura è presumibile che l'assegnazione di un'autovettura aziendale sia più legata a esigenze del ruolo che non all'intento di gratificare del benefit.

<sup>6</sup> determinato in base al rimborso chilometrico riportato nelle tabelle Aci ipotizzando la percorrenza di 15.000 km annui.

Oltre al ruolo, nell'assegnazione dell'auto gioca lo status legato alla qualifica.

Nei grafici successivi vengono riportati i ruoli che occupano le prime tre posizioni della classifica per qualifica.

Per i dirigenti, la figura gratificata con la vettura di maggior valore è, come prevedibile, il Direttore Generale, al primo posto anche nella classifica generale.

Al secondo posto si colloca il Responsabile Vendite. Quando chi svolge le mansioni tipiche di questa figura professionale è un dirigente lo standard si alza, dall'Audi A4 all'Audi Q3 2.0 T di 184 Cv (o similari), mentre scende al livello della Renault Talisman Sporter 1.6 Dci se il responsabile delle vendite è quadro o di un Renault Grand Scenic 1.2 Tce se è un impiegato a ricoprire il ruolo. In quest'ultimo caso si tratta della vettura di maggior valore per i lavoratori con la qualifica di impiegato.

Per i quadri il top della vettura aziendale messa a disposizione corrisponde al valore di una Peugeot 5008 2.0 Bluehdi 150 Cv, e questo avviene nel caso in cui il lavoratore svolga le mansioni di Responsabile di stabilimento.

Graf. 2.12 - Il podio delle figure professionali per valore fiscale dell'auto assegnata (per qualifica)



NB il modello dell'auto è solo indicativo di classe, cilindrata e allestimento del veicolo

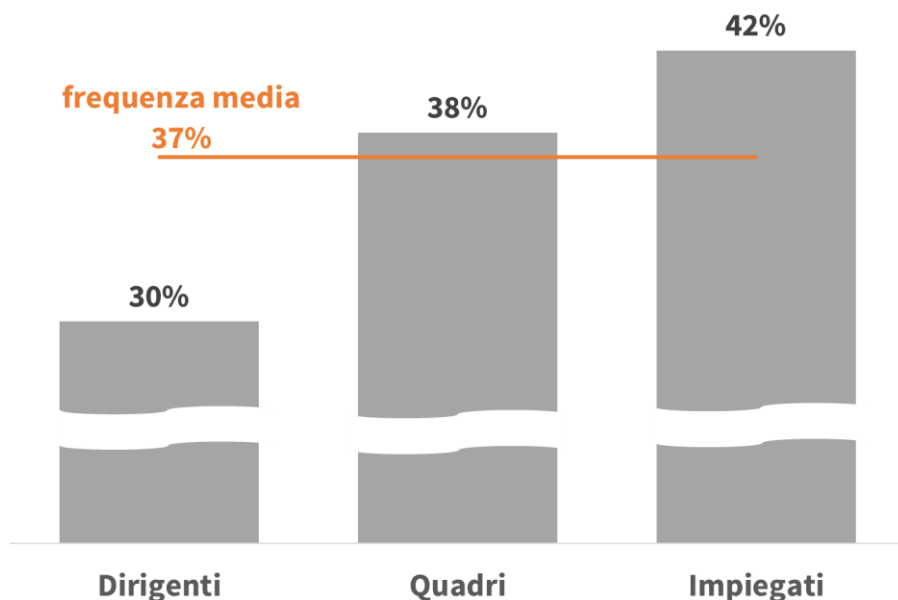


## 2.2.6 Il contributo richiesto al beneficiario

In base ai dati raccolti dall'Indagine Retributiva, al 37% dei beneficiari dell'auto aziendale viene richiesto un contributo.

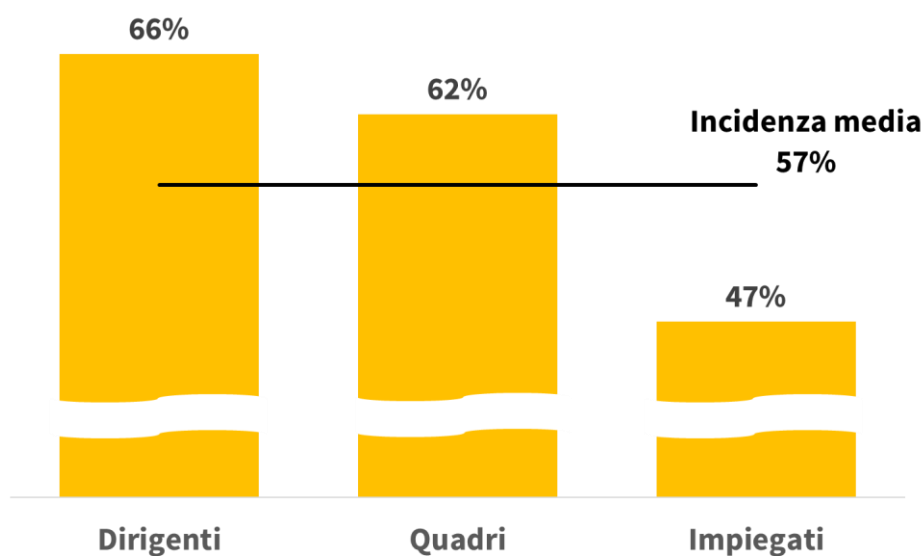
La percentuale di individui interessati cresce al diminuire della qualifica, dal 30% dei dirigenti al 35% dei quadri al 42% degli impiegati:

Graf. 2.13 - Frequenza con cui viene richiesto un contributo (differenze per qualifica)



In media il contributo richiesto sfiora il 60% del valore fiscale dell'auto assegnata e la quota aumenta al crescere della qualifica: alle figure impiegatizie viene chiesto meno della metà del valore fiscale dell'auto (47%), mentre per i dirigenti si arriva fino al 66%.



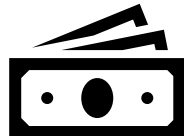
Graf. 2.14 - Inc. % contributo rispetto al valore fiscale dell'auto (differenze per qualifica)



## 2.2.7 Quanto “vale” l’auto per il lavoratore?

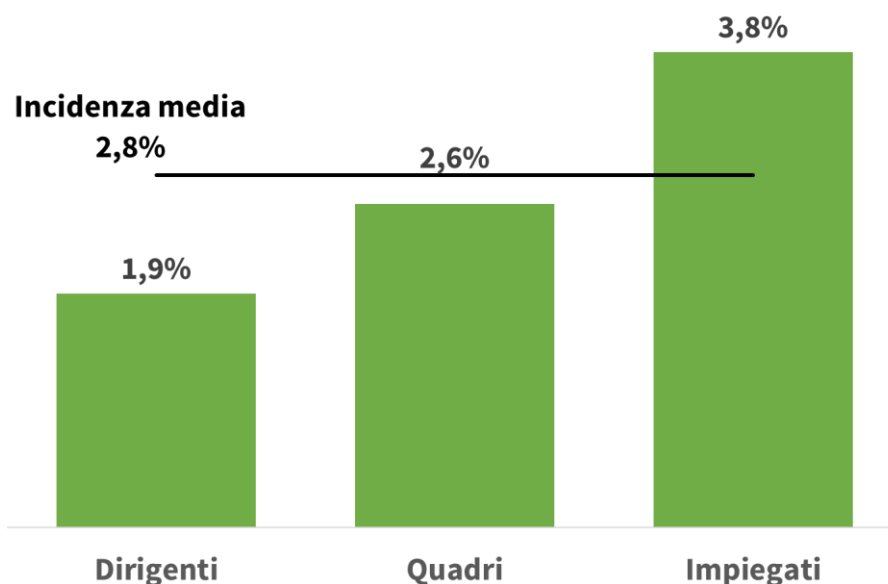
Per stimare il valore che un lavoratore attribuisce al benefit dell’auto aziendale bisogna quindi tener conto non solo del valore fiscale dell’auto, ma anche del contributo che gli viene eventualmente richiesto. Va inoltre considerato un terzo elemento: la retribuzione del lavoratore, che rappresenta un importante riferimento a fronte dell’importo assoluto costituito dal valore fiscale dell’auto al netto del contributo richiesto.

Esempio di calcolo

Valore fiscale dell’auto stimato in base al valore chilometrico riportato nelle tabelle Aci, ipotizzando 15mila km annui	Contributo richiesto al lavoratore 100€ mensili per 12 mesi	Retribuzione Totale Annuale 25.000€ di Ral + 1.000€ di premio variabile
		
<b>2.500 €</b>	<b>1.200 €</b>	<b>26.000 €</b>

Nell’esempio il valore netto è pari a 1.300 € (2.500-1-200), che rappresenta il 5% della Retribuzione Totale Annuale di 26.000 €.

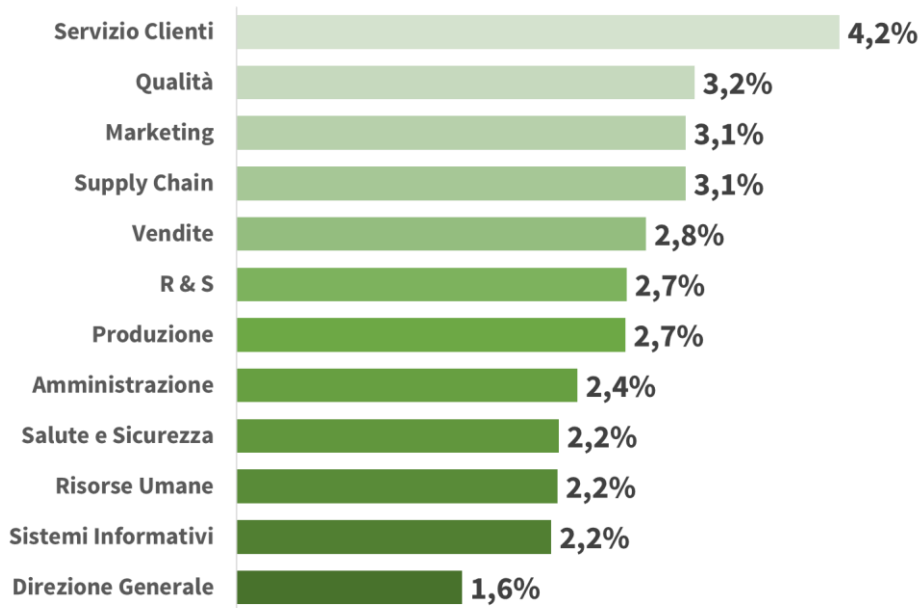
Graf. 2.15 - Inc. % valore fiscale (al netto contributo) rispetto a retribuzione (diff. per qualifica)



In media l’auto aziendale “vale” il 2,8% della retribuzione lorda annua del beneficiario: una quota non irrilevante, che - in rapporto ai livelli retributivi medi - può arrivare anche al 3,8% se è un impiegato a disporre del veicolo.

A livello di area aziendale l’incidenza maggiore (4,2%) si rileva nel servizio clienti, dove si concentrano molte figure impiegatizie alle quali - per motivi di servizio - viene assegnata un’auto aziendale. All’opposto, il valore relativo del benefit nella Direzione Generale si ferma all’1,6%, per effetto della concentrazione di dirigenti con il ruolo di Direttore Generale.

Graf. 2.16 - Inc. % valore fiscale (al netto del contributo) rispetto alla retribuzione (diff. area aziendale)

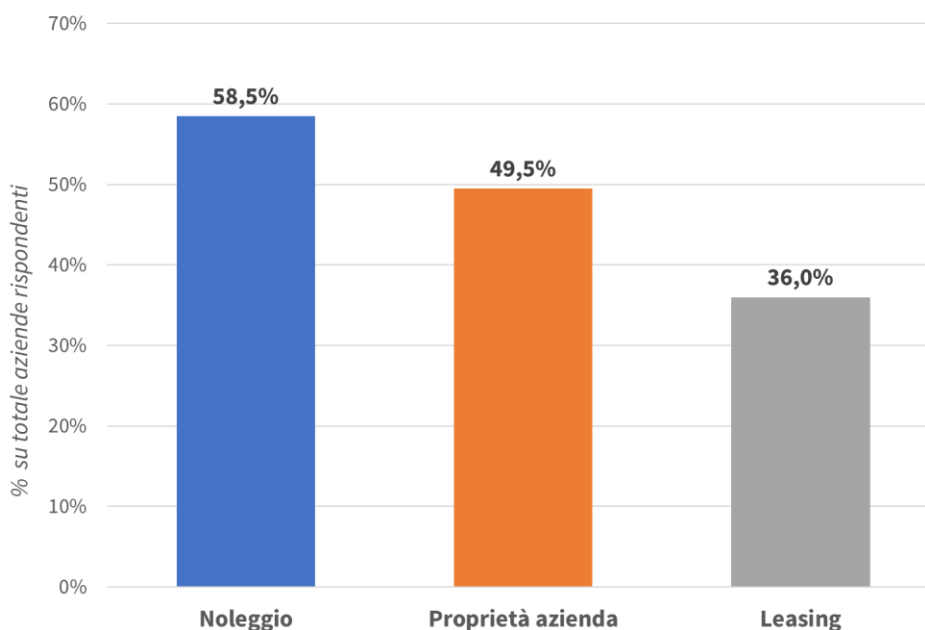


## 2.3 Auto aziendale: la prospettiva dell'azienda

### 2.3.1 I criteri di gestione delle auto aziendali

Tra le imprese che si sono dotate di una flotta aziendale la modalità di gestione più diffusa è quella del noleggio: l'hanno scelto 6 aziende su 10, con punte del 65,6% tra le realtà di maggiore dimensione.

Graf. 2.17 - Criteri di gestione



Segue per tasso di diffusione l'acquisto in proprietà: è una scelta fatta in poco meno della metà (49,5%) dei casi esaminati, soprattutto aziende di piccola dimensione, tra le quali la percentuale arriva a superare il 55% (rispetto al 45% rilevato tra le imprese con più di 100 dipendenti).

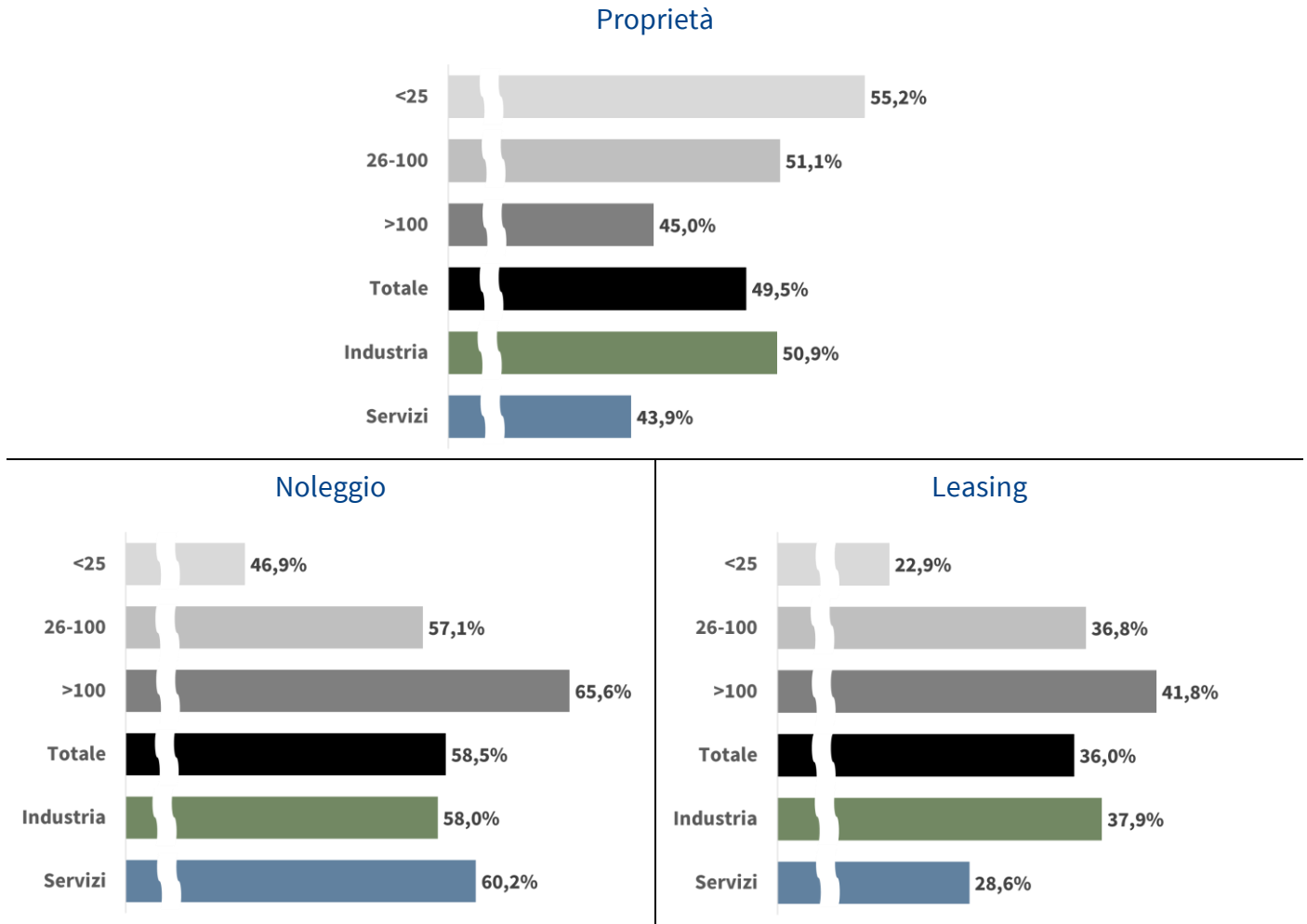
Al terzo posto per frequenza si colloca il leasing, una scelta fatta da circa un'azienda su tre: in questo caso sono soprattutto le realtà di dimensione medio-grande le più interessate, mentre sotto i 25 dipendenti il ricorso a questa forma di gestione è di 1 azienda su 5.

Il leasing è una sorta di acquisto/noleggio. Il noleggio, infatti, non dà nessun diritto di proprietà sul veicolo: alla fine del periodo previsto dal contratto, l'auto torna nel pieno possesso dell'agenzia di noleggio. Questa formula consente di evitare l'immobilizzo del capitale tipico dell'acquisto in proprietà e allo stesso tempo di esternalizzare alle società di noleggio tutta una serie di adempimenti di tipo amministrativo, assicurativo e di manutenzione.

Alla fine del contratto, solitamente di durata quinquennale, l'azienda può decidere se:

- restituire il veicolo
- sostituire il veicolo con uno nuovo
- concludere definitivamente il contratto
- riscattare il veicolo, pagando una rata finale.

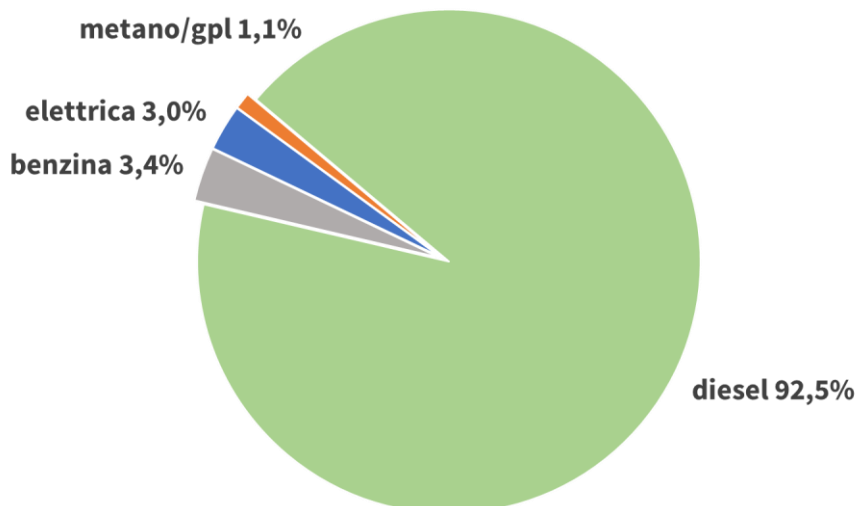
Graf. 2.18 - Criteri di gestione (differenze per dimensione e settore)



### 2.3.2 La motorizzazione del parco auto

La motorizzazione preferita per le vetture aziendali è quella diesel che, stando ai dati raccolti, alimenta il 92,5% del parco auto rilevato dall'indagine:

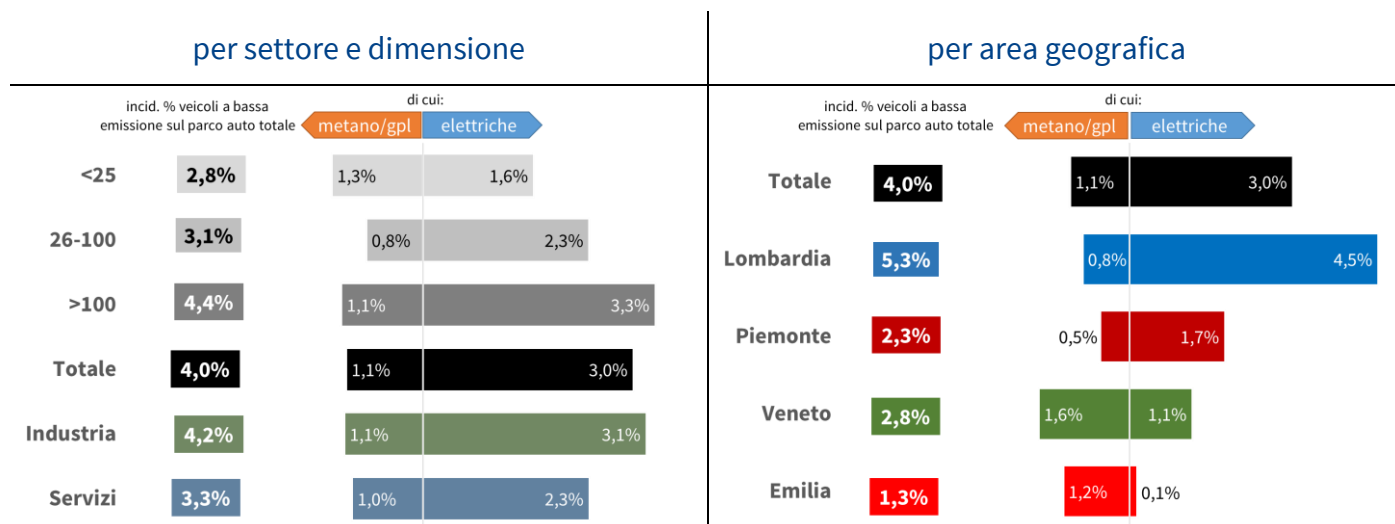
Graf. 2.19 - Composizione delle flotte aziendali per motorizzazione





Le motorizzazioni a bassa emissione – a metano/gpl (1,1%) ed elettrica (3,0%) – raggiungono complessivamente il 4,1%, con tuttavia differenze significative per dimensione aziendale, per settore e per collocazione geografica dell’azienda:

Graf. 2.20 - Incidenza motorizzazioni a bassa emissione



Mentre sotto i 25 dipendenti diesel e benzina alimentano ancora il 97,2% delle auto aziendali, nelle realtà di grandi dimensioni cresce la diffusione di scelte alternative: le auto elettriche, in particolare, in questa taglia dimensionale raggiungono il picco del 3,3%.

Pesa anche la collocazione geografica nella scelta: in Lombardia la quota di parco auto con motorizzazione elettrica raggiunge il 4,5%, rispetto all’1,7% rilevato in Piemonte e l’1,1% del Veneto<sup>7</sup>. Non può essere escluso che la maggiore propensione a scegliere motorizzazioni a basse emissioni in Lombardia possa essere legato ai vincoli posti con crescente frequenza alla circolazione nelle aree urbane, a partire da quelli del Comune di Milano, ma anche ai maggiori investimenti e incentivi per favorire la mobilità elettrica introdotti dalle istituzioni e dalle imprese fornitrici di infrastrutture e di servizi.

<sup>7</sup> Ai fini della lettura e interpretazione dei risultati va considerato che la rilevazione in Lombardia e in Piemonte ha interessato i territori di due grandi Città Metropolitane come Milano e Torino, mentre nell’indagine il Veneto è rappresentato da città di dimensioni medio-grandi come Vicenza, Verona, Padova e Treviso. Infine, i dati relativi al territorio emiliano (Bologna, Modena e Ferrara) sono in numero relativamente contenuto e vanno pertanto considerati come essenzialmente indicativi.

## 2.4 Le criticità: i provvedimenti di limitazione del traffico

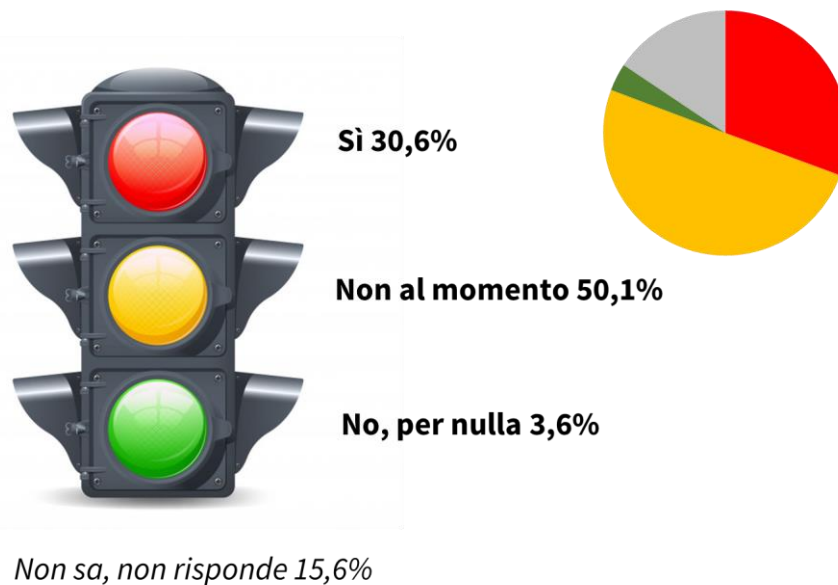
La questione del possibile impatto sulle flotte aziendali dei provvedimenti di limitazione del traffico è stata oggetto di rilevazione nell'ambito della presente indagine: in particolare alle imprese dotate di flotta aziendale è stata chiesta una valutazione sulle possibili ricadute nelle scelte del parco mezzi.

### 2.4.1 La percezione della criticità

La questione suscita interesse: solo il 15% delle aziende infatti non si è espressa sulla questione. Circa la metà ha fornito una risposta interlocutoria, ritenendo l'orizzonte temporale del possibile problema superiore ai 3 anni.

Graf. 2.21 - Valutazione delle imprese sul possibile impatto dei provvedimenti

Ritiene che i provvedimenti alla limitazione della circolazione dei veicoli più inquinanti - sempre più numerosi - influiranno sulle scelte del parco mezzi della sua azienda per i prossimi 3 anni?



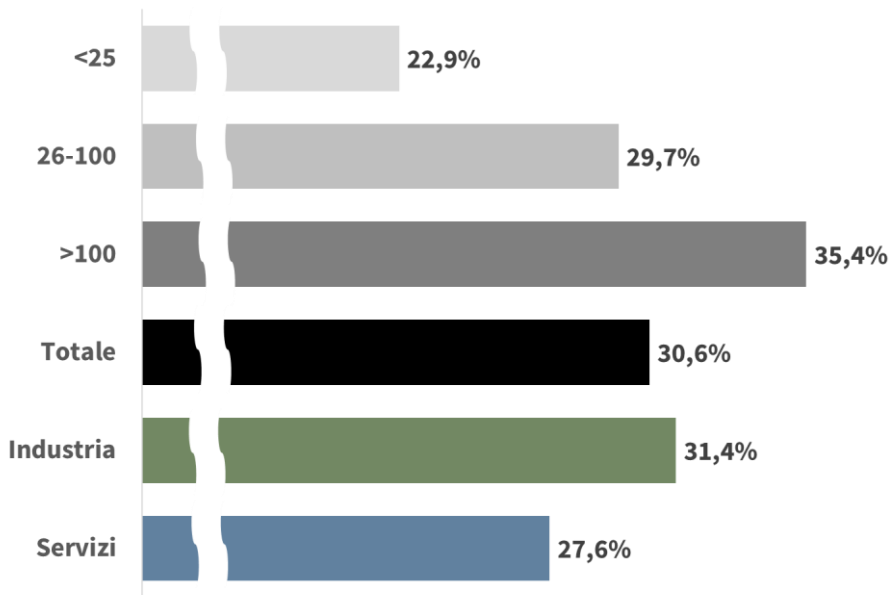
Solo una quota marginale di interlocutori (3,6%) ha manifestato una relativa tranquillità, mentre 3 imprese su 10 ritengono che nelle proprie scelte relative alla gestione della flotta aziendale sia necessario effettuare cambiamenti.

La quota di preoccupazione cresce al crescere delle dimensioni (dal 23% delle piccole si sale al 30% tra le medie fino al 35% sopra i 100 dipendenti), probabilmente per una maggiore informazione sul tema e i maggiori impatti che si hanno sulle flotte di grandi dimensioni, e si registra più tra le imprese industriali (31%) che tra quelle dei servizi (28%).

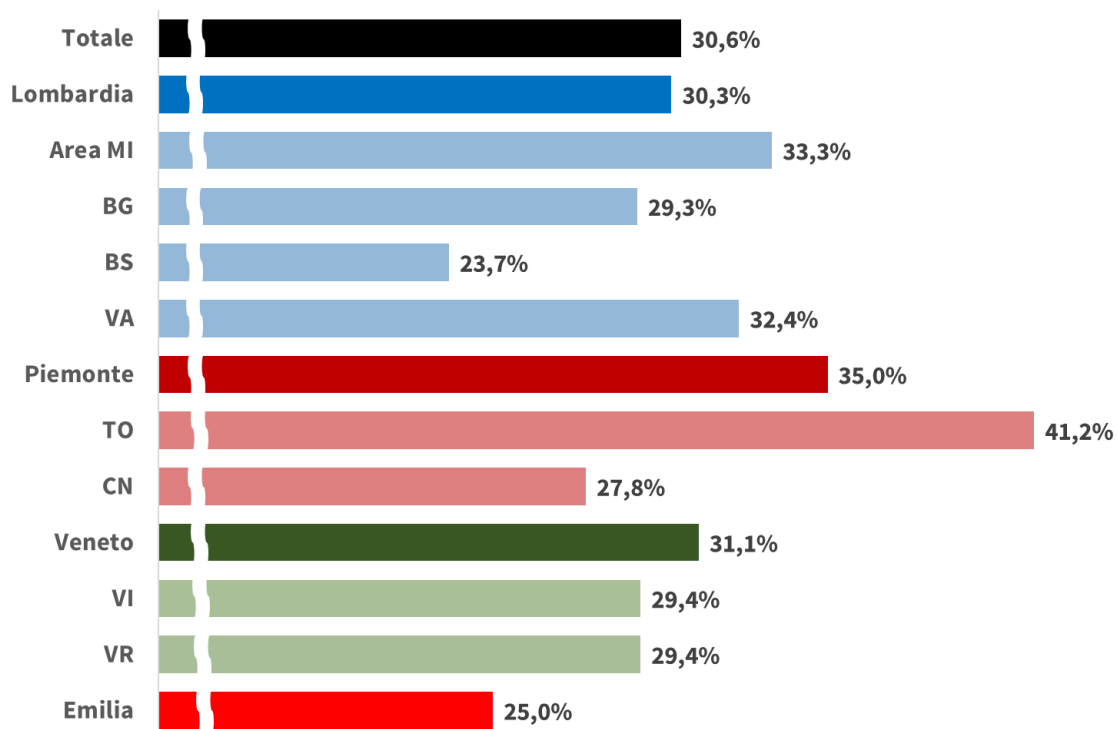
Significative risultano le differenze a livello geografico.

Le aziende con le maggiori aspettative di impatto dalle limitazioni sono quelle torinesi (oltre 40%), mentre in Lombardia subito dietro Milano (33%) si colloca Varese (32%); più distanti le altre lombarde (soprattutto Brescia, ferma al 24%). Le politiche sulla mobilità sostenibile in atto a Milano ormai da diversi anni (a partire da Area C e poi proseguite con l'Area B) hanno probabilmente già indotto le imprese ad adottare processi di cambiamento del parco mezzi e dei modelli organizzativi/distributivi delle merci.

Graf. 2.22 - % di chi prevede impatto dei provvedimenti (differenze per dimensione e settore)



Graf. 2.23 - % di chi prevede impatto dei provvedimenti (differenze per area geografica)



## 2.4.2 I possibili effetti dei provvedimenti sul parco auto

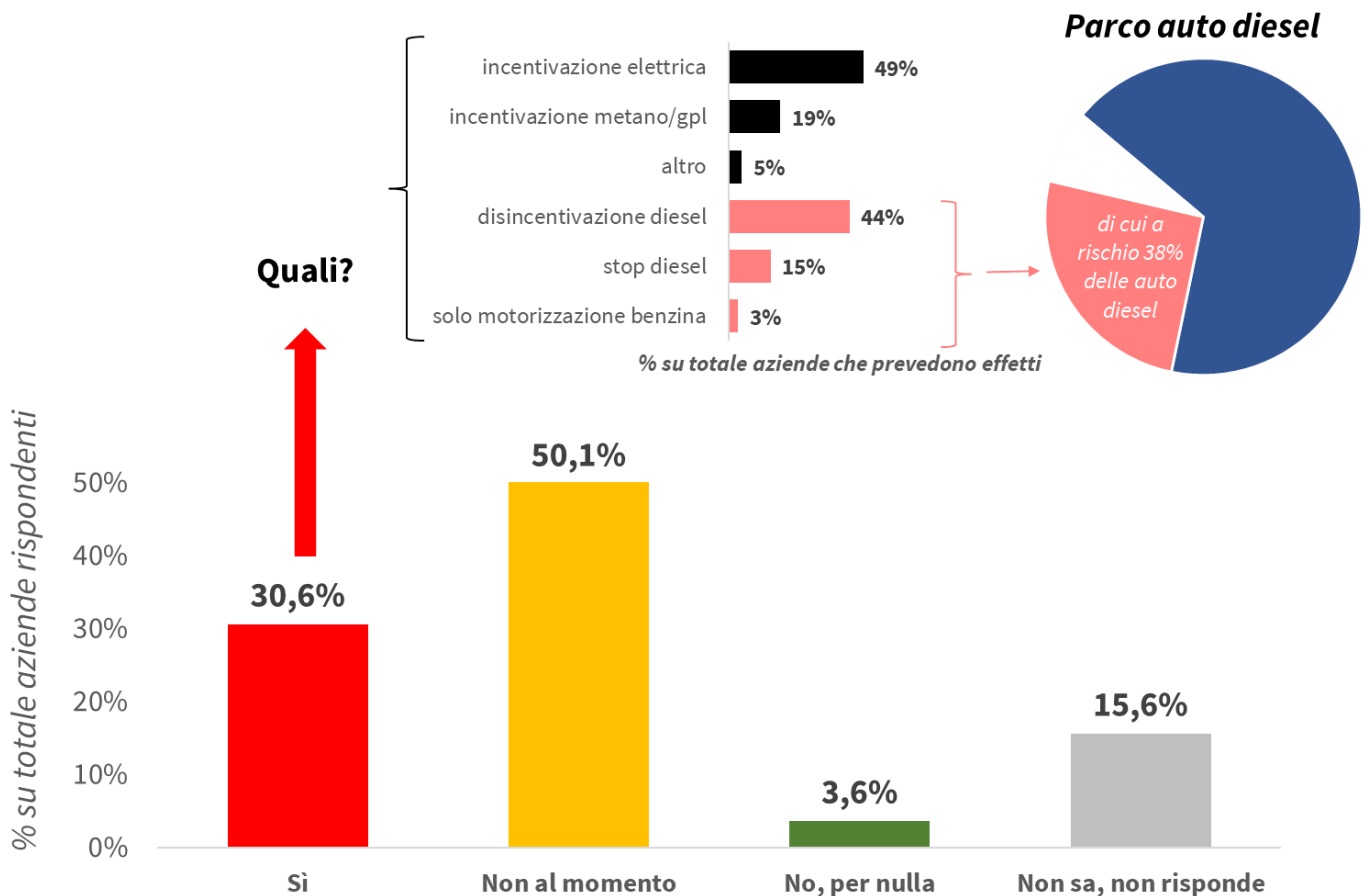
L'indagine ha consentito di valutare il combinato disposto del timore per i provvedimenti alla luce dell'ampiezza e della composizione del parco auto.

Tra le conseguenze concrete dei provvedimenti, oltre alla possibile incentivazione delle motorizzazioni a bassa emissione (elettrica in primis, ma anche a metano/gpl), sono infatti state considerate alcune decisioni aziendali destinate a ridurre drasticamente l'alimentazione di gran lunga più diffusa, quella a gasolio.

All'interno del 30% di aziende che valutano impatti concreti sulle flotte aziendali derivanti dalle limitazioni imposte dalle normative, quelle che adotteranno misure di disincentivazione o addirittura stop al diesel, oppure la benzina come unica possibile motorizzazione detengono una quota stimabile, intorno al 40% del parco auto diesel complessivo. Nei prossimi anni il 40% del parco auto di queste aziende sarà quindi molto probabilmente sostituito, con una propensione rilevante verso l'elettrico. Questo comporta la necessità di agire con tempestività affinché la transizione verso l'elettrico possa garantire alle imprese almeno gli stessi livelli di mobilità attuali (es. in termini di costo, di disponibilità di mezzi per le diverse tipologie ed esigenze di trasporto, di autonomia, ecc.).

In definitiva, l'impatto economico per le imprese derivante dalle normative per le limitazioni del traffico rischia quindi di essere – a conti fatti – estremamente rilevante.

Graf. 2.24 - Potenziale effetto sul parco auto diesel



## 2.5 La fiscalità dell'auto assegnata al dipendente

L'assegnazione dell'autovettura al dipendente ha delle ricadute fiscali sia sulla sfera reddituale del lavoratore sia su quella del datore di lavoro. L'autovettura, infatti, rappresenta:

- per il dipendente, un elemento retributivo da assoggettare a tassazione;
- per il datore di lavoro, un costo di produzione che, entro certi limiti, può essere dedotto dalla base imponibile Ires (Imposta sul reddito delle società).

### 2.5.1 Tassazione del benefit auto in capo al dipendente

L'autovettura assegnata al dipendente in **uso promiscuo** (ossia per l'utilizzo sia lavorativo che personale) rappresenta un compenso in natura, cosiddetto "fringe benefit" e, in quanto tale, deve essere esposto in cedolino e assoggettato a tassazione Irpef in ciascun periodo di paga.

Il Testo unico delle imposte sui redditi (art. 51, c. 4, lett. a) stabilisce che tale compenso debba essere quantificato in modo forfetario, assumendo il **30%** dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolato sulla base dei costi chilometrici desumibili dalle tabelle ACI.

Le tabelle ACI sono pubblicate in Gazzetta Ufficiale entro il 31 dicembre di ogni anno con effetto dal periodo d'imposta successivo e sono consultabili sul sito dell'Acì al seguente link: <http://www.aci.it/i-servizi/servizi-online/fringe-benefit.html>.

Qualora sia prevista la corresponsione da parte del dipendente di un prezzo o di un canone (con il metodo del versamento o della trattenuta in busta paga), il reddito da assoggettare a tassazione è costituito dalla differenza tra il valore forfetario determinato con il criterio sopra descritto e quanto corrisposto dal lavoratore. Se il corrispettivo addebitato al dipendente è pari o superiore al valore forfetario, non emerge alcun benefit imponibile.

*Esempio*

*Si ipotizzi di assegnare al dipendente una Toyota Auris 1.4D 4D 90CV.*

MARCA	MODELLO	SERIE	COSTO CHILOMETRICO 15.000 KM	FRINGE BENEFIT ANNUALE
TOYOTA	AURIS 1.4D 4D	90CV	0,4224	1.900,68

*Dalle tabelle Acì si desume che il benefit annuale che corrisponde a tale autovettura è pari a € 1.900,68. Se al dipendente viene addebitato un contributo di € 1.200 (comprensivo di Iva), il benefit netto da assoggettare a tassazione sarà pari a € 700,68.*

Si segnala che il benefit auto ha natura **forfettaria**: si prescinde, quindi, dai chilometri effettivamente percorsi, dalle spese sostenute dal datore di lavoro e da quelle incluse nei costi Acì ed eventualmente addebitate anche al dipendente (per es. le spese per il carburante). Inoltre, la tariffa fornita dall'Acì è calcolata su base **annua**: pertanto, in caso di assegnazione per un periodo inferiore all'anno, è necessario effettuare il ragguglio temporale

## 2.5.2 Il benefit auto nella disciplina Iva

L'assegnazione dell'autovettura al dipendente produce importanti effetti anche ai fini Iva, in termini di detrazione dell'imposta e di eventuali obblighi di fatturazione in capo al datore di lavoro.

Con riferimento al primo punto, si ricorda che, in linea generale, l'Iva assolta sull'acquisizione di autovetture non utilizzate esclusivamente nell'esercizio dell'impresa è ammessa in detrazione nella misura del 40% (D.P.R. 633/72, art. 19 bis 1, lett. c).

Per quanto riguarda l'obbligo di fatturazione, è necessario verificare se l'assegnazione è a titolo gratuito o se prevede il pagamento di un corrispettivo.

Nel primo caso, la messa a disposizione dell'autovettura non rappresenta una prestazione di servizio. Ne deriva che il datore di lavoro non avrà nessun obbligo di fatturazione verso il dipendente e detrarrà l'Iva al **40%**.

Se invece l'autovettura viene concessa a fronte del pagamento di un corrispettivo, il datore dovrà emettere fattura nei confronti del dipendente<sup>8</sup> e potrà detrarre l'Iva al **100%**.

Tipologia di assegnazione al dipendente	Detrazione Iva e fatturazione
Assegnazione gratuita	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detrazione Iva al 40%</li> <li>• Nessun obbligo di fatturazione verso il dipendente</li> </ul>
Assegnazione con pagamento di corrispettivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detrazione Iva al 100%</li> <li>• Obbligo di fatturazione verso il dipendente (base imponibile Iva pari al maggiore tra corrispettivo e valore normale ex art. 51, c. 4, Tuir)</li> </ul>

## 2.5.3 Deducibilità dei costi auto in capo al datore di lavoro

Le spese relative alle autovetture assegnate in uso promiscuo ai dipendenti sono deducibili dalla base imponibile Ires del datore di lavoro nella misura del **70%** (Tuir, art. 164, c. 1, lett. b bis).

La percentuale di deducibilità del 70% si applica:

- al **costo di acquisizione del veicolo**, qualunque sia la tipologia di acquisizione (noleggio, acquisto, leasing).

In particolare: in caso di noleggio e leasing, la percentuale del 70% è applicata al canone, in caso di acquisto è applicata alle quote di ammortamento;

- alle **spese di impiego** (carburante, pedaggio, assicurazione ecc.).

Non ci sono limiti massimi ai costi di acquisizione fiscalmente riconosciuti<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Come precisato nella ris. min. 6/2008/DPF, in questo caso, la base imponibile da indicare in fattura e da assoggettare a Iva è il maggiore tra il corrispettivo addebitato al dipendente e il "valore normale" determinato assumendo il valore delle tariffe ACI di cui all'art. 51, c. 4, lett. a), del Tuir (D.P.R. 633/72, art. 13, c. 3, lett. d e art. 14, c. 3; L. 88/2009, art. 24, c. 6.).

<sup>9</sup> Si ricorda, invece, che in caso di auto aziendali "non assegnate", non solo la percentuale di deducibilità è più bassa (20% anziché 70%), ma viene posto anche un "tetto" al costo di acquisizione fiscalmente riconosciuto che per le autovetture acquistate in proprietà o in leasing è pari a 18.075,99 euro e nel caso del noleggio è pari a 3.615,20 euro l'anno (Tuir, art. 164, c. 1, lett. b).

### Esempio

Si ipotizzi che l'impresa assegni al dipendente un'autovettura acquisita mediante contratto di noleggio e che sostenga le seguenti spese:

- canone di noleggio: € 6.000
- spese di gestione (manutenzione, assicurazione ecc.) addebitate dalla società di noleggio: € 2.000
- spese per il carburante: € 2.000

L'impresa potrà dedurre dalla base imponibile Ires un importo pari a  $70\% \times 10.000 = € 7.000$ .

Per poter beneficiare di tale regime di deducibilità è necessario, però, che siano soddisfatte le seguenti condizioni (circ. 48/98):

1. l'auto deve essere assegnata al dipendente per la **maggior parte del periodo d'imposta** del datore di lavoro<sup>10</sup> (l'assegnazione può essere anche discontinua ed è possibile cumulare i giorni di utilizzo da parte di più dipendenti);
2. l'assegnazione deve risultare da **idonea documentazione** (per esempio da una clausola del contratto di assunzione o da un contratto di comodato).

### **Spese per il carburante – Modalità di pagamento**

Dal 1° luglio 2018, per poter dedurre il costo di acquisto del carburante (Tuir, art. 164, c. 1 bis) e per poter esercitare il diritto alla detrazione dell'Iva (D.P.R. 633/72, art. 19 bis 1, lett. d), è necessario effettuare il **pagamento con mezzi tracciabili** (carte di credito, bancomat, carte prepagate ecc.).

Si ricorda, inoltre, che in seguito all'introduzione dell'obbligo di fatturazione elettronica, dal 1° gennaio 2019 è stata abrogata la cosiddetta "Scheda carburante" (D.P.R. 444/97), in passato obbligatoria ai fini della detraibilità dell'Iva sull'acquisto del carburante e ai fini della deduzione del costo.

---

<sup>10</sup> Circ. 48/98, par. 2.1.2.1. Se l'auto è acquistata in corso d'anno, l'auto deve essere assegnata per la maggior parte del periodo di possesso. Se, per esempio, l'auto è acquistata l'1.9.2019 e assegnata l'1.10.2019, l'assegnazione avviene per la maggior parte del periodo di possesso (92 giorni su 122) e quindi la condizione è soddisfatta.





## 2.6 Appendice metodologica

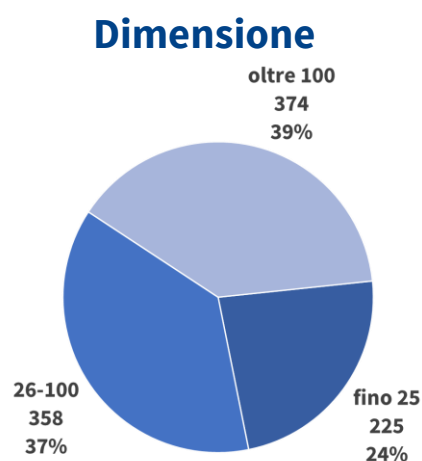
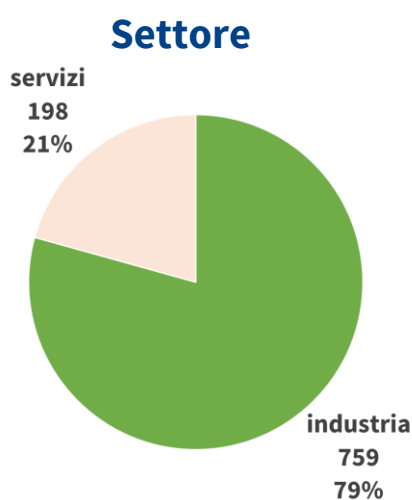
L'iniziativa è frutto di una collaborazione di alcune tra le principali Associazioni Territoriali di Confindustria: Assolombarda, Associazione Industriale Bresciana, Confindustria Bergamo e l'Unione degli Industriali della provincia di Varese in Lombardia, Unione Industriale di Torino e Confindustria Cuneo in Piemonte, Confindustria Vicenza e Confindustria Verona in Veneto e Confindustria Emilia Area Centro in Emilia-Romagna. La raccolta delle informazioni tra le associate è stata effettuata attraverso due diverse rilevazioni, effettuate tra marzo e maggio 2019:

1. una **survey online** sulle caratteristiche delle politiche retributive, dei sistemi di incentivazione e delle politiche di inserimento dei neolaureati. Hanno fornito indicazioni 524 imprese, con poco meno di 75.000 addetti.
2. un **database** alimentato dai **dati individuali** (caratteristiche personali e professionali, tra cui retribuzioni e valore fiscale dell'auto in dotazione) relativi a un sottoinsieme di lavoratori che svolgono le mansioni che rientrano in una griglia di profili, selezionati tra i più rappresentativi nell'area economica esaminata (Milano, Monza Brianza, Lodi, Brescia, Bergamo e Varese in Lombardia, Torino e Cuneo in Piemonte, Vicenza e Verona in Veneto, Bologna, Ferrara e Modena In Emilia-Romagna). La presenza delle figure incluse in questa griglia è stata rilevata in 629 aziende, che hanno messo a disposizione informazioni relative a quasi 40.000 dei loro 110.000 dipendenti.

Complessivamente hanno collaborato quasi **1.000 imprese** con circa **150.000 dipendenti**, tra le quali 200 associate ad Assolombarda, con oltre 45.000 addetti<sup>11</sup>.

Tabella 2.2 - Distribuzione delle imprese per settore e dimensione

	Industria	Servizi	Totale
fino a 25	136	89	225
26-100	291	67	358
oltre 100	332	42	374
<b>Totale</b>	<b>759</b>	<b>198</b>	<b>957</b>



<sup>11</sup> Tra le altre associazioni le partecipanti sono state 140 (con oltre 30.000 addetti) per l'Unione Industriale Torino, 90 (con 10.000 addetti) quelle dell'Associazione Industriale Bresciana, circa 120 (con 16.000 dipendenti) quelle di Confindustria Bergamo, circa 70 (con 24.000 dipendenti) quelle dell'Unione degli Industriali della provincia di Varese, 110 (con 15.000 dipendenti) quelle di Confindustria Vicenza, 70 (con 9.000 dipendenti) quelle di Confindustria Verona e 95 (con 13.000 dipendenti) quelle di Confindustria Cuneo, 100 quelle di Confindustria Emilia Area Centro (con 15.000 dipendenti).

Tabella 2.3 - Distribuzione dei dipendenti per settore e dimensione

	<b>Industria</b>	<b>Servizi</b>	<b>Totale</b>
<b>fino a 25</b>	1.862	974	<b>2.836</b>
<b>26-100</b>	16.479	3.259	<b>19.738</b>
<b>oltre 100</b>	106.459	19.164	<b>125.623</b>
<b>Totale</b>	124.799	23.397	<b>148.196</b>

# 3 Focus auto - Risultati per profilo

## Griglia delle 25 figure

### **A. AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO**

- A.2. Responsabile amministrazione
- A.3. Responsabile amministrazione e finanza

### **B. DIREZIONE GENERALE**

- B.1. Direttore generale

### **C. MARKETING**

- C.1. Responsabile marketing
- C.2. Specialista marketing

### **D. RICERCA E SVILUPPO**

- D.1. Progettista prodotto
- D.2. Project manager
- D.3. Responsabile ricerca e sviluppo

### **E. PRODUZIONE**

- E.9. Responsabile di stabilimento
- E.10. Responsabile manutenzione
- E.11. Responsabile produzione

### **F. QUALITÀ**

- F.1. Responsabile qualità

### **G. RISORSE UMANE**

- G.1. Responsabile risorse umane

### **H. SERVIZIO CLIENTI**

- H.1. Addetto servizio clienti
- H.2. Responsabile servizio clienti
- H.3. Tecnico di assistenza

### **I. SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE**

- I.1. HSE (Health and Safety Executive) Manager

### **J. SISTEMI INFORMATIVI**

- J.2. Responsabile sistemi informativi
- J.3. Specialista sistemi Informativi

### **K. SUPPLY CHAIN**

- K.2. Responsabile acquisti
- K.3. Responsabile logistica

### **L. VENDITA**

- L.1. Capo area estero
- L.2. Responsabile vendite
- L.3. Tecnico commerciale
- L.4. Venditore