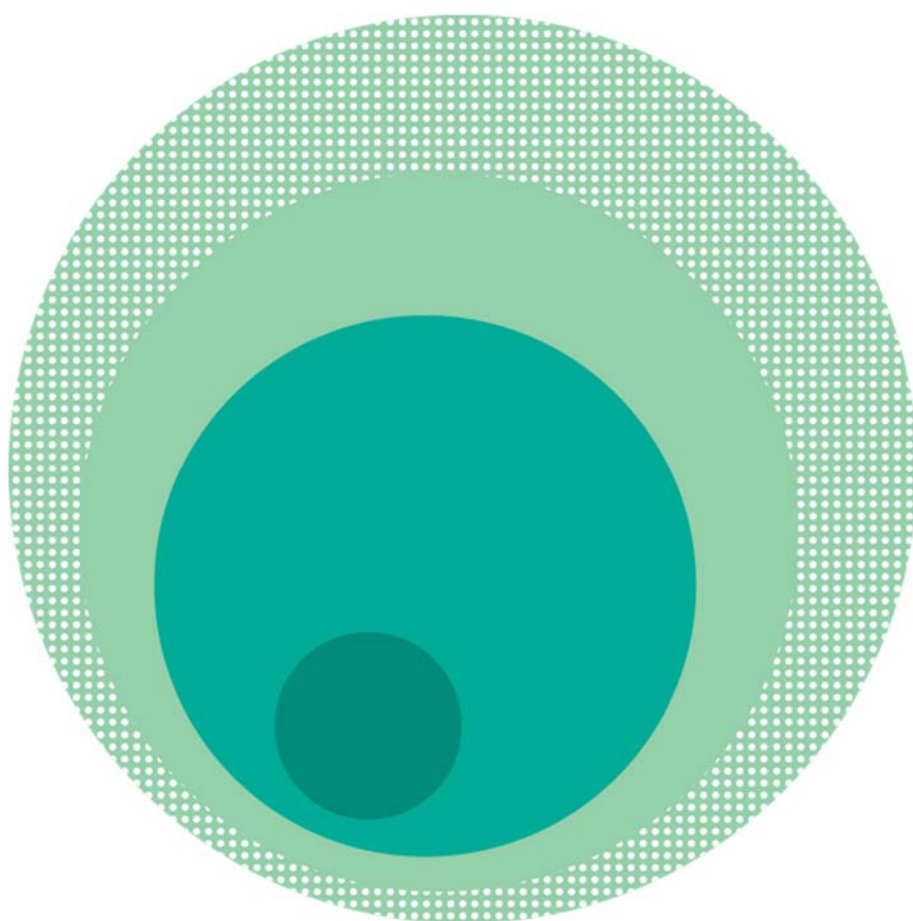


Welfare aziendale: via libera ai rimborsi per le spese di istruzione pagate dal coniuge e per l'assistenza a familiari non conviventi

Con le risposte agli interpelli nn. 159 e 163 del 2026, l'Agenzia delle Entrate amplia i piani di welfare aziendale: il rimborso delle spese di istruzione dei figli resta esente anche se pagato dal coniuge del dipendente, e il rimborso delle spese RSA di un familiare anziano resta esente anche in assenza di convivenza



1. Il quadro generale

L'articolo 51, comma 1, del **TUIR** sancisce il c.d. principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, in base al quale tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro concorrono a formare il reddito imponibile, salve le deroghe tassative previste dal comma 2. Tra queste rientrano, alla **lettera f-bis**), le somme erogate per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, dei **servizi di educazione e istruzione**, e, alla **lettera f-ter**), le somme erogate per i **servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti**. Con le risposte agli interpelli **n. 159/2026** e **n. 163/2026**, l'Agenzia delle Entrate è intervenuta su due questioni pratiche molto ricorrenti nella gestione dei piani di welfare aziendale, ovvero chi deve avere materialmente pagato la spesa, e se il beneficio spetta anche quando il familiare assistito non convive con il dipendente.

2. Le spese di istruzione pagate dal coniuge (risposta interpello 10 agosto 2026 n. 159)

Il caso esaminato ha riguardato un dipendente titolare di un credito welfare che intendeva chiedere il rimborso delle **spese di istruzione** sostenute nell'interesse dei **figli**, regolarmente documentate, ma pagate **dal coniuge non legalmente ed effettivamente separato**, mediante un conto corrente a lui esclusivamente intestato. L'Agenzia ha chiarito che:

1) la lettera f-bis) dell'articolo 51, comma 2, del TUIR richiede l'erogazione del beneficio nell'ambito del rapporto di lavoro e la sua destinazione a favore di un familiare fiscalmente rilevante, ma **non richiede che la spesa sia stata materialmente sostenuta dal dipendente** (non rileva, quindi, l'identità di chi ha eseguito il pagamento, bensì la riconducibilità sostanziale della spesa al nucleo familiare rilevante ai sensi dell'articolo 12 del TUIR);

2) dalla **documentazione di spesa** deve comunque risultare l'indicazione del soggetto che ha fruito del servizio e la tipologia di prestazione erogata, in modo da verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità agevolate.

In virtù dell'equiparazione prevista dall'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, lo stesso principio dovrebbe valere anche per i pagamenti effettuati dalla parte dell'**unione civile**.

Ulteriormente, la risposta ha ricordato che la stessa spesa **non può essere utilizzata più volte** ai fini del riconoscimento di ulteriori benefici fiscali o rimborsi. Pertanto, se il rimborso welfare non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente, il dipendente o il coniuge che ha sostenuto la spesa non può fruire, per la medesima spesa, di alcuna deduzione dal reddito complessivo o detrazione dall'imposta lorda, in coerenza con il principio generale per cui questi benefici spettano solo per gli oneri rimasti effettivamente a carico di chi li ha sostenuti.

Per presidiare questo aspetto, l'Amministrazione Finanziaria ritiene necessario che il datore di lavoro acquisisca una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà** (ai sensi del DPR 445/2000) con cui il dipendente attesti che le fatture o le ricevute utilizzate per il rimborso non sono già state, e non saranno, oggetto di un'ulteriore richiesta di rimborso, totale o parziale, né presso il medesimo datore di lavoro né presso altri soggetti, e che la relativa documentazione resta conservata dal dipendente in caso di controllo.

3. L'assistenza a familiari non conviventi: il caso della RSA (risposta interpello 14 agosto 2026 n. 163)

Il secondo caso analizzato ha riguardato un dipendente che, nell'ambito del piano di welfare aziendale, chiedeva il rimborso delle spese sostenute nel **2025** per il ricovero della madre presso una **residenza sanitaria assistenziale (RSA)**, non convivente con il lavoratore. Il dubbio nasce dalle modifiche apportate all'articolo 12, comma 4-ter, del TUIR dal D.Lgs. 192/2025, che hanno introdotto, per gli "altri familiari" previsti dall'articolo 433 del codice civile (tra cui i genitori), un requisito di **convivenza** che, applicato retroattivamente all'intero **2025**, avrebbe escluso dal beneficio i rimborsi già erogati o da erogare in favore di genitori non conviventi.

Il correttivo “Omnibus” (articolo 1 del **D.Lgs. 148/2026**) ha **ripristinato le condizioni previgenti**: quando le disposizioni fiscali richiamano genericamente i familiari indicati nell’articolo 12 del TUIR - come fa l’articolo 51, comma 2, lettera f-ter), per i servizi di assistenza - il riferimento agli “altri familiari” di cui all’articolo 433 c.c. opera **senza necessità di verificare la convivenza** (né il requisito reddituale). Viceversa, la convivenza ed i limiti di reddito restano rilevanti quando la norma richiede espressamente che il familiare sia “fiscalmente a carico”. Poiché la disciplina del welfare aziendale sui servizi di assistenza non pone questa condizione, l’Agenzia ha concluso che il rimborso delle spese RSA per un genitore non convivente non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Un aspetto pratico rilevante: la modifica al comma 4-ter si applica già a partire dal **periodo d’imposta 2025**, cosicché la questione risulta risolta anche per i rimborsi già erogati o richiesti nel corso di quell’anno.

4. La necessaria formalizzazione del piano di welfare

I due chiarimenti sopra analizzati ampliano le possibilità di utilizzo dei piani di welfare, ma non modificano un presupposto essenziale che viene spesso trascurato nella prassi, ovvero che **non tutti i rimborsi concordati con il dipendente costituiscono welfare esente**. Le disposizioni dell'articolo 51, comma 2, del TUIR richiedono che le somme, i servizi e le prestazioni siano erogati dal datore di lavoro **alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi**, sulla base di un **accordo aziendale o di un regolamento** che individui in modo chiaro le prestazioni disponibili e i relativi destinatari. Viceversa, un rimborso riconosciuto sulla base di un'intesa individuale con il singolo lavoratore, senza una simile cornice, non può beneficiare del regime di favore.

5. Indicazioni operative

Alla luce dei chiarimenti esaminati, si suggerisce di:

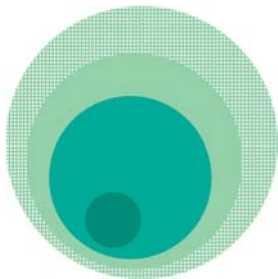
- **verificare che il piano di welfare aziendale sia correttamente formalizzato** mediante accordo aziendale o regolamento, rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee, evitando intese individuali prive di questa cornice;
- **istruire i dipendenti a conservare, oltre alla documentazione di spesa**, l'indicazione del soggetto che ha fruito del servizio e della tipologia di prestazione, anche quando il pagamento è stato eseguito dal coniuge o dalla parte dell'unione civile;

- **raccogliere sistematicamente le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà** necessarie a escludere la duplicazione del beneficio, sia per le spese di istruzione sia per le spese di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti;
- **rivedere gli eventuali rimborsi finora esclusi in via prudenziale** in favore di familiari non conviventi (ad esempio genitori anziani), tenendo conto che il correttivo Omnibus ha ripristinato l'esenzione anche in assenza di convivenza, con effetto già dal periodo d'imposta 2025.

Lo studio è a disposizione dei Clienti per ogni chiarimento e assistenza.

Marco Nessi

7 settembre 2026



*LET US HELP YOU ACHIEVE
FURTHER BUSINESS SUCCESS*

FIDERCONSULT SRL

ROMA

00144 - Via Marco e Marcelliano 45
Tel. 06.591.74.69
Fax 06.591.35.82

FIRENZE

50132 – Viale Giuseppe Mazzini, 10
Tel. 055.234.79.02

FIDENZA

43036 – Via Monsignor Ottorino
Davighi, 436
Tel. 02.93.21.87.03

MILANO

20121 – Via San Prospero, 4
Tel. 02.93.21.87.03

FiderConsult Srl (the “Firm”) is a member of Urbach Hacker Young International Limited, a UK company, and forms part of the international UHY network of legally independent accounting and consulting firms. UHY is the brand name for the UHY international network. The services described herein are provided by the Firm and not by UHY or any other member firm of UHY. Neither UHY nor any member of UHY has any liability for services provided by other members.”