Studio Dell'Era
Consulenti del Lavoro
fondato nel 1968 da Roberto Dell'Era

ASSOCIATI
Dott. Dell'Era Matteo
Dott.ssa Dell'Era Chiara

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **OTTOBRE 2026**

Lecco, 21/10/2026

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

SPESE PER FAMILIARI E WELFARE

In merito alla possibilità che il rimborso/utilizzo del welfare aziendale per spese sostenute in favore di familiari anziani o non autosufficienti, indicati nell'art. 12, TUIR, e non conviventi, possa beneficiare della non imponibilità fiscale e contributiva è da evidenziare l'importante chiarimento fornito dall'Agenzia delle Entrate con la risposta a interpello n. 163/E del 7 agosto 2026.
Nel dettaglio i tecnici dell'Agenzia, richiamando le norme contenute nel TUIR, ricordano che, come regola generale, costituiscono reddito di lavoro dipendente «*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*».
La disposizione sancisce il c.d. "principio di onnicomprensività", in base al quale sia gli emolumenti in denaro che i valori corrispondenti ai beni, ai servizi e alle opere forniti dal datore di lavoro ai propri dipendenti costituiscono redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. La medesima normativa individua, tuttavia, specifiche deroghe al predetto principio di onnicomprensività, elencando le componenti reddituali che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte.
In particolare, l'art. 51, comma 2, lett. f-*ter*), TUIR, prevede che non rilevino ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente «*le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12*».
Sul punto viene definitivamente chiarito che il requisito della convivenza, grazie alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 148/2026 (con retroattività al 2025), per i familiari indicati nell'art. 433, c.c. (come i genitori), non è richiesto quando la norma richiama genericamente le persone dell'art. 12, TUIR. Per contro, il requisito della convivenza (o della percezione dell'assegno alimentare) resta obbligatorio solo nei casi in cui la disposizione richieda espressamente la condizione di «*familiare fiscalmente a carico*».
Da ciò ne deriva che è possibile utilizzare i piani di welfare aziendale per pagare o farsi rimborsare le spese di RSA della madre o del padre anziano anche se risiedono altrove, senza che queste somme concorrano alla formazione del reddito imponibile del dipendente.

REGIME FISCALE DEL LAVORO SPORTIVO

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 7/E del 6 agosto 2026, ha fornito i seguenti chiarimenti sul regime fiscale del lavoro sportivo dilettantistico:
i rimborsi forfetari di spesa erogati ai volontari sportivi non concorrono a formare reddito fino a 400 euro mensili. Oltre tale soglia l'importo dev'essere assoggettato a ritenuta d'acconto;

la no tax area di 15.000 euro si applica sui compensi da lavoro sportivo a prescindere dalla tipologia di contratto (co.co.co., lavoro subordinato o autonomo/partita IVA). Detta soglia è calcolata sommando tutti i compensi percepiti da più enti nello stesso anno solare. Il lavoratore deve rilasciare apposita autocertificazione ai committenti;
vengono fornite linee guida uniformi in materia di adempimenti IVA e IRAP per le ASD e le SSD.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO - ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CERTIFICATE

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Famiglia e con il Ministro dell'Economia, ha definito le modalità di attuazione dell'esonero contributivo previsto dall'art. 6, D.L. n. 62/2026, convertito dalla Legge n. 112/2026, in favore delle aziende che conseguono la certificazione per la conciliazione tra famiglia e lavoro. Il decreto disciplina le procedure per l'acquisizione delle certificazioni, il relativo periodo di validità e i criteri per il riconoscimento dell'agevolazione a decorrere dal 2026.
La certificazione dev'essere conseguita sulla base dei parametri minimi stabiliti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 192:2026, pubblicata il 14 aprile 2026 e denominata «Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti per il benessere delle famiglie». La prassi individua specifici indicatori relativi alle politiche aziendali a sostegno della famiglia, con particolare attenzione alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare.
Il rilascio della certificazione compete agli organismi di valutazione della conformità accreditati, nell'ambito della conciliazione tra famiglia e lavoro, ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008. Il certificato di accreditamento dell'organismo dev'essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e deve riguardare specificamente la UNI/PdR 192:2026. La certificazione aziendale ha una validità di 36 mesi.
Le aziende in possesso della certificazione possono beneficiare di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivamente posti a carico del datore di lavoro. L'agevolazione è riconosciuta in misura non superiore all'1% della contribuzione datoriale, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda. Il beneficio decorre dalla data di entrata in vigore della Legge n. 112/2026, opera per il periodo di validità della certificazione e non può comunque essere fruito oltre il 31 dicembre 2028.
Per accedere all'esonero, le aziende devono presentare domanda all'INPS esclusivamente in modalità telematica, mediante il rappresentante legale, un suo delegato oppure uno dei soggetti individuati dall'art. 1, comma 1, Legge n. 12/1979. Termini e modalità operative saranno indicati dall'Istituto con apposite istruzioni.
Nella domanda l'azienda deve dichiarare, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, i propri dati identificativi, la retribuzione media mensile globale stimata, l'aliquota contributiva datoriale media stimata e la forza aziendale media stimata per il periodo di validità della certificazione. Per retribuzione media mensile globale si intende la somma di tutte le retribuzioni medie mensili corrisposte o da corrispondere alla totalità dei lavoratori in forza durante tale periodo.
Devono essere dichiarati anche il possesso di una certificazione in corso di validità, il relativo identificativo alfanumerico, la denominazione dell'organismo accreditato che l'ha rilasciata e la data di rilascio. L'azienda deve, inoltre, attestare di non essere stata destinataria di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi.
I datori di lavoro che presentano la domanda entro il primo termine utile successivo al conseguimento della certificazione, secondo le indicazioni fornite annualmente dall'INPS, sono ammessi all'esonero per l'intero periodo di validità della certificazione, fermo restando il termine finale del 31 dicembre 2028. Tutte le

istanze presentate nell'ambito della stessa finestra temporale sono finanziate mediante le risorse disponibili per l'annualità di riferimento.
L'INPS verifica le domande sulla base delle informazioni dichiarate. Qualora le risorse stanziate risultino insufficienti rispetto al numero delle istanze accoglibili, l'importo dell'agevolazione spettante a ciascuna azienda viene proporzionalmente ridotto, al fine di consentire il più ampio accesso alla misura. Il possesso dei requisiti è verificato anche attraverso i dati trasmessi periodicamente all'INPS dal Dipartimento per le politiche della famiglia, relativi alle aziende in possesso della certificazione.
Il beneficio è riparametrato su base mensile e viene utilizzato in riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con riferimento alle mensilità comprese nel periodo di validità della certificazione. La percentuale concretamente autorizzata dall'INPS non può superare l'1%, nel rispetto del limite annuale di 50.000 euro e dell'eventuale riduzione conseguente all'insufficienza delle risorse.
La fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, che comprendono, tra gli altri presupposti, la regolarità contributiva e il rispetto delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile. Resta, inoltre, necessario il rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato.
In caso di rinuncia alla certificazione o di sua revoca, l'azienda deve darne tempestiva comunicazione all'INPS e al Dipartimento per le politiche della famiglia. La perdita della certificazione incide sul diritto alla prosecuzione dell'agevolazione e l'omessa comunicazione determina l'applicazione delle disposizioni in materia di recupero e sanzioni.
I datori di lavoro che abbiano beneficiato indebitamente dell'esonero sono tenuti a versare i contributi dovuti e le relative sanzioni previste dalla normativa vigente, ferma restando l'eventuale responsabilità penale qualora il fatto costituisca reato. I controlli sono svolti dall'INPS mediante le proprie banche dati e, sulla base di appositi protocolli d'intesa, attraverso le informazioni detenute dal Dipartimento per le politiche della famiglia, dal Ministero del Lavoro e dall'INL.
L'INPS provvede anche al monitoraggio della spesa e trasmette alle Amministrazioni competenti la rendicontazione delle domande accolte e dei relativi oneri. Le risorse recuperate a seguito della fruizione indebita dell'esonero e gli eventuali risparmi registrati in ciascuna annualità sono acquisiti definitivamente all'Erario.
Per il finanziamento della misura sono stanziati 7 milioni di euro per il 2026 e 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028.

_____

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.
Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati