

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Definizione

Modalità di fruizione di misure di welfare che consiste nel rimborso a carico del datore di lavoro delle spese sostenute e anticipate direttamente dal dipendente per usufruire di determinati servizi individuati alle lettere f-bis) e f-ter), art. 51, co. 2 del TUIR, erogati da soggetti individuati dal medesimo lavoratore che usufruisce del servizio.

Di cosa parliamo

Quando parliamo di welfare rimborsuale facciamo riferimento alle misure di welfare che il datore di lavoro eroga, non direttamente, ai propri dipendenti attraverso la forma di rimborso delle spese sostenute per usufruire di servizi indicati nella normativa fiscale.

Questa distinzione delle due modalità di erogazione di welfare, *diretto* o *rimborsuale*, è individuata dalla stessa normativa fiscale. Il riferimento è in particolare alle lettere f-bis) e f-ter) dell'art. 51, co. 2, del TUIR, mentre le lettere f) e f-quater) del medesimo comma non prevedono la modalità di gestione rimborsuale.

È con la Legge di stabilità 2016 che, modificando la lettera f-bis) – che già prevedeva la possibilità di rimborsare spese sostenute dai dipendenti – e introducendo la lettera f-ter) dell'art. 51 seconda comma del TUIR, si implementa la possibilità per il datore di lavoro di erogare non solo “opere e servizi” ma anche “somme”, seguendo i suggerimenti emersi dalla prassi, prima ancora che dalla dottrina.

Da questa distinzione derivano le espressioni diffuse tra gli addetti ai lavori di «*welfare rimborsuale*» e «*welfare non rimborsuale*»

Le spese che possono essere rimborsate, previste alla lettera f-bis) dell'art. 51, secondo comma del TUIR, sono quelle inerenti ai «servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi».

Secondo l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate (circ. 15 giugno 2016, n. 28/E, 21) l'ampia formulazione della lettera f-bis), è possibile ricondurre nella norma anche «(...) il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta - anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting» nonché «la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

Integralmente nuova è la lettera f-ter), che permette di estendere i vantaggi regolati dalla lettera f-bis) anche alle somme e ai servizi erogati per la fruizione dei servizi di assistenza agli anziani e ai soggetti non autosufficienti.

La ratio di questa novità introdotta con la Legge di stabilità 2016 è da ricondursi alla volontà di permettere una gestione "rimborsuale" delle misure di welfare che non è permessa dal dato letterale imposto dalla lettera f) dell'art. 51 secondo comma del TUIR, che prevede l'utilizzazione di «opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100».

Il welfare rimborsuale nella contrattazione collettiva

Analizzando la contrattazione collettiva, possiamo riscontrare nei piani di welfare predisposti dalle aziende sul territorio nazionale, una forte presenza di servizi soggetti a rimborso spese, quali asilo nido, campi estivi per i figli dei dipendenti, rette per gli studi dei figli dei dipendenti, borse di studio per i figli dei dipendenti, acquisto di libri di testo, trasporto casa lavoro, nonché beni e servizi che possano configurarsi come destinati a scopi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

I servizi di welfare aziendale, grazie alla formula *rimborsuale*, cercano proprio di

soddisfare questi bisogni essenziali. Anche le spese legate all'area sanitaria, così come la sfera dell'educazione, possono infatti essere oggetto di rimborso.

Riferimenti normativi

- 51 e 100 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)

L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

- Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E, 15 giugno 2016

- Agenzia delle Entrate, Risposta all'istanza di Interpello n. 954-551/2011

Riferimenti bibliografici

- E. Massagli, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano 2016

- E. Massagli, S. Spattini, *Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale? Un tentativo di mappatura concettuale di un concetto abusato*, Bollettino ADAPT, 23 gennaio 2017

Per una analisi empirica della contrattazione collettiva:

- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia*, III Rapporto Adapt, Adapt University Press, 2016

Giada Benincasa

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@BenincasaGiada](#)

Scarica il **PDF** 