



# LAVORO Euroconference

**Edizione di giovedì 22 maggio 2025**

## NEWS DEL GIORNO

**Gestione separata: comunicazioni di superamento massimale annuo ai lavoratori parasubordinati**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Modello 730/2025: aggiornato il software di controllo**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Firmato il protocollo d'intesa 2025 per il contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Contestazione disciplinare: la valutazione della tempestività è un'indagine demandata al giudice del merito**  
di Redazione

## BLOG

**La conversione di un MBO in welfare**  
di Roberto Lucarini



## NEWS DEL GIORNO

### **Gestione separata: comunicazioni di superamento massimale annuo ai lavoratori parasubordinati**

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 1561 del 19 maggio 2025](#), ha comunicato che, a decorrere dal mese di maggio 2025, è previsto l'invio di una comunicazione informativa ai lavoratori parasubordinati nella quale viene evidenziato che, a seguito delle denunce dei compensi erogati trasmesse con il flusso UniEmens da parte dei committenti, è stato raggiunto il massimale annuo (indicato nella circolare Inps n. 27/2025) e, pertanto, non sono più obbligati al pagamento della relativa contribuzione presso la Gestione separata.

Nella comunicazione, inviata tramite "MyINPS", si invitano i lavoratori ad avvisare i committenti al fine di non applicare più la contribuzione previdenziale sui successivi compensi erogati oltre il limite del massimale annuo. Nel caso siano già stati effettuati dei versamenti eccedenti il massimale annuo, si avvisa che, con decorrenza dall'anno successivo e a conclusione dei controlli di merito effettuati sulle denunce UniEmens presentate e relative alla medesima annualità (aventi ad oggetto i compensi imponibili e le aliquote applicate), saranno messe a disposizione le somme pagate in eccedenza, che potranno essere richieste con specifica istanza di rimborso. L'Istituto, al fine di agevolare la conoscenza delle effettive somme messe a disposizione, invierà specifica comunicazione sia al lavoratore sia ai committenti con i relativi dati.

Viene precisato che, a regime, tale comunicazione sarà inviata ai soggetti interessati al raggiungimento del massimale annuo.

Seminario di specializzazione

**Costo del lavoro e budget del personale**

[Scopri di più](#)



**NEWS DEL GIORNO**

---

## **Modello 730/2025: aggiornato il software di controllo**

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, in data 15 maggio 2025, ha aggiornato il [software di controllo \(versione 1.1.0\)](#) del modello 730/2025.

EDIZIONE 2024/2025

## **Percorso Paghe e Contributi 2.0**

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**





## NEWS DEL GIORNO

---

### **Firmato il protocollo d'intesa 2025 per il contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro**

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [notizia del 15 maggio 2025](#), ha informato che è stato firmato il nuovo protocollo d'intesa 2025 tra l'INL e la Consigliera nazionale di parità, al fine di individuare e sanzionare le violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità, anche attraverso segnalazioni tempestive di azioni discriminatorie, la condivisione strutturata dei dati statistici e delle risultanze ispettive, l'avvio di iniziative formative e informative a livello nazionale e territoriale per ispettori e Consigliere di parità.

 **Percorso Formativo**

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente del Lavoro**

**Scopri le novità della nuova edizione >>**





**NEWS DEL GIORNO**

---

**Contestazione disciplinare: la valutazione della tempestività è un'indagine demandata al giudice del merito**

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 10 marzo 2025, n. 6317, posto che il canone del rispetto dell'immediatezza della contestazione nel procedimento disciplinare assume carattere “relativo”, che impone una valutazione caso per caso, secondo un risalente insegnamento giurisprudenziale, ha ritenuto che la valutazione della tempestività della contestazione costituisce un'indagine di fatto demandata al giudice del merito.

The advertisement features a large, stylized letter 'i' in the background. At the top right, there is a small image of a smartphone displaying a document. The text 'Libri ed eBook' is at the top left, followed by the main title 'Il potere disciplinare del datore di lavoro privato' in bold black font, with a blue horizontal bar underneath. Below the title is the text 'scopri di più >'.



BLOG

---

## ***La conversione di un MBO in welfare***

di Roberto Lucarini

L’Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 77/E/2025](#), torna ad occuparsi della tassazione sul reddito da lavoro dipendente, interessandosi a un particolare caso di erogazione di un MBO (*Management by Objectives*) con una correlata sua parziale conversione in *benefits* rientranti in uno specifico piano di *welfare*.

Sintetizzando, è possibile individuare una situazione operativa secondo la quale la società, datrice di lavoro, ha sviluppato una sorta di retribuzione variabile, denominata appunto MBO, “*correlata e quantificata in base al raggiungimento di obiettivi aziendali e/o collettivi*”, parzialmente convertibile, a scelta del dipendente, in prestazioni di *welfare* contenute in uno specifico piano attivato a livello aziendale. Detto piano prevede, quindi, la conversione volontaria di parte della retribuzione premiale in: contributi integrativi della pensione; attività ricreative, di istruzione ed educative; attività di assistenza di anziani o persone non autosufficienti; abbonamenti ai trasporti pubblici; acquisto di buoni spesa per prodotti alimentari, carburante ed altri beni.

La domanda, in breve, è la seguente: è legittima l’esclusione dal reddito da lavoro dipendente, in considerazione del disposto ex articolo 51, commi 2 e 3, Tuir, della parte di MBO che venga convertito in *benefits*?

La risposta dell’Agenzia delle entrate è negativa.

Si ricorda che, a mente dell’articolo 51, Tuir, il tipo reddituale “*è costituito da 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*”; è questo il cd. principio di onnicomprensività. Vi sono tuttavia delle deroghe, contenute nei commi 2 e 3 dell’articolo 51, con altre specifiche indicazioni di quantificazione del valore nel comma 4, che si rivolgono pertanto a beni o servizi ritenuti meritevoli di un’agevolazione sul piano tributario.

Rispondendo al quesito, l’Agenzia delle entrate fa presente che “*la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività che, riconducendo nell’alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l’applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i benefit ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale*”. Viene quindi ribadito, richiamando la risoluzione n. 55/E/2020, che, laddove i *benefits* erogati rispondano a effettive finalità di mera retribuzione, la non imponibilità non può, infatti, trovare alcuna attuazione; quale esempio viene indicata l’erogazione a fronte di un



incentivo alla maggior *performance* del lavoratore.

Viene, inoltre, fatto notare come un caso di conversione, ammesso all'esclusione impositiva, è stato chiaramente normato dal Legislatore: si tratta, come noto, della conversione in *welfare* del premio di risultato ex L. 208/2015.

Per completezza, occorre indicare come il caso in esame sia stato valutato anche sotto un altro profilo giuridico, che, sul piano delle agevolazioni tributarie, risulta di estremo rilievo: si ricorda, infatti, come le indicazioni ex articolo 51, comma 2, Tuir, sul tema della non concorrenza al reddito, facciano richiesta di una necessaria disponibilità dei *benefits* verso la “*generalità dei dipendenti*” ovvero di “*categorie di dipendenti*”. Vi è, infatti, una distinzione di base tra erogazioni concesse a tutti o a insiemi di lavoratori, da quelle concesse *ad personam* o a piccole porzioni di dipendenti. D'altronde, la scelta del Legislatore, giusta o errata, è stata netta: non imponibilità soltanto a fronte di una premialità generalizzata.

Nella situazione analizzata, tuttavia, viene rilevato come l'MBO si rivolga certamente a lavoratori di particolari categorie, quadri e impiegati, ma soltanto a coloro tra questi che svolgono delle peculiari attività, tanto che il premio va ad interessare il 61% della popolazione dipendente con qualifica di quadro e il 3% di quella con qualifica di impiegato. La struttura, quindi, appare carente anche su questo aspetto.

Dovendo, infine, evidenziare la principale indicazione fornita dall'atto di prassi in esame, possiamo esporre questo: se la qualificazione giuridica della somma da erogare al lavoratore è quella di retribuzione, esiste una sola possibilità di conversione in *benefits* con esclusione da tassazione, ossia che tale dazione rientri nell'ambito dei premi di risultato ex L. 208/2015. Fuori da tale ipotesi, quindi, la conversione non concede al lavoratore alcuna agevolazione tributaria, giacché se ciò avvenisse si potrebbe assistere a un fittizio spostamento di valori, da denaro a *benefit*, al solo fine di aggirare la norma tributaria.

**webinar gratuito**  
**CASI d'USO AI della piattaforma**  
**EUROCONFERENCE in PRATICA**  
**20 giugno alle 11.00 - iscriviti subito >>**