

Edizione di mercoledì 8 marzo 2023

NEWS DEL GIORNO

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Gomma Plastica
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Inps: forniti chiarimenti in merito alla pensione con “Opzione donna”
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Inps: obbligo di trasmissione della comunicazione NASpl – COM
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Conseguenze all’ottemperanza della riammissione in servizio
di Redazione

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Che cos’è il Controllo di Gestione negli Studi Professionali?
di Alessandro Torselli – Consulente di BDM Associati

BEST IN CLASS

100 Best in Class: candidature ancora aperte
di TeamSystem

NEWS DEL GIORNO

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Gomma Plastica

di Redazione

Procede l'iter che porterà alla piena previsione dell'accordo di rinnovo del CCNL Gomma Plastica industria, a seguito della consultazione tra le Organizzazioni sindacali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL con i lavoratori; oggetto dell'incontro l'ipotesi di accordo sottoscritta il 26 gennaio.

Secondo quanto previsto nella menzionata ipotesi, l'accordo di rinnovo avrà vigenza sino al 31 dicembre 2025.

Molteplici i fronti interessati dalle novità concertate.

Per la parte economica viene previsto un incremento parametrico medio rispetto agli attuali minimi tabellari che a regime si assesterà complessivamente nella soglia di 153,00 €, corrisposto a salire in tre tranches:

- 61,00 € a decorrere dal 1° gennaio 2023;
- ulteriori 45 € a decorrere dal 1° gennaio 2024;
- ulteriori 47 € a decorrere dal 1° aprile 2025.

Sotto il profilo della parte normativa del contratto collettivo, verranno rafforzate le relazioni industriali con particolare riferimento a materie quali:

- pari opportunità e monitoraggio dell'occupazione femminile;
- mappatura della diffusione della contrattazione aziendale.

Importanti novità anche in materia di salute e sicurezza con previsione di incremento dei permessi retribuiti per coloro che assolvono all'incarico di RLS e per il concreto espletamento dello stesso, calibrato in relazione alle dimensioni aziendali datoriali.

Previsto anche il mancato computo ai fini del periodo di comportamento per ciò che attiene alle assenze per malattia connesse alla sottoposizione a terapie salvavita ed il riconoscimento di un ulteriore giorno di permesso retribuito in ipotesi di malattia dei figli aventi età compresa tra 3 e 10 anni.

Da ultimo, per quello che riguarda il welfare aziendale viene prevista l'obbligatorietà dell'iscrizione al fondo sanitario di settore.

Master di specializzazione

WELFARE AZIENDALE E POLITICHE RETRIBUTIVE



Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Inps: forniti chiarimenti in merito alla pensione con “Opzione donna”

di **Redazione**

L’Inps, con [Circolare 6 marzo 2023, n. 25](#), ha fornito le prime indicazioni in merito alla gestione operativa dell’accesso a trattamento pensionistico anticipato in regime di c.d. “Opzione donna”.

L’intervento dell’Istituto è stato reso necessario dalle novità apportate dalla Legge 29 dicembre 2022 di Bilancio per l’anno 2023.

Per questo, la citata circolare dedica ampio e necessario spazio alle novità normative, operando una ricognizione della platea potenzialmente interessata ed alle correlate condizioni di accesso.

Nel dettaglio, viene ribadito come il diritto al trattamento pensionistico è destinato alle lavoratrici che abbiano maturato alla data del 31 dicembre 2022 un’anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un’età anagrafica di almeno 60 anni (ridotta di un anno per ogni figlio, nel limite massimo di due) e che contestualmente si trovino in una delle condizioni di seguito riportate:

- assistono al momento della richiesta e da almeno sei mesi dalla stessa il coniuge o un parente di primo grado con handicap in situazione di gravità;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa accertata dalle competenti commissioni superiore o uguale al 74%;
- sono lavoratrici licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la composizione della crisi aziendale.

Per quanto attiene alle regole di calcolo è necessario fare riferimento a quelle previste per il metodo contributivo, mentre per le concrete finestre di accesso, le stesse si collocano a dodici, ovvero a diciotto mesi, decorrenti dalla maturazione del diritto a pensione, a seconda che si tratti di trattamenti destinati a lavoratrici dipendenti, ovvero autonome.

Sempre in tema di decorrenza, la stessa non può in ogni caso essere anteriore alla data del 1° febbraio 2023.



EDIZIONE 2022/2023

PERCORSO PAGHE E CONTRIBUTI 2.0

Percorso pratico di aggiornamento continuativo per la gestione degli adempimenti relativi alle paghe

[scopri di più >](#)

NEWS DEL GIORNO

Inps: obbligo di trasmissione della comunicazione NASpl – COM di Redazione

L'Inps, con comunicato stampa del 6 marzo 2023, ribadisce l'onere di trasmissione dei dati inerenti al reddito presunto per l'anno 2023, nei confronti di coloro che nel corso del 2022 avevano provveduto ad inviare la medesima dichiarazione.

In particolare, destinatari di tale obbligo dichiarativo sono coloro che percepiscono il trattamento di disoccupazione NASpl.

A questo proposito, relativamente e nei confronti di coloro che dovessero aver fornito un indirizzo valido, attivo e censito, l'Istituto ha già provveduto ad inviare apposita mail dedicata.

Viene poi ricordato che l'obbligo non viene meno in caso di reddito presunto pari a zero; in tale situazione sarà questo l'importo da comunicare.

Il canale da utilizzare ed accessibile all'interno del portale Inps mediante identificazione con SPID/CIE/CNS è costituito dal modello NASpl – COM.



in convenzione con

 **e-CAMPUS UNIVERSITÀ**

 ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI
CIRCOLO PROFESSIONALISTICO DI RAGUSA
CIRCONSCRIZIONE DEL TRIBUNALE DI RAGUSA

 **Euroconference**

Percorso in modalità e-learning

GESTORE DELLA CRISI D'IMPRESA

Corso abilitante per l'iscrizione nel nuovo albo Gestori della Crisi, tenuto dal Ministero di Giustizia

iscriviti subito

NEWS DEL GIORNO

Conseguenze all'ottemperanza della riammissione in servizio

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 17 gennaio 2023, n. 1293, ha stabilito che l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, il cui reinserimento nell'attività lavorativa deve quindi avvenire nel luogo precedente e nelle mansioni originarie, a meno che il datore di lavoro non intenda disporre il trasferimento del lavoratore ad un'altra unità produttiva, e sempre che il mutamento della sede sia giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, fermo restando che, ove sia contestata la legittimità del trasferimento, il datore di lavoro ha l'onere di allegare e provare in giudizio le fondate ragioni che lo hanno determinato e non può limitarsi a negare la sussistenza dei motivi di illegittimità oggetto di allegazione e richiesta probatoria della controparte, ma deve comunque le reali ragioni tecniche, organizzative e produttive che giustificano il provvedimento.

Master di specializzazione

WELFARE AZIENDALE E POLITICHE RETRIBUTIVE

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Che cos'è il Controllo di Gestione negli Studi Professionali?

di **Alessandro Torselli** – Consulente di BDM Associati

Negli ultimi anni il settore degli studi professionali ha subito una serie di rivoluzioni dovute a fattori esogeni ed endogeni, portando il professionista in un contesto sempre più incerto e, in alcuni casi, privo di reali soddisfazioni lavorative. Il mercato è diventato sempre più **“liquido”**, come direbbe Bauman, e i punti di riferimento appaiono sempre più sbiaditi e confusi.

Lo stesso servizio offerto ha subito una progressiva perdita di valore percepita dal consumatore, derivante da un reperimento delle informazioni sempre più autonoma, soprattutto attraverso l'utilizzo di motori di ricerca.

Come si può uscire da questa situazione di disorientamento?

Il Controllo di Gestione diventa lo strumento essenziale che ogni studio dovrebbe adottare per poter affrontare queste situazioni e per poter garantire la realizzazione degli obiettivi della struttura. Diventa necessario il passaggio da un'ottica **“Spannometrica”** di valutazione del proprio studio ad una in cui si vanno a monitorare tutte le attività per comprenderne il reale andamento.

La fase di controllo, così anche per le aziende di servizi, si compone di tre step: ***il controllo antecedente, il controllo concomitante e il controllo susseguente.***

Il controllo antecedente non può prescindere dal calcolo dei propri costi orari pieni. Difatti, ricondurre i costi al tempo lavorato per i clienti rappresenta un passaggio fondamentale per qualsiasi analisi gestionale efficace.

Occorre, quindi, dividere le ore a disposizione dello studio in due macro categorie:

1. le ore dedicate al cliente
2. e quelle dedicate alle attività interne di studio (per esempio la formazione o la fatturazione).

Le prime sono le uniche direttamente monetizzabili, mentre le ore indirette qualificano per essere solamente un costo, da ribaltare in qualche modo sul cliente.

Il *full cost* orario (costo pieno orario) è calcolato sulle ore produttive ed è quindi il costo delle sole ore dedicate ai clienti. Questo valore può essere costruito considerando tre componenti: Direct Cost, Costo delle ore generali e Costi di Struttura.

Il **Direct Cost** non è altro che il costo dei collaboratori ripartito per le ore lavorate; il **Costo delle ore generali** sono i costi generati per avere svolto attività interne relative allo studio (es. Parcellazione); i **Costi di Struttura** sono quei costi, più o meno fissi, che lo studio deve sostenere per poter svolgere l'attività (per esempio l'affitto degli uffici, le utenze, ecc.)

In questa fase vengono inoltre elaborati tutti quegli indicatori e misure necessarie a dare una valutazione di quelli che sono i traguardi stabiliti. Questo serve non solo a dare una valutazione quantitativa, ma anche qualitativa dell'attività che viene svolta. Gli indicatori permettono di esprimere un giudizio sull'attività in termini di **efficienza** ed **efficacia** dell'attività svolta.

Infine, sulla base dei ricavi conseguiti, viene ricostruita la tariffa oraria di studio, sempre ripartendola sulle ore produttive.

A questo punto si ottiene una fotografia della situazione dello studio e viene quindi effettuato un controllo ex-ante, ossia vengono fissati gli obiettivi sulla base dei dati conosciuti e delle prospettive future.

La fase successiva è quella che permette di verificare, nel corso dello svolgimento della professione, il rispetto dei parametri e obiettivi prefissati, in modo da poter attuare tutte le azioni correttive necessarie al miglioramento dell'organizzazione. All'interno di uno Studio Professionale, data la natura immateriale del servizio offerto, questo viene eseguito tramite l'utilizzo di uno strumento di rilevazione dei tempi chiamato **Timesheet**.

Ultimo step del processo di Controllo di Gestione è la fase Susseguente. Consiste nel trasferimento delle informazioni agli organi aziendali, o a chi preposto, con la conseguente analisi ed interpretazione dei dati.

È importante che in queste due ultime fasi le informazioni siano corrette e filtrate adeguatamente per poter permettere una valutazione corretta e verificare quali siano gli scostamenti dagli obiettivi iniziali per poter così intraprendere le azioni correttive.

In questa fase i dati forniti non sono dati parziali, ma dati completi a **consuntivo**, che permettono di comprendere l'andamento dell'attività.

Questo processo e le azioni correttive che ne derivano permettono dunque di:

1. Controllare i costi fissi e ridurre al minimo i costi superflui;
2. Attribuire compiti e ruoli chiari ai vari collaboratori, migliorando le relazioni e le dinamiche interne;
3. Liberare tempo per nuove azioni di business;
4. Aumentare l'efficacia e l'efficienza di Studio;
5. Favorire eventuali nuovi inserimenti attraverso l'esatto monitoraggio dei "carichi di lavoro" di ciascuno;

Appare quindi evidente che attuare queste procedure di pianificazione, organizzazione e controllo e reiterare tale processo con una cadenza almeno trimestrale, permetta al professionista di avere il pieno controllo sul proprio Studio e poter quindi intervenire tempestivamente e in modo mirato, laddove necessario.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



BEST IN CLASS

100 Best in Class: candidature ancora aperte

di **TeamSystem**

C'è ancora tempo per proporre le proprie candidature per "100 Best in Class", l'iniziativa volta a promuovere le 100 eccellenze italiane tra commercialisti e consulenti del lavoro.

L'iniziativa lanciata per la prima volta nel 2022 e, in ragione del successo ottenuto, riproposta anche per questo 2023, da **TeamSystem** ed **Euroconference**, in collaborazione con **Forbes** mirata a premiare i professionisti, commercialisti e consulenti del lavoro che si sono particolarmente distinti in quest'ultimo periodo, sta riscuotendo un indiscusso successo.

Le candidature sono ancora aperte: è possibile candidarsi fino al prossimo 13 marzo.

L'obiettivo non è solo quello di premiare quelli più meritevoli ma anche di dare uno stimolo a tutta la categoria.

"I professionisti giocheranno un ruolo fondamentale in questa importante fase di cambiamento supportando le aziende e rendendosi propulsore della ripresa economica" conferma Giuseppe Busacca, general manager BU professional di TeamSystem. "L'iniziativa Best in Class ha l'obiettivo di sottolineare ancora una volta la loro importanza, valorizzando le eccellenze che possono diventare sempre più un tassello strategico della crescita del Sistema Paese".

Quest'anno i professionisti possono candidarsi in 3 categorie diverse:

Competenza e Crescita: in un contesto di mercato sempre più esigente e mirato alla ricerca di **specializzazioni**, premiante è sicuramente lo sviluppo di sempre maggiori competenze. Questa sezione è dedicata agli Studi che hanno segnato le **migliori performance** in termini di **crescita** rispetto all'anno della propria costituzione, per quanto riguarda gli **ambiti disciplinari** coperti e delle connesse **competenze**. Senza competenza non vi può essere una crescita permanente e consolidata del proprio business, ed è per questo che le due categorie sono state accorpate.

Innovazione Digitale: come detto, in questo periodo contraddistinto dalla pandemia che ha portato una riduzione dei rapporti diretti con le persone e quindi con il proprio team e i propri clienti, un ruolo fondamentale è stato svolto dall'innovazione digitale di cui, da sempre TeamSystem ed Euroconference sono fautori di una loro sempre più larga e ampia utilizzazione. In questa categoria verranno selezionati e premiati gli Studi che hanno **interpretato** in modo ottimale e completo l'**innovazione digitale**, sia al loro interno sia nella collaborazione con i propri clienti.

Valore economico e sviluppo di business: tra le **mission** del professionista vi è sicuramente quella di **accompagnare** il proprio **cliente** nella fase di sviluppo e crescita come in quella di difficoltà. In questa categoria premieremo gli Studi che hanno supportato e consigliato i propri clienti nella creazione di un maggiore valore economico e nello sviluppo del business.

[A questo link, il form per inviare la propria candidatura.](#)

**La professionalità
va riconosciuta**

100
BEST IN CLASS
2023 Edition

e Euroconference | **Forbes**

sponsored by **TeamSystem**

The banner features a blue background with a circular graphic on the right containing a photo of a smiling man and woman. The text is in white and yellow, and the logos are in their respective colors.