



# LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 16 aprile 2024

## NEWS DEL GIORNO

[Accordo Italia – Repubblica Moldova sicurezza sociale: le indicazioni Inail](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Convenzione riscossione contributi Enti Bilaterali, Fondi e Casse: istruzioni Inps](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Attivo il canale WhatsApp “Inps per tutti”](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[È il giudice a dover stabilire la gravità dei fatti in tema di licenziamento](#)  
di Redazione

## ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A

[Il piano di transizione: uno strumento per la gestione efficace di cambiamenti e successioni negli studi professionali](#)  
di MpO & partners

## ***Accordo Italia – Repubblica Moldova sicurezza sociale: le indicazioni Inail***

di **Redazione**

L'Inail, con [circolare 11 aprile 2024, n. 9](#), ha fornito indicazioni in merito all'Accordo tra Italia e Repubblica Moldova in tema di sicurezza sociale, sottoscritto a Roma in data 18 giugno 2021, ed entrato in vigore il 1° dicembre 2023.

L'esigenza sottesa a tale accordo è in particolare quella (richiamata anche dalla circolare Inail n. 9/2024, pubblicata una volta sentito il parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) di consentire alle istituzioni moldave l'esportabilità delle relative prestazioni nei confronti dei lavoratori che risiedono in Italia (non prevista dalla legislazione moldava).

La circolare Inail richiama anzitutto le prestazioni che rientrano nell'Accordo, ed in particolare le prestazioni di invalidità, vecchiaia e superstiti, nonché le renditi e le altre prestazioni in denaro dovute per infortunio o malattia professionale gestite dall'Inail.

Viene previsto il regime di esportabilità delle prestazioni, in ordine al pagamento delle stesse da parte delle istituzioni di uno dei due Stati contraenti, anche nelle ipotesi in cui gli aventi diritto risiedano nell'altro Paese (calibrando in tali casi anche la valuta da utilizzare).

Meccanismo analogo viene previsto anche per quanto concerne gli esami medici, i quali debbono essere effettuati nel Paese di residenza, a spese dell'istituzione competente, anche laddove la stessa sia quella dell'altro Stato.

Master di specializzazione

**Pensioni e consulenza previdenziale**

Scopri di più

## ***Convenzione riscossione contributi Enti Bilaterali, Fondi e Casse: istruzioni Inps***

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 8 aprile 2024, n. 1399](#), ha reso note le indicazioni operative inerenti alla riscossione dei contributi destinati al finanziamento di Enti Bilaterali, Fondi e Casse, coerentemente con quanto previsto dalla determinazione commissariale n. 71 del 18 ottobre 2023, attraverso la quale è stato adottato il nuovo schema di convenzione.

L'ambito di interesse è quello del riversamento da parte dell'Inps dei contributi versati dai datori di lavoro, per il tramite dell'Istituto medesimo, che in realtà sono destinati a favore di Enti Bilaterali, Fondi e Casse.

L'adozione di un nuovo schema convenzionale si è reso necessario in virtù della ridefinizione dei processi di riscossione nonché della loro reingegnerizzazione.

Il messaggio n. 1399/2024 contiene anche l'indicazione delle percentuali trattenute (pari al 2%) da calcolare sul riversamento mensile, con distinzione di Enti Bilaterali, Fondi e Casse già censiti (per i quali è previsto un tetto in termini di importo massimo relativamente al citato obbligo), rispetto a quelli rispetto ai quali non sono presenti dati storici, il cui reperimento sarà funzionale per la successiva individuazione della soglia.

Viene poi specificato che il riversamento è ulteriormente sotteso alla regolarità contributiva di Enti Bilaterali, Fondi e Casse.

Special Event

**Come si costruisce un piano di  
welfare**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

---

## **Attivo il canale WhatsApp “Inps per tutti”**

di Redazione

L’Inps, con [messaggio 9 aprile 2024, n. 1406](#), ha reso nota l’operatività del canale Whatsapp “*Inps per tutti*”, avente la finalità di diffondere in maniera capillare ed al tempo stesso tempestiva e facilmente fruibile, i servizi messi a disposizione degli utenti.

Saranno condivisi *link*, video e immagini, in ogni caso funzionali alla finalità sopra indicata, anche attraverso una distinzione cromatica dei potenziali destinatari interessati (professionisti in verde, tema lavoro in giallo, pensione e previdenza in arancione, sostegno al reddito in rosso e comunicazioni istituzionali in blu).

Il messaggio contiene poi la specificazione inerente alle modalità di iscrizione al canale.

Seminario di specializzazione

**Costo del lavoro e budget del personale**

Scopri di più



## ***È il giudice a dover stabilire la gravità dei fatti in tema di licenziamento***

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 12 febbraio 2024, n. 3842, ha stabilito che in tema di licenziamento per giusta causa, l'accertamento dei fatti e il successivo giudizio in ordine alla gravità e proporzione della sanzione espulsiva adottata sono demandati all'apprezzamento del giudice di merito, che – anche qualora riscontri l'astratta corrispondenza dell'infrazione contestata alla fattispecie tipizzata contrattualmente – è tenuto a valutare la legittimità e congruità della sanzione inflitta, tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda, con giudizio che, se sorretto da adeguata e logica motivazione, è incensurabile in sede di legittimità.

Master di specializzazione

**Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane**

Scopri di più



## ***Il piano di transizione: uno strumento per la gestione efficace di cambiamenti e successioni negli studi professionali***

di MpO & partners

Gli studi professionali sono essenziali per l'infrastruttura economica e sociale del nostro Paese, e la loro continuità deve essere preservata con cura. Eventi significativi come il pensionamento del *Dominus*, la vendita dello studio, il passaggio generazionale programmato o una fusione, comportano la necessità di una pianificazione meticolosa. Tale pianificazione trova formalizzazione nel c.d. piano di transizione.

Il piano di transizione è uno strumento strategico in cui sono delineate le fasi e le tempistiche per il passaggio di leadership o proprietà. Serve come guida per navigare i cambiamenti, mirando a ridurre al minimo le distrazioni operative quotidiane e a garantire il raggiungimento degli obiettivi a lungo termine. Tale strumento assume poi maggiore rilevanza in ambienti professionali, dove il legame fiduciario con i clienti e la competenza specifica del professionista aumentano la complessità della transizione.

Di seguito sono elencati alcuni dei componenti essenziali di un piano di transizione ben strutturato. Ciò che viene proposto di seguito può fungere da schema per un piano personalizzato, adeguato alle peculiarità dell'entità professionale interessata, a prescindere dalle sue dimensioni. È fondamentale evidenziare che ogni circostanza è distintiva e merita una strategia *tailor-made*.

### **Obiettivi e strategie**

L'articolazione degli obiettivi e delle strategie da perseguire per il loro conseguimento costituisce la base di partenza di ogni piano di transizione. Tale fase comporta l'identificazione precisa degli scopi del cambio di gestione, che possono variare dalla trasmissione delle responsabilità gestionali, al mantenimento dell'efficienza operativa, fino al soddisfacimento delle aspettative dei clienti. Tra gli obiettivi si possono annoverare: il trasferimento delle relazioni con clienti o partner chiave, l'assimilazione dei processi interni come la fatturazione, la contabilità, la gestione dei fornitori, la gestione del personale, e l'efficace comunicazione con lo staff di studio.

Successivamente, è cruciale stabilire e concordare i mezzi per raggiungere tali fini, inclusi, ma non limitati a, periodi di formazione mirata, sessioni di tutoraggio, e incontri periodici con



clienti e staff.

### **Esame e aggiornamento dei processi di studio**

La transizione potrebbe necessitare la revisione e l'aggiornamento delle politiche e delle procedure vigenti, per assicurarsi che queste vadano progressivamente ad allinearsi con la visione e le strategie del successore.

### **Definizione del lasso temporale di transizione**

È indispensabile determinare un intervallo temporale adeguato per la transizione, in cui il leader attuale e il successore collaborino per un trasferimento progressivo delle responsabilità. Questo include la fissazione di una data d'inizio e di termine per la transizione, la cui durata può variare da pochi mesi a diversi anni, a seconda delle necessità specifiche dello studio e dei professionisti coinvolti. Durante questo periodo, è vantaggioso stabilire tappe o scadenze chiave, come ad esempio:

- nei primi 3 mesi: formazione e tutoraggio del successore sui processi interni;
- entro i primi 6 mesi: cessione delle relazioni con i clienti principali;
- dopo 6 mesi: valutazione del piano di transizione;
- e così via.

### **Piano di comunicazione interna ed esterna**

È essenziale elaborare una strategia di comunicazione che informi clienti, collaboratori, fornitori e altri stakeholder del cambio di gestione. L'intento è quello di fornire informazioni chiare e trasparenti riguardo l'impatto della transizione, con i modi e nei tempi corretti.

### **Monitoraggio e aggiustamenti del piano di transizione**

Si raccomanda di effettuare controlli periodici del piano di transizione per valutarne lo stato di avanzamento e l'efficacia, apportando modifiche qualora necessario. Questa fase è cruciale per assicurare l'efficienza del processo di transizione e la sua ottimizzazione nel tempo.



### Assistenza successiva alla transizione

Prevedere un periodo di supporto post-transizione, in cui il predecessore rimane disponibile per consulenza e assistenza, può facilitare la risoluzione di problemi inaspettati o il chiarimento di temi non affrontati precedentemente.

Con anni di esperienza in fusioni e acquisizioni di studi professionali, abbiamo constatato che ogni situazione è distinta, con le sue specifiche complessità, ma esistono anche pattern comuni. L'organizzazione di un passaggio di testimone in uno studio professionale è un incarico delicato che richiede impegno e attenzione ai dettagli. Ciononostante, adottando un approccio metodico e dettagliato, si può gestire il processo con efficienza, garantendo la continuità dello studio.



**CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO**

