



# LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 12 maggio 2025

## NEWS DEL GIORNO

**Bonus giovani e bonus donne: il Ministero del lavoro pubblica i decreti**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Smart working: no del Garante privacy alla geolocalizzazione dei dipendenti**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Malattie oncologiche: la guida Inps a diritti e tutele**  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

**Sussistenza della giusta causa: l'elemento soggettivo non coincide con il dolo del reato  
oggetto di patteggiamento**  
di Redazione

## SPECIALI DELLA SETTIMANA

**Soft e Hard Skill: le competenze che faranno (davvero) la differenza**  
di Giulia Maria Rossi - Responsabile HR presso BDM Associati



NEWS DEL GIORNO

---

## ***Bonus giovani e bonus donne: il Ministero del lavoro pubblica i decreti***

di Redazione

Il Ministero del lavoro, in data 9 maggio 2025, ha pubblicato nell'area pubblicità legale del proprio sito i D.l. attuativi relativi a [bonus giovani under 35](#) (ex articolo 22, D.L. 60/2024) e [bonus donne](#) (ex articolo 23, D.L. 60/2024).

Seminario di specializzazione

**Agevolazioni e esoneri contributivi  
2025 per il rapporto di lavoro**

Scopri di più

## ***Smart working: no del Garante privacy alla geolocalizzazione dei dipendenti***

di **Redazione**

Il Garante *privacy*, con [provvedimento n. 135 del 13 marzo 2025](#), pubblicato sulla *newsletter* dell'8 maggio 2025, ha stabilito che il datore di lavoro non può geolocalizzare i dipendenti in *smart working* e ha comminato una sanzione di 50.000 euro a un'azienda che rilevava la posizione geografica di circa 100 dipendenti durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile, per verificare l'esatta corrispondenza tra la posizione geografica in cui si trovavano e l'indirizzo dichiarato nell'accordo individuale di *smart working*.

Il personale, scelto a campione, veniva contattato telefonicamente dall'Ufficio controlli con la richiesta di attivare la geolocalizzazione del *pc* o dello *smartphone*, effettuando una timbratura con un'apposita applicazione, e di dichiarare subito dopo, tramite un'*e-mail*, il luogo in cui in quel preciso momento si trovava fisicamente. A tale richiesta, seguivano poi le verifiche e gli eventuali procedimenti disciplinari dell'azienda. Il tutto in assenza di un'idonea base giuridica e di un'adeguata informativa, oltre alle conseguenti interferenze nella vita privata dei dipendenti e a numerose altre violazioni del Regolamento europeo e del Codice.

Il Garante ricorda che le diverse esigenze di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza del lavoratore in *smart working* non possono essere perseguite, a distanza, con strumenti tecnologici che, riducendo lo spazio di libertà e dignità della persona in modo meccanico e anelastico, comportano un monitoraggio diretto dell'attività del dipendente non consentito dallo Statuto dei lavoratori e dal quadro costituzionale.

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

---

## ***Malattie oncologiche: la guida Inps a diritti e tutele***

di Redazione

L'Inps, con [notizia dell'8 maggio 2025](#), ha reso noto di aver pubblicato la guida "[Diritti e tutele in caso di malattie oncologiche](#)", che riepiloga i principali strumenti di tutela, assistenziale, sociale ed economica, che l'Istituto offre a beneficio dei malati oncologici.

Convegno di aggiornamento

**Speciale Professione**  
**Work Life Balance: strategie di attuazione e**  
**limiti giuridici**

Scopri di più

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Sussistenza della giusta causa: l'elemento soggettivo non coincide con il dolo del reato oggetto di patteggiamento***di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 3 marzo 2025, n. 5632, ha stabilito che l'elemento soggettivo, ai fini della sussistenza della giusta causa di licenziamento, non coincide con il dolo del reato oggetto di patteggiamento, ben potendo rilevare altri elementi soggettivi, quali la negligenza o anche un grado di colpa più elevato ai fini della sussunzione del fatto sotto lo schema dell'articolo 2119, cod. civ., invocato dalla ricorrente. La Corte dovrà, pertanto, valutare il grado di consapevolezza e di diligenza impegnato dalla ricorrente nel compimento delle condotte incontestate per verificare se lo stesso sia incompatibile con la prosecuzione del rapporto, come affermato dal datore di lavoro, valutando, sostanzialmente, la riconducibilità del comportamento alla nozione legale di giusta causa, tenuto conto delle previsioni della contrattazione collettiva quali parametri integrativi della clausola generale, avuto riguardo alla gravità del comportamento in concreto tenuto, anche sotto il profilo soggettivo della colpa.

**Master di specializzazione****Diritto del lavoro****Scopri di più**



SPECIALI DELLA SETTIMANA

---

## ***Soft e Hard Skill: le competenze che faranno (davvero) la differenza***

di **Giulia Maria Rossi** - Responsabile HR presso BDM Associati

Le competenze del *team* di lavoro di uno studio professionale – tecniche e relazionali – determinano ogni giorno la qualità del servizio, l'efficienza interna e la soddisfazione del cliente.

Ma quali competenze contano davvero oggi? E su quali è strategico investire per il futuro?

In questo articolo analizziamo le *skill* fondamentali per chi lavora negli studi professionali, con uno sguardo pratico su come svilupparle e integrarle nella crescita del *team*.

### ***Hard e soft skill: cosa sono e perché servono***

Le *hard skill* sono le competenze tecniche specifiche: saper leggere un contratto, predisporre una busta paga, gestire adempimenti fiscali e contributivi. Sono le basi della professione.

Le *soft skill*, invece, sono le abilità relazionali e organizzative: comunicazione efficace, gestione del tempo, *problem solving*, capacità di lavorare in gruppo, *leadership*.

Nello studio professionale, le *hard skill* assicurano correttezza tecnica, mentre le *soft skill* fanno la differenza nei rapporti con il *team* e con i clienti. Entrambe sono fondamentali e devono essere sviluppate parallelamente.

### ***Il futuro: perché investire sulle soft skill?***

Negli ultimi anni, è stata posta sempre più enfasi sullo sviluppo proprio delle *soft skill* in tutti i lavoratori, *junior* o *senior*.

Questa attenzione alle *soft skill* può essere ricondotta a diversi motivi:

#### **1. le *soft skill* sono fondamentali, ma difficili da trasmettere**

Sempre più datori di lavoro tendono a preferire candidati che, oltre alle competenze

tecniche, dimostrano solide capacità relazionali, comunicative e organizzative. Questo perché, mentre le *hard skill* possono essere apprese con relativa facilità attraverso corsi, esperienza diretta o affiancamento, lo sviluppo delle *soft skill* richiede tempo, contesto e, soprattutto, predisposizione personale. Spesso, chi possiede un buon bagaglio di competenze tecniche risulta inizialmente più autonomo ed efficace. Tuttavia, nel tempo, può incontrare maggiori difficoltà nella gestione di progetti complessi, nella relazione con i clienti o nella guida di un *team*, se non supportato da un adeguato sviluppo delle competenze trasversali;

**2. la qualità percepita dal cliente si fonda sul rapporto umano**

Nel contesto degli studi professionali, i clienti tendono a dare per acquisita la preparazione tecnica del professionista. Salvo casi di consulenze altamente specialistiche, ciò che realmente fa la differenza nella loro esperienza è la qualità del rapporto umano instaurato. Si sentono compresi? Hanno ricevuto ascolto, chiarezza, disponibilità? La risposta a queste domande incide fortemente sulla loro soddisfazione e, di conseguenza, sulla loro fidelizzazione. Le *soft skill* sono quindi essenziali non solo per la gestione efficace delle relazioni, ma anche per il posizionamento dello studio sul mercato;

**3. le *hard skill* si imparano facilmente, le *soft skill* sono un bene raro**

Oggi, la formazione tecnica è facilmente accessibile: tra corsi *online*, contenuti divulgativi, piattaforme specializzate e strumenti digitali, chiunque abbia curiosità e determinazione può acquisire nuove *hard skill*. Diversa è la situazione per le competenze trasversali: le *soft skill* si sviluppano soprattutto in ambienti favorevoli, attraverso l'esempio, l'osservazione e l'esperienza diretta. Tuttavia, non sempre negli studi esistono figure disponibili o preparate per accompagnare questa crescita. Paradossalmente, questa carenza può trasformarsi in opportunità: i giovani professionisti sono consapevoli del valore delle *soft skill* e tendono a preferire contesti che investono nella formazione relazionale e nell'affiancamento sul campo. Offrire questo tipo di percorso può diventare un elemento distintivo e attrattivo nella ricerca e nella fidelizzazione dei talenti.

## **Come migliorare le competenze professionali?**

Lo **sviluppo professionale** è un percorso continuo, non un traguardo. Per continuare a investire nella crescita del *team* è importante:

1. **valutare le competenze esistenti:** capire il livello attuale di ogni membro del *team*, sia in termini di *hard* che di *soft skill*;
2. **pianificare una formazione personalizzata:** mettere a disposizione corsi e attività adatte al ruolo e alle esigenze del singolo professionista;
3. **favorire la cultura del *feedback*:** incoraggiare il confronto costruttivo all'interno del *team* e con i clienti. Grazie a *feedback* costanti sarà possibile notare il miglioramento e la crescita, così come le aree su cui è ancora necessario lavorare;

4. **incentivare la *leadership diffusa***: responsabilizzare ogni professionista alla guida di piccoli progetti o aree di attività. Questo stimolerà la persona a formarsi sulle *hard skill* necessarie a portare a termine il progetto e le permetterà di sviluppare, lavorando in *team* e con i clienti, competenze relazionali sempre più preziose.

## In conclusione

La crescita delle competenze, sia tecniche che relazionali, rappresenta oggi un *asset* strategico per gli studi professionali. Investire nella formazione continua del *team* significa garantire qualità, migliorare l'efficienza interna e costruire relazioni durature con i clienti. *Soft* e *hard skill* non sono alternative, ma complementari: solo il loro equilibrio consente di affrontare le sfide di un mercato in costante trasformazione.

Un ulteriore vantaggio? Una volta consolidato un metodo efficace per la formazione e lo sviluppo del personale all'interno dello studio di consulenza, questo può essere trasferito anche ai clienti imprenditori. Sempre più consapevoli del valore delle risorse umane, saranno i primi a riconoscere il beneficio di percorsi strutturati per far crescere competenze e performance anche nelle proprie aziende.

13 MAGGIO DIGITAL | EVENTO ACCREDITATO

#scenarioprofessionisti2025

DIGITAL | CERNOBBIO 14 MAGGIO

## Lo Scenario delle Professioni: oggi e domani

