



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 22 maggio 2024

NEWS DEL GIORNO

[Legno e arredamento artigiani: seconda tranche una tantum con cedolino di maggio 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Studi professionali: prima tranche dell'Una Tantum con il cedolino di maggio 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Autorimesse e noleggio automezzi: erogazione dell'Elemento di Garanzia Retributiva](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Nullo il contratto di apprendistato completamente privo di piano formativo](#)
di Redazione

SPECIALE DELLA SETTIMANA

[Come rendere un obiettivo raggiungibile in modo SMART per studi professionali](#)
di Federico Frosi – Consulente di BDM Associati



NEWS DEL GIORNO

Legno e arredamento artigiani: seconda tranche una tantum con cedolino di maggio 2024

di Redazione

Con il cedolino di maggio 2024 deve essere erogata la seconda *tranche* di *Una Tantum* di importo pari a 130 € a favore dei lavoratori nei confronti dei quali si applica il CCNL Legno arredamento artigiano.

Tale seconda ed ultima erogazione deve risultare di pari importo rispetto a quella già riconosciuta nel periodo di aprile 2024 e costituisce integrale copertura per il periodo di vacanza contrattuale.

L'erogazione dell'*Una tantum* è riconosciuta ai lavoratori in forza alla data del 5 marzo 2024.

Vengono, poi, previste decurtazioni proporzionali in ipotesi di rapporto a tempo determinato, mentre nei confronti degli apprendisti è ridotta al 70%.

Seminario di specializzazione

Costo del lavoro e budget del personale

Scopri di più



Studi professionali: prima tranche dell'Una Tantum con il cedolino di maggio 2024

di Redazione

Con il cedolino di maggio 2024 deve essere erogata la prima tranche dell'Una Tantum prevista nel rinnovo del 16 febbraio 2024 del CCNL Studi professionali Confprofessioni.

L'Una tantum, di importo complessivo pari a 400 €, sarà corrisposta in due momenti, a maggio 2024 e a maggio 2025, con erogazioni di pari importo.

Tale somma ha la finalità di andare a fornire intera copertura del periodo di vacanza contrattuale compreso tra il 1° aprile 2018 ed il 1° marzo 2024.

Tale importo potrà essere corrisposto anche mediante il ricorso a strumenti di welfare e si intende in ogni caso omnicomprensivo di ogni istituto.

Viene poi prevista la riparametrazione dell'importo spettante in relazione a assunzioni e cessazioni intervenute nel corso del mese, così come in ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale.



Autorimesse e noleggio automezzi: erogazione dell'Elemento di Garanzia Retributiva

di Redazione

Con il cedolino di maggio deve essere erogato l'Elemento di Garanzia Retributiva a favore dei lavoratori ai quali si applica il CCNL Autorimesse e noleggio automezzi.

In particolare, il contratto collettivo in questione prevede che a favore dei lavoratori in forza presso aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31 dicembre 2020, e che parimente non siano destinatari di trattamenti individuali e/o collettivi unilateralmente riconosciuti dal datore di lavoro, è dovuto un importo annuo in cifra fissa pari a 400 € lordi da corrispondere appunto con la retribuzione di competenza maggio.

In ipotesi di trattamenti unilateralmente concessi dal datore di lavoro, laddove gli stessi siano inferiori alla soglia sopra citata, dovranno essere riallineati a tale somma.

L'importo di 400 € dovrà essere riconosciuto per tanti dodicesimi quanti sono i mesi di sussistenza del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente a quello di corresponsione (considerando per mesi che danno diritto di maturazione tutti quelli nei quali il rapporto ha avuto una durata superiore a 15 giorni).

Master di specializzazione

Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane

Scopri di più



Nulla il contratto di apprendistato completamente privo di piano formativo

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 13 marzo 2024, n. 6704, ha stabilito che in assenza di specifica previsione sanzionatoria contenuta nel D.Lgs. 167/2011 (*ratione temporis* applicabile), così come nella disciplina previgente del D.lgs. 276/03, deve ritenersi che la forma scritta costituisca un requisito ad substantiam per la stipula di un valido contratto di apprendistato professionalizzante, il quale deve contenere le indicazioni di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011, tra le quali c'è anche il piano formativo individuale. Ne consegue che è nullo il contratto di apprendistato che sia totalmente privo del piano formativo.

Master di specializzazione

**Pensioni e consulenza previdenziale
- livello avanzato**

Scopri di più



Come rendere un obiettivo raggiungibile in modo SMART per studi professionali

di **Federico Frosi** – Consulente di **BDM Associati**

Nel panorama sempre più competitivo dei contesti professionali, avere una chiara direzione è fondamentale per ottenere successo. Tuttavia, la semplice formulazione di obiettivi non è sufficiente; occorre adottare un approccio più mirato e strutturato. Nello studio professionale, l'implementazione di obiettivi SMART può fare la differenza tra una progressione coerente e un'andatura caotica. Questa metodologia non solo fornisce una bussola per orientarsi nel proprio percorso, ma anche un quadro chiaro per valutare il progresso e apportare eventuali correzioni di rotta.

La metodologia **SMART** rappresenta una guida precisa per definire gli obiettivi e i KPI (*Key Performance Indicator*) che caratterizzano la strategia aziendale. Introdotti per la prima volta nel 1981 da George T. Doran e successivamente ampliati dal professor Robert S. Ruben, l'acronimo SMART è diventato un pilastro nelle strategie di gestione del tempo e delle risorse.

SMART è un acronimo formato dai seguenti termini:

- **Specific (Specifico):** rendere tangibile la strategia aziendale attraverso la declinazione di obiettivi chiari è il primo passo per raggiungere il traguardo.
- **Measurable (Misurabile):** predisporre *KPIs* di facile utilizzo che consentano di verificare il raggiungimento degli obiettivi.
- **Achievable (Raggiungibile):** un traguardo deve essere sfidante, ma non impossibile da raggiungere. Solo in questo modo il team sarà correttamente motivato.
- **Realistic (Realistico):** la definizione di un obiettivo richiede che venga valutato il portafoglio di risorse a nostra disposizione e la possibilità di impiegarle per raggiungerlo.
- **Time-bound (Definito nel tempo):** ogni obiettivo deve avere una scadenza chiara.

Questa metodologia promuove l'efficacia nella pianificazione e nell'implementazione degli obiettivi, permettendo di trasformare concetti astratti in traguardi tangibili. Anziché fissare un obiettivo generico come *“aumentare il fatturato”*, si potrebbe considerare un obiettivo più SMART come *“aumentare del 15% il prezzo del cedolino per le aziende edili che hanno un numero di dipendenti inferiore a trenta rispetto allo scorso anno”*.



Cosa rende un obiettivo raggiungibile e cosa è necessario mettere in pratica per assicurarci che lo sia?

Per rendere un obiettivo raggiungibile, è essenziale considerare diversi fattori e adottare azioni mirate che assicurino che l'obiettivo sia realistico e realizzabile entro le risorse e le capacità disponibili. I passi da seguire sono i seguenti:

1. **Analisi delle risorse disponibili:** valutare le risorse a disposizione, incluse le persone, il tempo, il budget e le competenze. Assicurarsi di avere i mezzi necessari per perseguire l'obiettivo in modo efficace.
2. **Pianificazione dettagliata:** sviluppare un piano d'azione dettagliato che delinei i passaggi necessari per raggiungere l'obiettivo. Suddividere l'obiettivo in attività più piccole e gestibili, identificando le risorse necessarie e idonee per ciascuna fase.
3. **Definizione di milestone e scadenze:** stabilire milestone o tappe intermedie lungo il percorso e assegnare scadenze realistiche per ciascuna di esse. Questo aiuterà a monitorare il progresso e a mantenere il focus sulla realizzazione dell'obiettivo nel tempo previsto.
4. **Flessibilità e adattabilità:** mantenere la flessibilità nel proprio approccio ed essere disposti a modificare il piano, se necessario, in base alle circostanze e alle sfide incontrate lungo il percorso. L'adattabilità è fondamentale per affrontare gli imprevisti e superare gli ostacoli.
5. **Valutazione delle competenze e delle capacità:** assicurarsi di avere le competenze e le capacità necessarie per raggiungere l'obiettivo. Se mancano alcune competenze cruciali, considerare di acquisirle attraverso formazione, collaborazione o delega delle responsabilità.
6. **Monitoraggio e valutazione continua:** monitorare costantemente il progresso verso l'obiettivo e valutare se le azioni intraprese stanno producendo i risultati desiderati. Se necessario, apportare correzioni di rotta per mantenere l'obiettivo sul percorso giusto.
7. **Motivazione e impegno corale:** mantenere alta la motivazione e l'impegno del *team* verso l'obiettivo. Focalizzarsi sui risultati che verranno raggiunti una volta completato l'obiettivo, e celebrare i successi intermedi lungo il percorso.

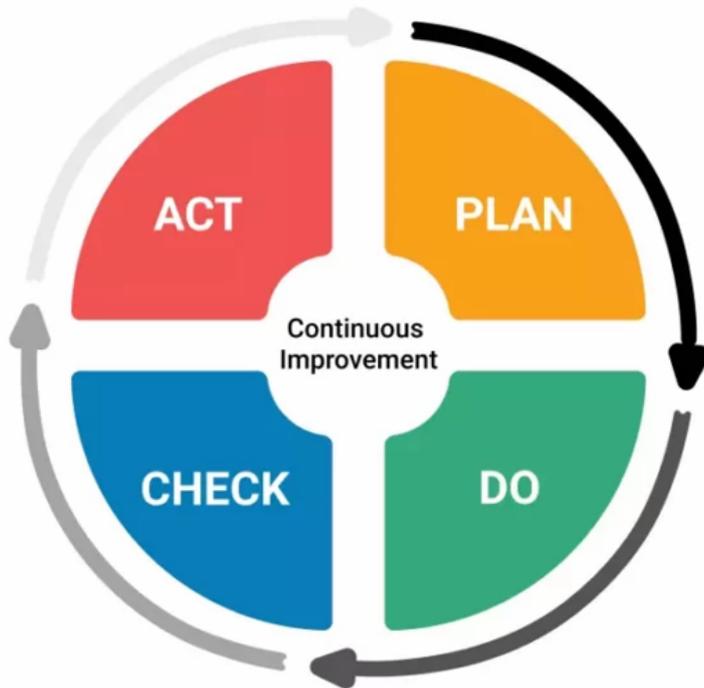


Figura 1: PDCA Cycle

In conclusione, l'adozione degli obiettivi SMART nel contesto professionale rappresenta un'importante strategia per guidare il successo e la crescita. La combinazione di obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti nel tempo fornisce una struttura solida per la pianificazione e l'implementazione delle azioni necessarie per raggiungere i risultati desiderati.

Tuttavia, il processo non finisce qui. È fondamentale incorporare il ciclo **PDCA** (**Plan-Do-Check-Act**) nel percorso verso il raggiungimento degli obiettivi SMART. Questo ciclo di miglioramento continuo consente un'iterazione costante, garantendo che gli obiettivi siano valutati, adattati e ottimizzati in base all'esperienza e ai risultati ottenuti. Integrando il ciclo PDCA con gli obiettivi SMART, le organizzazioni possono creare un ambiente di apprendimento continuo e adattativo, in grado di adattarsi rapidamente alle mutevoli condizioni del mercato e alle sfide emergenti. Questa combinazione di approcci fornisce una base solida per il successo a lungo termine e per il continuo miglioramento dei risultati.