



Friuli

MAGGIO  
2026

# BUSINESS

Mensile dell'economia



*Giorgiutti  
Di Barbara  
Cattunar*

Da studio di consulenza  
a Hub delle risorse  
umane a vantaggio sia  
delle imprese sia dei  
dipendenti

## Ingegneria del lavoro

COPIA PER  
CLIENTI

# Umanità al lavoro

**Alberto Giorgiutti, Stefano Di Barbara e Daniele Cattunar.**

Hanno trasformato un classico studio di consulenza in un Hub per le risorse umane, col doppio obiettivo di far risparmiare le aziende e aumentare il 'netto' in busta paga

Servizio a cura di  
Rossano Cattivello

Fotografie  
Gianpaolo Scognamiglio

**U**no emotivo, l'altro intuitivo, il terzo razionale. Uno completa gli altri. È questa la forza motore dello studio di consulenti del lavoro oggi guidato da **Alberto Giorgiutti, Stefano Di Barbara e Daniele Cattunar**. Una realtà, che ha sede in centro a Udine, con 900 clienti non solo in Friuli, ma ormai in tutta Italia: piccole e medie imprese, ma anche artigiani e commercianti, che in loro trovano un partner in grado non solo di gestire la quotidianità, ma anche di garantire l'applicazione di tutte le agevolazioni contributive e fiscali, di formulare il welfare aziendale più vantaggioso sia per i dipendenti sia per l'azienda, fino ad assisterli in caso di criticità e conflitti. Un vero Hub delle risorse umane, con ormai sessanta collaboratori che lavorano perfettamente in team in modo professionale. E per Giorgiutti, Di Barbara e Cattunar ora si è avviata una nuova fase, che li sta portando a 'inventare' un nuovo modo di essere studio di consulenza.

*Daniele Cattunar ha alle spalle una pluriennale esperienza nell'ufficio sindacale di un'associazione di categoria della piccola industria e, poi, come Hr director in un gruppo friulano del settore legno-arredo che attualmente conta oltre 1.400 dipendenti nelle sedi italiane. È lui*

*che tratteggia il contesto in cui si muove oggi lo studio.*

## **L'impianto giuridico del lavoro sta tenendo il passo con l'evoluzione demografica?**

“Il sistema attuale presume ancora ingressi precoci e carriere continue verso la pensione. Ma è il passato. Oggi, tra ingressi tardivi e carriere intermittenti, la Generazione Z e i Millennials vivono al motto di 'qui e ora', senza programmazione a lungo termine. Mentre la forza lavoro scarseggia, la vera sfida non è solo tra flessibilità e tutele, ma nel creare una nuova cultura d'impresa per gestire un mondo del lavoro profondamente mutato”.

## **I giovani hanno quindi obiettivi diversi rispetto ai loro padri?**

“In passato la stabilità fino alla pensione era un incentivo; oggi spaventa. I giovani hanno potere di scelta e puntano su aziende che garantiscano benessere e status sociale. Lo stipendio deve essere buono e trasparente, ma non è l'unica priorità. Se un tempo chiedere di ferie e paga irritava il selezionatore,

ora è la prassi di un candidato che vuole risposte chiare”.

## **Il termine 'datore di lavoro' ha ancora senso oggi?**

“Le nuove leve cercano un mentore, non un superiore gerarchico. Vogliono formazione continua, dinamismo e reskilling costante, rifiutando occupazioni noiose in favore di relazioni informali. Oggi l'imprenditore deve investire prima di tutto su sé stesso: se non evolve, rischia di non attrarre alcun talento”.





60

Numero di collaboratori

900

Clienti in tutta Italia

Oggi l'imprenditore deve evolvere, altrimenti rischia di non riuscire ad attrarre i talenti che gli servono

**Fermarsi oltre l'orario è ancora un'aspettativa dell'imprenditore friulano?**

“Quell'epoca è tramontata. Si punta alla produttività nell'orario stabilito, sia in ufficio che in smart working. Per i giovani l'extra-orario è un nemico.

Se vivere il presente aiuta la salute in tempi incerti, il suo limite resta la scarsa autofor-

mazione fuori dal lavoro  
C'è da chiedersi, quindi, se questo approccio sia compa-

tibile con la formazione della futura classe dirigente”.

*È un contesto profondamente cambiato, quindi, rispetto all'anno di nascita dello studio: il 1953.*

*Infatti, le radici furono piantate da **Dionigi Giorgiutti**, padre di **Alberto**, come lui stesso racconta.*

**Che percorso ha fatto lo studio per arrivare fino a oggi?**

segue a pagina **8**

segue da  
pagina **7**

“Fu fondato 73 anni fa da mio padre, ragioniere commercialista, che nel 1984 ebbe l'intuizione avveniristica di concentrarsi sulla parte di consulenza del lavoro perché rappresentava la disciplina più dinamica. Aveva cioè intuito che la parte delle risorse umane sarebbe diventata il motore economico delle aziende. Io mi sono inserito nel 1995, aggregando poi nel tempo Stefano nel 2002 e Daniele nel 2005 e facendo crescere la squadra con molti altri professionisti. In tutto questo tempo, non abbiamo mai abbandonato quel dinamismo intuito da mio padre, che quindi costituisce il nostro Dna”.

**Cosa intende con questo concetto?**

“La nostra consulenza è dinamica, intuitiva, immediata, completa. Non ci fermiamo ai servizi tradizionali, come le buste paga in cui comunque siamo evoluti anche da un punto di vista tecnologico, ma partendo da un costante check-up dell'azienda e stimolando costantemente i clienti ad apportare innovazioni, siamo impegnati nell'applicare tutte le normative messe a disposizione dal sistema fiscale e contributivo per ridurre il cuneo fiscale: aumentare

il potere di acquisto al lavoratore e far risparmiare l'impresa. Questo è possibile perché l'ampia normativa 'nasconde' strumenti, come contributi e agevolazioni, spesso poco utilizzati e in costante mutamento. Per mantenere questa dinamicità all'interno di una squadra, mi ispiro allo sport ed è per questo che mi piace confrontarmi spesso con psicologi di grandi team sportivi, allenatori di calcio, basket, ginnastica artistica, pallavolo e anche sci per capire le loro strategie perché di fatto sono datori di lavoro che devono tirare fuori il meglio dai collaboratori”.

**E quindi cosa proponete ai vostri clienti?**

“Faccio alcuni paragoni. All'azienda costruiamo una casa completa a basso consumo energetico. Non sfruttare l'intero ventaglio delle normative è come guidare una vecchia auto: i consumi sono altissimi a fronte di una scarsa resa.

Al contrario, utilizzando strategicamente ogni agevolazione, l'azienda può garantire al dipendente un potere d'acquisto nettamente superiore, pur mantenendo invariato il costo del lavoro e in alcuni casi anche diminuendolo. E un dipendente meglio retribuito è un ulteriore vantaggio anche per l'azienda,

perché diventa più attrattiva per i talenti, giovani o con esperienza”.

**Come riuscite a farlo?**

“Grazie a una nostra squadra multidisciplinare oggi composta da circa 60 professionisti e collaboratori con competenze verticali: dai giuslavoristi ai penalisti, investigatori privati, medici del lavoro, fino all'integrazione di un patronato per le analisi pensionistiche. Con un team di avvocati del lavoro siamo in grado di potenziare tutta la contrattualistica. Per individuare soluzioni complesse e personalizzate nelle strategie per le risorse umane, ci avvaliamo anche di una nostra società partner. Il nostro raggio d'azione copre, poi, ogni criticità aziendale grazie a investigatori privati per l'infedeltà dei dipendenti, purtroppo sempre più frequente, medici del lavoro, esperti di sicurezza e anche psicologi. Una struttura ampia, quindi, completata dalla sinergia esterna con 40 fiscalisti. In sintesi, nella consulenza a un'anima artigianale abbiamo applicato un modello industriale”.

**E in casa vostra come gestite le risorse umane?**

segue a  
pagina **10**



**Giorgiutti, Di Barbara e Cattunar** assieme agli altri quattro consulenti del lavoro abilitati: **Elena Patroncino, Enrica Biasiol, Eleonora Staffetta, Guglielmo Pauletta**

segue da  
pagina **8**

“Sotto l’aspetto organizzativo, ogni nostro consulente abilitato ha propri collaboratori per i servizi di assunzione e buste paga, così da poter dare risposte in giornata per questioni semplici ed entro un giorno per quelle più complesse. Abbiamo poi investito molto in tecnologia, mettendo a disposizione dei nostri clienti web app per la raccolta dei dati di candidati all’assunzione e per l’avvio di tutte le pratiche. Per quanto ci riguarda, la gestione del nostro personale è il primo banco di prova per individuare le migliori innovazioni. Per i nostri collaboratori il lavoro deve essere funzionale alla loro visione di vita e non di ostacolo, per questo investiamo nel welfare aziendale, soprattutto a favore della genitorialità con contributi per asili

e centri estivi, e nel giusto utilizzo del remote working. Il risultato è che non abbiamo richieste di part-time e non abbiamo di turn over”.

*Innovazioni che poi si riversano nei servizi ai clienti per un’offerta che sta evolvendo rapidamente, come spiega Stefano Di Barbara. Prima di associarsi allo studio, ha maturato una lunga esperienza nella Gdo, in cui il costo del lavoro è una leva strategica per generare margine. Ha conosciuto Giorgiutti come cliente, per la gestione delle risorse umane del supermercato in cui lavorava e che, grazie al livello di efficienza raggiunto, era diventato esempio per tutto il network distributivo.*

### Cosa volete diventare?

“Rispondo partendo da cosa siamo già, perché abbiamo ormai

superato il classico profilo di consulente del lavoro. Siamo un ufficio risorse umane in outsourcing al fianco dell’imprenditore, che abbia uno o mille dipendenti. Il nostro primo obiettivo è ridurre in modo misurabile il costo del lavoro attraverso il corretto inquadramento, le agevolazioni statali, regionali ed europee e intervenendo nell’ingegneria giuslavoristica. Faccio un esempio concreto e recente: dopo i nostri check-up e revisione, un’azienda di 170 dipendenti ha avuto un risparmio di 80mila euro all’anno sul proprio costo del lavoro. Sappiamo bene, poi, che in molte aziende il personale rappresenta il principale patrimonio aziendale e quindi lavoriamo anche sulla Employee Retention, attraverso il miglioramento del netto in busta paga e dell’ambiente di lavoro. Il nostro obiettivo per i prossimi anni è doppio: migliorare e ampliare sempre di più i servizi e crescere in altre regioni dove siamo già presenti grazie al semplice passaparola”.

### Su cosa state investendo?

“Ovviamente sulla formazione dei collaboratori, ma anche sulle tecnologie. Abbiamo già sviluppato software gestionali che mettiamo a disposizione dei clienti, ma è costante l’implementazione oggi soprattutto con una forte iniezione di intelligenza artificiale”.

### Vi occupate solo del lavoro dipendente?

“Abbiamo pensato anche ai titolari e agli amministratori. Individuiamo per loro le soluzioni più efficaci: dalle proiezioni previdenziali alla previdenza complementare, fino all’assistenza sanitaria integrativa tramite società di mutuo soccorso. Inoltre, ottimizziamo il welfare aziendale consentendo il rimborso delle spese familiari direttamente tramite l’azienda”.

segue a  
pagina **12**



segue da  
pagina

10

## COSÌ DIVERSI, COSÌ COMPLEMENTARI

*Dal volontariato internazionale al ritorno alle radici istriane, passando per l'eccellenza meccanica... i tre consulenti nella vita privata*

Diversi e complementare anche nella vita privata, così si svelano Stefano, Daniele e Alberto. La passione di Di Barbara è per i motori: "Mi affascina la storia e la tecnologia della Porsche 911 perché è un modello per me anche sul lavoro: da quando ha debuttato, il 12 settembre 1963 al Salone di Francoforte, non ha mai mutato la propria identità pur evolvendo costantemente verso l'eccellenza".

Al di fuori del lavoro, l'impegno più evidente di Cattunar è nello sport. "Il calcio per me è comunità e aggregazione – racconta – il metronomo che scandisce il ritmo della mia settimana. Le mie amicizie più care sono nate sulla panchina dell'Union Martignacco quando, da dirigente accompagnatore, seguivo mio figlio; oggi quegli stessi amici reggono con me come volontari le sorti della società sportiva. Metto i rapporti davanti a tutto: ho avuto il privilegio di poter scegliere anche nel lavoro persone come Alberto e Stefano, che per me sono molto più di semplici colleghi". Cattunar è stato seguito nella professione anche dai suoi due figli: Filippo che lavora in studio e Chiara nell'Ufficio risorse umane del Gruppo Danieli. E

proprio con altri giovani come loro della Gen Z e Millennials lo stesso studio è cresciuto e si è rinnovato. La passione più intima di Cattunar, però, è per il mare. Appena può, sale assieme alla moglie Anna (sua musa da quasi quarant'anni) sulla sua barca ormeggiata al Villaggio del Pescatore e fa rotta sulla 'sua' Istria. "Entrambi i miei genitori sono originari di Villanova del Quietò nel comune di Verteneglio, da cui dovettero scappare dopo il secondo conflitto: mio nonno Nazario fu infoibato, una delle tante vittime della

vendetta titina nei confronti degli italiani a guerra terminata".

Friuli-mondo, andata e ritorno. È questo invece il sentiero fatto in gioventù da Giorgiutti.

"A diciannove anni, seguendo la tradizione dei ragazzi australiani, ho girato il mondo con lo zaino in spalla: ho lavorato in una casa-famiglia, ho consegnato il latte di notte e ho faticato nelle fattorie della Nuova Zelanda. Porto con me il ricordo dei miei zii, emigrati in Africa per necessità, e la sofferenza del loro distacco dalla famiglia.

Quell'esperienza mi ha segnato: ho scelto di formarmi globalmente per poi tornare e generare valore nella mia terra. È l'applicazione pratica

della filosofia think global, act local".

Il percorso di studi lo ha portato a Vienna dove ha studiato Economia internazionale con il celebre docente Dominick Salvatore e quando questi gli propose di passare alla Fordham University di New York, Giorgiutti preferì rientrare per dare supporto ai genitori e per aiutare gli imprenditori friulani a umanizzare le loro aziende.

Il contatto col mondo, però, non lo ha mai abbandonato: volontario in Congo, in Indonesia dopo lo tsunami, tra le macerie del terremoto in Turchia. Ma anche in Friuli, nella casa famiglia "Luigi Scrosoppi", dove quasi vent'anni fa gli fu presentata Chiara Montefusco, la ragazza solidale e idealista come lui che sarebbe diventata sua moglie. E da quell'incontro sono nati quattro figli.



Stefano Di Barbara



Daniele Cattunar



Alberto Giorgiutti



## Giorgiutti - Di Barbara - Cattunar Associati

SPECIALIZZATI IN CONSULENZA STRATEGICA DEL LAVORO  
CONTRATTUALISTA, AGEVOLAZIONI, E RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE

**F**ondato nel 1953, lo Studio ha conosciuto nel tempo una costante evoluzione che l'ha portato a consolidare con i suoi oltre 850 clienti in tutta Italia un rapporto fiduciario testimoniato da un turnover inferiore all'1%.

Forte di lunga esperienza e specifiche competenze, oggi offre servizi di alta qualità professionale nei campi del Diritto del Lavoro, del Diritto Sindacale e della Legislazione Sociale e Previdenziale affiancando imprese di ogni dimensione nelle loro molteplici esigenze di assistenza nella gestione delle risorse umane, nella consulenza del lavoro e nella pianificazione del budget.

Gli associati Dott. Alberto Giorgiutti, Dott. Stefano Di Barbara e Dott. Daniele Cattunar operano quotidianamente, con il supporto di un qualificato team forte di oltre 50 collaboratori costantemente aggiornati ed impegnati nell'elaborazione, nelle valutazioni comparate del costo del lavoro, nella gestione del personale e nelle migliori strategie per la riduzione del cuneo fiscale, con l'obiettivo di mettere a punto, attraverso lo studio e l'analisi delle normative giuslavoristica, le migliori politiche di retention e Welfare a favore dei collaboratori.

Lo Studio, dotato di tecnologie sempre all'avanguardia, mette a disposizione dei clienti anche innovativi strumenti di IA per garantire al tempo stesso non solo velocità e precisione ma anche concretezza e problem solving nel rispondere al meglio alle richieste provenienti dal sistema impresa.



GIORGIUTTI | DI BARBARA  
CATTUNAR  
STUDIO CONSULENZE DEL LAVORO

Sede Legale  
Galleria San Babila, 4/A  
20122 Milano (MI)

Sede Operativa  
Via San Francesco d'Assisi, 39  
33100 UDINE

Tel 0432-691810  
info@giorgiutti.it  
www.giorgiutti.it

**STUDIO ASSOCIATI GIORGIUTTI DI BARBARA CATTUNAR CONSULENTI DEL LAVORO** > ATTIVO DAL 1953 NELLA GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE, SI OCCUPA DI ORGANIZZAZIONE E BUDGET DEL LAVORO

## Da 70 anni Consulenti del lavoro

Nel cuore di un settore in continua trasformazione, dove norme, esigenze aziendali e dinamiche del lavoro evolvono di giorno in giorno, esistono realtà capaci non solo di adattarsi al cambiamento, ma di guidarlo. Lo Studio Giorgiutti Di Barbara Cattunar è una di queste. Fondato nel 1953 dal Ragioniere Commercialista Dionigi Giorgiutti, con lungimiranza, dal 1984 ha deciso di dedicarsi esclusivamente alla Consulenza del Lavoro. Un lungo cammino che ha attraversato settant'anni di storia italiana e che oggi continua con passione e competenza grazie alla guida di un team di professionisti affiatati, attenti all'innovazione e profondamente radicati nella cultura del servizio al cliente.

### CRESCITA E CONTINUITÀ

Quella dello Studio Giorgiutti Di Barbara Cattunar è una storia fatta di dedizione e lungimiranza. Dionigi Giorgiutti, ragioniere commercialista e consulente del lavoro, ha tracciato un solco profondo e virtuoso nel settore della consulenza giuslavoristica e previdenziale. A partire dal 1970 al suo fianco lavora la ragioniera Luciana Tami, altra figura storica e fondamentale. Dal 1995 la direzione dello studio ha accolto una nuova generazione con l'ingresso del dottor Alberto Giorgiutti, che ottiene l'abilitazione alla professione nel 1998, portando con sé una spinta rinnovatrice nel solco della tradizione familiare. Negli anni successivi, lo studio si è arricchito di nuovi talenti: il dottor Stefano Di Barbara nel 2002, il dottor Daniele Cattunar nel 2005. Insieme, hanno raccolto e rilanciato la missione originaria: offrire un'assistenza personalizzata e altamente qualificata, capace di rispondere con tempestività e competenza alle richieste di aziende e privati.

### APPROCCIO INTEGRATO

Lo Studio Giorgiutti Di Barbara Cattunar è oggi un punto di riferimento imprescindibile per imprese di ogni dimensione, grazie alla sua competenza consolidata in ambito di diritto del lavoro, diritto sindacale e legislazione sociale e previdenziale. Il suo approccio non si limita alla gestione ordinaria delle pratiche di lavoro, ma si estende all'organizzazione strategica delle risorse umane, alla pianificazione del budget del personale, alla definizione delle politiche di welfare aziendale e alla consulenza contrattuale. «Il punto del nostro lavoro - spiega il dottor Alberto Giorgiutti - è aiutare i lavoratori "a non fare i semplici dipendenti" ma a diventare "imprenditori di se stessi" e portare valore aggiunto nelle aziende in cui lavorano condividendo obiettivi con gli imprenditori, ovviamente sempre con i vantaggi e le tutele che il contratto da dipendente garantisce». Tra i punti di forza riconosciuti vi è un'assistenza completa e costante, 365 giorni all'anno, grazie a un



DA SINISTRA: IL DOTTOR DANIELE CATTUNAR IL DOTTOR ALBERTO GIORGIUTTI E IL DOTTOR STEFANO DI BARBARA

### I NOSTRI PUNTI DI FORZA

**Contrattualistica in assunzione (attraverso sistemi di retention giuridico e di employer branding)**

**Garanzia applicazione di tutti gli incentivi sulle assunzioni (di carattere nazionale e locale)**

**Budgeting, pianificazione e controllo costante del costo del lavoro e del cuneo fiscale**

**Gestione licenziamenti con politiche di incentivazione ed outplacement**

**Policy Aziendale: evasione delle pratiche in tempo reale (con garanzia entro 2 ore di media e massimo 24 ore)**

**3 collaboratori in team per ogni cliente, con risposte 365 giorni all'anno**

modello organizzativo che prevede tre collaboratori dedicati per ciascun cliente. Le pratiche aziendali vengono evase mediamente entro due ore e comunque non oltre le 24 ore, garantendo tempestività e qualità del servizio. Altrettanto rilevante è l'expertise nella contrattualistica d'assunzione, con sistemi giuridici avanzati di retention ed employer branding, oltre alla garanzia della corretta applicazione di tutti gli incentivi all'assunzione, sia di carattere nazionale che locale. La pianificazione e il controllo costante del costo del lavoro e del cuneo fiscale rappresentano un altro asset strategico per le imprese assistite.

### TRE PILASTRI

Uno dei segreti del successo dello studio risiede nella formazione continua del team. Ogni consulente è costantemente aggiornato sulle più recenti evoluzioni normative, fiscali e contrattuali. Questo approccio si traduce in soluzioni real-time per decine di casi concreti ogni giorno, supportate da strumenti informatici all'avanguardia e da un'adozione crescente dell'intelligenza artificiale, che potenzia le capacità di analisi, precisione e velocità di risposta. D'altronde, come racconta il dottor Stefano Di Barbara «lo Studio è sempre riuscito a cambiare pelle in base alle esigenze dei clienti. In questo ci ha aiutato molto l'aver sempre investito sulla tecnologia: dalle attivazioni OTP alle firme digitali e AI, siamo aggiornati su tutti

i fronti». Lo Studio si distingue anche per un ruolo attivo nella divulgazione e nella formazione professionale. Collabora con scuole superiori e università, promuove testimonianze formative, è presente in convegni e seminari come relatore e pubblica articoli su riviste del settore business. Tra le iniziative più innovative, lo studio ha anche introdotto un corso di Law and Business all'interno di un liceo scientifico, con l'obiettivo di avvicinare gli studenti alle tematiche giuridiche e imprenditoriali attraverso un approccio concreto e interdisciplinare.

### RETE

La consulenza del lavoro oggi non può più essere considerata come un'attività isolata. Lo Studio ha ben compreso questa evoluzione, attivando collaborazioni strutturate con avvocati esperti in diritto del lavoro e diritto previdenziale, al fine di ridurre il contenzioso legale e garantire soluzioni contrattuali innovative e sostenibili. A queste si affianca la partnership con i patronati per una pianificazione previdenziale personalizzata, a vantaggio sia delle aziende che dei singoli lavoratori. Il tasso di fidelizzazione dei clienti, con un turnover inferiore all'1% su oltre 900 clienti serviti, testimonia la solidità e l'efficacia di questo approccio. Non a caso, nel 2025 lo Studio è stato insignito del prestigioso riconoscimento "Le Fonti Awards" nella categoria Studio Professionale dell'Anno - Consulenza del lavoro.

### HR SOLVER

Per lo Studio Giorgiutti Di Barbara Cattunar, innovare significa anche saper cogliere i bisogni emergenti delle imprese e trasformarli in servizi concreti e funzionali. Proprio con questo spirito, lo Studio Giorgiutti Di Barbara Cattunar ha dato vita a HR SOLVER, una business unit dedicata all'esternalizzazione strategica della gestione delle risorse umane. Nata per rispondere in modo puntuale alle crescenti esigenze delle aziende moderne, HR SOLVER si propone come un vero e proprio partner nella creazione di un ambiente di lavoro sano, motivante e orientato alla produttività. Il fulcro dell'attività è la convinzione che il benessere e la valorizzazione del capitale umano siano oggi una leva fondamentale per la competitività aziendale. Non si tratta, quindi, di una semplice delega delle attività amministrative, ma di un supporto strategico altamente personalizzato, che si adatta con flessibilità alle caratteristiche e agli obiettivi di ogni impresa.

### ONBOARDING E FORMAZIONE

Il primo ambito in cui HR SOLVER interviene è la gestione delle risorse, che comprende l'intero ciclo di vita del dipendente, dalla fase di selezione e inserimento fino alla gestione quotidiana del rapporto di lavoro. Questo significa occuparsi di compliance normativa, ma anche di aspetti pratici come l'onboarding, l'integrazione nei team e la costruzione di percorsi di crescita. La formazione e lo sviluppo rappresentano un altro pilastro fondamentale: vengono progettati programmi formativi mirati, che puntano a migliorare le competenze tecniche, relazionali e manageriali dei collaboratori, con l'obiettivo di accrescere non solo le performance individuali, ma anche la competitività complessiva dell'impresa. Particolarmente innovativo è l'approccio alla valutazione delle prestazioni, che si basa su modelli personalizzati di performance management. HR SOLVER supporta le aziende nella definizione di indicatori chiave (KPI), nella strutturazione di feedback continui e nella costruzione di una cultura orientata alla trasparenza e alla meritocrazia. L'unità fornisce inoltre un'assistenza completa nella gestione dei rapporti di lavoro, affrontando tutte le dinamiche contrattuali e normative, inclusa la gestione delle crisi, delle uscite incentivate e dei percorsi di outplacement. Un servizio prezioso soprattutto in fasi delicate della vita aziendale, dove è fondamentale coniugare rispetto delle persone, esigenze produttive e riduzione del rischio legale.

### IL MONDO CAMBIA

HR SOLVER aiuta le imprese anche nella definizione e aggiornamento delle proprie politiche e procedure HR, contribuendo a strutturare regolamenti interni chiari, coerenti e conformi alle normati-

va vigente. Una base regolamentare ben costruita è infatti essenziale per prevenire conflitti e garantire un'organizzazione efficace. «Trattasi di uno strumento particolarmente utile per "decodificare" le richieste dei nuovi lavoratori», spiega il dottor Di Barbara. Se si considerano, infatti, l'evoluzione del mercato del lavoro e le sostanziali differenze tra le vecchie e le nuove generazioni di impiegati, il rischio di un disallineamento tra domanda e offerta è elevato. «Risulta quindi fondamentale per la sopravvivenza delle aziende - puntualizza Di Barbara - intercettare le richieste dei nuovi talenti. Ad esempio, per i lavoratori della gen Z, quella che si sta affacciando già da qualche anno al mondo del lavoro, in cima alla lista delle priorità ci sono la mission aziendale, l'equilibrio vita-lavoro e il welfare d'impresa».

### PERFORMANCE E RETENTION

A tutto questo si affianca il lavoro in ambito compensation & benefits, con un'analisi attenta della competitività dei pacchetti retributivi, la progettazione di sistemi premianti e l'ottimizzazione degli incentivi. L'obiettivo è duplice: da un lato attrarre e trattenere i talenti, dall'altro controllare e razionalizzare i costi. Grande attenzione è dedicata anche al tema del benessere organizzativo, oggi più che mai al centro del dibattito aziendale. HR SOLVER supporta le imprese nella promozione di un clima interno positivo, nello sviluppo di politiche di work-life balance e nella prevenzione di fenomeni come lo stress lavoro-correlato, con percorsi di ascolto e supporto rivolti ai collaboratori. «L'innovazione ci accompagna anche nella contrattualistica - puntualizza il dottor Daniele Cattunar - Pensiamo i contratti secondo criteri moderni, che vanno oltre il solito super minimo quando si tratta di premiare un lavoratore. Tutto per far portare l'imprenditore ad erogare gli stipendi in base a fattori di performance e di retention».

### COMUNICAZIONE INTERNA

Infine, viene curata in modo strategico anche la comunicazione interna, considerata una leva chiave per l'engagement dei dipendenti e il rafforzamento della cultura aziendale. Vengono proposti strumenti, format e metodologie per migliorare il dialogo tra vertici aziendali e collaboratori, promuovendo trasparenza, senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi. Con HR SOLVER, lo Studio Giorgiutti Di Barbara Cattunar dimostra ancora una volta la propria capacità di evolversi, affiancando alle competenze tecniche e legali un approccio human-centered, dove la consulenza si trasforma in una partnership strategica per la crescita.

Per informazioni: [www.giorgiutti.it](http://www.giorgiutti.it)

