



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

Uno 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 autoformazione 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, regioni 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 Quietone 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