

## GESTIONE DELLE RISORSE UMANE NELLA CRISI D'IMPRESA

Quando un'azienda si trova ad affrontare momenti di crisi, una delle questioni giuridiche che si presenta è quella della gestione dei lavoratori dipendenti, problema tra i più delicati visti i risvolti umani e sociali.

Una gestione che richiede una piena padronanza degli strumenti contrattuali, dei sistemi di negoziazione sindacale nonché di tutte le molteplici forme in cui si articola il sistema degli ammortizzatori sociali.

### IL SERVIZIO

Come si gestisce una crisi d'impresa dal punto di vista giuslavoristico?

### OBIETTIVO

Quale obiettivo porta ad affiancare un'azienda in crisi nella gestione delle risorse umane?

## IL SERVIZIO

In presenza di una crisi aziendale si rende necessario affrontare tutte le tematiche che possono portare a significativi risparmi in termini di costo del lavoro, garantendo alle aziende un supporto di consulenza completo e mirato ad intervenire nell'ambito di alcuni aspetti nonché ambiti operativi:

- analisi dell'organico aziendale suddiviso nei vari uffici e/o reparti;
- consulenza per la riduzione del costo del lavoro;
- consulenza ed assistenza per il ricorso agli ammortizzatori sociali;
- consulenza ed assistenza nelle procedure di licenziamento collettivo per riduzione del personale;
- assistenza e consulenza nella gestione delle risorse umane nelle procedure concorsuali.

## L'OBIETTIVO

Nel fronteggiare una crisi aziendale, essere competenti e precisi anche nella gestione del rapporto con i collaboratori permette di trovare soluzioni adatte alla struttura organizzativa garantendo la tutela dei rapporti di lavoro.



## CERTIFICAZIONE ISAE3402

L'ISAE (International Standard for Assurance Engagements) 3402 è un principio emanato da IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board) e riconosciuto a livello internazionale.

Il Report ISAE 3402 consiste nella valutazione del sistema dei controlli di organizzazioni che erogano servizi, prevalentemente in ambito IT, payroll e amministrativo, ed è rilasciata da Auditors Indipendenti i quali hanno la responsabilità di valutarne la descrizione, il disegno e l'efficacia, rispetto a best practices di controllo.

### IL SERVIZIO

Quali sono i controlli che rispettano gli standard previsti dall'ISAE?

### OBIETTIVO

Qual è l'obiettivo di fornire un servizio di certificazione ISAE3402?

## IL SERVIZIO

Il servizio di cedolino certificato ISAE3402 è suddiviso in due momenti di controllo.

Con cadenza **mensile**, l'elaborazione dei dati è sottoposta a controlli accurati e costanti svolti in outsourcing. Questo permette all'azienda di ricevere dati certificati e garantiti nella loro correttezza.

**Annualmente**, l'outsourcer viene sottoposto a particolari controlli (SOC) da parte di una società di audit che verifica il rispetto delle procedure e dei report previsti dallo standard ISAE.

**Esistono due tipi di report di Service Organization Control:**

- **Livello base** - Documentare una "istantanea" dei controlli dell'organizzazione e verificare che il sistema di verifiche e controlli sia stato implementato da almeno 6 mesi.

- **Livello avanzato** - attesta che i controlli sono stati gestiti nel tempo e che il sistema organizzativo è implementato e gestito da almeno 12 mesi.

## L'OBIETTIVO

Il cedolino certificato ISAE3402 è lo standard globale per la reportistica di garanzia sulle organizzazioni che garantisce ai clienti la sicurezza del dato certo. Si tratta di un'importante innovazione che genera certezza sui costi.



## ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE

Il successo di un'azienda dipende sempre in maggior misura dall'organizzazione delle risorse umane e dalle strategie collegate per generare nel personale attivo un forte senso di stabilità.

L'organizzazione costruisce il suo successo, giorno dopo giorno, grazie alla collaborazione delle persone, ovvero le risorse interne, che permettono di perseguire gli obiettivi, portando avanti l'idea principale di business o di servizio, concretizzandola e generando profitti.

### IL SERVIZIO

Come si gestiscono le risorse umane? Quali sono gli aspetti da considerare?

### OBIETTIVO

Avere un servizio interno e/o esterno altamente organizzato e specializzato quali vantaggi porterebbe alla realtà aziendale?

## IL SERVIZIO

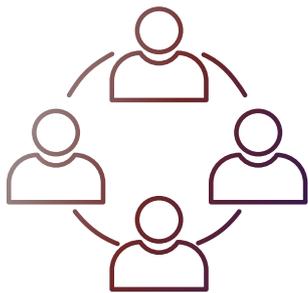
La consapevolezza del fatto che il coinvolgimento e l'impegno delle risorse si può ottenere e sviluppare attraverso l'insieme di fattori che contribuiscono a migliorare e favorire la qualità complessiva degli ambienti di lavoro è testimoniata dalla crescente attenzione per il clima all'interno delle aziende.

Per rendere efficiente l'organizzazione delle risorse interne è necessario focalizzarsi su alcuni aspetti:

- Valutazione del personale;
- Formazione e sviluppo delle risorse;
- Governance e progettazione organizzativa;
- Valutazione di sistemi premianti;
- Analisi di sistemi retributivi efficaci;
- Accordi di welfare aziendale.

## L'OBIETTIVO

Un'organizzazione lavorativa efficiente è un prerequisito per una cooperazione interna ed esterna senza intoppi, raggiungere questo equilibrio è fondamentale per ogni organizzazione.



## CONTENZIOSO DEL LAVORO

Il team Labor Law è composto da professionisti specializzati in grado di fornire un supporto strategico e competente per la gestione della fase stragiudiziale e giudiziale in ambito giuslavoristico.

### IL SERVIZIO

Quali aspetti caratterizzano un contenzioso in materia di lavoro?

### OBIETTIVO

Come si possono dirimere situazioni di forte contrasto e conflittualità nel mondo del lavoro?

## IL SERVIZIO

Nel complesso mondo del mercato del lavoro la gestione delle controversie e dei contenziosi sul lavoro è diventata ormai una variabile imprescindibile, dalla quale spesso deriva un onere importante relativo alla gestione delle risorse umane.

E' necessario porre l'attenzione su alcuni aspetti che riguardano il rapporto con i collaboratori:

- gestione del contenzioso in materia di licenziamenti, individuali e collettivi, mansioni, qualifiche e inquadramenti, trasferimenti, mobbing e discriminazioni sul lavoro, orario di lavoro e retribuzioni contrattualistica aziendale.
- gestione del contenzioso sindacale
- gestione del contenzioso con agenti
- gestione del contenzioso manageriale.

## L'OBIETTIVO

Consulenza e capacità di risoluzione veloce delle vertenze.