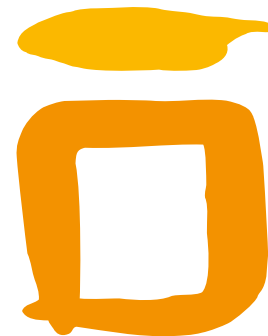


#WorkiAmo

Una squadra al lavoro per il lavoro

COMPANY PROFILE



DG Net Work
Agenzia Per il Lavoro

INDICE

DG NET WORK	4
- Chi siamo	4
- Il Gruppo	4
- Le Sedi	6
- La Squadra	7
- I Valori - #WorkiAmo	7
- Mission	8
- Vision	9
I SERVIZI	10
- Certificazioni	10
- I nostri servizi	10
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	11
- Somministrazione a tempo indeterminato - Staff Leasing	11
- Somministrazione a tempo determinato	12
- Apprendistato Professionale e Reinserimento lavorativo	13
- Tirocinio formativo	14
RICERCA E SELEZIONE - COME TRATTENERE I TALENTI	16
- La selezione non finisce con la selezione	16
- La Sfida - Le risorse sono una risorsa	18
JOBINLAB	19
- Attivazione Tirocinio	19
SKILLATY	20
- Head Heanting	20
NEXTJOB	21
- Ricollocamento Professionale	21
- L'Outplacement nel dettaglio	22
CONSULENZA CONTRATTUALISTICA	24
EMPLOYEE RETENTION	25
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	26
ANALISI DEL CLIMA	27
WELFARE AZIENDALE	29
RIVALSA DATORE DI LAVORO	30
CONTATTI	34

DG NETWORK

Chi siamo

La DG Net Work nasce nel 2008 dalla collaborazione con la Giordano Associati srl, società di consulenza specializzata nell'organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane, realtà consolidata che da oltre 25 anni opera su tutto il territorio nazionale, offrendo alle aziende una gamma completa di servizi di consulenza continuativa per la gestione delle risorse umane.



Il Gruppo

Al fine di rispondere adeguatamente alle esigenze manifestate dai Clienti, per garantire gli standard di qualità attesi, il Gruppo è articolato in società specializzate nelle specifiche aree di competenza:

Il gruppo, ad oggi è rappresentato da:

- **Giordano Associati srl** – Organizzazione | Competenze & Risorse
- **DG Net Work srl** – Agenzia per il lavoro accreditata presso il Ministero del Lavoro per Somministrazione del personale con Aut. Min. (00000132-08-11-2021) | Selezione (Prot. 13/I/0002513/MA004.A003) | Ricollocamento (Prot. 13/I/0014218/03.05)
- **@Labora div.** – Pay-roll | Outsourcing
- **iTime srl** – IT Staff | Sistemi di rilevazione presenze ed elaborazione dati



Il gruppo, capace di fornire servizi rapidi e conformi ai più alti standard di qualità internazionali.

1. Div. Amministrazione del personale (Pay-roll)
2. Div. Relazioni industriali – Sindacali
3. Div. Contrattualistica e contenzioso
4. Div. Human Resource Management
5. Div. Incentivi e facilitazioni all'inserimento lavorativo
6. Div. Organizzazione aziendale e risorse
7. Div. Somministrazione del personale (Selezione – Orientamento & Replacement)



Le Sedi

DG Net Work è ormai una realtà consolidata su tutto il territorio nazionale con sedi a Salerno, Roma, Milano e Potenza vantando così una rete ben organizzata.



SALERNO

- Via Terre delle Risaie, 4
- Largo Abate Conforti, snc



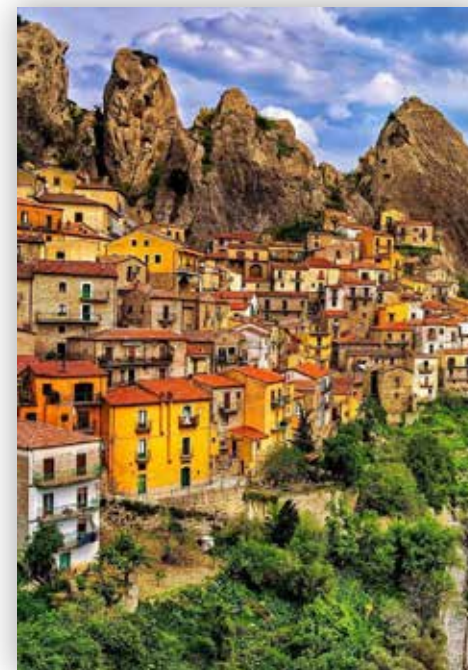
ROMA

- Via Luigi Schiavonetti, 270
- Via Simone Martini, 143



MILANO

- Via Inverigo, 14



POTENZA

- Porta Salza, 11

La Squadra

Professionisti, accomunati dalla passione per il mondo della gestione delle risorse umane.

Affidarsi a noi significa avere un partner capace di affiancare il cliente sin dai primi passi, con un team multidisciplinare dedicato, in grado di individuare le migliori soluzioni.

conoscenza

le keyword che più
ci rappresentano

competenza

innovazione



I Valori - #WorkiAmo

Amiamo il nostro lavoro e lo facciamo con:

- **Fiducia:** Creiamo rapporti di fidelizzazione con l'azienda cliente, agiamo in una visione più ampia ed in evoluzione cercando il miglior vantaggio rispettandone gli investimenti e la fiducia che ci riservano. Accoglienza e rispetto verso i candidati e i lavoratori somministrati, garantiamo la nostra presenza in tutte le fasi del rapporto di lavoro e tutela delle parti.
- **Estro & Competenza:** Cerchiamo sempre di migliorarci ed innovarci per evolvere con il mercato del lavoro, proponendo soluzioni integrate alle aziende che si rivolgono a noi. L'esperienza affina la competenza, spesso nella nostra attività sono i dettagli che contano di più.
- **Semplicità:** La nostra abilità è individuare soluzioni semplici a problemi complessi.
- **Entusiasmo:** Ci muove la passione per il talento e la condivisione dell'entusiasmo di chi trova soddisfazione nel mondo del lavoro.
- **Sinergia:** Agiamo in sinergie territoriali tra istituzioni, pubblico e privato per intervenire in modo integrato alle esigenze e crisi del mercato del lavoro, prendiamo seriamente la nostra responsabilità sociale e quelle delle aziende nostre clienti, per giovare alla società nel suo insieme.

“

Solo l'estrosità di
un fantasista crea la
differenza fra realtà simili

Mission

Anticipare il cambiamento del mondo del lavoro, creare opportunità. Al centro l'analisi e le esigenze dell'azienda e il valore ed il talento della persona.

La mission della DG Net Work consiste nel creare il giusto equilibrio e flessibilità tra le esigenze delle aziende e le competenze dei candidati allo scopo che nessuno resti fuori dal mondo del lavoro e le aziende trovino quello di cui hanno bisogno. Il matching perfetto tra domanda e offerta!





La capacità
di Andare Oltre.

Vision

In una parola: **Flessibilità!**

La nostra sfida è semplificare il cambiamento, intervenendo in situazioni complesse, mettendo a disposizione delle aziende competenze specialistiche in contrattualistica del lavoro e soluzioni integrate.

“

Siamo già dentro la vera sfida del lavoro, con soluzioni di flexibility che facilitano le soluzioni e il recupero del rapporto fiduciario tra azienda e lavoratore su nuove basi

I SERVIZI

Certificazione

DG Net Work è certificata UNI EN ISO 9001:2015 adotta un proprio codice etico. L'approccio dell'azienda cliente ed analisi del contesto lavorativo del nostro cliente/partner che consente di offrire una consulenza a 360°, offrendo servizi taylor-made in ambito: Somministrazione, Ricollocazione Professionale, Tirocini Formativi, Politiche attive e Outsourcing.



I nostri servizi

Offriamo una vasta gamma di servizi che consentono di andare incontro alle esigenze aziendali garantendo flessibilità, professionalità e rapidità.

- **Somministrazione** di lavoro a tempo determinato e indeterminato
- **Staff Leasing**
- **Gestione del personale, Risorse Umane, Gestione cedolini** lavoratori somministrati e non
- Gestione dei processi di **ricerca e selezione** del **personale permanent, processi di assessment, azioni di head hunting**
- **Servizi di outplacement**
- **Gestione** completa dei **tirocini** in veste di **soggetto promotore**
- **Gestione formazione fondi interprofessionali**
- **Consulenza alle direzioni HR**
- **Consulenza legale in materia di lavoro**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Somministrazione a tempo indeterminato – Staff Leasing

È uno strumento che rilancia “il tempo indeterminato”, coniugando stabilità e flessibilità nel rapporto d’impiego. Consente alle aziende di utilizzare risorse qualificate, senza sostenere gli oneri derivanti dall’instaurazione di rapporti di lavoro subordinato.



Metodo d’azione

Il lavoratore è assunto da DG Net Work con un contratto a tempo indeterminato e viene inviato in missione presso l’azienda utilizzatrice che esercita un potere di direzione e controllo (es. evitando di esternalizzare le proprie attività, etc.).

Lo Staff Leasing rappresenta una forma di flessibilità occupazionale di medio-lungo periodo; uno strumento di organizzazione e gestione del personale attraverso un modello integrato tra azienda utilizzatrice e agenzia per il lavoro.

Nel corso del rapporto, inoltre, ci facciamo carico della gestione delle risorse, dei processi di formazione e aggiornamento.



Vantaggi

- Fidelizzazione delle risorse.
- Attrazione verso professionalità che valuterebbero solo proposte contrattuali stabili.
- Possibilità di attuare per i lavoratori percorsi di carriera e di formazione strutturati.
- Maggiore integrazione nell’organizzazione e nell’ambiente di lavoro dell’azienda.
- Risparmio sui costi di amministrazione, caring e welfare dei lavoratori, a carico dell’agenzia del lavoro.
- Processi di formazione a carico della DG Net Work.
- L’utilizzatore ha il potere direttivo e controllo senza avere la titolarità del rapporto di lavoro

Somministrazione a tempo determinato

È uno strumento che garantisce soluzioni flessibili per le aziende che hanno necessità di assumere in tempi rapidi e per periodi di breve e/o media durata personale qualificato. La somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dal D. lgs 81/2015, definisce le migliori tutele per aziende e lavoratori.



Metodo d'azione

DG Net Work si occuperà di analizzare le reali esigenze del cliente, selezionare e assumere il lavoratore ideale, che offrirà la sua professionalità all'Azienda Utilizzatrice, avvierà eventuali processi di formazione del candidato e monitorerà costantemente la missione del lavoratore in azienda. Il trattamento dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato è uguale a quello dei lavoratori dipendenti di pari livello.



Vantaggi

- Garanzia di flessibilità totale.
- Ottimizzazione delle tempistiche.
- Gestione di picchi produttivi improvvisi.
- Progetti speciali.
- Elasticità del rapporto di lavoro.
- Possibilità di usufruire degli sgravi previsti per mobilità o maternità.

Apprendistato Professionalizzante e Reinserimento lavorativo

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (17 se in possesso di qualifica professionale) e dei lavoratori beneficiari di trattamento di disoccupazione con obiettivo di reinserimento al lavoro. L'aspetto principale di questa tipologia contrattuale è l'obbligo della formazione: gli apprendisti verranno formati in azienda ed addestrati ad una specifica attività lavorativa al fine di acquisire una qualifica professionale.



Metodo d'azione

DG Net Work affiancherà l'Azienda organizzando l'intero flusso dell'attività di ricerca, nella stesura del piano formativo, l'assunzione e la gestione contrattuale. Inoltre, nel caso in cui il cliente avesse già disponibile il candidato ideale, offriremo servizi di consulenza e gestione amministrativa e formativa dell'apprendista.

Vantaggi

- Aggiornamento costante in ambito normativo.
- Monitoraggio continuo di possibili finanziamenti.
- Supporto nella stesura del piano formativo, secondo le normative del CCNL.
- Corretta assunzione ed espletamento di tutte le pratiche amministrative.
- Canali dedicati alla ricerca e selezione.

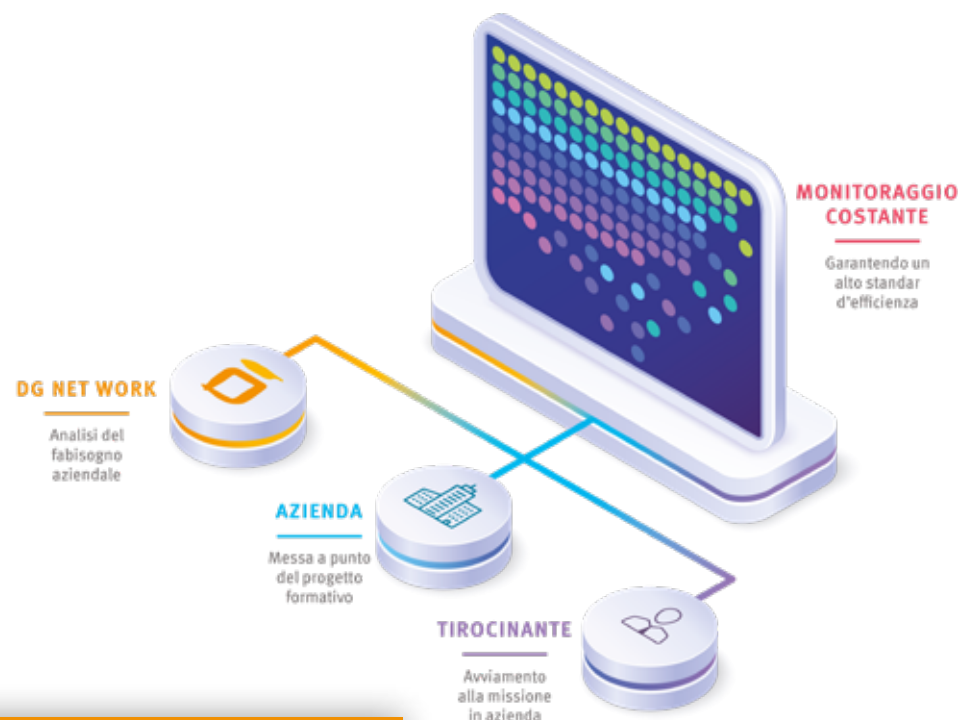
Tirocinio formativo, di inserimento/re-inserimento lavorativo

Siamo soggetti promotori dei tirocini extracurricolari, Il tirocinio o stage si sostanzia in un periodo di formazione e orientamento direttamente nei luoghi di lavoro e di durata variabile; serve quindi ad ottenere un'esperienza concreta nel mondo del lavoro. In generale i tirocini rappresentano una forma di inserimento o reinserimento temporaneo nel mondo produttivo che non configura alcun rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato. Rappresenta uno strumento di inserimento flessibile e vantaggioso, è prevista la corresponsione di una indennità mensile, consente una formazione ad hoc.



Metodo d'azione

Tutto inizia con l'incontro dei tre protagonisti, il tirocinante, l'azienda e noi di DG Net Work. Una delle prime operazioni che vengono effettuate è la stipula di una convenzione, da parte nostra, diretta con l'azienda richiedente, con funzioni di assistenza, garanzia e definizione dello svolgimento dello stage. L'azienda allegherà il progetto formativo con i relativi dettagli e il tirocinante verrà introdotto allo stage attraverso colloqui di avviamento e sarà seguito da noi di DG Net Work su tutta la prassi amministrativa/burocratica.



Vantaggi

- Ricerca del candidato idoneo.
- Individuazione di sgravi contributivi legati all'attivazione di progetti formativi. (es. Garanzia Giovani).
- Valutazione ed eventuale certificazione delle competenze acquisite a conclusione del tirocinio.
- Monitoraggio continuo sull'andamento del tirocinio.

**È SENZ'ALTRO
POSSIBILE INSEGNARE
AD UN TACCHINO
A SALIRE SUGLI
ALBERI... “MA PERCHÉ
NON ASSUMERE UNO
SCOIATTOLO?”**



RICERCA & SELEZIONE

“Come Trattenere i Talenti”

La selezione non finisce con la selezione

Nessun mercato è vasto e competitivo come quello del lavoro. E, oggi più che mai, è governato da dinamiche in continua evoluzione. Hard skill, soft skill, flessibilità, adattamento al cambiamento, resilienza: sono solo alcune delle parole chiave che caratterizzano lo scenario attuale.

Per i candidati, anche i più motivati, può essere difficile far emergere tutte le proprie abilità e riuscire a distinguersi semplicemente inviando un curriculum vitae corredato da una lettera di presentazione. E le aziende, al tempo stesso, sentono il crescente bisogno di conoscere l'individuo dietro al professionista.





Metodo d'azione

Grazie all'esperienza maturata negli anni e a un approccio fortemente pragmatico, DG Net Work si distingue per rapidità di risposta e capacità di analisi. Definiamo la jobprofile attraverso la richiesta e l'esigenza dell'Azienda cliente, definiamo una rosa di candidati idonei, organizziamo colloqui individuali e/o di gruppo e seguiamo l'iter fino all'inserimento della risorsa nella nuova organizzazione.

STEP 01

Stesura
Job Profile e annunci
di recruiting



STEP 02

Intervista
strutturata
di selezione



STEP 03

Somministrazione
test Psicoattitudinali
o di personalità su
richiesta del cliente



STEP 04

Stesura Profilo
Psicoattitudinale e
Scheda di valutazione
del candidato



STEP 05

Presentazione
rosa dei candidati



STEP 06

Supporto al cliente per
l'individuazione finale
del candidato



STEP 07

Supporto
all'onboarding



La Sfida - *Le risorse sono una risorsa*

La vera sfida di oggi è trattenere i talenti, una delle caratteristiche fondamentali per la stabilità delle aziende.

Anche se l'inserimento di nuovo personale in azienda è nuova linfa per restare al passo con i tempi, allo stesso tempo, una volta trovata la persona giusta, va anche stimolata a restare. Per far sì che questo rapporto si preservi, noi di DG Net Work attiviamo politiche di retention, attraverso un costante dialogo tra gli interpreti così da monitorare la soddisfazione e individuare tempestivamente segnali negativi per porre rimedio, riducendo il rischio di perdita del talento.

Vantaggi

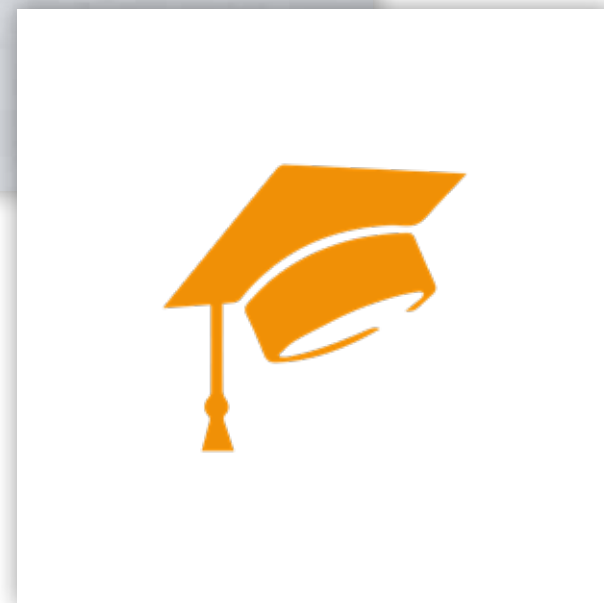
- Ottimizzazione del tempo del proprio personale interno.
- Maggiore velocità nella individuazione dei profili in linea.
- Utilizzo dei più efficaci programmi di pubblicazione degli annunci.
- Comprovata esperienza nelle più moderne tecniche di selezione del personale.
- Favoriamo l'onboarding del candidato selezionato e career planning.
- Politiche di retention.



Attivazione Tirocinio

Il percorso JobInLab è rivolto ai giovani con meno di 30 anni, supportiamo le aziende nell'attività di ricerca e selezione dei candidati ed orientiamo i giovani nel momento cruciale della scelta del percorso professionale. Collaboriamo con le istituzioni scolastiche, le Università, enti di Specializzazione su tutto il territorio nazionale. Promuoviamo l'inserimento tramite l'attivazione dei tirocini/stage e/o tramite i contratti di apprendistato.

Curiamo le pratiche amministrative, la definizione del progetto formativo, servizi di tutoring, e costruiamo il piano di monitoraggio multidimensionale per favorire il training on the job e l'inserimento lavorativo del giovane in azienda.

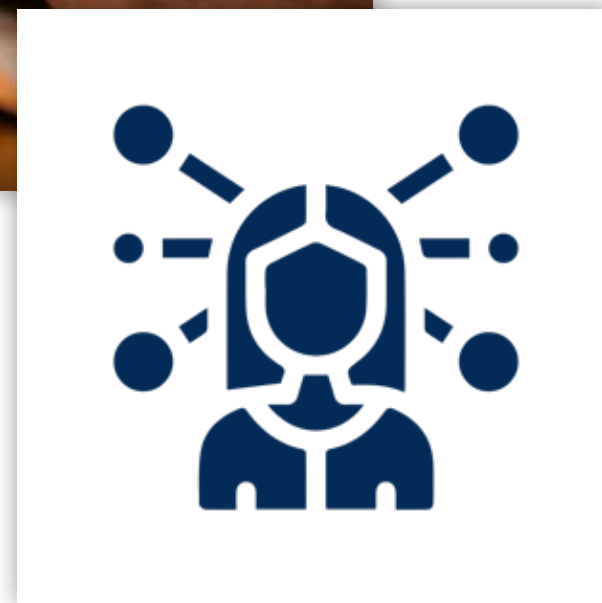


Vantaggi

- Ricerca e selezione dei candidati, avvalendoci della partnership con le principali strutture formative su tutto il territorio nazionale.
- Centralizzazione del servizio per garantire una procedura rapida e lineare.
- Supporto alle aziende per tutti i dubbi di natura amministrativa, formativa e normativa, offrendo un servizio snello ed efficiente nel rispetto delle normative regionali e nazionali.
- Favoriamo l'inserimento lavorativo e lo sviluppo professionale del giovane talento.
- Conversione da stage a permanent con un successo oltre il 90%.

Head Heanting

Effettuiamo la nostra ricerca diretta non solo attraverso il processo di selezione di candidati che sono in quel momento in fase attiva di ricerca di nuove opportunità, ma contattiamo anche professionisti presenti nella nostra banca dati nazionale che nel tempo abbiamo incontrato.



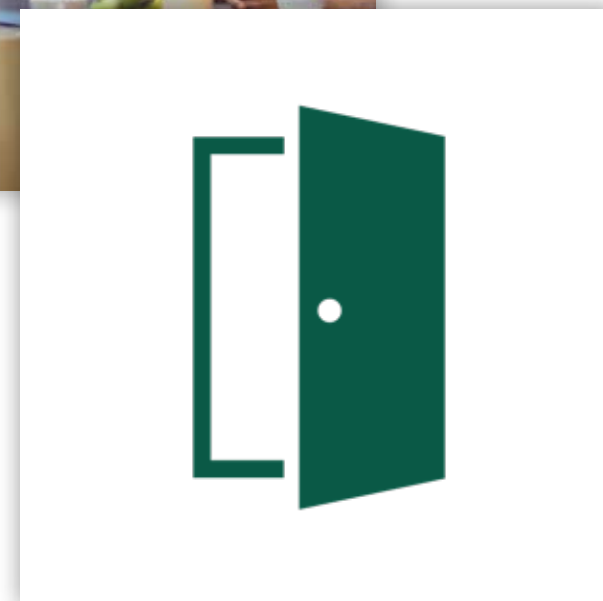
Vantaggi

- Individuazione dei profili che non si propongono al mercato del lavoro.
- Individuazione di profili altamente specializzati.
- Riduzione dei tempi di selezione.
- Profonda conoscenza dei settori e del territorio oltre che dei canali relazionali utili per attrarre i migliori profili disponibili.
- Possibilità di trovare professionisti sul mercato senza esporsi

Ricollocamento Professionale

Il percorso NextJob si rivolge a figure con rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro. Supportiamo le aziende nelle attività di outplacement, orientamento professionale dei lavoratori e percorsi di replacement interno. Ci occupiamo di organizzare percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale in collaborazione con i maggiori fondi interprofessionali.

Favoriamo il reinserimento lavorativo dei lavoratori anche utilizzando misure di politica attiva a vantaggio dell'azienda che assume.



Vantaggi

L'outplacement racchiude dunque un vantaggio sia per la società che deve fare a meno dei suoi lavoratori, sia per i dipendenti stessi.

- Protegge il employer branding.
- Genera referenze positive.
- Protegge la brand reputation e migliora le relazioni con clienti e partner.
- Tutela la relazione tra dipendente e datore di lavoro, mitigando i contraccolpi negativi della separazione.
- Riduce i costi legati alla perdita di posti di lavoro, restringendo i tempi di ricollocazione dei dipendenti coinvolti.

L'Outplacement nel dettaglio

La gestione delle persone in uscita da un'azienda non è mai facile. Con l'outplacement vengono affrontate situazioni molto delicate. Spesso l'azienda è costretta ad avviare una riduzione del personale, le cause possono essere varie, dalla necessità di una riorganizzazione aziendale, una crisi o un accordo diretto tra lavoratore e azienda.

Noi di DG Net Work accompagniamo il lavoratore in tutti questi passaggi delicati, offrendo un supporto concreto in un momento particolarmente difficile e incerto. In particolare, consideriamo quattro fasi principali nel processo di outplacement:

1. Analisi delle competenze.
2. Preparazione degli strumenti necessari per la ricerca del lavoro.
3. Ricerca di nuove opportunità.
4. Re-inserimento effettivo nel mondo del lavoro.

Quando un'azienda decide di mettere in campo un servizio di outplacement vuol dire che, pur trovandosi nella difficile situazione di dover lasciare andare uno o più dei suoi lavoratori, non vuole abbandonarli al loro destino. Questo tipo di sensibilità rafforza l'employer branding di un'azienda con innegabili risvolti nel raggiungimento di nuovi talenti.

START UP



Conoscenza tra
DG Net Work e cliente

ORIENTAMENTO



Analisi e bilancio
personale e professionale

PROGETTO PROFESSIONALE



Valutazione fattibilità e
stesura degli obiettivi

PIANO DI AZIONE



Pianificazione della strategia
nell'approccio al mercato

RICERCA



Attivazione del piano e
verifica delle proposte

**OGNI MOMENTO
DI RICERCA È UN
MOMENTO DI
INCONTRO**



CONSULENZA CONTRATTUALISTICA

Assistiamo l'azienda con professionalità e competenza nella preparazione, redazione e stipula di una ampia varietà di contratti, redatti su misura e sulla base delle specifiche richieste del cliente, ricorrendo sia a forme tipiche di contratto che elaborando schemi contrattuali ad hoc.



Metodo d'azione

- Valutazione delle esigenze del cliente.
- Individuazione del modello contrattuale più pertinente.
- Redazione del contratto.
- Eventuale negoziazione del contratto con altra parte contraente.

Questa attività è possibile grazie alla stretta collaborazione con un team di professionisti esperti in consulenza del lavoro e relativa contrattualistica, della Giordano Associati srl. Nello specifico, la Giordano Associati assiste l'azienda per definire gli accordi generali che possono riguardare la collaborazione commerciale e/o lo sviluppo di reti di vendita, disciplinando la tutela del know-how dell'azienda, nonché ogni altra prerogativa aziendale e apposita regolamentazione nel rapporto contrattuale. Inoltre, suggerisce le strategie più opportune al fine di assicurare la miglior tutela dell'azienda, elaborando la risoluzione delle ipotetiche patologie contrattuali che potrebbero verificarsi nei rapporti tra le parti.



EMPLOYEE RETENTION

Non ci limitiamo ad analisi numeriche o statistiche di employee retention ma attuiamo una serie di politiche che permettono all'azienda di accrescere il livello di soddisfazione dei propri dipendenti ed ottenere un importante vantaggio competitivo sulla concorrenza. Di fatti, un alto turnover del personale può influire sulla stabilità aziendale ed è solitamente sintomo di una serie di problematiche. Al contrario, un team di lavoro soddisfatto e motivato è la base sulla quale costruire ogni successo.

Per migliorare la employee retention, è indispensabile assicurare un'esperienza più che positiva ai candidati in selezione.

Ovviamente, l'attenzione a questi dettagli non va trascurata nel momento in cui il lavoratore viene assunto, anzi, diventa cruciale impegnarsi affinché il dipendente si senta soddisfatto e coinvolto per tutto il corso della sua esperienza lavorativa. Questo non comporterà il 100% di employee retention, un minimo di turnover è comunque inevitabile. Ciononostante, anche qualora le risorse dovessero abbandonare l'azienda, la loro esperienza resterà comunque positiva, e sarà condivisa anche all'esterno, facendo guadagnare punti all'azienda in fatto di employer branding.

ANALISI DEL CLIMA

È un elemento fondamentale nella valorizzazione del rapporto tra azienda e persone, infatti un clima aziendale positivo favorisce, il raggiungimento degli obiettivi prefissati, come l'efficienza produttiva, il coinvolgimento e la motivazione dei lavoratori generando un circolo virtuoso di energia positiva. Se invece troviamo un clima negativo, questo comporterà l'insorgere di disagi, tensioni e malumori influenzando negativamente la qualità e la produttività del lavoro.

Un'analisi periodica da un lato permette di testare lo stato di salute dell'ambiente, dall'altro aiuta a prevenire l'insorgere di problematiche prima che queste possano degenerare, inoltre è un punto di partenza per poter pianificare in maniera adeguata le politiche aziendali future, realizzando interventi rapidi ed efficaci.

Un'atmosfera piacevole nell'ambiente di lavoro è la pietra d'angolo per un'azienda che vuole impostare correttamente la sua strategia di employer branding.

Ecco i cinque criteri più importanti nella scelta di un'azienda da parte del lavoratore:



Metodo d'azione

Attraverso colloqui motivazionali e questionari, da sottoporre ai dipendenti, infatti, è possibile indagare. Queste analisi interne hanno come primo risultato il coinvolgimento dei partecipanti stessi che si sentono parte integrante del processo. Il miglioramento dell'engagement dei dipendenti nei confronti della propria società è un riflesso immediato. In seguito, effettuata la raccolta dei dati e analizzati i risultati, si potrà intervenire sulle criticità.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

In collaborazione con istituzioni, enti pubblici e privati nazionali, regionali e territoriali, noi di DG Net Work, proponiamo attività e programmi di accompagnamento al lavoro. Negli ultimi anni, professionisti e lavoratori hanno visto diminuire la loro capacità di acquisto, anche a fronte di ridimensionamenti aziendali se non di licenziamenti. Immaginiamo quindi le difficoltà che può incontrare una persona svantaggiata nel trovare lavoro, anche se animata dalla buona volontà.

Le politiche attive del lavoro, dette PAL, sono infatti iniziative messe in campo dalle istituzioni, nazionali e locali, che promuovono l'occupazione e l'inserimento lavorativo.

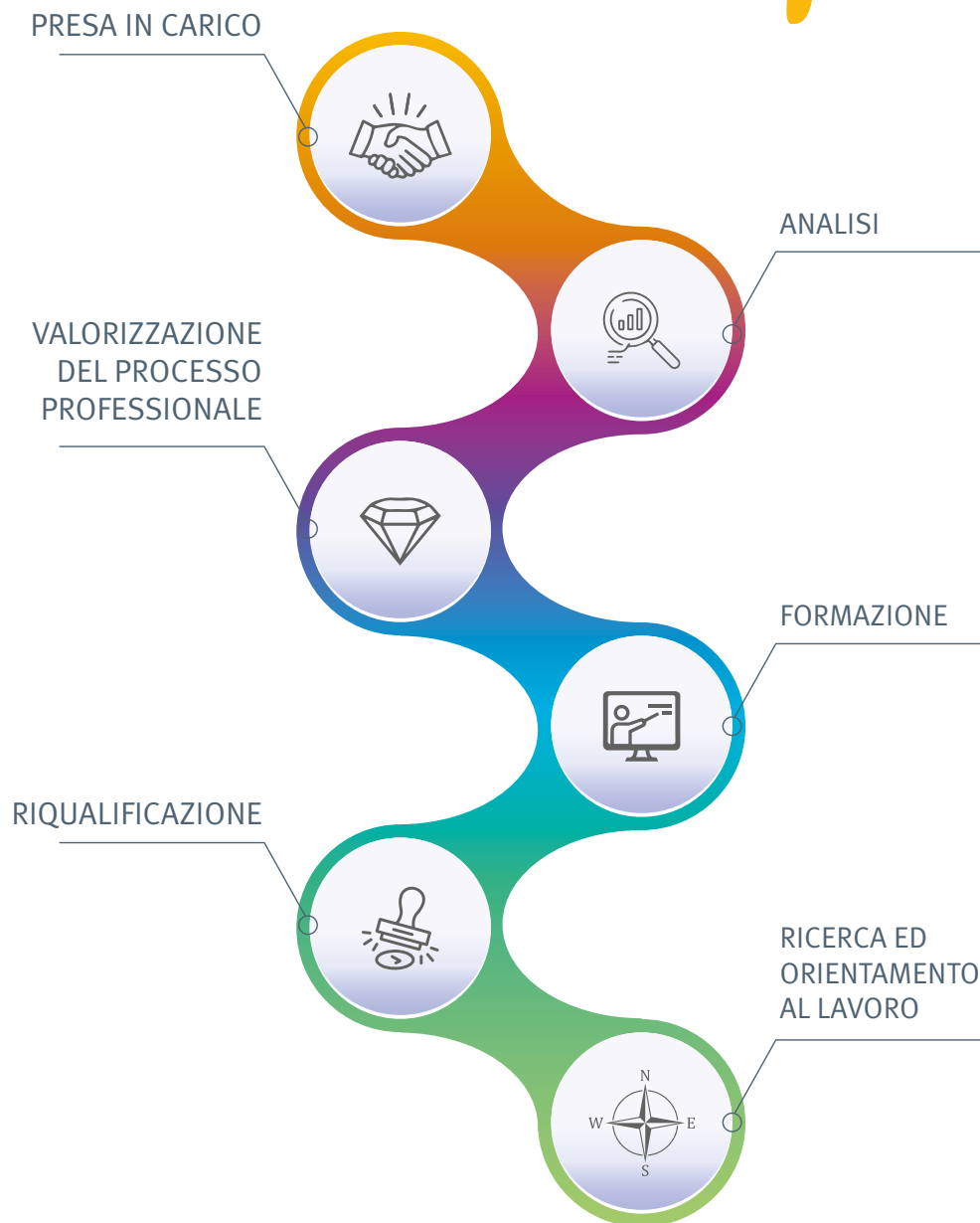


Metodo d'azione

Mettiamo in campo tutti gli strumenti per supportare le persone che hanno il desiderio di accrescere la propria professionalità, che si trovano in una situazione complicata, come il rischio di essere esclusi dal mercato del lavoro.

Vantaggi

- I servizi, come bilancio delle competenze, tirocinio, formazione professionale, orientamento, scouting occupazionale e accompagnamento al lavoro, sono completamente gratuiti.
- Sgravi contributivi.
- Incentivi all'assunzione.
- Personale formato.



WELFARE AZIENDALE

L'attenzione al benessere, alla salute e alla qualità della vita dei propri dipendenti è un fattore sempre più determinante per le aziende poiché si riflette sulla produttività e la crescita del business. Oggi, i programmi di welfare aziendale, rappresentano uno strumento efficace a disposizione delle aziende e dei lavoratori. Questo comporta un miglioramento del clima aziendale, favorendo l'aumento della motivazione e una conseguente fidelizzazione e l'incremento delle performance aziendali. Nello specifico con "welfare aziendale" si intende l'insieme delle iniziative promosse dall'azienda che mirano al miglioramento della qualità della vita e al benessere dei dipendenti, dentro e fuori il lavoro. Come anticipato, la sensibilità e l'attenzione delle aziende nei confronti dei dipendenti si concretizzano in una gestione delle risorse umane sempre più flessibile, un esempio è la diffusione delle pratiche di smart working e l'attuazione di progetti di welfare aziendale.

welfarein Salerno

È una comunità di imprenditori, liberi cittadini e professionisti che ha deciso di operare in sinergia per il benessere della realtà in cui vive e lavora tutti i giorni.

Consapevoli che il benessere nasce dal contributo del singolo ma ha ragione d'essere nella collettività e nella realtà agita dai singoli, la Giordano Associati ha promosso il manifesto culturale del "Bello di Vivere e Lavorare in..." per valorizzare sinergicamente le risorse del territorio partendo dall'azione privata del singolo.

Vantaggi

I benefici per i collaboratori si riflettono in maniera positiva sulle performance dell'intera azienda, ma i vantaggi per l'impresa non si limitano al miglioramento delle performance e all'aumento della produttività. Non si può, infatti, non sottolineare il forte aumento della capacità di attrarre e trattenere i talenti: la riduzione del turnover e la diminuzione dei fenomeni di assenteismo. Analizzando invece gli effetti sugli aspetti fiscali, il principale riferimento normativo in materia di welfare aziendale è l'art.51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) che definisce somme e valori che non concorrono alla formazione di reddito per il dipendente, deducibili quindi dal datore di lavoro ai fini IRES.



**GUARDARE
LONTANO È IL
NOSTRO MODO
DI STARVI A
LUNGO VICINI**



RIVALSA DATORE DI LAVORO

Cos'è?

La rivalsa del datore di lavoro si presenta nel momento in cui il lavoratore non ha la possibilità di svolgere il proprio lavoro per via di un danno che ha subito a causa di terzi. Questo comporta in capo al Datore di Lavoro un vero e proprio danno economico. Se un dipendente, ad esempio, avesse un incidente stradale causato da un altro guidatore e a seguito di questo incidente non potesse più lavorare, anche l'azienda di quel dipendente avrà dei danni. Infatti, oltre a dover pagare al lavoratore la retribuzione, i contributi INAIL e l'INPS, il datore di lavoro non potrà materialmente avere quel lavoro eseguito.

Il diritto di «Rivalsa Datore di Lavoro» permette quindi all'Azienda il recupero dei costi sostenuti (retribuzione diretta e retribuzione differita) a seguito di “MALATTIA” e/o “INFORTUNIO” del proprio dipendente, quando l'evento che ha generato la malattia e/o l'infortunio è causato da terza parte coperta da assicurazione.

In assenza di prestazione lavorativa (malattia/infortunio sul lavoro/ infortunio in itinere) il Datore di Lavoro, oltre alla retribuzione pagata e relativi oneri contributivi potrà esigere dalla Compagnia Assicuratrice la quota di retribuzione differita maturata nel periodo di assenza (la Tredicesima, la Quattordicesima, la Gratifica Natalizia, il Premio di Produzione, il TFR etc.) nonché le ferie non godute e comunque maturate in tale periodo. INAIL e INPS integrano la busta paga del lavoratore infortunato ma non coprono alcuni costi a carico dell'azienda. Il datore, ha quindi diritto a chiedere un rimborso di questi costi direttamente al responsabile civile che ha causato l'assenza del dipendente dal suo posto di lavoro.

**Il recupero del costo della malattia dell'infortunio
è retroattivo fino a 24 mesi dalla data dell'evento!**

Quando si configura la rivalsa del datore di lavoro

- La Rivalsa è sempre applicabile anche quando il dipendente è un “trasportato” su un mezzo non condotto da lui, indipendente dal fatto che il conducente abbia torto o ragione;
- In caso di incidente con concorso di colpa, il datore di lavoro può recuperare quota del costo del lavoro proporzionalmente alla percentuale di ragione assegnata al dipendente stesso, ergo pari alla % di torto assegnata a controparte;
- Il recupero può essere fatto anche se il dipendente non è più alle dipendenze dell'Azienda.



Metodo d'azione



**PRESA IN CARICO
DELL'EVENTO**



**RACCOLTA
DOCUMENTALE**



**DA QUI CI
PENSIAMO NOI!**



Gestione della
pratica della rivalsa



Rendicontazione



Pagamento
dell'indennizzo

Quali danni sono ripetibili?

La legge prevede la risarcibilità di tutti i danni che siano “conseguenza immediata e diretta” del fatto illecito (cfr. art. 1223 c.c.).

Anche tenendo conto dell'intervento degli enti previdenziali, una buona parte delle retribuzioni e contribuzioni spettanti al lavoratore infortunato rimane a carico del datore di lavoro. Egli, pertanto, potrà certamente chiedere il ristoro degli oneri contributivi e retributivi comunque sostenuti o che dovrà sostenere in futuro (ad es. per 13ma, 14ma, eventuali gratifica natalizia e/o premio di produzione, quota TFR ecc.).

Considerato che il conteggio esatto delle somme così dovute dovrà essere effettuato da un consulente esperto della materia, si ritiene che possano legittimamente essere chieste in rimborso anche le somme sostenute per tale attività in quanto necessarie alla difesa tecnica: in assenza del sinistro, infatti, il datore di lavoro mai avrebbe dovuto affrontare quei costi specifici.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia dovuto anche sostituire il lavoratore infortunato per far fronte alle esigenze aziendali ed anche al fine di non aggravare il danno comunque manifestatosi (tenuto conto che il maggior danno eventualmente evitabile non sarà risarcito secondo quanto previsto dall'art. 1227 co. 2 c.c.), la richiesta risarcitoria potrà estendersi agli ulteriori oneri conseguenti alla nuova e temporanea assunzione, ivi incluse le spese per la scelta e ricerca ad opera di società di collocamento, head hunter o simili.



Consigli utili

Ecco i consigli utili per tutti quei datori di lavoro che vogliono richiedere la rivalsa:

- **L'azienda deve aspettare che sia chiara la dinamica** dell'incidente, per capire se vi siano i presupposti per effettuare la rivalsa;
- L'azienda deve identificare con certezza i **dati del responsabile** o della Sua compagnia assicuratrice;
- La rivalsa può essere portata a termine, anche in caso di **responsabilità parziale** (70%, 50%, 30%).

Alcuni esempi

- **INFORTUNIO IN ITINERE:** Il dipendente viene tamponato mentre si reca al lavoro o mentre torna a casa;
- **INFORTUNIO SUL LAVORO:** Il dipendente viene tamponato mentre è in giro per lavoro: commerciali, venditori, facchini, autisti, trasportatori, tecnici, manutentori, ecc...;
- **MALATTIA:** Il dipendente viene investito mentre cammina;
- **MALATTIA:** Il dipendente viene tamponato fuori dall'orario di lavoro, ad esempio il sabato o la domenica mentre è in giro con la propria famiglia;
- **MALATTIA:** Il dipendente scivola al supermercato per l'incuria delle condizioni generali della pavimentazione.

CONTATTI



Sede legale

via Delle Risaie, snc (z. ind.) - 84131 Salerno

Sedi operative

Salerno | Roma | Milano | Potenza

tel. +39 06 87165520

fax. +39 089 772149

mail. info@dg-network.it

pec. dgassociati@pec.it

web. www.dg-network.it



NOTE

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

