

LA GESTIONE E L'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di Giuliana Airaghi Masina

Destinatari: alunni classi IV IGEA – IV IPSC

Obiettivi: conoscere il diverso significato di “lavoro subordinato” e “lavoro autonomo”

Competenze: essere in grado di effettuare i calcoli base di una semplice busta paga

Nell'attività di ogni azienda, la gestione del personale riveste una funzione di notevole importanza. Gestire correttamente le risorse umane, di cui un'impresa dispone, è infatti uno dei presupposti irrinunciabili per un suo corretto ed efficace funzionamento.

La gestione delle risorse umane si è evoluta nel corso degli anni, adattandosi progressivamente alle nuove esigenze imposte dall'attuale sistema lavorativo; in particolare, il problema odierno della flessibilità ha imposto di rivedere a fondo le modalità organizzative della forza lavoro.

Attualmente la funzione del personale non è più esclusivamente un compito di tipo amministrativo; infatti nelle aziende di medie e di grandi dimensioni, la direzione del personale dipende direttamente dalla direzione generale, così come dalla stessa si diramano le direzioni relative alle seguenti funzioni: produzione, marketing, amministrazione, ricerca e sviluppo.

L'ufficio del personale, oggi ormai definito servizio delle risorse umane, annovera in sé competenze di ordine organizzativo e amministrativo; nelle prime sono comprese la programmazione dei fabbisogni di personale, il reclutamento dello stesso, la relativa selezione e accoglimento, l'analisi e la valutazione delle mansioni attribuite e da attribuire; nelle seconde si riepilogano invece le fasi della liquidazione delle paghe e dei contributi sociali, tutte le formalità connesse all'assunzione, la tenuta dei libri obbligatori e i rapporti sindacali.

È bene a questo punto evidenziare la distinzione fra lavoro autonomo e lavoro subordinato, che non è semplicemente una distinzione di tipo tecnico; a essa corrisponde una diversa normativa che ne regola l'impostazione. In particolare, il lavoro subordinato implica specifici obblighi e diritti sia da parte del lavoratore sia da parte del datore di lavoro, di cui si occupano idonei organismi pubblici e privati.

Nel sistema dei rapporti di lavoro subordinato, una funzione decisiva è assunta dal sistema previdenziale e assistenziale che attualmente si articola su tre elementi importanti:

- un sistema pensionistico pubblico;
- un sistema previdenziale complementare;
- un sistema previdenziale individuale.

Ricordiamo inoltre che il **lavoro subordinato** è regolato dal Codice civile dall'art. 2094 e seguenti, che definisce *il prestatore di lavoro subordinato come colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.*

Da tale definizione si evince come i caratteri peculiari del suddetto rapporto siano i tre seguenti:

- vincolo di subordinazione fra prestatore e datore di lavoro;
- obbligo del lavoratore di prestare il proprio lavoro di collaborazione intellettuale o manuale;
- diritto del lavoratore alla retribuzione.

Si ritiene, invece, opportuno precisare che il **lavoro autonomo** è regolato dagli artt. 2222-2238 del Codice civile che definisce il *contratto d'opera* in base al quale una persona si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Da tale definizione si deduce come i caratteri significativi del lavoro autonomo siano i seguenti:

- mancanza di un vincolo di subordinazione;
- attività prevalentemente, anche se non esclusivamente, di tipo personale;
- obbligo del lavoratore di eseguire un'opera o di prestare un servizio;
- diritto del lavoratore a un corrispettivo.

La retribuzione e le sue forme

La retribuzione è il complesso dei compensi spettanti al lavoratore subordinato come corrispettivo continuativo per l'attività manuale o intellettuale da lui prestata alle dipendenze di terzi o sotto la direzione dell'imprenditore.

L'art. 36 della Costituzione sancisce il diritto del lavoratore a ricevere un corrispettivo proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, oltre che in ogni caso sufficiente a garantire al lavoratore e ai suoi familiari un'esistenza libera e dignitosa.

La remunerazione del lavoro prestato può essere determinata secondo diverse modalità; questa è la ragione per cui si hanno diverse forme di retribuzione, fra le quali annoveriamo le seguenti:

- *retribuzione a cottimo*, il cui obiettivo è quello di stimolare la produttività e l'efficienza dei lavoratori e la cui misura varia con il variare dei risultati lavorativi conseguiti dai dipendenti;
- *retribuzione a tempo*, è il sistema classico di retribuzione che consiste nella corresponsione di una somma di denaro in proporzione del tempo di lavoro effettuato (ora, giorno, mese);
- *retribuzione a provvigione*, forma di retribuzione che consiste nell'assegnazione di una certa percentuale in funzione degli affari conclusi; la provvigione costituisce la forma di retribuzione tipica dei contratti di agenzia, di mediazione, di commissione, i quali non instaurano rapporti di lavoro subordinato;
- *retribuzione a premio*, costituisce una particolare forma di retribuzione del lavoratore calcolata sia in base al tempo lavorato (vedi "retribuzione a tempo") che in base al lavoro svolto (vedi "retribuzione a cottimo"); in questo caso la retribuzione sarà costituita da una quota fissa (tempo lavorato) e da una quota variabile (lavoro effettivamente svolto). Il lavoratore sarà rassicurato dal fatto di percepire comunque una retribuzione fissa così come sarà incentivato a una maggior produttività dalla previsione di poter godere di un premio aggiuntivo;

- *retribuzione con partecipazione agli utili*, consiste in una particolare forma di retribuzione che può essere costituita, in tutto o in parte, dalla partecipazione del lavoratore agli utili dell'impresa. Normalmente essa è commisurata agli "utili netti" quali risultano dall'ultimo bilancio approvato e pubblicato. Tale forma di retribuzione non fa, tuttavia, venir meno le caratteristiche di lavoro subordinato;
- *retribuzione corrente*, cioè liquidata al termine di ogni periodo di paga al quale specificamente si riferiscono i seguenti elementi: retribuzione base, scatti di anzianità, lavoro straordinario;
- *retribuzione differita*, consiste in un compenso che pur maturando nel corso del rapporto di lavoro viene erogato in un particolare momento successivo nel tempo (gratifica natalizia o tredicesima mensilità, mensilità aggiuntive, trattamento di fin e rapporto lavoro).

La busta paga

Con tale termine si designa il prospetto contenente gli elementi che permettono di identificare la *retribuzione* dovuta al lavoratore subordinato. Non è previsto un modello unico di busta paga; tuttavia la legge individua i suoi elementi essenziali: nome e cognome del lavoratore, qualifica professionale, periodo cui fa riferimento la retribuzione, indicazione delle varie voci di cui si compone la retribuzione, analisi delle trattenute e delle detrazioni o degli abbattimenti d'imposta, firma, sigla e timbro del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare tale prospetto all'atto del pagamento della retribuzione. È necessaria un'assoluta corrispondenza fra i dati risultanti dalla busta paga e le registrazioni effettuate sul *libro paga* (libro avente lo scopo di documentare agli istituti previdenziali e assistenziali, oltre che all'erario, le somme corrisposte e le trattenute effettuate ai lavoratori subordinati). Si ricorda che il lavoratore che voglia contestare eventuali difformità fra la busta paga e l'effettiva retribuzione ricevuta, deve farlo all'atto della consegna della stessa.

Sono previste sanzioni generali nei confronti del datore di lavoro in caso di mancata o ritardata consegna della busta paga.

Per la determinazione della retribuzione lorda da erogare è necessario definire gli elementi che la compongono:

- *minimo tabellare*, detto anche *paga base*, è la retribuzione propriamente detta che spetta al lavoratore per l'attività da lui espletata;
- *indennità di contingenza*, era uno degli elementi principali della retribuzione, avente la funzione di garantire il costante adeguamento del valore nominale della retribuzione a quello reale. In seguito alla soppressione del meccanismo della "scala mobile", il valore dell'indennità di contingenza non è stato più adeguato al costo della vita. A parziale compensazione del mancato adeguamento di tale indennità è stato introdotto l'EDR, cioè l'Elemento Distinto della Retribuzione;
- *gli scatti di anzianità*, strettamente correlati alla retribuzione; ne determinano l'aumento in relazione all'anzianità di servizio nella medesima azienda. Sono di solito biennali e proporzionati alla paga base e sono fissati, con discipline differenziate per le varie categorie, dai contratti collettivi di lavoro che ne determinano il numero massimo, le percentuali di calcolo, le scadenze di maturazione. È bene precisare che essi sono assegnati al lavoratore indipendentemente dagli avanzamenti della carriera;
- *il superminimo*, cioè quella parte della retribuzione (che per alcuni motivi, quali: meriti personali, aumento della produttività) è aggiunta al salario o stipendio minimo previsto dai CCNL;
- *il compenso per lavoro straordinario*, cioè quello che eccede l'orario di lavoro contrattuale stabilito per legge;

- *le indennità varie*, ad esempio per trasferte di lavoro e indennità di cassa, corrispondenti in parte alle spese sostenute, oltre che al disagio causato;
- *i premi di produzione*, intesi come incentivi che sono ripartiti fra tutti i dipendenti nel momento in cui si ottiene un incremento prestabilito della produttività aziendale.

La nuova busta paga

La Legge finanziaria per il 2007 ha introdotto numerose e importanti novità in materia di busta paga. Essa ha infatti innovato il Testo Unico delle imposte sui redditi con riferimento alle modalità di calcolo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef). Le innovazioni apportate sono da riferirsi in particolare a quanto segue:

- 1) è stata abrogata la deduzione per assicurare la progressività dell'imposizione e le deduzioni per oneri familiari; conseguentemente è stata modificata la determinazione della base imponibile e le deduzioni di cui sopra sono state sostituite dalle cosiddette *detrazioni d'imposta*;
- 2) è stata inoltre rimodulata la curva delle aliquote Irpef;
- 3) la stessa legge ha anche determinato un nuovo meccanismo di calcolo degli assegni per il nucleo familiare, il cui importo, a parità di reddito e di numero delle persone componenti il nucleo familiare, è stato leggermente aumentato rispetto al passato.

Mi soffermo, in particolare, sulla determinazione della "base imponibile e sul calcolo dell'imposta". L'art. 3 del TUIR stabilisce che la base imponibile Irpef sia determinata riducendo il reddito complessivo del contribuente degli oneri deducibili spettanti ai sensi dell'art. 10 del Testo Unico delle imposte sui redditi, oltre che del reddito derivante dall'abitazione principale, ai sensi del comma 3-bis del medesimo art. 10. Nella precedente formulazione, le disposizioni legislative prevedevano che dalla base imponibile potessero essere sottratte anche la deduzione per assicurare la cosiddetta *no tax area* e le deduzioni per oneri di famiglia, attualmente abrogate.

Gli attuali scaglioni di reddito delle persone fisiche ai fini Irpef risultano i seguenti:

| Scaglioni reddito | Aliquote fiscali | Scaglioni annui | Scaglioni mensili | Imposta sullo scaglione annuo | Imposta sullo scaglione mensile |
|-------------------------|------------------|-----------------|-------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Fino a 15.000 euro | 23% | 1.000,00 | 1.250,00 | 3.450,00 | 287,50 |
| Da 15.000 a 28.000 euro | 27% | 13.000,00 | 1.083,33 | 3.510,00 | 292,50 |
| Da 28.000 a 55.000 euro | 38% | 27.000,00 | 2.250,00 | 10.260,00 | 855,00 |
| Da 55.000 a 75.000 euro | 41% | 20.000,00 | 1.666,67 | 8.200,00 | 683,33 |
| Oltre 75.000 euro | 43% | - | - | - | - |

Una delle principali novità circa il meccanismo di determinazione dell'Irpef è rappresentata dalla sostituzione delle precedenti *deduzioni per oneri di famiglia* con le *detrazioni d'imposta*. Queste sono da rapportarsi a mese e sono calcolate dal mese in cui si sono verificate sino a quello in cui cessano le condizioni richieste.

Si considerano *familiari a carico* coloro che non posseggono un reddito complessivo annuo, al lordo degli oneri deducibili, superiore a 2.840,51 euro; in particolare devono trovarsi in tale condizione il coniuge (non legalmente ed effettivamente separato), i figli e gli equiparati (figli adottivi, affiliati, affidati), i genitori, fratelli, sorelle e affini, a condizione che convivano con il contribuente. È chiaro che per *reddito complessivo annuo* s'intende l'insieme di tutti i redditi percepiti dal lavoratore in base al solo rapporto di lavoro dipendente, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali a suo carico.

Se i coniugi concorrono entrambi al mantenimento dei familiari a carico, le ultime disposizioni non permettono più di suddividere liberamente fra i due coniugi la detrazione, in base alla convenienza economica; essa deve essere inevitabilmente suddivisa al 50% fra ognuno di essi. Tale criterio ammette deroghe solo a condizione di un accordo fra i due coniugi, che consenta di attribuire l'intera detrazione a chi possiede il reddito complessivo più elevato.

Ritengo ora opportuno esporre le seguenti tabelle riepilogative con riferimento a:

A) tabella riepilogativa delle detrazioni annue per coniuge a carico

| Reddito complessivo annuo | Importo detrazione |
|----------------------------------|---|
| Fino a 15.000,00 euro | $800 - 110 \times (\text{reddito complessivo} / 15.000)$ |
| Da 15.000,00 a 40.000,00 euro | 690 |
| Da 40.000,00 a 80.000,00 euro | $690 \times (80.000 - \text{reddito complessivo}) / 40.000$ |
| Oltre 80.000,00 euro | Nessuna detrazione |

B) tabella riepilogativa delle detrazioni aggiuntive per coniuge a carico

| Reddito complessivo annuo | Importo detrazione |
|----------------------------------|---------------------------|
| Da 20.000,00 a 29.200,00 euro | 10 euro |
| Da 29.000 a 34.700,00 euro | 20 euro |
| Da 34.700,00 a 35.000,00 euro | 30 euro |
| Da 35.000,00 a 35.100,00 euro | 20 euro |
| Da 35.100,00 a 35.200,00 euro | 10 euro |

C) tabella riepilogativa delle detrazioni annue per figli e altri familiari a carico

| Tipologia di familiare a carico | Importo detrazione |
|---|--|
| Figlio o equiparato di età non inferiore a tre anni | $800 \times [(95.000 - \text{reddito compl.}) / 95.000]$ |
| Figlio o equiparato di età inferiore a tre anni | $900 \times [(95.000 - \text{reddito complessivo}) / 95.000]$ |
| Figlio portatore di handicap | Precedenti detrazioni + 220 euro per ogni figlio |
| Figlio oltre il primo | L'importo di 95.000 aumenta di 15.000 per ogni figlio |
| Quarto figlio e successivi | L'importo base della detrazione è aumentato di 200 euro per ogni figlio, inclusi i primi tre |
| Primo figlio in mancanza di coniuge | Si applicano le detrazioni previste per il coniuge a carico, solo se più convenienti |
| Ogni altro familiare a carico | $750 \times [(80.000 - \text{reddito complessivo}) / 80.000]$ |

D) tabella riepilogativa per detrazioni spettanti ai lavoratori dipendenti

| Tipologia di reddito | Importo annuo della detrazione "base" | Ulteriore detrazione annua |
|-----------------------------|---|---|
| Fino a 8.000 euro | 1.840 | La detrazione è aumentata: |
| Da 8.000 a 15.000 euro | $1.338 + [502 \times (15.000 - \text{reddito complessivo} / 7000)]$ | <ul style="list-style-type: none"> • Di euro 10 da un minimo di 23.000 fino a un massimo di 24.000 |
| Da 15.000 a 55.000 euro | $1.338 \times (55.000 - \text{reddito complessivo} / 40.000)$ | <ul style="list-style-type: none"> • Di euro 20 da 24.000 a 25.000 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Di euro 30 da 25.000 a 26.000 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Di euro 40 da 26.000 a 27.700 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Di euro 25 da 27.700 a 28.000 |

N.B.: oltre la soglia dei 55.000 euro di reddito non compete alcuna detrazione.

Esempio di calcolo relativo a una busta paga di un lavoratore dipendente.

Supponiamo che il signor Andrea Meier sia alle dipendenze di un'impresa manifatturiera. Per il mese di aprile 2009 l'azienda ha corrisposto al dipendente la seguente retribuzione:

- minimo tabellare 1.399,78 euro;
- scatti di anzianità 165,22 euro;
- superminimo individuale 384,63 euro;
- lavoro straordinario 132,90 euro.

Il dipendente è sposato, ha a carico tre figli minorenni, uno di età inferiore ai tre anni e un altro portatore di handicap. I genitori, entrambi dipendenti, concorrono in ugual misura al mantenimento dei carichi familiari.

Il reddito presunto annuo di lavoro dipendente del signor Meier è di 23.279 euro mentre il reddito familiare è di 43.254 euro.

Rata mensile di addizionale regionale Irpef 25,36 euro e comunale 6,44 euro.

La liquidazione dello stipendio relativo al mese di marzo ha comportato un arrotondamento per eccesso di 25 centesimi.

L'assegno per il nucleo familiare è conteggiato nel foglio paga dell'operaio. Si proceda a tutti i conteggi relativi alla busta paga del signor Andrea Meier.

Soluzione della parte applicativa

Si procede prima di tutto nell'effettuare i conteggi relativi alle detrazioni per carichi di famiglia:

- 1) $900 + 1.020 + 800 = 2.720$ (di cui 900 euro per figlio di età inferiore ai tre anni e $800 + 220$ euro per figlio portatore di handicap)
- 2) Il totale delle detrazioni di cui sopra deve essere suddiviso al 50% fra i due genitori in quanto entrambi concorrono al mantenimento ($2.720 \times 50\% = 1.360$ euro)
- 3) $[1.360 \times (125.000 - 23.279 / 125.000)] = 1.106,72$ euro corrispondente alla detrazione annua per i figli
- 4) La suddetta detrazione deve essere rapportata a mese e conseguentemente:

$1.106,72 / 12 = 92,22$ euro corrisponde alla detrazione mensile per carichi di famiglia

Successivamente si determina la detrazione per reddito di lavoro dipendente, procedendo in tal modo:

- a) $[1.338 \times (55.000 - 23.279 / 40.000) + 10] = 1.071,07$ euro corrispondente alla detrazione annua per reddito da lavoro dipendente
- b) trattandosi del mese di aprile, la suddetta detrazione deve essere rapportata a 30 giorni, compresi nel mese in oggetto e conseguentemente: $(1.071,07 \times 30 / 365) = 88,03$ euro

A questo punto si passa a conteggiare l'assegno spettante al signor Meier per i componenti il nucleo familiare formato da 5 persone (3 figli + genitori):

- il reddito familiare deve essere arrotondato ai 100 euro successivi e quindi passa da 43.254 a 43.300 euro
- $[1.872,80 - 0,048 \times (43.300 - 40.000)] = 1.714,40$ euro coincide con l'assegno annuo
- $(1.714,40 / 12) = 142,87$ euro equivale all'importo mensile dell'assegno per il nucleo familiare

***N.B.:* le detrazioni effettive sono correlate al reddito e spettano (nel caso di un solo figlio) per la parte corrispondente al rapporto "fra l'importo di 95.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 95.000 euro". Se i figli sono più di uno, l'importo di 95.000 euro è aumentato di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo.**

Si sono a tal punto determinate tutte le componenti della busta paga del mese di aprile, che procedo a riepilogare nel prospetto sottostante.

| Componenti | Importi |
|---|-----------------|
| Minimo tabellare | 1.399,78 |
| Scatti di anzianità | 165,22 |
| Superminimo individuale | 384,63 |
| Compenso per lavoro straordinario | 132,90 |
| <i>Totale (a)</i> | 2.082,53 |
| Imponibile ai fini contributivi arrotondato | 2.083,00 |
| Contributo al fondo adeguamento pensioni (FAP) = 9,19% su 2.083 (b) | 191,43 |
| Imponibile ai fini fiscali (a - b) | 1.891,10 |
| Imposta lorda | 460,60 |
| Detrazione per carichi di famiglia | 92,22 |
| Detrazione per reddito di lavoro dipendente | 88,03 |
| Imposta netta ai fini Irpef | 280,35 |
| Addizionale regionale ai fini Irpef | 25,36 |
| Addizionale comunale | 6,44 |
| <i>Totale Imposte (c)</i> | 312,15 |
| Assegno per il nucleo familiare (d) | 142,87 |
| Stipendio complessivo (a - b - c + d) | 1.721,82 |
| arrotondamento mese di marzo | (0,25) |
| arrotondamento attuale | 0,43 |
| Netto da corrispondere | 1.722,00 |