

Il fattore lavoro

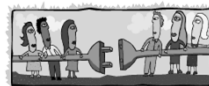
Corso di Economia Aziendale

1

Lavoro

natura

Prestazioni di individui operanti
entro l'azienda (soggetti interni)



- ✓ Soggetto Economico
- ✓ Lavoratori subordinati

Corso di Economia Aziendale

2

Lavoro Classificazione

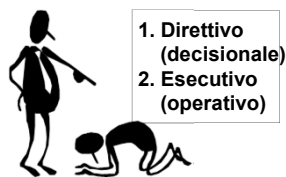
in base al GRADO DI LIBERTA' all'interno dell'azienda

Lavoro di governo
"indipendente"



Soggetto Economico

Lavoro subordinato
"dipendente"



Fattore produttivo lavoro

1. Direttivo (decisionale)
2. Esecutivo (operativo)

Corso di Economia Aziendale

3

Sottosistema del lavoro umano

base mobile del sistema della produzione *teoricamente*

- ⬇ viene assorbito nel processo di trasformazione in modo diretto (ha un ruolo di consumo)
- ⬇ si esaurisce nel processo produttivo
- ⬇ presenza importante ed indispensabile del fattore lavoro umano per rendere funzionante la sempre crescente prevalenza del fattore "capitale"
- ⬇ ha un ruolo ancora valido nonostante la spinta meccanizzazione ed automazione delle procedure gestionali

Corso di Economia Aziendale

4

Processi di acquisizione/utilizzo
del fattore lavoro

1. – Definizione
dell'assetto organizzativo

2. – Reclutamento, formazione e
sviluppo del "capitale umano"

Processi economici di produzione

3. – Gestione lavorazioni

4. – Gestione pagamenti e debiti di lavoro

Processi di gestione monetaria

5. – Controllo economico-finanziario

Corso di Economia Aziendale

5

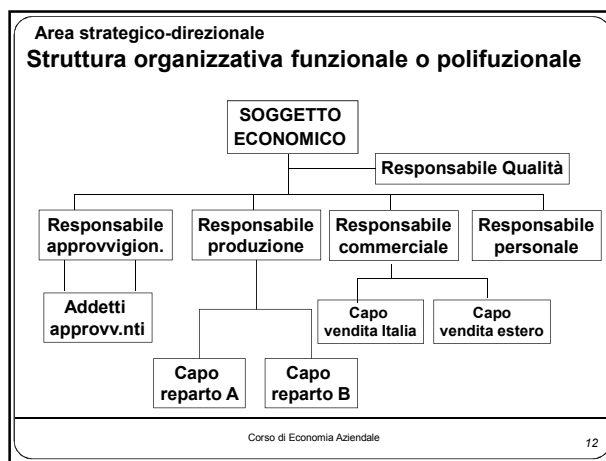
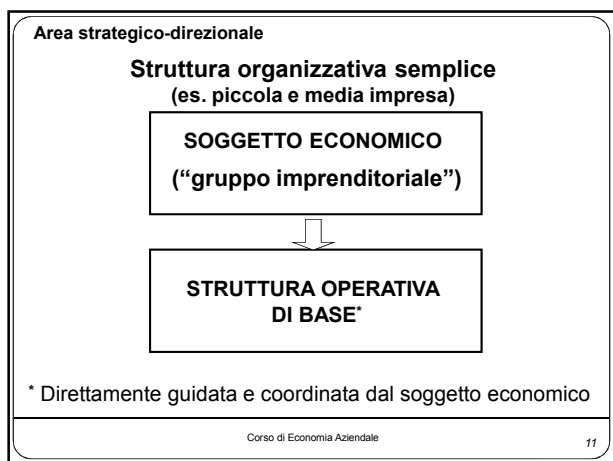
Sottosistema delle relazioni azienda-lavoratori



- ✗ Norme giuridiche
- ✗ Organizzazioni sindacali
- ✗ Sistemi retributivi e di carriera
- ✗ Aspetti tecnici
- ✗ ecc...

Corso di Economia Aziendale

6



Area strategico-direzionale

Formulazione della politica retributiva

commisurata alle caratteristiche intrinseche della posizione, a responsabilità e poteri, agli obiettivi assegnati:

- ✓ livello retributivo (mercato esterno/equilibrio interno);
- ✓ struttura retributiva (differenziazione);
- ✓ dinamica retributiva (nel tempo).

flexibilità *controllo economico* *controllo organizzativo*

Corso di Economia Aziendale 13

Area strategico-direzionale

Valutazione delle prestazioni dei lavoratori

Attività svolta

Capacità e competenze tecniche:

- specialistiche;
- relazionali (comando, lavoro in team, comunicazione...);
- potenziali.

Corso di Economia Aziendale 14

Area strategico-direzionale

Programmazione delle risorse umane

Ciclo vitale del lavoratore nell'azienda

1. Selezione/reclutamento
2. Addestramento/formazione
3. Gestione corrente del rapporto di lavoro
4. Cessazione del rapporto di lavoro

Corso di Economia Aziendale 15

Area direzionale

selezione e reclutamento

Profilo tecnico, personale e relazionale ideale

Vincoli esterni

Connotati dei candidati

addestramento / formazione

Conoscenze tecniche per acquisire abilità nello svolgimento della specifica mansione

Mentalità, atteggiamenti, modo di essere

Corso di Economia Aziendale 16

Area direzionale

Gestione del "capitale umano"

Azienda "attrattiva" da parte della forza lavoro per evitare turnover patologici

I lavoratori hanno, all'interno dell'azienda, bisogni differenti

Scala di Maslow

1. bisogni primari
2. bisogni di sicurezza
3. bisogni di socialità
4. bisogni di stima
5. bisogni di autorealizzazione

I lavoratori hanno valori che confrontano con i valori dell'azienda

Corso di Economia Aziendale 17

Area amministrativo-contabile e finanziaria: la dinamica dei valori

COSTO DEL LAVORO

1. Retribuzione
2. Contributi sociali ed assicurativi
3. Trattamento di fine rapporto
4. Contributi integrativi ai fondi pensione

Retribuzione:

- diretta
- indiretta

Corso di Economia Aziendale 18

La dinamica dei valori

Retribuzione:

 **Liquidazione**

- + costi di acquisizione/consumo (retribuzioni)
- + debiti di regolamento (verso dipendenti)

Pagamento 

- debiti di regolamento (verso dipendenti)
- denaro
- + debiti di regolamento (verso l'erario)
- + debiti di regolamento (verso enti previdenziali)

Corso di Economia Aziendale 19

La dinamica dei valori

Contributi sociali ed assicurativi

↓

Copertura sanitaria e pensionistica Copertura per infortuni sul lavoro

 **Liquidazione**

- + costi di acquisizione/consumo (contributi)
- + debiti di regolamento (verso enti previdenziali, assistenziali o assicurativi)

Pagamento 

- denaro
- debiti di regolamento (verso enti previdenziali, assistenziali o assicurativi)

Corso di Economia Aziendale 20

La dinamica dei valori

Trattamento di fine rapporto

 **Retribuzione differita**

 **Liquidazione al 31/12**

- + costi di acquisizione/consumo (T.F.R.)
- + debiti di regolamento (per T.F.R.)

Corso di Economia Aziendale 21

La dinamica dei valori

Trattamento di fine rapporto

Retribuzione differita

 **Liquidazione al 31/12**

- + costi di acquisizione/consumo (T.F.R.)
- + debiti di regolamento (per T.F.R.)

Quota maturata nell'esercizio: art. 2120 c.c.

... tutto vero fino all'entrata in vigore del d.lgs. 252/2005.

Corso di Economia Aziendale 22

Implicazioni del D.Lgs 252/2005

Principio dello "smobilizzo del TFR"

"Il TFR maturando dal 1.1.2007 fuoriesce dall'azienda e il datore di lavoro è obbligato a versarlo ad un entità distinta"

Corso di Economia Aziendale 23

Implicazioni del D.Lgs 252/2005 (segue)

Il lavoratore deve operare una scelta:

... **manifestare esplicitamente la volontà di ...**

1. Aderire ad un fondo di previdenza complementare oppure
2. Mantenere il TFR in azienda ... *in questo caso occorre distinguere due ipotesi ...*
 - 2.a. Aziende con numero di dipendenti ≤ a 49 unità: il TFR rimane in azienda e nulla cambia rispetto al passato
 - 2.b. Aziende con numero di dipendenti ≥ 50 unità : il TFR deve essere versato al *Fondo tesoreria gestito dall'INPS*

Corso di Economia Aziendale 24

Solo nell'ipotesi 2.a. il TFR rimane in azienda e continuano a valere le solite regole del codice civile

In tutte le altre ipotesi il TFR deve essere versato ad un'entità distinta:

- ⇒ Fondo di previdenza complementare con cadenza almeno annuale (ipotesi 1.)
- ⇒ Fondo tesoreria gestito dall'INPS con cadenza mensile (ipotesi 2b.)

Corso di Economia Aziendale

25

oppure ancora ...

Il lavoratore deve operare una scelta:

... non manifestare esplicitamente alcuna volontà

In questo caso il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, è costretto a versare il TFR maturando dal 1.1.2007 al **FONDINPS** (è un fondo di previdenza complementare a tutti gli effetti ma gestito dall'INPS)

Implicazioni economico aziendali della riforma:

- in termini di autofinanziamento netto: riduzione
- il TFR diventa un costo monetario dell'esercizio

Corso di Economia Aziendale

26

La dinamica dei valori

Contributi integrativi ai fondi pensione



Versamenti, usualmente mensili, di:

- ❑ **quota a carico del lavoratore, trattenuta dall'impresa sulla retribuzione mensile** (*idem contributi previdenziali*)
- ❑ **quota a carico dell'impresa** (*idem contributi sociali e assicurativi*)
- ❑ **quota del TFR maturato** (*idem TFR*)



con debito verso il Fondo pensione

Corso di Economia Aziendale

27