

DEAL

Centro Studi Internazionali e Comparati
Diritto Economia Ambiente Lavoro

ADAPT

www.adapt.it

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA



Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 302

Busta paga, quella italiana è la più complessa al mondo

Nga Hr — provider globale di consulenza alle aziende e leader di mercato nei servizi per la gestione delle Risorse Umane e Payroll — ha condotto una indagine finalizzata a fornire una visione oggettiva della complessità di gestione del processo payroll. Gli esiti sono raccolti in un <http://resources.ngahr.com/payroll-complexity-index-2014-infographic> report che classifica 35 Paesi del mondo in base al livello di complessità del processo di elaborazione della busta paga e che vede l'Italia posizionarsi al primo posto. La graduatoria è stata costruita elaborando i dati derivanti dall'impatto che hanno cinque categorie sulla complessità del processo, ovvero i rapporti con lo Stato, la gestione dei dati dei lavoratori, la gestione dei dati payroll, il processo di calcolo del cedolino e l'influenza geografica.

Il report rivela come i paesi dell'Europa Occidentale abbiano un sistema di gestione del processo di Payroll molto complesso e diversificato l'uno dall'altro, nonostante i tentativi dell'Unione Europea di promuovere maggio-

re omogeneità nel quadro regolatorio complessivo. Nei Paesi Asiatici, al contrario, la gestione della busta paga è molto più agevole. Ciò è facilmente spiegabile con il fatto che tali Paesi hanno un sistema legale di tradizione meno antica ed un'economia più semplice. Si tratta essenzialmente di Paesi che stanno indirizzando i loro sforzi verso la promozione di metodi per attirare gli investitori stranieri sul loro territorio, tra cui appunto lo snellimento di tutte le procedure amministrative legate alla gestione del rapporto di lavoro.

Non a caso, anche la Polonia — spesso citata come meta ideale per le "delocalizzazioni" — compare tra i Paesi in cui il processo di Payroll è meno complesso, nonostan-

te si evidenzia come lo Stato sia caratterizzato da regole in materia di lavoro e di sicurezza sociale piuttosto complicate e mutevoli. Tra i parametri più impattanti nel processo, riconducibili alle categorie sopra richiamate, abbiamo la gestione delle tasse e degli oneri sociali nonché la presenza di particolari turni od orari di lavoro in azienda. Fra i meno impattanti tro-

viamo invece i parametri legati alla gestione dei dati personali, alle ferie ed alla corresponsione di bonus o premi. L'Italia, rispettivamente in ordine a ciascuna delle cinque aree esaminate, si posiziona ai primissimi posti in ordine di complessità raggiungendo la media più alta pari al 9.03/10.

Nel dettaglio, la prima categoria, riguarda la gestione dei dati riferiti ai lavoratori; è necessario per una corretta remunerazione che l'ufficio preposto abbia conoscenza di tutti i dati anagrafici nonché della regione, provincia e comune di residenza — e della sede di lavoro, nel caso di aziende multilocalizzate — per una corretta applicazione delle normative fiscali territoriali. Le successive due categorie relative alla gestione dei dati payroll e al processo di calcolo del cedolino, fanno riferimento agli oneri contributivi e retributivi, agli eventuali benefit concessi ed alla situazione familiare.

In questo contesto l'influenza geografica ha un impatto molto forte sulle elaborazioni in quanto la normativa cambia a livello regionale ovvero provinciale. Ulterio-

re fattore di complessità è costituito, inoltre, dalla presenza di normative settoriali diverse e stabili, come lo stesso report segnala, da un alto numero di accordi collettivi previsti a vari livelli (nazionale, territoriale e aziendale) che ha un forte impatto sull'organizzazione del lavoro e conseguentemente sul processo di elaborazione e gestione della busta paga.

L'ultima categoria considerata è relativa ai rapporti con lo Stato intesi come il complesso degli oneri di comunicazione agli Enti. Il rapporto con gli Enti è infatti scandito mensilmente e ha delle regole ben precise, non sempre chiare, che vengono segnalate dal report come un rilevante fattore di laboriosità.

Non suscita molti dubbi il posizionamento dell'Italia rispetto ad altri Paesi. Certamente il fattore che impatta maggiormente è costituito dai costanti mutamenti delle normative riferite al rapporto di lavoro, tali da riformare continuamente ed a distanza ravvicinata gran parte delle disposizioni che presidiano la materia e che richiedono un alto grado di professionalità nella gestione del lavoro.

Roberta Monte e Giulia Tolve