

Payroll Complexity Index 2014

NGA HR – provider globale di consulenza alle aziende e leader di mercato nei servizi per la gestione delle Risorse umane e Payroll – ha avviato una indagine globale finalizzata a **fornire una visione oggettiva della complessità di gestione del processo payroll**. In tal senso ha recentemente **pubblicato un 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**.

Il metodo utilizzato è totalmente empirico, basato su un questionario online somministrato ad esperti ed operatori della materia che operano nei differenti Stati presi in esame. Nello specifico, la graduatoria è stata costruita elaborando i dati derivanti dall'impatto che hanno cinque categorie sulla complessità del processo:



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 maggiore omogeneità nel quadro regolatorio. **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, nonostante 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; altri fattori sono invece legati alla **complessità dell’organizzazione del lavoro dell’azienda** e quindi alla presenza di particolari turni od orari di lavoro. Fra i meno impattanti troviamo invece i parametri legati alla **gestione dei dati personali e delle informazioni relative alla famiglia dei lavoratori, alle ferie ed alla corresponsione di bonus o premi.**

In un quadro così strutturato, **l’Italia, rispettivamente in ordine a ciascuna delle cinque categorie, si posiziona ai primissimi posti in ordine di complessità** raggiungendo la media più alta pari al 9.03/10.

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. Questa prima categoria si riferisce non soltanto ai dati in senso stretto ma, anche, allo status del dipendente, informazione che spesso viene gestita in azienda in modo aggregato per *popolazioni dei dipendenti* quali operai, studenti, pensionati etc. determinando una diversa gestione delle politiche e delle procedure da applicare.

Ancora, le successive due categorie riferite alla gestione dei dati *payroll* e al processo di calcolo del cedolino, fanno riferimento alla complessità della determinazione della retribuzione tenendo conto degli oneri contributivi e retributivi, eventuali benefit concessi ed un focus sulla situazione

familiare.

In questo contesto l'influenza geografica ha un impatto molto forte sulle elaborazioni in quanto la normativa cambia a livello di Regione ovvero provinciale. Il grado di sussidiarietà in Italia è speculare al grado di complessità registrato nei processi di *compensation* e l'operatore spesso di trova a dover gestire casi analoghi in modo diverso a seconda della posizione geografica in cui ha sede l'evento.

Ulteriore fattore di complessità è costituito, inoltre, dalla presenza di normative settoriali diverse e stabilite, come lo stesso report segnala, da un alto numero di accordi collettivi previsti a vari livelli (nazionale, territoriale e aziendale) e 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 comunicazione con gli Enti. Nel contesto italiano, il rapporto con gli Enti, in relazione alla correttezza dei dati riferiti al processo di pagamento è scandito mensilmente e ha delle regole ben precise, non sempre chiare. La gestione del libro unico aziendale, che registra tutte le voci paga relative ad ogni singolo dipendente e riporta tutte le indicazioni dettagliate riferite alla vita lavorativa del singolo (dati anagrafici, ore lavorate, ore retribuite oneri assicurativi e contributivi in carico all'azienda/dipendente), è il principale obbligo documentale dell'azienda.

Accanto a questo abbiamo obblighi di comunicazione che spesso appesantiscono la gestione di numerosi oneri e che vengono segnalati dal report come un rilevante fattore di complessità: comunicazioni obbligatorie in corrispondenza di assunzioni, cessazioni o altri eventi della vita lavorativa, obblighi burocratici legati alle procedure per la convalida delle dimissioni, etc.

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

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@monte_roberta

Giulia Tolve

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@GiuliaTolve

Scarica il pdf 