



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di laurea in Economia e Commercio

Il fattore lavoro: le rilevazioni contabili

Accounting records for wages and salaries

Relatore:
prof. Sergio Branciarì

Rapporto finale di:
Arianna Cicalè

Anno accademico 2020-21

Ringraziamenti

Scrivo i ringraziamenti a pochissimi giorni dalla seduta di laurea, perché nonostante il lavoro di reperimento del materiale, lettura, scrittura, correzione e rifinitura della mia tesi e nonostante passo la mia intera giornata a lavoro, non ho neanche per un istante corso il rischio di dimenticare qualcuno: ognuno ha avuto un ruolo importante nel mio percorso, emozionale e formativo al tempo stesso.

Grazie al mio relatore, professore Branciarri che ha dedicato il suo tempo e impegno nella risoluzione di tutti i miei dubbi e dandomi le giuste dritte per la stesura della tesi.

Vorrei ringraziare i miei genitori, che sono le mie colonne e il punto di riferimento da cui parto e a cui torno in ogni circostanza, nonostante il mio percorso turbolento mi hanno sempre supportato e incoraggiato anche quando avevo l'intenzione di abbandonare il percorso universitario, mia sorella Genny che con la sua determinazione nel raggiungere gli obiettivi mi ha trasmesso la forza di poter conseguire questo traguardo, e infine il mio ragazzo, Andrea che con la sua pazienza, il costante sostegno e la sua presenza in special modo nell'ultimo periodo, mi ha dato la giusta spinta per poter superare gli ultimi esami prima di arrivare fin qui.

Desidero ringraziare le mie compagne e amiche universitarie che hanno condiviso con me le soddisfazioni, e hanno fatto diventare quelle interminabili giornate di studio delle giornate di sorrisi infiniti anche quando c'erano momenti di difficoltà.

Grazie per aver sempre creduto in me.

Indice

Sommario

1. Introduzione	pag.4
2. Il lavoro dipendente	pag.5
3. La liquidazione periodica delle retribuzioni	pag.7
4. Contributi su salari e stipendi: fondi pensioni	pag.13
5. Il trattamento di fine rapporto	pag.14
6. Il lavoro a progetto e altre forme di collaborazione	pag.19
7. Le ferie e le mensilità aggiuntive	pag.22
8. I valori del fattore lavoro nel bilancio civilistico	pag.24
9. Lo stato patrimoniale civilistico	pag.25
Bibliografia	pag.31

IL FATTORE LAVORO: le rilevazioni contabili

1. Introduzione

Il processo di acquisizione e utilizzo del fattore lavoro comprende le attività che vanno dal reperimento sul mercato delle risorse umane da parte dell'azienda, al loro inserimento e impiego nel processo produttivo fino alla definitiva uscita del lavoratore dall'azienda.

Le attività decisionali, operative e di controllo dell'area del personale possono essere classificate in quattro fasi:

1. definizione dell'assetto organizzativo e copertura del fabbisogno di risorse umane;
2. il reclutamento, la formazione e gestione del capitale umano;
3. gestione delle lavorazioni e dei rapporti azienda-lavoratori;
4. attività di area amministrativo-contabile connesso alla rilevazione dei dati fisico-tecnici, dei costi e del valore economico riferiti alle risorse umane.

Le attività che formano il processo di acquisizione/utilizzo del fattore lavoro non si susseguono in modo strettamente sequenziale ma si manifestano in maniera ricorsiva, anche sovrapponendosi, durante tutto il cosiddetto "ciclo vitale del lavoratore all'interno dell'azienda".¹

Le attività del processo di acquisizione/utilizzo del fattore lavoro coinvolgono sia il circuito economico-produttivo mediante flussi reali di prestazioni di lavoro e correlati valori di costo, sia il circuito monetario-finanziario mediante flussi di denaro e valori assimilati contestuali o differiti, mettendo inoltre in relazione l'azienda con il mercato di approvvigionamento dei fattori produttivi.

Per quanto riguarda la remunerazione del fattore è ovvio che il

¹ U. Bertini, *Il sistema d'azienda. Schema di analisi*, Giappichelli, Torino, 1988.

rapporto azienda-lavoratore non può basarsi unicamente sullo scambio di mezzi monetari in dipendenza dell'erogazione della prestazione lavorativa, poiché il lavoratore entra in azienda con bisogni, motivazioni, valori personali e collettivi.

2. Il lavoro dipendente

I rapporti con il personale dipendente rientrano nell'ambito dell'organizzazione e gestione delle risorse umane, che rappresenta un'attività di fondamentale importanza nella guida delle imprese. Diversi possono essere i fattori produttivi necessari per lo svolgimento dell'attività produttiva essenziale è la presenza e il contributo dell'elemento umano nonostante la crescente automazione e meccanizzazione dei processi.

Il fattore produttivo acquisito dall'impresa è costituito dalle prestazioni di lavoro comprendendovi sia il lavoro manuale, esecutivo e sia il lavoro intellettuale dall'impiegatizio al dirigenziale.

Il personale dipendente riceve dall'impresa un flusso contrapposto di ritorno, che è composto essenzialmente da denaro o da forme di pagamento per la prestazione.

Il rapporto che si instaura fra imprese e lavoratore assunto mediante un contratto di lavoro dipendente si inquadra nell'ambito di una corposa e articolata normativa il cui effetto ultimo è quello di segmentare il costo di acquisizione del fattore produttivo in varie componenti.

Le disposizioni giuridiche a cui si uniformano e si ispirano i contratti collettivi di lavoro, stipulati fra le categorie sindacali dei oggetti interessati. Tali contratti rivestono un'efficacia generalizzata, e disciplinano il rapporto di lavoro definendo aspetti economico-retributivi, diritti e doveri delle parti, condizioni qualitative di svolgimento del lavoro, frequenza dei rinnovi degli accordi.

I contratti a livello aziendale: sono siglati fra il singolo datore di lavoro e la rappresentanza sindacale presso la propria impresa e

disciplinano il rapporto unicamente all'interno dell'impresa stessa.

Unico vincolo alla loro stipula è l'obbligatoria previsione di condizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto al contratto collettivo di categoria.

La remunerazione che spetta al dipendente può essere fatta sulla base di diverse basi di computo: a tempo, a cottimo, a provvigione, a premio.

Una forma spesso ricorrente è la retribuzione periodica a tempo, commisurata cioè da una unità temporale di lavoro. In alcuni casi vi sono retribuzioni concordate, cioè quote fisse su base mensile.

La struttura del costo del lavoro per l'impresa si compone di diverse altre voci, raggruppabili in quattro categorie logiche:

- retribuzione diretta;
- retribuzione indiretta;
- contributi sociali e assicurativi;
- il trattamento di fine rapporto e i fondi pensione.

Il complesso di rilevazioni trova riscontro in appositi registri che per la legge l'impresa deve tenere e aggiornare costantemente. Si tratta di:

- libro unico del lavoro, in cui sono indicati i lavoratori subordinati assunti dall'impresa e in cui devono essere trascritte tutte le indicazioni collegate alla liquidazione delle spettanze al singolo lavoratore: presenze, ore di lavoro ordinario e di lavoro straordinario, ammontare delle retribuzioni dovute, ritenute fiscali e contributi sociali operati dall'impresa, ANF (assegni familiari).
- registro degli infortuni sul lavoro, per l'annotazione cronologica degli infortuni avvenuti all'interno dell'impresa e dei relativi estremi oggettivi e soggettivi.

Il flusso di dati provenienti dalle scritture elementari (i fogli di

presenza e libro paga) perviene alla contabilità generale che lo rielabora secondo le procedure che sono proprie.

3. La liquidazione periodica delle retribuzioni

La retribuzione diretta

Si parla di retribuzione diretta per le competenze spettanti ai dipendenti commisurate al periodo di effettiva prestazione lavorativa.

Viene liquidata generalmente con periodicità mensile; il computo avviene con riferimento al singolo dipendente sulla base delle ore o giornate di presenza nel mese.

- Paga base
- indennità di contingenza, assorbita nella paga base
- scatti di anzianità di servizio;
- eventuali superminimi, cioè integrazioni retributive accordate *ad personam* per gratificare una professionalità particolarmente utile ed apprezzata dall'impresa;
- altri elementi specifici, come ad esempio l'EVR stabilito e aggiornato periodicamente dalle casse edili.

Oltre al pagamento delle spettanze “nette” occorre rilevare ad ogni liquidazione di retribuzione diretta alcune altre operazioni di carattere eventuale o d'obbligo quali:

- liquidazione degli ANF
- somme che l'impresa è autorizzata o obbligata a prelevare a vario titolo come ad esempio ritenute previdenziali, sindacali, fiscali, ecc.
- versamento delle ritenute agli enti deputati a riscuoterle.

L'azienda opera in qualità di sostituto d'imposta: pertanto è obbligata a prelevare l'IRPEF in capo al singolo dipendente ed al successivo versamento nelle casse dell'erario. L'aliquota media non è predeterminabile: varia in funzione della posizione fiscale personale del dipendente-detrazioni, oneri deducibili, ecc.

La base imponibile è in ogni caso costituita dalle retribuzioni lorde, decurtate unicamente delle ritenute di carattere previdenziale.

Ciò risponde a criteri di equità, in quanto le ritenute previdenziali sono disposte *ex-lege*. Le altre ritenute hanno invece carattere volontario, e rientrano nel reddito percepito dal soggetto.

Non rientrano nella base imponibile gli ANF per la loro natura di integrazione retributiva agevolata per determinate situazioni.

Il versamento all'erario deve avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione delle retribuzioni nette ai dipendenti.

Una particolare modalità di pagamento delle retribuzioni nette può essere costituita dalla cessione di dipendenti, di beni fabbricati dei beni dell'impresa. In questo caso sorgono per l'impresa ulteriori obblighi di legge, *in primis* l'assoggettamento dei beni ceduti ad IVA in quanto "cessione di beni nell'esercizio di attività d'impresa" operazione imponibile ai sensi della legge IVA.

Il pagamento del debito si accompagna all'emissione di regolare fattura di vendita ma la movimentazione del conto "clienti" è superflua in quanto l'informazione sul credito di partita non ha alcuna rilevanza autonoma.

La "retribuzione in natura" differisce rispetto alla fattispecie ordinaria unicamente per la modalità di pagamento.

La retribuzione indiretta

Si definisce retribuzione indiretta la componente del costo lavoro corrispondente a retribuzioni non commisurate a prestazione lavorativa, trattasi di somme riconosciute ai dipendenti, in forza di disposizioni contrattuali o di legge ad es. le mensilità aggiuntive, 13a, 14a, la retribuzione per le giornate godute come ferie o per le ore fruite come permessi. Caratteristica comune a questi elementi retributivi è di essere riconosciuti senza una controprestazione a favore dell'impresa. La distinzione fra retribuzione diretta e indiretta ha rilievo più in chiave gestionale per delineare le singole componenti del costo per unità di tempo – ad esempio ora, giorno, ecc. – del fattore lavoro che non dal punto di vista contabile. Nella liquidazione periodica delle retribuzioni lorde lo storno delle ritenute avviene senza distinguere il tipo di retribuzione; in una busta paga possono confluire aliquote retributive per periodi lavorativi ad esempio la gratifica natalizia per l'impresa si tratta di costi di natura unitaria cui corrisponde un debito complessivo verso i dipendenti.

Contributi su salari e stipendi: nozioni su oneri sociali e INAIL

I contributi sociali a carico dell'azienda sono disposti per legge. L'azienda è obbligata a versare presso appositi enti di previdenza e assistenza, somme che garantiscono ai lavoratori assunti una copertura pensionistica e sanitaria. In termini economico-aziendali ciò dà luogo ad un maggior costo per acquisire unità del fattore produttivo lavoro. Si tratta delle contribuzioni INPS INAIL e simili. Attraverso la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, l'INPS assicura le seguenti posizioni:

1. Assicurazioni sociali obbligatorie per invalidità, vecchiaia e superstiti;
2. Assicurazioni obbligatorie per TBC, disoccupazione;
3. Assicurazioni sociali obbligatorie per contributi assegni familiari;
4. Cassa integrazione guadagni.

Infine, l'INAIL, che viene alimentato con il versamento di contributi solamente a carico del datore di lavoro, assicura i dipendenti contro gli infortuni e le malattie professionali. Le rilevazioni contabili attinenti l'INPS sono impostate con la logica seguente: si rileva il debito dell'azienda nei confronti dell'istituto che misura in contropartita il corrispondente costo a carico dell'azienda. Ai fini della rilevazione in contabilità si ricorda che i contributi sociali sono liquidati su base mensile, parallelamente alle retribuzioni lorde, depurati dalle diverse agevolazioni.

I contributi sociali sono determinati applicando una percentuale sul valore complessivo delle retribuzioni lorde del mese di riferimento. La misura della percentuale varia soprattutto in funzione del settore di attività (tabelle contributive). Per quanto concerne la contribuzione INAIL, le modalità di rilevazione mutano in quanto sono diverse le operazioni di versamento di tale contributo. I versamenti sono effettuati in due soluzioni: la prima in acconto, da effettuarsi nel gennaio di ogni anno; la seconda di conguaglio, che viene richiesta nel corso dell'anno successivo; nel contempo, l'azienda ogni mese procede a rilevare l'ammontare mensile dei costi maturati a tale titolo. Il contributo Inail viene calcolato in basi a tassi predeterminati per categorie di rischi lavorativi.

L'impresa può trovarsi a vantare crediti di rimborso per versamenti eccessivi in seguito a:

- riduzione di personale nel corso dell'esercizio, cui consegue una diminuzione del monte-salari complessivo;
- revisione dell'aliquota percentuale applicata.

In entrambi i casi l'impresa deve produrre idonea e documentata richiesta all' INAIL.

Alcuni esempi:

Caso 1

Versati contributi INAIL per l'anno $n+1$ l'acconto stimato in base all'importo dell'anno n , è di €1200,00.

16/02/ $n+1$ - Versamento dei contributi INAIL²

VE-

VE+

INAIL c/acconti	1200	Banche c/c	1400
INAIL c/contributi da liquidare	200		

VF+

VF-

Con questa scrittura si rileva l'acconto per l'anno $n+1$ e si chiude il conto INAIL c/contributi da liquidare relativo al conguaglio per l'anno n .

² Esempio tratto da a pag.239 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

Caso 2

Terminato l'anno $n+1$ viene definita con precisione la posizione nei confronti dell'INAIL per i contributi dell'esercizio in chiusura. Si stimano contributi di competenza per €1100,00.

31/12/ $n+1$ - Conguaglio a credito³

VE-			VE+
Contributi INAIL	1100		
		INAIL	c/acconti
		1100	
VF+			VF-

In questo caso non viene rilevato alcun conguaglio poiché l'azienda è in una posizione creditoria rispetto all' INAIL. Tale posizione è evidenziata dal conto INAIL c/acconti che presenta un saldo a credito di €100,00.

A febbraio dell'anno $n+2$, pertanto, l'azienda non dovrà versare alcun conguaglio ma solo l'acconto per l'anno $n+2$.

Tale acconto è commisurato all'importo pagato per l'anno $n+1$ (€1100,00) ma per il versamento occorre tenere presente il credito vantato nei confronti dell'ente (€100,00).

³ Esempio tratto a pag.240 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

Caso 3

La Ma.Bu. S.p.a. versa l'acconto INAIL per l'anno $n+2$. Si tenga presente quanto evidenziato nei casi precedenti.

16/02/ $n+2$ - Versamento dei contributi INAIL in acconto⁴

VE-		VE+	
INAIL c/acconti	1000	Banche c/c	1000
VF+		VF-	

4. Contributi su salari e stipendi: fondi pensioni

I fondi pensione costituiscono gli strumenti mediante i quali è possibile realizzare forme di previdenza integrativa collettiva aventi lo scopo di erogare trattamenti pensionistici complementari al sistema obbligatorio pubblico. Forme di previdenza integrativa individuale sono possibili anche mediante adesione a polizze assicurative di tipo previdenziale. Alle contribuzioni e dalle prestazioni di queste forme di previdenza integrativa la legge riserva lo stesso trattamento fiscale.

Potremo avere:

Fondi pensione chiusi: possono essere istituiti da contratti e/o accordi

⁴ Esempio tratto a pag.241 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

collettivi anche aziendali, ovvero in mancanza, da accordi fra lavoratori, promossi da sindacati e da accordi anche interaziendali (Fonte, fonchim, previndai, ecc.).

Fondi pensione aperti: possono essere attivati da compagnie di assicurazioni, banche e SIM (Mediolanum, Arca, ecc.).

Forme pensionistiche individuali: sono realizzate tramite contratti stipulati con le imprese di assicurazione autorizzate da SVAP e approvate da COVIP (commissione di vigilanza sulle forme di previdenza complementare).

I contributi a carico dell'azienda non presentano particolari difficoltà di rilevazione contabile se sono a contribuzione definita (%). I contributi costituiscono un costo d'esercizio, da assimilare ai costi per contributi sociali.

5. Il trattamento di fine rapporto

5.1 *Cenni storici: le origini*⁵

Un'indennità di anzianità era stata istituita nel 1916 a favore degli impiegati richiamati alle armi e successivamente nel 1919 a favore di tutti gli impiegati che avessero maturato un'anzianità di lavoro elevata.

Nel 1924 un Regio Decreto aveva previsto un'indennità dovuta solo per gli impiegati e solo in caso di licenziamento in misura pari alla metà dell'importo di tante mensilità per ogni anno di lavoro prestato. Solo nel 1942 fu esteso il beneficio anche agli operai in misura differenziata per categoria e per contrattazione collettiva.

⁵ Fonti prese dal browser

L'indennità di anzianità, dovuta in caso di licenziamento non per colpa del lavoratore, si era sviluppata per assicurare il sostentamento del lavoratore, durante il periodo di disoccupazione, nella ricerca di un nuovo posto di lavoro.

Nel 1966, con l'introduzione della legge n.604 del medesimo anno, l'indennità di anzianità di lavoro acquisita cambia natura, è dovuta in tutti i casi, assumendo la forma di accantonamento finanziario obbligatorio gestito dal datore di lavoro per conto di tutti i lavoratori alle proprie dipendenze.

Le leggi successive sono state introdotte per regolare questo istituto, le più significative e attualmente in vigore sono state:

- L.297/1982 che stabilisce che il TFR sia calcolato come sommatoria di accantonamenti annuali (retribuzione annua diviso 13,5) rivalutati annualmente in base agli indici ISTAT;
- La riforma del dicembre 2006 che a decorrere del 1° gennaio 2007 ha previsto l'obbligo per il lavoratore di scegliere se mantenere il TFR nella sua forma attuale, comunemente detta "liquidazione", oppure destinarlo alla costruzione di una pensione integrativa versandolo ai Fondi Pensioni di categoria, previsti dal Contratto Collettivo oppure aperti presenti nel libero mercato.

5.2 Cos'è il trattamento di fine rapporto

Il TFR è il trattamento di fine rapporto, una prestazione economica riconosciuta ai lavoratori dipendenti come beneficio aggiuntivo rispetto alla retribuzione ordinaria. Come detto poc'anzi ne hanno diritto tutti i lavoratori subordinati, occupati con un contratto a tempo indeterminato o determinato compresi i lavoratori part-time.

L'importo del TFR è legato allo stipendio del lavoratore, il quale ogni anno matura una determinata somma accantonata dal proprio datore di lavoro.

Si tratta di una retribuzione differita riconosciuta al dipendente per ogni mese di lavoro prestato, in quanto non viene pagato subito ma quando si interrompe il rapporto lavorativo con l'azienda.

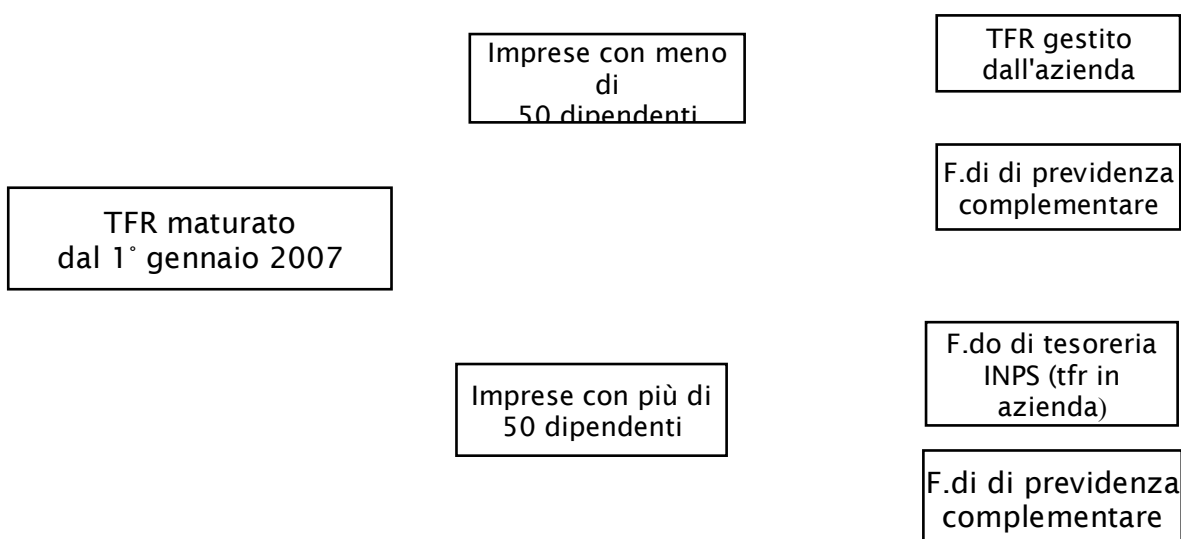
Dopo la riforma entrata in vigore dal 1° gennaio 2007, il quadro è divenuto più articolato. I dipendenti possono decidere di:

- mantenere il TFR, secondo le regole tradizionali
- destinare il TFR maturato dal 2007 a un fondo pensione allo scopo di formarsi un vitalizio integrativo

Per le imprese con più di 50 o più dipendenti c'è una novità rispetto al passato: il TFR maturato dal 2007 non è più accantonato dall'azienda ma va versato all' INPS, che poi se ne farà carico verso il dipendente.

Per non appesantire la trattazione, si vedranno tre ipotesi distinte:

1. accantonamento e utilizzo del TFR tradizionale nelle aziende con meno di 50 dipendenti;
2. accantonamento e utilizzo del TFR tradizionale nelle aziende con 50 o più dipendenti;
3. destinazione del TFR maturato ad un fondo pensione.



5.2.1 L'accantonamento e l'adeguamento annuale nelle imprese con meno 50 dipendenti

Il Tfr tradizionale in aziende con meno di 50 dipendenti, si deve provvedere su base annua, secondo quanto dispone l'art. 2120 c.c., all'accantonamento, in un apposito fondo del passivo, delle somme maturate a favore del personale.

La rilevazione corrispondente è una tipica scrittura di assestamento; in particolare si tratta di una "integrazione" di costo in quanto la quota di "retribuzione differita" è maturata per competenza economica ma non è rilevata in contabilità in quanto non si è avuta la manifestazione finanziaria.

Attualmente l'accantonamento in ragione annua si compone di due quote:

- quota annua maturata, rapportata alle retribuzioni corrisposte nell'esercizio;
- quota per rivalutare il fondo preesistente.

Le due quote sono interpretabili semplicemente con due componenti di un unico importo, che è la misura dell'accantonamento per l'esercizio.

La quota si ottiene infatti da una divisione fra il monte-retribuzione annuo, cioè salari e stipendi lordi maturati nel corso di un intero anno ed il parametro 13,5.

Ciò perché le mensilità sono in genere almeno 13, ma per molte categorie di lavoratori ne sono previste 14.

Per quanto riguarda la quota da rivalutare, si tratta semplicemente di moltiplicare il valore del fondo preesistente per un certo coefficiente di rivalutazione. Tale coefficiente è così determinato: 1,5% del fondo preesistente in misura fissa; più un ulteriore 75% dell'aumento annuale segnato dall'indice ISTAT del costo della vita per una famiglia media di

operai e di impiegati. La somma di queste due percentuali da il coefficiente da applicare per la rivalutazione.

Ecco un esempio pratico per capire meglio come si calcola il TFR:⁶

- ipotizziamo una retribuzione annua lorda di 20.000 euro;
- dividiamo la RAL di 20.000 euro per 13,5 ottenendo un valore di 1.481,48 euro;
- calcoliamo l'indice di rivalutazione complessivo, utilizzando come riferimento il tasso fisso dell'1,5% e il coefficiente di rivalutazione Istat di 3,8 di novembre 2021;
- applichiamo l'indice di rivalutazione al valore di 1.481,48 euro ottenendo una rivalutazione totale di 64,44 euro;
- sommiamo le rivalutazioni e otteniamo un TFR di 1.545,92 euro.

Come è evidente, l'accantonamento del TFR è simile a uno stipendio per ogni anno lavorato; tuttavia, dipende dall'inflazione registrata dall'Istat e all'ammontare della retribuzione annua lorda, importo che può variare nel corso degli anni. Per i dipendenti pubblici, dal primo maggio 2014 è previsto un massimale per la RAL, infatti ai fini del conteggio del TFR non è possibile applicare una retribuzione lorda annua superiore a 240 mila euro.

Per i dipendenti pubblici, inoltre, il sistema di calcolo del TFR è leggermente diverso rispetto a quello adottato per i dipendenti privati. L'importo in questo caso viene calcolato considerando una quota del 6,91% rispetto alla retribuzione annua, tenendo conto ovviamente delle rivalutazioni. La somma totale viene ridotta in caso di anno frazionato, valutando un mese intero quando sono stati lavorati almeno 15 giorni nel mese.

⁶ Esempio tratto dal browser

Tornando all'esempio precedente, in cui la RAL era di 20.000 euro l'anno, per il TFR dei dipendenti pubblici si ottiene un importo di 1.382 euro applicando la quota del 6,91%. A questa somma bisogna aggiungere la rivalutazione all'inflazione, ottenendo anche in questa circostanza un valore analogo a quello della retribuzione mensile. L'importo comunque varia di anno in anno, quindi il calcolo deve essere realizzato annualmente tenendo conto dei vari parametri da utilizzare.

6. Il lavoro a progetto e altre forme di collaborazione

Vi sono forme di collaborazione non definibili come lavoro subordinato, ma in sostanza non ne discostano. Caso emblematico è il cosiddetto lavoro a progetto definito come contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro.).

È un rapporto di lavoro in cui si offre una prestazione lavorativa presso la sede dell'azienda, senza essere dotati di capitale proprio e di una propria struttura organizzativa.

Il contratto che regola la relazione non prevede la durata ma stabilisce il progetto e fissa il compenso.

Non è previsto un orario fisso di lavoro né l'obbligo di giustificare assenze o malattie ma non sono previste ferie retribuite, mensilità aggiuntive e TFR.

Sono previsti contributi sociali e assicurativi, con aliquote e modalità diverse rispetto al lavoro subordinato mentre la tassazione segue le medesime regole del lavoro dipendente.

Nei contributi previdenziali e assicurativi cui si accennava consistono in un'aliquota diversa per i contributi INPS pari al 27,72% del compenso lordo pattuito, e nella ripartizione fra azienda e lavoratore rispettivamente di 2/3 e 1/3.

Alcuni esempi

1- Liquidato alla scadenza del progetto il compenso lordo pattuito di € 10 000; assegni familiari €200; i contributi previdenziali complessivi ammontano a €2772 (il 27,72% del compenso) e per 1/3 (€924) gravano sul collaboratore a progetto; l'aliquota INAIL per il tipo di prestazione svolta è il 6% e per 1/3 pesa sul collaboratore.

Liquidazione del compenso lordo di una prestazione a progetto⁷

VE-	VE+
Compensi di lavoro a progetto 10000	
	Collaboratori a progetto c/retribuzioni 10 000
VF+	VF-

Anche al lavoratore a progetto possono essere riconosciuti e liquidati gli assegni familiari, una forma di integrazione del compenso per i familiari a carico, erogati dal datore di lavoro per conto dell'INPS. Per l'impresa si tratta di una contemporanea movimentazione di una partita di credito e di debito.

⁷ Esempio tratto a pag.251 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

Liquidazione degli assegni familiari

VE-

VE+

INPS	c/competenze	Collaboratori	a	progetto
200		c/retribuzioni	200	

VF+

VF-

Applicazione delle ritenute previdenziali e assicurative

VE-

VE+

Contributi sociali lavori a progetto				
1848				
Collaboratori	a	progetto	INPS	c/competenze
c/retribuzioni	944		2772	
			INAIL	C/contributi da liquidare
			20	

VF+

VF-

Si nota la differenza rispetto al lavoro dipendente per quanto riguarda l'INAIL, dove una quota viene trattenuta anche al dipendente. Per il resto il funzionamento dei contributi assicurativi è identico a quello visto per il lavoro dipendente classico. La rilevazione dei contributi sociali a carico del datore di lavoro è proposta nel momento stesso in cui si determina la posizione nei confronti dell'INPS.

2- Pagato con bonifico bancario il compenso per il lavoro a progetto, applicando una ritenuta fiscale di 1816,67.

Pagamento del compenso di una prestazione a progetto e applicazione delle ritenute fiscali⁸

VE-	VE+																				
VF+	VF-																				
Collaboratori a progetto c/retribuzioni 9289,33	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">Banche</td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: right;">c/c</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">7472,66</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Erario dipendente</td> <td style="text-align: right;">c/ritenute</td> <td style="text-align: right;">redditi</td> <td style="text-align: right;">lavoro</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">1816,67</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Banche				c/c		7472,66				Erario dipendente	c/ritenute	redditi	lavoro			1816,67			
Banche				c/c																	
	7472,66																				
Erario dipendente	c/ritenute	redditi	lavoro																		
	1816,67																				

Come già ricordato, dal punto di vista fiscale il meccanismo di applicazione e versamento delle ritenute è identico al lavoro dipendente.

Gli amministratori svolgono il loro compito lavorando per l'azienda. La componente lavorativa presente nell'attività spiega perché in molti casi ai fini previdenziali e fiscali si applichi un meccanismo identico a quello previsto per il lavoro a progetto.

7. Le ferie e le mensilità aggiuntive

Vi possono essere casi in cui occorrono scritture integrative, le situazioni più frequenti riguardano le ferie maturate ma non godute e le quote di mensilità aggiuntive in fase di maturazione.

Le ferie spettanti maturano nell'anno solare e al suo interno vanno di regola godute; se ciò non accade, al termine del periodo *n* vi saranno giornate di ferie da sfruttare in quello successivo, con il conseguente sfasamento del “costo del riposo spettante”.

⁸ Esempio tratto a pag.252 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

Nel periodo $n+1$, infatti i dipendenti si godranno le ferie arretrate, saranno remunerati quindi con un costo per l'azienda, ma la sua ragione economica è di spettanza del periodo n . Di conseguenza, occorreranno delle rilevazioni integrative per far gravare tale forma di retribuzione indiretta nel periodo di competenza.

Il costo da considerare comprende la quota sia di salari e stipendi che di contributi sociali.

Nel periodo $n+1$ vi è uno storno dei relativi costi per salari, stipendi e oneri sociali, a fronte dell'estinzione di una passività.

È preferibile usare il conto ferie da liquidare piuttosto che ratei passivi: non siamo infatti in presenza di un costo con maturazione economica a cavallo di due periodi.

La situazione che si può originare dalle scritture di integrazione riguarda le mensilità aggiuntive. Non si tratta della tredicesima che matura da gennaio a dicembre ed è pagata a fine anno, ma di altre, come ad esempio la quattordicesima, la cui maturazione economica va di solito dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo, con pagamento posticipato.

Nella sostanza siamo in presenza di un rateo passivo il cui calcolo, comprenderà non solo una quota di salari e stipendi ma anche di contributi sociali.

Alcuni esempi

1. Alla fine del periodo n , 5 dipendenti hanno maturato ferie non godute, il costo ammonta, per la componente salari e stipendi, a € 2000 e a €800 per i contributi sociali.

Imputazione per ferie non godute nel periodo n⁹

VE-			VE+
Salari e stipendi	2000		
contributi sociali	800		
		Dipendenti c/ferie da liquidare	2800
VF+			VF-

2. Alla fine del periodo n , per tutti i dipendenti sono maturati 6 mesi di quattordicesima, da corrispondere nel Giugno $n+1$. Il costo maturato ammonta, per la componente salari e stipendi, a € 20 000, e a € 8 000 per i contributi sociali.

Imputazione del rateo di quattordicesima maturato nel periodo n¹⁰

VE-			VE+
Salari e stipendi	20 000		
Contributi sociali	8 000		
		Ratei passivi per mensilità aggiuntive	28 000
VF+			VF-

8. I valori del fattore lavoro nel bilancio civilistico

I dati contabili relativi al fattore lavoro di fine esercizio devono essere ulteriormente elaborati ai fini della comunicazione esterna obbligatoria e riclassificati ai fini delle analisi gestionali interne.

Ai fini della comunicazione esterna obbligatoria gli schemi di Stato

⁹ Esempio tratto a pag.253 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

¹⁰ Esempio tratto a pag.254 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

Patrimoniale e di Conto Economico sono quelli previsti dagli artt. 2424 e 2425 c.c.

La corrispondenza tra i valori contabili ed i valori di bilancio civilistico può essere realizzata sia contabilmente che extra contabilmente.

Le necessarie scissioni ed aggregazioni di valori contabili sono effettuate nell'ambito delle rilevazioni di assestamento, cioè prima delle scritture di epilogo nei prospetti di stato patrimoniale e conto economica, al fine di far coincidere i prospetti contabili con quelli del bilancio civilistico.

Nel secondo caso si ricorre ad un prospetto extra contabile di raccordo tra valori contabili e valori di bilancio, cioè ad un prospetto che indica le corrispondenze uno ad uno, le scissioni e le aggregazioni per passare dai valori contabili ai valori di bilancio civilistico.

9. Lo stato patrimoniale civilistico

I valori numerario-finanziari ed i valori economico-patrimoniali relativi al fattore lavoro sono rappresentati nell'ambito delle seguenti voci di primo e secondo livello dello Stato Patrimoniale civilistico.

ATTIVO

C) Attivo circolante

II- crediti

PASSIVO

C)Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato

D) Debiti

E) Ratei e risconti

Schema parziale dello Stato Patrimoniale

STATO PATRIMONIALE¹¹

ATTIVO <i>Voci di bilancio e conti utilizzati</i>	PASSIVO <i>Voci di bilancio e conti utilizzati</i>
<p>C) ATTIVO CIRCOLANTE</p> <p>II. CREDITI</p> <p>5. crediti verso altri</p> <p>Dipendenti c/anticipi retribuzioni Dipendenti c/contributi anticipati Dipendenti c/ anticipi su TFR INAIL c/acconti</p>	<p>C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO LAVORO SUBORDINATO</p> <p>Fondo TFR</p> <p>D) DEBITI</p> <p>12. Debiti tributari</p> <p>Erario c/ ritenute redditi di lavoro dipendente</p> <p>13. Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale</p> <p>INPS c/competenze INPS c/ penalità ai dipendenti INAIL c/ contributi da liquidare</p> <p>14. Altri debiti</p> <p>Dipendenti c/retribuzioni Collaboratori a progetto c/ retribuizioni Dipendenti c/ liquidazione Sindacati c/ ritenute Fondi pensione c/ competenze Dipendenti c/ ferie da liquidare</p> <p>E) RATEI E RISCONTI</p> <p>Ratei passivi per mensilità aggiuntive</p>

¹¹ Schema tratto a pag.255 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

10. Il Conto Economico civilistico

Le disposizioni civilistiche prevedono uno schema di conto economico rappresentato in forma scalare al fine di esprimere direttamente il valore della produzione, i costi della produzione e la differenza tra i due nei termini seguenti:

VALORE DELLA PRODUZIONE
-COSTI DELLA PRODUZIONE

DIFFERENZA

Di seguito uno schema parziale di conto economico e le corrispondenti voci del bilancio civilistico.

CONTO ECONOMICO¹²

Voci di bilancio e conti utilizzati

A) VALORE DELLA PRODUZIONE

1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni

Prodotti c/ vendite

Prodotti c/ cessione a dipendenti

B) COSTI DELLA PRODUZIONE

9. Costi per il personale

a) Salari e stipendi

Salari e stipendi

compensi lavoro a progetto

b) Oneri sociali

Contributi sociali

Contributi sociali lavoro a progetto

Contributi INAIL

c) Trattamento di fine rapporto

Accantonamento al fondo TFR

Trattamento di fine rapporto

d) Trattamento di quiescenza

e) Altri costi per il personale

¹² Schema tratto a pag.256 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

11. Il margine operativo lordo

I dati rappresentati nei prospetti del capitale e del reddito di stretta derivazione contabile, ed i corrispondenti valori del bilancio civilistico, devono essere opportunamente riclassificati in relazione alle finalità di analisi gestionale interna.

L'indicatore gestionale significativo è rappresentato dal *Margine Operativo Lordo* (M.O.L.), come differenza fra il valore aggiunto operativo ed i costi di acquisizione-utilizzazione del fattore produttivo lavoro.

Rappresenta quindi un valore reddituale, ottenuto dopo aver dedotto dal valore della produzione realizzata, oltre i costi per beni e servizi esterni, il costo complessivo sopportato dall'impresa per il personale dipendente.

Il valore aggiunto si può interpretare come l'aggregato di valore disponibile, dedotta la remunerazione, in senso estensivo, riconosciuta ai lavoratori.¹³

VALORE AGGIUNTO OPERATIVO
(-) Costi per il personale dipendente, compresi accantonamenti per TFR
MARGINE OPERATIVO LORDO

In termini di analisi gestionale il M.O.L. assume importanza come indicatore di redditività e, soprattutto, di efficienza.

Rispetto al valore aggiunto tiene conto del contributo del personale dell'impresa, per cui segnala indirettamente la produttività del personale e/o la capacità dell'azienda di utilizzare al meglio il fattore lavoro

¹³ Schema tratto a pag.257 del libro L. Marchi (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.

nell'ambito della combinazione produttiva.

Il margine operativo al lordo di ammortamenti, svalutazioni ed accantonamenti ai fondi afferenti alla gestione caratteristica, il risultato si qualifica per un alto grado di attendibilità.

In effetti, l'unico valore di stima che entra nella sua determinazione concerne la valutazione delle rimanenze, mentre è immune da stime e congetture inerenti politiche di ammortamento e di stanziamento per i rischi e oneri.

Bibliografia

- Bertini U., *Il sistema d'azienda. Schema di analisi*, Giappichelli, Torino, 1988.
- Marchi L. (a cura di) *Contabilità d'impresa e valori di bilancio*, Giappichelli, Torino, 2018.