



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Come si valuta il costo del personale?

Autore: Redazione | 11/05/2021



Il costo del personale è dato dalla somma delle spese sostenute dal datore di lavoro per la remunerazione dei dipendenti e per i costi accessori connessi alla gestione della manodopera.

Sei un piccolo imprenditore e hai 10 dipendenti. Vuoi verificare quanto spendi ogni anno con riferimento ai costi del personale. Ti chiedi quali voci di costo devono

essere comprese nel calcolo delle spese sostenute per la manodopera.

Il costo del personale è, senza dubbio, uno dei principali freni all'assunzione di dipendenti da parte dei datori di lavoro. Nel nostro ordinamento, infatti, la presenza di un sistema di sicurezza sociale molto sviluppato, che prevede l'erogazione di numerosi indennità e provvidenze a favore dei lavoratori, si traduce in un costo del personale molto elevato. Oltre alla retribuzione lorda concordata con il lavoratore, infatti, il datore di lavoro deve sostenere il costo relativo ai contributi sociali e tutta una serie di spese indirette.

Ma **come si valuta il costo del personale?** Nel presente articolo vedremo che, oltre agli oneri retributivi e contributivi, per verificare quanto si spende per la manodopera occorre considerare anche numerose altre voci di spesa. Ma andiamo per ordine.

Che cos'è il costo del personale?

Il **costo del personale** è l'insieme delle spese sostenute dal datore di lavoro per la manodopera. Nel costo del personale devono essere computati sia gli **oneri retributivi e contributivi**, che devono essere erogati dal datore di lavoro al lavoratore e agli enti previdenziali ed assistenziali, sia tutte le altre spese in qualche modo connesse alla gestione dei rapporti di lavoro.

Nel nostro ordinamento, i **costi del personale** sono molto elevati ed è particolarmente ampia la forbice tra il costo della risorsa e lo stipendio netto percepito dal lavoratore. Basti pensare che, sulla retribuzione lorda erogata al lavoratore, il datore di lavoro deve calcolare un'aliquota pari circa al 30% per i soli **contributi previdenziali**. A ciò occorre aggiungere, come vedremo, numerose altre spese indirette riconducibili alla gestione Hr.

Come valutare il costo del personale?

Si potrebbe pensare che il costo del personale sia rappresentato unicamente dalla **retribuzione lorda** che è stata concordata nella lettera di assunzione e dagli oneri sociali ed assistenziali che devono essere assolti dal datore di lavoro nei confronti di Inps e Inail. In realtà, ci sono molte altre voci di spesa che sono riconducibili al costo del personale.

Vediamo quali sono le principali voci:

1. **retribuzione del personale**: vi rientrano le somme lorde erogate ai lavoratori sulla base dei contratti di lavoro;
2. **valori economici** erogati a studi di consulenza per attività connesse al personale, come, ad esempio, i costi sostenuti per lo studio di elaborazione paghe oppure i corrispettivi erogati all'ufficio legale esterno per contenziosi relativi al personale;
3. valori economici erogati a **studi di consulenza** relativi all'area delle risorse umane;
4. valori economici erogati per acquistare strumenti relativi alla gestione del personale, come software in ambito Hr, modelli organizzativi, consulenza Hr, etc.;
5. valori economici erogati al personale in ingresso, come ad esempio i corrispettivi per stage e tirocini;
6. valori economici erogati a società di consulenza per attività di ricerca e selezione del personale;
7. valori economici erogati a società di consulenza in ambito analisi dei dati;
8. valori economici corrisposti ai lavoratori a titolo di buoni pasto oppure valori economici corrisposti al soggetto gestore della mensa aziendale;
9. valori economici corrisposti agli enti che effettuano la formazione obbligatoria nei confronti del personale, come ad esempio la formazione in materia di **salute e sicurezza del lavoro**;
10. costi diretti della formazione;
11. valori economici sostenuti per il benessere del personale;
12. indennizzi al personale;
13. costi sostenuti per remunerare le **società di somministrazione di manodopera**;
14. valori economici sostenuti per contratti di assicurazione nell'ambito del personale;
15. valori economici sostenuti per la remunerazione dei collaboratori coordinati e continuativi e per l'assolvimento dei relativi oneri sociali e contributivi;
16. valori economici erogati al personale inviato in missione (indennità di trasferta, trasferta estero, etc.);
17. valori economici relativi al pagamento del trattamento di fine rapporto;
18. valori economici relativi all'**erogazione di fringe benefit** a favore del personale, come ad esempio il costo dei leasing relativi alle auto aziendali

date in uso al personale;

19. valori economici legati al soddisfacimento dei diritti sindacali previsti dalla legge.

Nel corso del tempo, sono stati approvati vari provvedimenti per ridurre il costo del lavoro ma manca, allo stato attuale, una riforma strutturale volta a perseguire tale obiettivo.