



## 4.2 Costo del Personale

Ipotesi di proiezione

Nella determinazione del costo del personale sono state svolte analisi sull'applicazione del contratto di riferimento più idoneo all'attività della società. Dalle analisi condotte con il supporto di consulenti legali esterni specializzati in diritto del lavoro è emerso come la società possa applicare in maniera equamente corretta sia il contratto nazionale del commercio che il Contratto Nazionale delle Esattorie. Nel business plan la scelta è stata orientata verso l'applicazione del contratto delle esattorie poiché si è voluto privilegiare la prudenza in quanto tale contratto ha dei degli oneri aggiuntivi maggiori del contratto del commercio. Nel caso il Consiglio di Amministrazione della costituenda società, volesse applicare il contratto del commercio questo porterebbe un sicuro impatto positivo alla riduzione dei costi aziendali.

Il costo del personale è stato calcolato identificando per ciascuna risorsa l'inquadramento ed il relativo costo contrattuale, la data di assunzione ed un premio di produzione complessivo di 30 mila euro a partire dal 2007. Sulla base del costo contrattuale, i valori sono stati incrementati sulla base di stime prudenziali del 6% in considerazione del rinnovo del contratto attualmente in scadenza. Nel costo del personale sono stati inseriti anche i costi dei buoni pasto (ticket restaurant) per un importo di 15mila euro anno).

Il costo aziendale per singola figura professionale è stato determinato partendo dalla suddetta retribuzione annua lorda (comprensiva dell'adeguamento contrattuale del 6% annuo) ed aggiungendo i contributi INPS, i versamenti INAIL e la quota integrativa sul fondo pensione come previsto nei termini di legge. A partire dal 2007 è stato applicato un adeguamento ISTAT pari al 2% sulla retribuzione lorda medio annua.

Relativamente al Trattamento di Fine Rapporto occorre porre in evidenza che, diversamente dalla prassi di accantonamento del TFR in un fondo aziendale, il contratto nazionale delle esattorie prevede il versamento mensilmente degli importi dovuti ad un fondo di capitalizzazione dell'INPS anche chiamato Fondo Esattoriale. Tale procedura non ha impatti economici sul business plan ma un riscontro sul flusso di cassa che risente del versamento monetario della voce. Infine si specifica che la quota di TFR viene calcolata secondo quanto disposto dal codice civile.

Nel primo anno di piano la determinazione del costo del personale è stata elaborata coerentemente alla struttura organizzativa ed al piano di assunzione previsto dalla Società (vedi documento relativo al Piano Aziendale di Sviluppo, Sezione V, Capitolo 12).

Inquadramento	Retribuzione Annua lorda	Costo personale*	TFR	N° risorse	Figura professionale	Inserimento
Quadro 1*	32.055	41.826	2.374	1	Coordinatore Operativo	mar-06
Imp. Area III Liv 4	28.422	37.065	2.105	2	Resp. Ufficio Sanzioni ed Ent. Patr. Resp. Ufficio ICI	gen-06 gen-06
Imp. Area III Liv 3	26.449	34.510	1.959	1	Resp. Area Fabbricati	mag-06
Imp. Area III Liv 2	25.067	32.708	1.857	4	Addetto Operativo ICI Addetto Operativo ICI Addetto Operativo ICI Addetto operativo Riscossione Coattiva	mar-06 mar-06 mar-06 mag-06
Imp. Area III Liv 1	23.686	30.906	1.755	1	Resp. Ufficio ICP/COSAP	gen-06
Imp. Area II Liv 3	22.304	29.102	1.652	1	Addetto Amministrativo	mar-06

\* Il costo del personale si riferisce al costo aziendale annuo di una risorsa per il relativo inquadramento professionale comprensivo degli oneri INPS, INAIL ed integrazione fondo pensione.

