

## Gestione risorse umane: come contabilizzare il costo del lavoro.

Il **Costo del Lavoro** è la voce di conto che pesa sui bilanci delle aziende più di altri, proprio per questo motivo la sua gestione e contabilizzazione deve essere oculata e seguita da figure professionali che abbiamo competenze di natura contabile, gestionale e HR.

Oggi sono tante le aziende che decidono di **esternalizzare la gestione del personale e relativa contabilità** all'esterno affidandosi ai Consulenti del Lavoro e alle società, come Compendium, che fondano il proprio core business sull'erogazione di servizi in modalità Full BPO (Business Process Outsourcing).

Delegare quindi a terzi l'area HR & PayRoll e la contabilità relativa alle risorse umane vuol dire non solo avvalersi di esperti professionisti e ridurre i costi fissi interni e quelli sostenuti per ricevere la prestazione dal Consulente del lavoro, ma avere anche la certezza di essere seguiti da professionisti sempre aggiornati sulle ultime normative di settore e con un background costellato da **case history eterogenee replicabili**.

La nota contabile è infatti l'esposizione dei conti economici e patrimoniali che concorrono a formare il Costo del Lavoro. Parliamo dunque del TFR, degli oneri dei premi di assicurazione obbligatoria sul lavoro da versare all'Inail, le ferie maturate e non godute, i permessi, etc.

### La principale esigenza: l'esposizione del Costo del Lavoro.

Quando parliamo di Costo del Lavoro è bene sottolineare che gli HR manager, i dirigenti e gli imprenditori il più delle volte avvertono la necessità di esporre la struttura contabile a seconda delle esigenze della propria azienda. Tuttavia ci sono anche altri aspetti che è fondamentale (quasi di vitale importanza per la solidità di un business) prendere in considerazione.

### Il Costo del lavoro: il supporto di Compendium.

Prima abbiamo evidenziato quanto sia necessario affidare la gestione HR & PayRoll e relativa contabilità a professionisti competenti, proprio in virtù di esperienze che consolidano la cosiddetta cassetta degli attrezzi da cui attingere in caso di eventuali criticità ed inefficienze, secondo un **modello di consulenza pro attiva e replicabile**.

Di seguito allora indichiamo i plus distintivi del supporto elargito da Compendium per un'efficiente gestione del Costo del Lavoro.

Innanzitutto, prestiamo massima attenzione all'**esposizione contabile**. Ogni azienda ha le proprie necessità ed è sulla base di queste che noi di Compendium strutturiamo l'esposizione del dato.

**Contabilizzazione per Centri di Costo:** in Compendium, grazie a procedure digitalizzate ben strutturate (es. il modulo Gestione Turni e Rilevazione presenze dell'HR Compendium Platform), è possibile in modo automatico fornire il consuntivo delle ore lavorate per store, così che il **costo del lavoro per centro di costo sia legato alla presenza digitalizzata**. Si tratta quindi di un **dato certo, misurabile e misurato, storicizzato e archiviato**.

**Quadratura dei TFR e dei ratei di fine anno:** un'attenzione particolare va poi data alla quadratura dei TFR o dei ratei di fine anno (es. tredicesima e quattordicesima). Tutte le eventuali incongruità diventano per l'azienda dei costi da dover sostenere nell'anno successivo.

Ad esempio, nella fase di startup - fase di per sé molto delicata e sui cui noi puntiamo massima cura - spesso capita infatti di riscontrare vecchi **lasciti di anagrafiche cessate** e non eliminate che rendono il dato non quadrato. Questi sono errori e negligenze che possono pesare sulle finanze aziendali. Il plus della consulenza di Compendium risiede proprio nel background dei nostri professionisti che concorre a strutturare un mindset in grado di scovare le eventuali e precedenti falle procedurali e porvi rimedio.

**Come viene elaborato il Costo del Lavoro in Compendium?**

In Compendium elaboriamo il **costo del lavoro mensilmente** per permettere ai dirigenti e agli HR Manager di avere tutto sotto controllo ed evitare spiacevoli sorprese alla fine dell'anno.

Infatti, grazie all'esposizione chiara, puntuale, tempestiva e quadrata gli HR Manager gestiscono i KPI (come le ferie maturate e non godute, i permessi e ROL) in modo oculato.

La **digitalizzazione tramite l'HR Compendium Platform** attraverso il modulo Gestione Turni e Rilevazione Presenze consente ad esempio la registrazione dell'assenza e dei permessi dei dipendenti. Tali informazioni vengono riportate in busta paga, con una quadratura sempre certificata evitando così problemi con il dipendente e facilitando i responsabili HR nell'**efficientare i KPI**.

In ultimo, la digitalizzazione delle informazioni e dei dati contabili permette di approntare **strumenti di HR Analytics** allo scopo di costruire una rappresentazione dei dati e delle casistiche in modo semplice ed intuitivo, per avere a colpo d'occhio il quadro generale della situazione. Fattore di controllo determinante per gli HR Manager che oggi, più che mai, sono chiamati a supportare il board manageriale nell'implementazione di **attività strategiche di business**.