

Il fattore lavoro

Lavoro

→ natura

Prestazioni di individui operanti
entro l'azienda (soggetti interni)



- ✓ **Soggetto Economico**
- ✓ **Lavoratori subordinati**

Sottosistema delle relazioni azienda-lavoratori

- ✗ **Norme giuridiche**
- ✗ **Organizzazioni sindacali**
- ✗ **Sistemi retributivi e di carriera**
- ✗ **Aspetti tecnici**
- ✗ **ecc...**



Processi

- ▣ **Area strategico-direzionale**
Definizione dell'assetto organizzativo, delle politiche di gestione del personale e della copertura del fabbisogno di personale
- ▣ **Area direzionale**
selezione/reclutamento, formazione/addestramento
- ▣ **Area tecnico-operativa**
Gestione corrente dei rapporti azienda-lavoratori
- ▣ **Area amministrativo-contabile e finanziaria**
Documentazione rapporto di lavoro, rilevazione e regolamento dei flussi

Area strategico direzionale



esterni

- quadro normativo pubblico
- condizioni politico-sociali
- conflittualità lavoratore-soggetto economico
- aspetti culturali



esterni/interni

- mancata coincidenza tra obiettivi del lavoratore-fini aziendali
- specializzazione



interni

- disinvestire in fattore umano
- riconversione del fattore umano
- attività per renderlo funzionale

Area strategico-direzionale

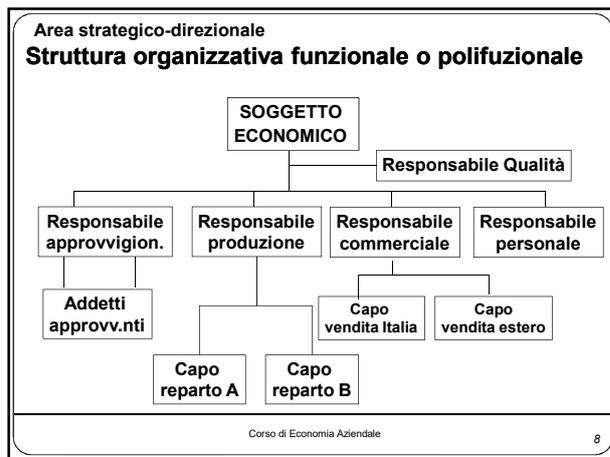
Definizione dell'assetto organizzativo

Progettazione della struttura organizzativa
(modalità di distribuzione di compiti e responsabilità)
e dei sistemi operativi
(meccanismi di governo della risorsa umana)

ORGANIGRAMMA

(utile alla definizione del fabbisogno di risorse umane)





Area strategico-direzionale

Formulazione della politica retributiva

commisurata alle caratteristiche intrinseche della posizione, a responsabilità e poteri, agli obiettivi assegnati:

- ✓ **livello retributivo** (mercato esterno/equilibrio interno: contratt.collettiva, tipol.di azienda, capacità retributiva);
- ✓ **struttura retributiva** (differenziazione interna tra mansioni);
- ✓ **dinamica retributiva** (nel tempo; automatica, una tantum, legata a fattori aziendali).

Corso di Economia Aziendale 9

Area strategico-direzionale

Valutazione delle prestazioni dei lavoratori

Attività svolta

Capacità e competenze tecniche:

- specialistiche;
- relazionali (comando, lavoro in team, comunicazione...);
- potenziali.

Corso di Economia Aziendale 10

Area direzionale

Programmazione delle risorse umane

Ciclo vitale del lavoratore nell'azienda

1. Selezione/reclutamento
2. Addestramento/formazione
3. Gestione corrente del rapporto di lavoro
4. Cessazione del rapporto di lavoro

Corso di Economia Aziendale 11

Area direzionale

selezione e reclutamento

Profilo tecnico, personale e relazionale ideale

Vincoli esterni

Connotati dei candidati

addestramento / formazione

Conoscenze tecniche per acquisire abilità nello svolgimento della specifica mansione

Mentalità, atteggiamenti, modo di essere

Corso di Economia Aziendale 12

Area direzionale

Gestione del "capitale umano"

Azienda "attraattiva" da parte della forza lavoro
per evitare turnover patologici

I lavoratori hanno, all'interno dell'azienda, bisogni differenti

Scala di Maslow

1. *bisogni primari*
2. *bisogni di sicurezza*
3. *bisogni di socialità*
4. *bisogni di stima*
5. *bisogni di autorealizzazione*

Cessazione

Fine della vita lavorativa del lavoratore

Scelta del lavoratore o del datore di lavoro

Corso di Economia Aziendale 13

La dinamica dei valori

COSTO DEL LAVORO



1. Retribuzione
2. Contributi sociali ed assicurativi
3. Trattamento di fine rapporto
4. Contributi integrativi ai fondi pensione

Corso di Economia Aziendale 14

La dinamica dei valori

Esempio costo del lavoro:



Stipendio lordo di base: 1.000 €/mese	Costo per l'azienda	Netto percepito dal lavoratore
Stipendio (1.000)	1.000	1.000
Contributi sociali (300)	+200	-100
Contributi assicurativi (50)	+50	
Imposte sul reddito (200)		-200
TFR (100) *	+100	
Totale	1.350	700

* dipende dalle dimensioni dell'azienda

Corso di Economia Aziendale 15