



La Gestione del Personale INFN

Analisi di un'infrastruttura per il trattamento anagrafico, giuridico e di merito delle risorse umane

Dall'esperienza HR e dall'indagine dei processi di elaborazione dei dati del personale emergono le linee guida per la migrazione verso un impianto integrato di trattamento.

*Reverse Engineering , Analisi IT e
Supporto Editoriale*

Nunzio Amanzi

*Consulenza Giuridica e Supporto
Funzionale*

**Eleonora Bovo
Emanuela Righi**

PARTE PRIMA

FONDAMENTI DI NATURA GIURIDICA E ISTITUZIONALE PER IL TRATTAMENTO DEL PERSONALE INFN

CAPITOLO 1

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'INFN

1.1. Criteri strutturali ed elementi di classificazione del personale

La classificazione del personale INFN in termini di organizzazione delle *human resources* quali oggetti di trattamento richiede la definizione di un modello strutturale ovvero dei criteri che hanno valenza generalista e che quindi prescindono dalla contestualizzazione specifica nella realtà dell'Istituto.

In tal senso e' d'uopo distinguere tra classificazione improntata nel merito e classificazione di carattere funzionale. Di seguito vengono quindi esposti gli aspetti salienti di tali distinti criteri e dei relativi termini di correlazione.

4.1.1. Classificazione di merito

E' il sistema di classificazione che esprime giuridicamente l'inquadramento del dipendente nell'ambito del proprio rapporto di lavoro e ne individua i parametri di determinazione delle spettanze economiche secondo la disciplina vigente.

Tale modello di classificazione e' distinto in:

- una componente formale, caratterizzata dal *contratto* (inteso come l'identificativo del contesto giuridico) e quindi dalla *qualifica* (che concorre alla definizione, tra quelli giuridicamente previsti dal contratto, del profilo del dipendente);
- una successiva e subordinata componente propriamente di merito strutturata, nell'ordine e in base alle finalità della presente analisi, nei tre livelli detti *livello*, *fascia stipendiale* e *progressione economica* (tali che al variare degli opportuni valori, giuridicamente previsti dal *contratto* nella determinata *qualifica*, restano univocamente individuati gli importi lordi di base per calcolo delle retribuzioni fondamentali).

L'unione delle suddette componenti definisce l'albero di classificazione (struttura ordinata e gerarchica) *contratto*, *qualifica*, *livello*, *fascia stipendiale* e *progressione economica* ove si assume che:

- a parità di *contratto* e' univocamente definita la *qualifica*;
- la medesima *qualifica* puo' essere propria di contratti distinti;
- non per tutte le qualifiche puo' accadere che siano previste le stesse combinazioni di valori per la terna ordinata *livello*, *fascia stipendiale* e *progressione economica*.

In genere e per finalità di gestione e trattamento in paghe, puo' risultare d'utilità strutturare il presente albero di classificazione di merito secondo *classi contrattuali*, dette anche *aziende*.

La classe contrattuale e' trasparente rispetto al mero inquadramento di merito, individua un insieme di tipologie contrattuali e costituisce esclusivo attributo anagrafico dell'oggetto HR: in base alle diverse scelte implementative, puo' quindi accadere che la stessa tipologia contrattuale possa appartenere contemporaneamente a classi distinte piuttosto che ciascuna classe non abbia strutture di contratto in comune.

La classe contrattuale rappresenta quindi un contesto di omogeneità delle discipline giuridiche e nello stesso tempo un ambito di isolamento. Si può per esempio pensare al caso di due dipendenti di pari inquadramento di merito (beneficiari dello stesso *contratto*, *qualifica*, *livello*, *fascia stipendiale* e *progressione economica*) afferenti però a strutture organizzative distinte ed amministrativamente autonome, pur appartenendo ad un'unica *holding*. Nel presente caso di specie potrebbe essere quindi lecito che ciascuna struttura possa elaborare (solo) le paghe e gli adempimenti di propria pertinenza: la collocazione dei suddetti due dipendenti in due gruppi, le *aziende*, distinti e' la soluzione a tale esigenza.

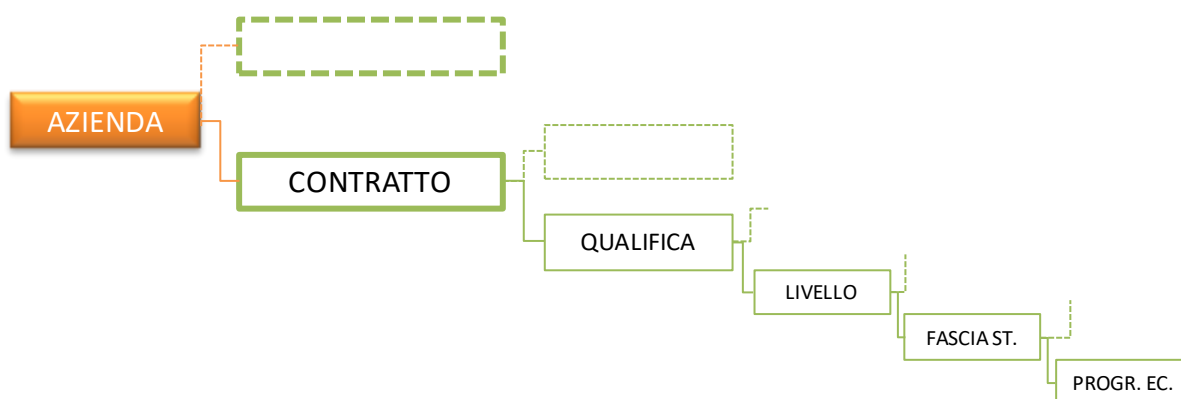


Fig. 1 – Schema di classificazione di merito

4.1.2. Classificazione funzionale

Si basa sul ruolo, caratterizzato dal complesso delle attività che operativamente sono assolte dal dipendente nell'ambito del *contratto* di cui lo stesso è titolare.

Questo approccio di classificazione presuppone la formalizzazione o meglio l'individuazione astratta dello spazio di ruoli che nel complesso possono essere assolti dal lavoratore nei molteplici contesti di applicazione. In tal senso è utile pensare i ruoli, definiti *mansioni*, distribuiti in distinti contesti o aree applicative, dette *aree mansionali*: ne deriva un albero di classificazione, strutturato appunto in *aree mansionali* e quindi in *mansioni*, ove, diversamente dal precedente modello di classificazione di merito, ogni nodo è univocamente individuato e localizzato poiché:

- la *mansione* è univoca all'interno della stessa *area mansionale*;
- *aree mansionali* distinte sono composte da *mansioni* diverse;
- l'*area mansionale* è univocamente individuata da una delle sue *mansioni* di appartenenza.



Fig. 2 - Schema di classificazione funzionale

4.1.3. Classificazione integrata

Che i due suddetti sistemi di classificazione non siano reciprocamente indipendenti e' chiaramente comprensibile. Vero è infatti che la determinata *mansione*, in quanto identificazione formale di un complesso di funzioni operative relative ai compiti attribuiti al lavoratore nell'ambito del rapporto di

lavoro, e' definita e attribuita in correlazione al *contratto* e alla *qualifica* ovvero all'assetto giuridico nel quale lo stesso e' inquadrato.

Per finalita' di analisi si assume quindi che:

- la *mansione* e' univocamente attribuita nel *contratto*, nel senso che, a parita' di contratto, esiste una ed una sola *qualifica* che puo' assolvere una determinata *mansione*;
- la medesima *mansione* puo' essere assolta nella medesima o distinta *qualifica*, purché in *contratti* distinti;
- nell'ambito del medesimo *contratto*, la *qualifica* puo' prevedere piu' *mansioni* distinte;
- ove sussista la precedente condizione, non per tutte le distinte *mansioni* previste per la medesima *qualifica* puo' essere previsto lo stesso range di variabilita' della componente di merito: *mansioni* distinte, a parita' di *qualifica* e *contratto*, possono cioe' stabilire l'attribuzione di *livello*, *fascia stipendiale* e *progressione economica* distinti;

Poiche' quindi, nell'ambito del contratto, la mansione individua univocamente la qualifica e disciplina i valori contemplati per la componente di merito, la correlazione tra i due sistemi di classificazione del personale si basa sulla seguente regola di mappatura:

TAB. 1 – MAPPATURA DEI SISTEMI DI INQUADRAMENTO					
CHIAVE					DATI
CONTRATTO	MANSIONE	LIVELLO	FASCIA STIPENDIALE	PROGR. ECONOMICA	QUALIFICA

Per ulteriore comodita' concettuale e di unificazione del sistema di classificazione del personale, si puo' pensare al modello logico, integrante nel complesso i distinti criteri di inquadramento, rappresentato nel sottostante schema.

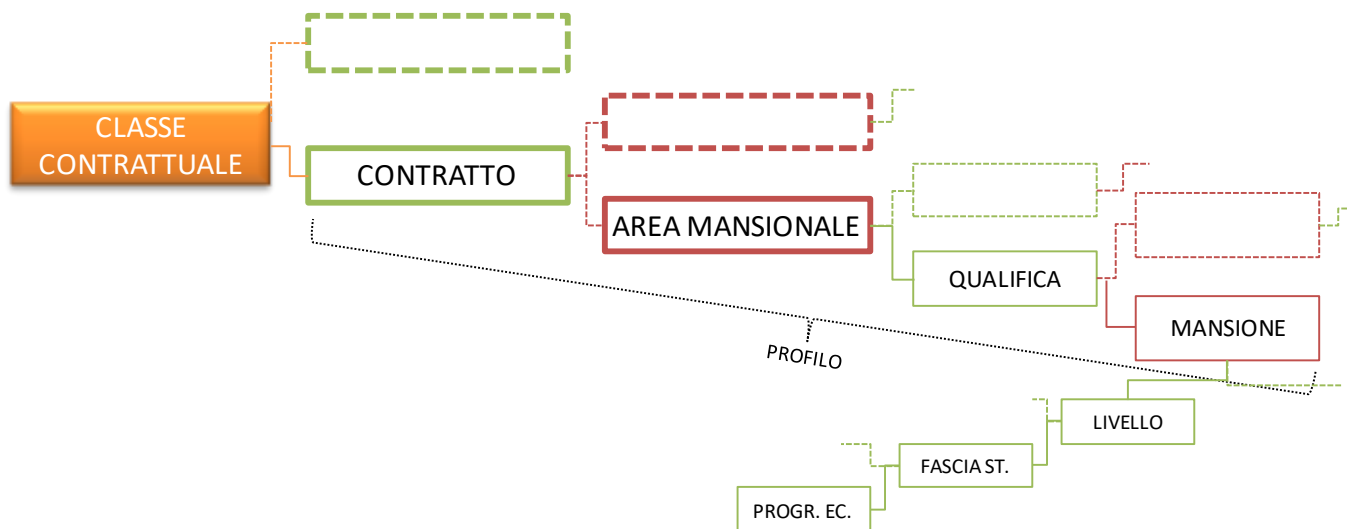


Fig. 3 - Schema di classificazione integrata

Tale sistema integrato e' concepito secondo la logica strutturata dal maggior al minor dettaglio; va pero' tenuto nella giusta memoria e considerazione il fatto che il criterio di inquadramento funzionale e' trasversale rispetto a quello di merito: in sostanza e per esempio, il campo di azione dell'*area mansionale*

non si esplica nell'ambito di un solo *contratto*, anche se nell'albero di classificazione integrata e' definita come nodo figlio dello stesso.

Da notare in ultimo che l'attribuzione di specie della mansione nella qualifica e quindi nel contratto costituisce nello specifico il *profilo*.

1.2. Classificazione e caratterizzazione del personale INFN

Scopo dell'analisi condotta in questo documento e' caratterizzare tutti i differenti profili del personale gestito dall'Istituto estrapolando e ridefinendo un assetto di trattamento, sia in termini anagrafici che economici e di adempimento, il puo' omogeneo possibile a prescindere dall'inquadramento specifico.

Cio' impone in primis circoscrivere il perimetro degli oggetti HR strutturandoli in termini organizzativi e caratterizzandoli con quegli attributi, non solo di mera natura anagrafica, appositamente definiti per avere valenza generalizzabile; successivamente e' di conseguenza si definiranno le linee guida dei relativi processi di trattamento.

Nel corso del presente documento si fara' quindi spesso riferimento agli scenari *As Is* e *To Be* intendendo con gli stessi il complesso di infrastruttura, di implementazione, di funzionamento e di procedimento, rispettivamente mediante i quali l'INFN attua ora e intendera' attuare secondo il nuovo impianto/processo la gestione del personale. Resta quindi inteso che quanto descritto nei successivi paragrafi costituisce la rappresentazione delle esigenze di trattamento del personale derivanti da fondamentali aspetti di natura giuridica e istituzionale: caso per caso e ove di necessita', verranno con precisione evidenziati i contesti di gestione da attuare, ovvero da istituire, modificare o integrare, nello scenario *To Be* rispetto a quello *As Is*.

1.2.1. Modello organizzativo-funzionale

Nella seguente *fig. 4* e' rappresentato il relativo grafo di classificazione che inquadra tutte le tipologie di personale secondo il modello e i criteri illustrati al paragrafo 1.1. Il grafo e' concepito in modo che, lungo i rami dell'albero di classificazione, dall'esterno verso l'interno, si proceda *dalle classi contrattuali, le aziende, fino alle mansioni*: per ovvie ragioni tipografiche il maggior dettaglio di classificazione non e' esposto per tutte le tipologie di personale, fermo restando il fatto che lo stesso sara' a seguito caratterizzato.

Fatti salvi gli approfondimenti esposti in seguito, una prima distinzione del personale afferente all'INFN e' basata sulla sua diversificazione nelle seguenti due macro-insiemi:

- personale tipo *DIP*: composto dalle *classi contrattuali* dipendenti, borsisti, collaboratori e assegnisti, per i quali L'INFN e' datore di lavoro e liquida mensilmente, nell'ambito dei processi stipendiali, gli emolumenti e le trattenute e, fuori dai processi stipendiali come sara' illustrato in seguito, i compensi da trasferta;
- personale tipo *NODIP*: composto nel complesso da assimilati, autonomi e comandati, per i quali l'INFN non e' datore di lavoro e liquida, esclusivamente fuori processo stipendiale, compensi da trasferta o altri compensi a fronte di prestazioni occasionali.

Inoltre i suddetti due insiemi sono caratterizzati dai seguenti ulteriori aspetti peculiari:

- organizzativo: l'albero *DIP* ha un'impronta rigorosamente strutturale, poiche' e' l'espressione dell'organizzazione del personale secondo quanto previsto dalle rispettive tipologie contrattuali;

diversamente l'albero *NODIP* nasce dall'esigenza di classificare il personale afferente all'Ente principalmente per esigenze a carattere funzionale;

- gestionale: l'organizzazione dell'albero *DIP* e' attuata e gestita esclusivamente in forma centralizzata, essendo istituzionalmente preposta alle attivita' di inquadramento la sola Direzione del Personale presso l'Amministrazione Centrale dell'INFN; per gli stessi detta Direzione attua, nelle medesime modalita' centrali, la liquidazione delle retribuzioni e la determinazione degli importi di assoggettamento previdenziale e fiscale. Diversamente l'organizzazione dell'albero *NODIP*, cosi' come la liquidazione dei soli compensi accessori previsti, quali quelli da trasferta, le docenze o le altre prestazioni occasionali, sono gestite a livello distribuito, a carico e in autonomia della struttura INFN di afferenza del beneficiario ovvero della struttura ordinante la prestazione;
- univocita' di inquadramento: l'impronta ab origine funzionale dell'albero *NODIP* puo' comportare l'instaurarsi di un rapporto di lavoro/fornitura, non formalmente inquadrato nei termini giuridici propri dell'albero *DIP*, quali l'associazione (§ 1.2.4), e concomitante quello effettivo tipo *DIP*. Tali aspetti di sovrapposizione e conflitto di classificazione, propri dello scenario *As Is*, costituiscono prerogativa di risoluzione nello scenario *To Be* ove, per univocita' di inquadramento della persona nel tempo, si assumera' che la stessa sia titolare di uno ed un solo profilo, quindi di un solo rapporto, in un determinato istante: cio' implica nel nuovo scenario da una parte l'attuazione di una definizione dell'albero *NODIP* secondo gli stessi criteri strutturali utilizzati per i *DIP* e dall'altra, in caso di conflitto, l'inquadramento e il trattamento nell'eventuale *profilo DIP* con prioritá rispetto a quello *NODIP*.

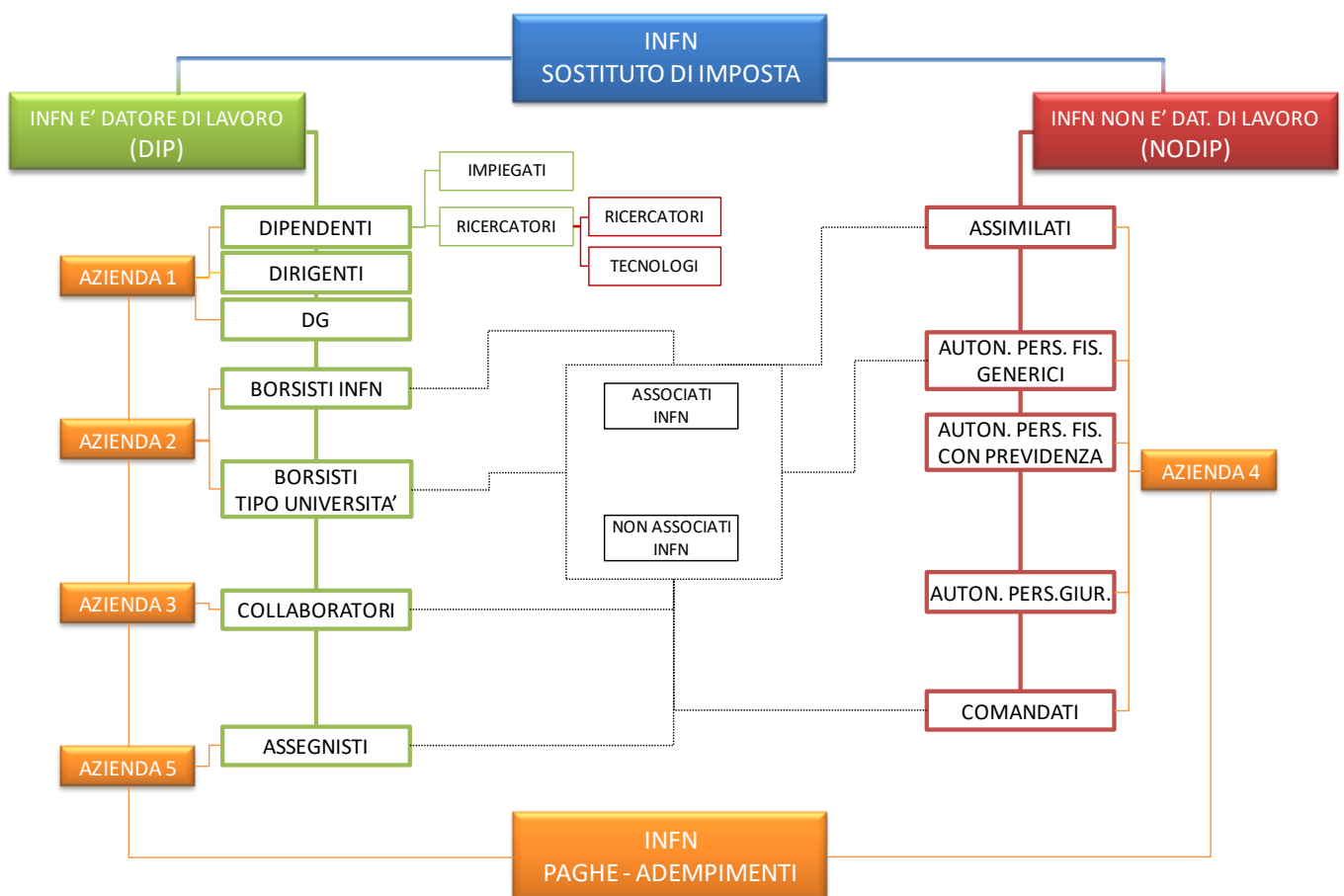


Fig. 4 - Grafo di classificazione del personale INFN

Da notare che, in riferimento a quanto espresso circa le possibili scelte implementative di costituzione delle *aziende* (§ 1.1.1) l'assetto INFN prevede un raggruppamento di *classi contrattuali* disgiunte, cioè tali che una tipologia contrattuale afferisce ad una ed una sola *azienda*. Inoltre la classificazione è strutturata secondo una particolare implementazione del modello integrato (§ 1.1.3) contraddistinto, nell'intento e nelle diverse *n-ple* di valori costituenti i distinti *profili*, dalla:

- univocità di identificazione: ogni *contratto, qualifica, mansione, livello, fascia, progressione economica* è univocamente identificato in tutto il sistema, non essendo quindi contemplati i conflitti di duplicazione delle relative chiavi che implicherebbero l'evidente contraddittorio di natura semantica;
- univocità di attribuzione: così come lo specifico *contratto* è proprio di una determinata *azienda*, tale linea è applicata anche all'attuazione degli parametri strutturali: ogni *qualifica* è attribuita ad uno e un solo *contratto* così come non è possibile che la stessa *mansione* afferisca alla stessa o diversa *qualifica* nei diversi *contratti*; parimenti parimenti sono definiti *livelli* ad hoc per ciascun *profilo*.

Fermo rimanendo l'inderogabile rispetto dell'univocità identificativa, non si esclude che le evoluzioni dell'assetto descritto possano contemplare l'esistenza della specifica qualifica in contratti distinti ovvero l'attribuzione della stessa mansione in qualifiche distinte, fatto salvo il rispetto dei principi di costituzione del sistema di classificazione (§§ 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3).

1.2.2. Articolazione del personale tipo *DIP*

L'albero tipo *DIP* di cui alla precedente *fig. 4* è esploso nel maggior dettaglio secondo la seguente tabella.

TAB. 2 – STRUTTURA DEL PERSONALE DIP						
CLASSE CONTRAT.	CONTRATTO	QUALIFICA	MANSIONE	LIVELLO	FASCIA SIPENDIALE	PROGR. ECON.CA
AZIENDA 1	DIPENDENTI	RICERCATORE	DIRIGENTE DI RICERCA	1	DA 1 A 7	NON PREVISTA
			PRIMO RICERCATORE	2	DA 1 A 7	NON PREVISTA
			RICERCATORE	3	DA 1 A 7	NON PREVISTA
			DIRIGENTE TECNOLOGO	1	DA 1 A 7	NON PREVISTA
			PRIMO TECNOLOGO	2	DA 1 A 7	NON PREVISTA
			TECNOLOGO	3	DA 1 A 7	NON PREVISTA
	DIPENDENTI	IMPIEGATO	DIRETTORE DI DIVISIONE	4 BIS	UNICA	0, 1, 2, 3
			COLLABORATORE TECNICO E.R.	6, 5, 4	UNICA	0, 1, 2, 3
			FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZ.	5, 4	UNICA	0, 1, 2, 3
			COLLABORATORE DI AMMIN.	7, 6, 5	UNICA	0, 1, 2, 3
			OPERATORE TECNICO	8, 7, 6	UNICA	0, 1, 2, 3
			ASSISTENTE TECNICO AD PERS.	7	UNICA	0, 1, 2, 3
	DIPENDENTI	IMPIEGATO	OPERATORE DI AMMIN.ZIONE	8, 7	UNICA	0, 1, 2, 3
			AUSILIARIO TECNICO	8	UNICA	0, 1, 2, 3
			DIRIGENTE I FASCIA	1	UNICA	NON PREVISTA
			DIRIGENTE I FASCIA TEMPO DET.	1	UNICA	NON PREVISTA
			DIRIGENTE II FASCIA	2	UNICA	NON PREVISTA
			DIRIGENTE II FASCIA TEMPO DET.	2	UNICA	NON PREVISTA
DIRETTORE GENERALE	DIRETTORE GENERALE	DIRETTORE GENERALE	1	UNICA	NON PREVISTA	

TAB. 2 – STRUTTURA DEL PERSONALE DIP						
CLASSE CONTRAT.	CONTRATTO	QUALIFICA	MANSIONE	LIVELLO	FASCIA SIPENDIALE	PROGR. ECON.CA
AZIENDA 2	BORSISTI INFN	BORSA DIPLOMATI	BORSA DIPLOMATI	B	UNICA	NON PREVISTA
		LAUREANDI	LAUREANDI	B	UNICA	NON PREVISTA
		NEOLAUREATI	NEOLAUREATI	B	UNICA	NON PREVISTA
		NEOL.ATI IND. TECNOL.	NEOL.ATI IND. TECNOL.	B	UNICA	NON PREVISTA
		LAUREATI	LAUREATI	B	UNICA	NON PREVISTA
		POST DOC	POST DOC	B	UNICA	NON PREVISTA
		COLLAB. SC. MIT	COLLAB. SC. MIT	B	UNICA	NON PREVISTA
	BORSISTI TIPO UNIVERSITA'	POST DOC	POST DOC	B	UNICA	NON PREVISTA
AZIENDA 3	COLLABORATORI	COLLABORATORE	COLLABORATORE	C	UNICA	NON PREVISTA
AZIENDA 5	ASSEGNI DI RICERCA	ASSEGNO DI RICERCA	RICERCA SCIENTIFICA	S	UNICA	NON PREVISTA
			RICERCA TECNOLOGICA	S	UNICA	NON PREVISTA

Da notare che sono esposti in grassetto quegli elementi di *profilo* in genere non implementati nello scenario *As Is* che richiedono quindi attività di istituzione ovvero di modifica-integrazione nel setup del nuovo impianto; in particolare si segnala l'esigenza;

- dell'istituzione della figura di Direttore Generale;
- dell'istituzione del profilo borsisti tipo universita' che, come nel dettaglio esposto nel cap. 2, sono caratterizzati in genere da trattamento di imputazione ibrido tra quello dei borsisti INFN, già oggetto di trattamento nello scenario *As Is*, e gli assegni di ricerca;
- la sostituzione della qualifica generica di borsista con quelle di maggior correttezza formale omonime dei ruoli corrispondenti;
- la diversificazione per gli assegni di ricerca dell'incarico a carattere scientifico piuttosto tecnologica.

1.2.3. Definizione e struttura del personale tipo *NODIP*

Diversamente dal personale *DIP*, la cui struttura e sostanza sono già attuate nello scenario *As Is*, poiché lo stesso costituisce tutto e il solo oggetto di trattamento per il quale l'INFN è datore di lavoro, il personale *NODIP* identifica un macro insieme di persone fisiche e giuridiche, generalmente e formalmente inquadrati in un rapporto di lavoro con soggetti terzi, con i quali l'Ente stabilisce di volta in volta, o circostanziati in un contesto di continuità, rapporti di committenza, fornitura, prestazione.

Poiché per la liquidazione ovvero l'erogazione delle relative spettanze economiche, l'Ente deve assolvere al ruolo di sostituto d'imposta nei specifici contesti di assoggettamento, è fondamentale esigenza assimilare il trattamento di detto personale a quello relativo ai *DIP* classificandolo e strutturandolo secondo i medesimi criteri.

Appare quindi chiaro approcciare tale aspetto raggruppando tutto il personale *NODIP* in un'unica peculiare *classe contrattuale* definita *azienda 4*, da attuare nello scenario *To Be*.

La relativa classificazione scaturisce quindi dalla preliminare analisi informale delle tipologie di percipienti ove bisogna distinguere in primis tra i soggetti:

- *assimilati a lavoro dipendente*: nell'accezione più stretta del termine per la macro-area INFN NODIP, trattasi di personale dipendente di altri datori di lavoro e che in relazione a tale qualità, svolge attività di ricerca presso l'INFN.

Nel concreto si tratta per lo più di dipendenti universitari (professori ordinari, professori associati o ricercatori) che collaborando alle attività dell'INFN, può ricevere rimborsi o compensi per tale attività.

Fermo restando che per la generalità di tale tipologia di personale possono essere riconosciuti rimborsi per missione - sia in modalità analitica (rimborsi su documenti di spesa), sia in modalità forfetaria secondo parametri differenziati per missioni in Italia o all'estero - deve evidenziarsi che alcune di queste unità di personale possono essere destinatari di incarichi specifici presso l'Ente.

E' noto che Presidente dell'INFN è sempre stato un professore universitario.

Professori universitari possono essere e sono: vicepresidenti, componenti di Giunta Esecutiva, Direttori di Struttura ed in quanto tali componenti del Consiglio Direttivo.

Ove di utilità si segnala, inoltre, che lo Statuto INFN prevede che possa essere nominato presidente dell'Istituto, solo un professore ordinario - e non un professore associato - (oltre che un Dirigente di Ricerca dell'Istituto che, però, in quanto dipendente INFN non interessa in tale contesto). Anche l'incarico di componente di Giunta può essere attribuito solo a professori ordinari (oltre che a dirigenti di Ricerca INFN per i quali vale quanto appena detto)

L'incarico di Direttori di Struttura può essere invece affidato a professori universitari, sia ordinari che straordinari (associati).

Un particolare caso di persone assimilate, che merita specifica diversificazione rispetto alle precedenti, e' costituito dal personale in comando presso l'Ente: trattasi di dipendenti di altre amministrazioni che sono di stanza presso l'Istituto, anziche' presso il proprio datore di lavoro, ove svolgono la regolare e continua attivita' lavorativa, in applicazione della disciplina del proprio contratto. Diversamente quindi dagli assimilati generici o propriamente detti, i comandati, pur essendo come i precedenti dipendenti di altri datori di lavoro, non collaborano come questi alle attivita' dell'Ente, ma svolgono per lo stesso attivita' esclusiva.

Tutti gli assimilati sono solo persone fisiche;

- *autonomi*: vanno prima distinti in base alla continuita' dei prestazioni e quindi in base alla natura della persona.

In termini di continuita' delle prestazioni si distinguono i professionisti dai lavoratori occasionali.

E' evidente che il lavoratore occasionale possa essere solo persona fisica: poiche' pero' l'assoggettamento previdenziale dei relativi compensi dipende dal reddito annuo (cap. 2), sara' opportuno diversificare formalmente gli stessi in base all'applicazione o meno del trattamento di previdenza.

Diversamente dall'occasionale, l'autonomo professionista puo' essere persona fisica o persona giuridica: poiche' la conformazione di autonoma stabilita' e continuita' del soggetto, comporta da parte dell'Ente l'esclusione degli assoggettamenti di natura previdenziale nell'ambito della liquidazione delle spettanze economiche, la diversificazione del profilo di inquadramento puo' essere distinta solo in base alla natura fisica o giuridica della percipiente.

In riferimento alla *fig. 4*, restano quindi definiti i seguenti contesti di disciplina che, per le gia' citate esigenze di omogeneita' di trattamento con i DIP, saranno assimilati a contratti:

- assimilati: composti dai suddetti assimilati a lavoro dipendente esclusi i comandati;

- autonomi persone fisiche generiche: caratterizzati dai professionisti persone fisiche e dai lavoratori occasionali senza il trattamento di previdenza;
- autonomi persone fisiche con previdenza: composti dai soli lavori occasionali con obbligo del trattamento di previdenza;
- autonomi persone giuridiche: caratterizzati dai soli professionisti persone giuridiche;
- comandati: composti dagli assimilati in comando.

Il relativo albero *NODIP* risulta quindi esploso nella sottostante tabella.

TAB. 3 – STRUTTURA DEL PERSONALE NODIP						
CLASSE	CONTRATTO	QUALIFICA	MANSIONE	LIVELLO	FASCIA	PROGR.
CONTRAT.					SIPENDIALE	ECON.CA
AZIENDA 4	ASSIMILATI	ASSIMILATO	ASSIMILATO	A	UNICA	NON PREVISTA
	AUT. PERS. FIS. GEN.	PROFESSIONISTA	PROFESSIONISTA	F	UNICA	NON PREVISTA
		LAVOR. OCCASIONALE	LAVOR. OCCASIONALE	F	UNICA	NON PREVISTA
	AUT. PERS. FIS. PREVID.	LAVOR. OCCASIONALE	LAVOR. OCCASIONALE	F	UNICA	NON PREVISTA
	AUT. PERS. GIURIDICHE	PROF..STA - IMPRESA	PROF..STA - IMPRESA	G	UNICA	NON PREVISTA
	COMANDATI	COMANDATO	COMANDATO	K	UNICA	NON PREVISTA

L'attuazione della predetta struttura e' integrale oggetto di implementazione dello scenario *To Be*: all'uopo si osserva in particolare quanto segue:

- assimilati: poiche' le persone inquadrare in tale tipologia sono gia' giuridicamente strutturate nell'ambito del rapporto di afferenza ad altro datore di lavoro, che non e' nel merito rilevante per il trattamento da parte INFN, e poiche' la stessa tipologia e' per lo piu' composta da persone associate all'Ente (§ 1.2.4) si e' preferito, pur mantenendo l'assetto di inquadramento formale equipollente nel metodo a quello utilizzato per i *DIP*, diversificare i profili nell'ambito del rapporto interno-funzionale di associazione piuttosto che in quello formale di assimilazione;
- autonomi: nella definizione dei profili di *contratto*, *qualifica* e *mansione* si e' tenuto conto delle considerazioni sopra esposte circa la distinzione tra i professionisti e i lavoratori occasionali: e' d'uopo quindi ricondurre in ambito qualifica/mansione gli aspetti salienti la loro diversificazione.

1.2.4. L'associazione

In termini trasversali persone *DIP* e *NODIP*, oltre al profilo formale attribuito secondo il descritto modello di classificazione, possono essere ulteriormente inquadrati in un rapporto di collaborazione ad attivita' e progetti da attuare in ambito INFN per finalita' varie, quali con prevalenza l'attivita' di ricerca (fig. 4): tale forma di collaborazione di impronta funzionale, che ha valenza all'interno dell'Istituto, viene detta associazione.

A correzione dell'interpretazione e uso impropri circa l'associazione, si precisa che la stessa non costituisce elemento su cui strutturare il personale afferente all'Istituto, ma individua un ulteriore attributo a contorno dello stesso: talvolta, come nel caso dei borsisti INFN, e' propedeutico e vincolante per l'istituzione del rapporto giuridico tra il sostituto e il sotituito; analogamente accade che pur cessando il rapporto giuridico tipo *DIP*, prosegue il rapporto funzionale di associazione, che non costituisce rapporto giuridico, ma ne implica quindi uno di tipo *NODIP*. Nell'ottica dell'univocita' di inquadramento della persona nel tempo (§ 1.2.1), pur assolvendo con continuita' alle funzioni di cui

all'associazione, il sostituto sarà alternativamente ed univocamente inquadrato come *DIP* ovvero come *NODIP*.

Ove il sostituto sia associato e non sia titolare di un contratto di lavoro con l'INFN (profilo *DIP*) risulta utile classificare lo stesso da un punto di vista funzionale: tale classificazione, che definisce e caratterizza l'associazione, a prescindere dall'inquadramento strutturale/istituzionale proprio degli alberi *DIP* e *NODIP* di fig. 4, è dettagliata nella sottostante tabella.

TAB 4 – TIPOLOGIE DI ASSOCIAZIONE
SCIENTIFICA UNIVERSITA'
SCIENTIFICA PROFESSORI A CONTRATTO
SCIENTIFICA DIPENDENTI ALTRI ENTI
SCIENTIFICA ISTITUTI SECONDARI
SCIENTIFICA ENTI STARNIERI
SCIENTIFICA ENTI STARNIERI (FAI)
SCIENTIFICA CONSORZI DI RICERCA
SCIENTIFICA LAUREANDI MAGISTRALI
SCIENTIFICA BORSE INFN
SCIENTIFICA DOTTORANDI, BORSE NON INFN E ASSEGNI
SCIENTIFICA BORSE PRIVATE
SCIENTIFICA SPECIALIZ. FISICA SANITARIA
SCIENTIFICA CONTRATTI A TEMPO DET. 19
SCIENTIFICA PERSONALE E.P.
SCIENTIFICA SENIOR
SCIENTIFICA MASTER
SCIENTIFICA ATTRIBUITA DAL PRESIDENTE
TECNOLOGICA CONTRATTI A TEMPO DET. 19
TECNOLOGICA UNIVERSITA'
TECNOLOGICA PROFESSORI A CONTRATTO
TECNOLOGICA ALTRI ENTI (LUREA O DIPLOMA UNIV.)
TECNOLOGICA LAUREANDI
TECNOLOGICA LAUREA MAGISTRALE
TECNOLOGICA BORSE INFN
TECNOLOGICA DOTTORANDI, BORSE NON INFN E ASSEGNI
TECNOLOGICA BORSE PRIVATE
TECNOLOGICA CONSORZI RICERCA
TECNOLOGICA PERSONALE E.P.
BORSISTI INFN PER ESTERO
INCARICO DI COLLABORAZIONE TECNICA
INCARICO DI COLLABORAZIONE TECNOLOGICA
INCARICO DI RICERCA ATTRIBUITO DAL PRESIDENTE
INCARICO DI RICERCA SCIENTIFICA
INCARICO DI RICERCA TECNOLOGICA
ASSOCIAZIONE TECNICA
ASSOCIAZIONE TECNICA SENIOR

CAPITOLO 2

FONDAMENTI E RICHIAMI DI TRATTAMENTO

2.1. Premessa

Questo documento costituisce analisi delle informazioni dei relativi processi di gestione per l'attuazione dello scenario *To Be*. In tal senso, nel dover approntare una migrazione di impianto, occorre esaminare, salvo altri:

- la congruità' del trattamento delle informazioni di cui al precedente scenario *As Is* rispetto alle discipline giuridiche di riferimento;
- le modifiche/integrazioni di impronta strutturale, semantica, di funzionamento, nonché' gli aggiornamenti sui valori discreti, eventualmente necessari ai vari *layers* di trattamento, per l'adeguamento nel nuovo impianto alle corrette logiche di gestione.

L'attuazione di questa profonda attività' di censimento e di revisione implica un supporto di impronta normativo/funzionale che è' fornito nell'ambito delle note nel presente capitolo: esso quindi non ha velleità' di riferimento formale o di disciplinare di trattamento ma di fornire le linee guida e gli spunti sui quali basare ed approfondire l'analisi tecnica nelle successive parti del documento.

2.2. Contesti di trattamento ed elaborazione

I processi di trattamento vano inquadrati e distinti fondamentalmente i base ai macro ambiti:

- trattamento HR: che gestisce la persona nell'ambito del rapporto di lavoro verso l'Ente: ne regola quindi, nel tempo, il complesso di informazioni di natura giuridica, contrattuale, di inquadramento e organizzativa, in base alle quali si attua il trattamento economico;
- trattamento economico: inteso come quel complesso di funzioni atte a liquidare (attribuire e calcolare) gli importi relativi ai compensi e alle corrispondenti trattenute di spettanza del percipente in quanto persona inquadrata e già' oggetto di trattamento HR. Come approfondito in seguito, è' utile distinguere i processi di trattamento economico in *adempimenti pre paga* e *adempimenti paga*;
- adempimento: costituito dal complesso di funzioni nell'ambito delle quali il sostituto, in quanto tale, assolve i propri obblighi rispetto le Istituzioni. Rappresenta in sostanza la fase conclusiva del trattamento caratterizzata da processi di dichiarazione degli importi liquidati e di versamento ai soggetti preposti delle trattenute operate a vario titolo. Nel complesso il macro ambito di adempimento costituisce gli *adempimenti post paga*.

Nel maggior dettaglio è' bene quindi ricondurre le funzioni di gestione di ciascun ambito in aree di pertinenza ed omogeneità' più' ristrette e circostanziate dette *contesti di elaborazione*.

Come sarà' più' chiaro, via via nel corso dell'approfondimento della corrente analisi, la realtà' di gestione dell'INFN è' variegata nella molteplicità' delle tipologie di personale e di conseguenza profondamente articolata nei corrispondenti processi di trattamento economico e di adempimento. La sottostante *fig. 5* rappresenta schematicamente il funzionamento dei processi di gestione con particolare accento a quelli di impronta economica.

Lo schema e' approssiato al processo, ovvero al *contesto di elaborazione*, quale complesso di funzioni che attinge informazioni da una macro base dati sorgente, le elabora secondo precise logiche e finalita' e archivia i risultati in una macro base dati di destinazione: all'uopo si e' utilizzata la convezione tipografica di rappresentare:

- con rettangoli le macro basi: nello specifico e' bene distinguere le stesse in dati HR, dati paghe e dati di adempimento ;
- con ellissi i processi di trattamento,

ove le reciproche correlazioni che sottendono all'input e output di trattamento sono appunto individuate dalle frecce entranti ed uscenti.

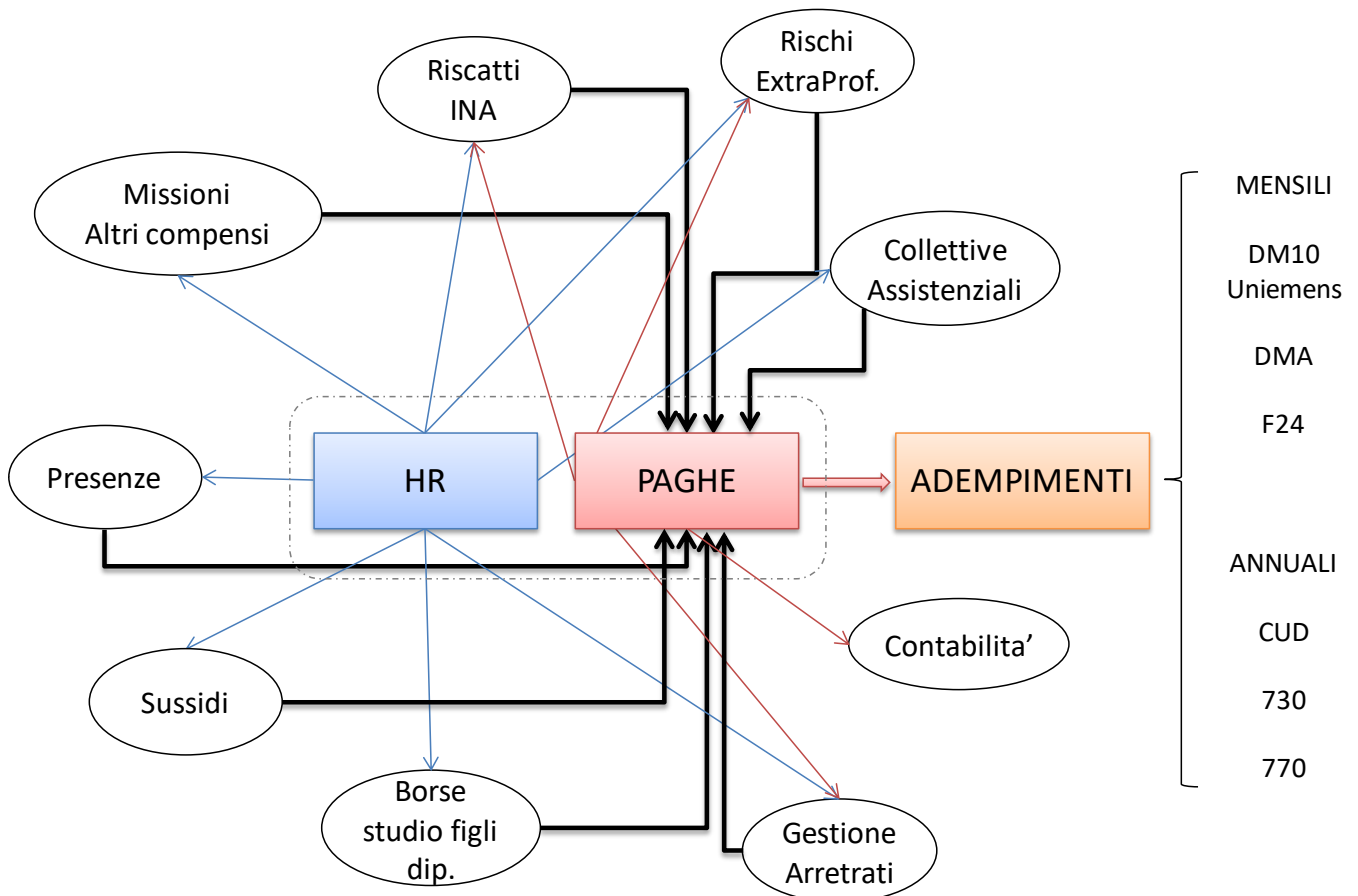


Fig. 5 – Contesti di trattamento del personale INFN

Da notare in particolare che il nucleo fondamentale del suddetto modello di impianto centrale e' costituito proprio dall'integrazione e sinergia dei due sistemi HR-Paghe sui quali e' impernata l'analisi.

2.3. Modello di workflow mensile

Illustrare le attivita per i dip

2.4. Richiami al trattamento economico DIP

Stipendi tabellare-inporti definiti – assoggettamenti diversificati

2.5. Specifiche esemplificative per il trattamento economico NODIP: gli assimilati a lavoro dipendente

Per ciascuno degli incarichi specifici conferiti presso l'Ente ad alcune unità di tale tipologia di personale (Presidente, Vicepresidenti, componenti di Giunta Esecutiva, Direttori di Struttura, § 1.2.3) è riconosciuta un'apposita indennità ed a tal proposito deve segnalarsi, con particolare riferimento al personale universitario nominato Direttore di Struttura, che l'indennità è prevista di ammontare differenziato a seconda che egli sia professore ordinario o associato.

Lo stesso suddetto personale, in quanto componente di Consiglio Direttivo è altresì destinatario di una ulteriore indennità (riconosciuta, appunto ai componenti del CD), nonché di gettoni di presenza attribuiti in relazione alla attestata partecipazione alle riunioni di tale organo collegiale.

Al personale assimilato, oltre al personale universitario sino ad ora descritto, anche a dipendenti di altri Enti o Istituzioni di Ricerca o Ministeri e in generale altre Autorità, possono essere altresì corrisposti compensi di altra tipologia, quali:

- rimborsi per missione;
- compensi per docenze;
- compensi per seminari;
- gettoni per l'attività svolta in commissioni di concorso;
- o in generale altri compensi.

Il personale assimilato è assoggettato al trattamento fiscale individuato dall'attuale art. 59, comma 1, lett.b) del Testo Unico Imposte sui Redditi il quale individua i compensi versati a tali soggetti, come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Dal momento che tale personale in quanto dipendente di altro datore di lavoro percepisce il reddito "prevalente" da altro soggetto e gli importi erogati dall'INFN si aggiungono a detto reddito, la tassazione che l'INFN effettua su tali compensi non segue il principio degli scaglioni, ma viene effettuato sulla base di un'aliquota che l'Istituto chiede allo stesso interessato di dichiarare.

L'INFN in relazione agli importi erogati nel corso dell'anno d'imposta ed alle trattenute effettuate e versate sugli stessi importi emetterà apposita certificazione. Alla fine del periodo d'imposta e nei termini previsti dalla legge per le dichiarazioni delle persone fisiche, sarà onere dell'assimilato effettuare eventuali conguagli d'imposta (in positivo o negativo) sull'ammontare complessivo dei redditi percepiti.

Sulle somme sopra riferite ed erogate a tale tipologia di personale l'INFN non effettua trattenute e versamenti previdenziali.

2.6. Specifiche esemplificative per il trattamento economico NODIP: gli autonomi

Fermo rimanendo la distinzione formale di cui alla Tab. 3 (§ 1.2.3), per tale macro-tipologia di personale va tenuta in considerazione la distinzione tra i professionisti e i lavoratori occasionali in base alla quale cambia, secondo le modalità a seguito specificate, salvo altri, l'obbligo a carico del sostituto del trattamento e adempimento previdenziale.

Come caratteristica generale comune sono da tenere in considerazione i seguenti aspetti per i lavoratori autonomi:

- la disciplina delle quote esenti nelle trasferte: con risoluzione 10/1150 del 13 agosto 1974, ripresa nella circolare nr. 16/RT del 20.11.1974 il Ministero delle Finanze aveva già escluso che sia applicabile ai lavoratori autonomi l'esenzione per le indennità di trasferta previste per i lavoratori dipendenti entro i limiti del comma 5 dell'articolo 51 del TUIR. La corresponsione di una indennità

di trasferta ad un lavoratore autonomo implica l'aumento del reddito professionale ferma restando la deducibilità delle spese;

- la documentazione nei rimborsi spese di produzione del reddito: poiché la spesa è soggetta a ritenuta ed è un compenso a tutti gli effetti, al lavoratore autonomo va lasciato l'originale della documentazione (spese per il treno, pranzi, albergo etc.) in quanto poi lo stesso li potrà dedurre come costo dalla propria dichiarazione dei redditi, unitamente al contributo previdenziale eventualmente trattenuto ed alle ritenute subite;
- addebito delle spese: un prestatore occasionale, ma anche un professionista, può anticipare spese *in nome e per conto* del committente. Se il professionista a cui è stato dato un incarico progettuale dall'INFN, si reca al catasto e richiede una visura, la ricevuta di pagamento dei relativi diritti – debitamente intestata all'INFN – costituisce titolo per un rimborso in nome e per conto che non costituisce base imponibile IVA (art. 15 D.P.R. 633/72) né IRPEF. Viceversa se il professionista (o l'occasionale) mangia al ristorante lo farà pure *per conto* di un incarico datogli dall'Ente ma non *in nome* dell'Ente (l'Ente non mangia). In realtà quella spesa è funzionale alla produzione del reddito del professionista (se non mangia non lavora, non riscuote il compenso contrattuale) ed è a tutti gli effetti parte integrante del compenso. Costituisce base imponibile IVA e IRPEF. (vedi la Risoluzione Ministeriale 20 marzo 1998 nr.20/E e 69/E del 21 marzo 2003).

2.6.1. Richiami di trattamento per i professionisti

Per tale sottoclasse di lavoratori sono da tenere presente i seguenti riferimenti normativi e aspetti di trattamento:

- determinazione del reddito (art. 54 comma 1 TUIR): compensi – spese = reddito = base imponibile IRPEF. Sulla base del criterio di cassa (compensi e spese costituiscono reddito al momento del loro pagamento). Ai sensi dell'art. 25 DPR 600/72 il sostituto d'imposta opera una ritenuta pari al 20% (non dovuta se il prestatore non residente lavora all'estero);
- obblighi previdenziali: sono a carico del lavoratore: se c'è la presenza di cassa professionale la contribuzione va alla cassa di appartenenza, viceversa la contribuzione va alla gestione separata INPS;
- rivalse previdenziali e loro rapporti con la base imponibile IVA ed IRPEF, nella misura del 2% a Cassa professionale, risoluzione Minifinanze 11 luglio 1996 nr. 109/E: tale contributo integrativo – che deve essere riversato dal professionista alla Cassa di previdenza, trattandosi di un vero e proprio contributo previdenziale – non costituisce parte del compenso a norma dell'art.50 del TUIR e, pertanto, non deve essere assoggettato alla ritenuta alla fonte di cui all'art.25 del citato DPR n. 600/1973. Detto contributo integrativo, invece, concorre a formare la base imponibile dell'IVA ai sensi dell'art. 16 del DL 23 febbraio 1995, n.41, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 marzo 1995, n. 85;
- rivalse previdenziali e loro rapporti con la base imponibile IVA ed IRPEF, nella misura del 4% INPS, risoluzione Minifinanze 11 luglio 1996 nr. 109/E: si ritiene che tale maggiorazione, addebitata in fattura e acquisita a titolo definitivo del professionista, non può essere considerata alla stregua dei contributi previdenziali che non costituiscono compenso ai sensi dell'art. 50, comma 1, del TUIR, ma – facendo parte integrante del compenso – deve essere assoggettata al prelievo alla

fonte di cui all'art. 25 del citato DPR n. 600/1973 e concorre, inoltre, a formare la base imponibile dell'imposta sul valore aggiunto, a norma dell'art. 13 del DPR 26 ottobre 1972, n. 633.

La rivalsa del 4% e' facolta e non obbligo per il professionista come stabilito dalla circolare INPS 25 maggio 1996 nr. 112. In altri termini, l'obbligo di pagare la somma stessa e il diritto da parte del professionista di pretenderla restano nell'ambito dei rapporti fra cliente e professionista che è l'unico obbligato al pagamento dei contributi nei confronti dell'Istituto. La normativa si riferisce, ovviamente, ai redditi soggetti alla contribuzione dovuta alla gestione separata costituita presso l'INPS e non ai redditi professionali, soggetti a contribuzione presso la cassa di categoria.

2.6.2. Schemi di liquidazione dei compensi per i professionisti

Si elencano di seguito gli schemi di calcolo degli importi dovuti al professionista. Gli stessi non sono determinati da un processo di liquidazione, proprio dei *DIP*, che e' gia' assolto alla fonte e dalla fattura presentata dal percipiente: tali importi sono quindi recepiti dal sistema paghe che e' attivato a richiesta e contestualmente l'erogazione della fattura; poiche' pero' sono rilevanti in termini fiscali devono essere gestiti centralmente dal sistema e assimilati a paga tipo *DIP* nei relativi contesti di adempimento.

TAB. 5 – PROFESSIONISTA CON CASSA PREVIDENZIALE		
COMPENSI	1.000,00	
CASSA PREVIDENZIALE 2%	20,00	
TOTALE IMPONIBILE IVA	1.020,00	
IVA 21%	214,20	
TOTALE FATTURA	1.234,20	
RITENUTA D'ACCONTO (20% SUI COMPENSI)	200,00	CALCOLATA SUI SOLI COMPENSI (1.000,00)
NETTO DA CORRISPONDERE	1.034,20	

TAB. 6 – PROFESSIONISTA CON CASSA PREVIDENZIALE E ADDEBITO SPESE		
COMPENSI	1.000,00	
SPESE DELLO STUDIO	150,00	SPESE FORFETARIE
CASSA PREVIDENZIALE 2%	20,00	
TOTALE IMPONIBILE IVA	1.170,00	
IVA 21%	245,70	
SPESE NON IMP. ART. 15 DPR 633/72	168,00	
TOTALE FATTURA	1.415,70	
RITENUTA D'ACCONTO 20%	230,00	CALCOLATA SULLA SOMMA DI COMPENSI E SPESE FORFETARIE (1.000+150=1.150)
NETTO DA CORRISPONDERE	1.185,70	

TAB. 7 – PROFESSIONISTA SENZA CASSA PREVIDENZIALE		
COMPENSI	1.000,00	
CONTRIBUTO PREVIDENZIALE INPS 4%	40,00	
TOTALE IMPONIBILE IVA	1.040,00	
IVA 21%	218,40	
TOTALE FATTURA	1.258,40	
RITENUTA D'ACCONTO 20%	200,00	CALCOLATA SULLA SOMMA DEI COMPENSI E DEL CONTRIBUTO INPS (1.040,00)
NETTO DA CORRISPONDERE	1.034,20	

2.6.3. Richiami di trattamento per i lavoratori occasionali

Il lavoro autonomo occasionale è disciplinato dall'art. 67 comma 1 lettera l) del TUIR che disciplina i redditi diversi: " i redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere".

Sui redditi di lavoro autonomo occasionale (ed anche professionale) va operata la ritenuta d'acconto nel momento del pagamento dei compensi (principio di cassa).

A decorrere dal 1° gennaio 2004 i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale sono iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad Euro 5.000,00. Per il versamento del contributo da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale si applicano le modalità ed i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla predetta gestione separata.

Per tale tipologia di lavoratori sono quindi rilevanti i seguenti aspetti:

- reddito fiscale e previdenziale: resta individuata la soglia, attualmente stabilita in 5.000,00 euro, quale limite di reddito oltre il quale si applica la contribuzione INPS. Per i redditi diversi il reddito è costituito (art. 71 comma 2 Tuir) dalla differenza tra l'ammontare percepito nel periodo d'imposta e le **spese** specificamente inerenti alla loro produzione". (Chiarimenti contenuti nella Circolare 103/2004 Inps). Fondamentale aspetto di diversificazione tra reddito fiscale e previdenziale consiste nel fatto che la ritenuta IRPEF si determina dal compenso e le spese, mentre per il calcolo della previdenza **queste sono escluse**;
- obblighi previdenziali: sono a carico del committente, fermo restando il superamento della suddetta soglia. Lo stesso quindi provvede alla liquidazione degli importi di contributo ed onere, nonché agli adempimenti di versamento e dichiarazione degli stessi nell'ambito della gestione separata: all'uopo predisporre ed invia quindi i flussi di mensilizzazione UniEmens;
- criteri di superamento della soglia: il committente attua i suddetti obblighi di previdenza previo apposita 'dichiarazione ai fini dell'applicazione del contributo previdenziale di cui all'art. 2 comma 26 legge 8 agosto 1995 n. 335', presentata dal lavoratore, di cui si riporta a seguito traccia esemplificativa:
Il/La sottoscritto/anoto/a... il ... residente in... via... n. ... cap ... C.F. ... DICHIARA che nel corrente anno, al momento della corresponsione dell'emolumento di cui alla notula nr. ... del ... ha conseguito redditi da prestazione di lavoro autonomo svolto occasionalmente art.67 c.1 lett 1 del TUIR in misura eccedente/non eccedente i 5.000,00 € DICHIARA INOLTRE (se sussiste l'obbligo) di aver già provveduto all'iscrizione della gestione separata presso la sede INPS di ...
- irap: sulle prestazioni di lavoro autonomo occasionale l'IRAP è a carico del committente nella percentuale dell' 8,5% sul compenso+spese imponibili (D. Lgs. 446/1997 art. 10-bis).

2.6.4. Procedure di liquidazione dei compensi per i lavoratori occasionali

Diversamente da quanto previsto per i professionisti, per i lavoratori occasionali il sistema paghe deve quindi attuare un processo di liquidazione parziale. Pur attivandosi su richiesta e recependo gli importi dei compensi e delle eventuali spese di cui alla notula presentata dal lavoratore, determina in autonomia gli importi di cui agli obblighi previdenziali (ove previsti) e di imputazione irap.

Si elencano quindi a seguito gli schemi delle possibili notule che, per quanto suddetto, devono essere integrate dall'irap nell'ambito del processo di acquisizione e liquidazione presso il sistema paghe.

TAB. 8 – LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE SENZA ADDEBITO SPESE		
COMPENSI	1.000,00	
RITENUTA D'ACCONTO 20%	200,00	
NETTO DA CORRISPONDERE	800,00	

TAB. 9 – LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE CON ADDEBITO SPESE		
COMPENSI	1.000,00	
SPESE (NON DOCUM.)	150,00	DA INTENDERSI NON "IN NOME E PER CONTO DEL COMMITTENTE"
TOTALE IMPONIBILE	1.150,00	
RITENUTA D'ACCONTO 20%	230,00	CALCOLATA SULLA SOMMA DI COMPENSI E SPESE FORFETARIE (1.000+150=1.150)
NETTO DA CORRISPONDERE	920,00	

TAB. 10 – LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE CON COMPENSO SUPERIORE A 5.000,00 EURO SENZA ADDEBITO SPESE		
COMPENSI	6.000,00	
INPS 27,72% (1/3)	92,40	LA CONTRIBUTIONE INPS DEL 27,72% (DI CUI 1/3 A CARICO DEL PERCIPIENTE E 2/3 DEL COMMITTENTE) È CALCOLATA SULL'IMPORTO LORDO AL NETTO DELLA FRANCHIGIA (ATTUALMENTE 5.000,00 €): $6.000 - 5.000 = 1.000$
RITENUTA D'ACCONTO 20%	1.200,00	CALCOLATA SUI SOLI COMPENSI (6.000,00)
NETTO DA CORRISPONDERE	4.707,60	

TAB. 11 – LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE CON COMPENSO SUPERIORE A 5.000,00 EURO CON ADDEBITO SPESE		
COMPENSI	6.000,00	
SPESE (NON DOCUM.)	150,00	
TOTALE IMPONIBILE	6.150,00	
INPS 27,72% (1/3)	92,40	(6.150-150-5.000=1.000 IMP. INPS)
RITENUTA D'ACCONTO 20%	1.230,00	
NETTO DA CORRISPONDERE	4.827,60	

COME PREVISTO AL PUNTO 4 DELLA CIRCOLARE INPS N. 103 DEL 06/07/2004, "LA CONTRIBUTIONE PREVIDENZIALE DEVE ESSERE APPLICATA SUL COMPENSO LORDO EROGATO AL LAVORATORE, DEDOTTE LE SPESE POSTE A CARICO DEL COMMITTENTE RISULTANTI DALLA FATTURA".

TAB. 12 – LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE CON COMPENSO SUPERIORE A 5.000,00 EURO

CON ADDEBITO SPESE

IL LAVORATORE HA INOLTRE GIÀ PERCEPITO ALTRI COMPENSI DI LAVORO OCCASIONALE

COMPENSI	6.000,00	
SPESE (NON DOCUM.)	150,00	
TOTALE IMPONIBILE	6.150,00	
INPS 27,72% (1/3)	277,20	(6.150-150-3.000=3.000 IMP. INPS) I 3.000 SONO RELATIVI ALLA FRANCHIGIA RESIDUA DATA DALLA DIFFERENZA TRA LA FRANCHIGIA BASE (5.000) E QUELLA GIÀ UTILIZZATA (2.000)
RITENUTA D'ACCONTO 20%	1.230,00	
NETTO DA CORRISPONDERE	4.642,80	

IL SOGGETTO DICHIARA DI AVER GIÀ PERCEPITO COMPENSI PER PRESTAZIONI OCCASIONALI PER UN AMMONTARE COMPLESSIVO DI € 2.000.

TAB. 13– LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE CON COMPENSO SUPERIORE A 5.000,00 EURO

CON ADDEBITO SPESE IN NOME E PER CONTO DEL COMMITTENTE

IL LAVORATORE HA INOLTRE GIÀ PERCEPITO ALTRI COMPENSI DI LAVORO OCCASIONALE

COMPENSI	6.000,00	
SPESE IN NOME E PER CONTO	150,00	
TOTALE IMPONIBILE	6.150,00	
INPS 27,72% (1/3)	277,20	(6.150-150-3.000=3.000 IMP. INPS) I 3.000 SONO RELATIVI ALLA FRANCHIGIA RESIDUA DATA DALLA DIFFERENZA TRA LA FRANCHIGIA BASE (5.000) E QUELLA GIÀ UTILIZZATA (2.000)
RITENUTA D'ACCONTO 20%	1.200,00	CALCOLATA SUI SOLI COMPENSI (6.000,00)
NETTO DA CORRISPONDERE	4.612,80	

IL SOGGETTO DICHIARA DI AVER GIÀ PERCEPITO COMPENSI PER PRESTAZIONI OCCASIONALI PER UN AMMONTARE COMPLESSIVO DI € 2.000.

TAB. 14– LAVORATORE AUTONOMO OCCASIONALE CON COMPENSO INFERIORE A 5.000,00 EURO

CON ADDEBITO SPESE

IL LAVORATORE HA INOLTRE GIÀ PERCEPITO ALTRI COMPENSI DI LAVORO OCCASIONALE

COMPENSI	4.500,00	
SPESE (NON DOCUM.)	150,00	
SPESE IN NOME E PER CONTO	50,00	
TOTALE IMPONIBILE	4.700,00	
INPS 27,72% (1/3)	138,60	LA DIFFERENZA TRA IL COMPENSO LORDO, LE SPESE ADDEBITATE E LA FRANCHIGIA RESIDUA DÀ L'IMPONIBILE INPS (4.700-200-3.000=1.500)
RITENUTA D'ACCONTO 20%	930,00	CALCOLATA SUI COMPENSI DEDOTTE LE SPESE DOCUMENTATE (4.700-50=4.650)
NETTO DA CORRISPONDERE	3.631,40	

IL SOGGETTO DICHIARA DI AVER GIÀ PERCEPITO COMPENSI PER PRESTAZIONI OCCASIONALI PER UN AMMONTARE COMPLESSIVO DI € 2.000.

2.7. Omogeneità procedurale e quadro riassuntivo del trattamento

Nelle seguenti tabelle 15a e 15b sono esposti in forma riassuntiva e analitica gli aspetti salienti i processi di trattamento economico e di adempimento che interessano tutto il personale INFN: lo stesso è stato classificato secondo i modelli strutturali fin qui illustrati, la cui implementazione è fondamentale attività d'attuazione dello scenario *To Be*. Sostanzialmente le tabelle costituiscono quindi una visione d'insieme delle esigenze di trattamento economico-istituzionale, attualmente condotte su tutto il personale anche se lo stesso non risulta nel complesso e nella forma inquadrato e integrato, nell'ambito dello scenario *As Is*, così come qui è esposto.

Quale cenno sull'attuale ingegnerizzazione d'impianto di trattamento delle retribuzioni, note le osservazioni circa gli aspetti diversificati di gestione *DIP – NODIP* (§ 1.2.1), si osserva che non tutte le tipologie di emolumento/compenso sono attribuite, ovvero determinate e liquidate, imputate negli assoggettamenti di legge e quindi erogate mediante un unico e impianto di trattamento. Vero è che l'infrastruttura complessiva di trattamento di merito del personale è concepita e strutturata nei seguenti ambiti di applicazione:

- *impianto centralizzato principale HR-Paghe*, consolidato nella forma e nella visione d'insieme, mediante il quale si adempie il trattamento del personale tipo *DIP*; l'impianto è utilizzato esclusivamente dalla Direzione del Personale presso l'Amministrazione Centrale dell'Istituto;
- *impianto centralizzato contabilità-missioni*, mediante il quale si adempie tra l'altro al trattamento strettamente accessorio-occasionale dei *DIP*, costituito esclusivamente dai compensi da trasferta, e al trattamento di parte dei *NODIP* per i compensi quali quelli da trasferta e le parcelle per prestazioni; l'impianto è utilizzato in periferia e in autonomia da ciascuna struttura dell'Ente;
- *altri moduli e strumenti s/w*, mediante i quali si liquidano e certificano i compensi *NODIP* di valenza prevalentemente istituzionale, come le indennità spettanti a figure particolari del personale assimilato che hanno incarichi collegiali nell'Ente, o di adempimento, come la liquidazione dei compensi assoggettati a previdenza/irap per i prestatori d'opera occasionale; tali moduli, non integrati con i precedenti, sono d'utilizzo esclusivo della Direzione del Personale presso l'Amministrazione Centrale dell'Istituto.

Per ragioni espositive e conveniente identificare il primo impianto come *principale*; viceversa e in termini astratti gli altri due sistemi sono identificati come impianto *secondario*. Analogamente resta individuata la destinazione d'uso o meglio la pertinenza di accesso agli stessi che si distinguono in *centrale* e *locale*.

Per una più agevole lettura delle tabelle di che trattasi si tenga presente che le stesse sono divise nelle tre sezioni:

- *liquidazione*, che elenca, distinti per contratto, le macro tipologie di emolumento, ovvero di compenso, costituenti il lordo di input per la determinazione delle spettanze e delle trattenute; nella sezione è altresì indicata la pertinenza e l'impianto d'uso secondo le suddette convenzioni;
- *assoggettamento*, che indica gli ambiti di imputazione per i quali occorre determinare gli importi di trattenuta, a carico del percipiente, ovvero d'onere, a carico Ente: da notare che l'assoggettamento è applicato al tipo di compenso;
- *adempimento*, che indica i contesti istituzionali di applicazione e trattamento nell'ambito dei quali il sostituto assolve gli obblighi concernenti l'ulteriore gestione degli importi determinati in *assoggettamento*: da notare che l'adempimento è un processo basato sul contratto.

TAB 15A – ANALISI DEI PRINCIPALI CONTESTI DI TRATTAMENTO ECONOMICO ED ADEMPIMENTO PERSONE TIPO DIP

CONTRATTO	LIQUIDAZIONE	PERTINENZA E IMPIANTO UTILIZZATO	ASSOGGETTAMENTO			DM10 UNIEMENS	F24	ADEMPIMENTO			NOTE
	PRINCIPALI COMPENSI		PREVID.ZA	IRPEF	IRAP			CERTIFICAZ. INDIVIDUALI	730	770	
DIPENDENTI, DIRIGENTI, DIRETTORE GENERALE	RETRIBUZIONE FISSA	CENTRALE PRINCIPALE	SI	SI	SI	SI	CONTRIBUTI ERARIO ENTI LOCALI INAIL	CUD	SI	REDDITI IN QUADRO SA	
	RETRBUZ. ACCESSORIA PER CARICA O PRESENZA	CENTRALE PRINCIPALE	SI	SI	SI						
	RETRBUZ. OCCASIONALE PER DOCENZE	CENTRALE PRINCIPALE	SI	SI	SI						
	RETRBUZ. OCCASIONALE PER ALTRE PRESTAZIONI	CENTRALE PRINCIPALE	SI	SI	SI						
	RETRBUZ. OCCASIONALE PER TRASFERTE	LOCALE SECONDARIO	SI	SI	SI						
BORSISTI INFN	BORSA DI STUDIO	CENTRALE PRINCIPALE	NO	SI	SI	NO	CONTRIBUTI ERARIO ENTI LOCALI INAIL	CUD	SI	REDDITI IN QUADRO SA	
	RETRBUZ. OCCASIONALE PER TRASFERTE	LOCALE SECONDARIO	NO	SI	SI						
BORSISTI TIPO UNIV.TA'	BORSA DI STUDIO (TIPO UNIV.TA')	CENTRALE PRINCIPALE	SI	NO	NO	UNIEMENS GESTIONE SEPARATA	CONTRIBUTI INAIL	CUD	NO	PREV.ZA QUADRO SA	
	BORSA DI STUDIO MASTER CASAP	CENTRALE PRINCIPALE	NO	NO	NO						
COLLABORATORI	COMPENSO COLLAB.	CENTRALE PRINCIPALE	SI	SI	SI	UNIEMENS GESTIONE SEPARATA	CONTRIBUTI ERARIO ENTI LOCALI INAIL	CUD	SI	REDDITI IN QUADRO SA	
	RETRBUZ. OCCASIONALE PER TRASFERTE	LOCALE SECONDARIO	SI	SI	SI						POSSONO ESSERE CONTEMPATI COMPENSI PER DOCENZE
ASSEGNI DI RICERCA	ASSEGNO DI RICERCA	CENTRALE PRINCIPALE	SI	NO	NO	UNIEMENS GESTIONE SEPARATA	CONTRIBUTI ERARIO ENTI LOCALI INAIL	CUD	NO	REDDITI IN QUADRO SA	
	RETRBUZ. OCCASIONALE PER TRASFERTE	LOCALE SECONDARIO	SI	SI	SI						POSSONO ESSERE CONTEMPATI COMPENSI PER DOCENZE

TAB 15B – ANALISI DEI PRINCIPALI CONTESTI DI TRATTAMENTO ECONOMICO ED ADEMPIMENTO PERSONE TIPO NODIP

CONTRATTO	LIQUIDAZIONE		ASSOGGETTAMENTO			ADEMPIMENTO					NOTE
	PRINCIPALI COMPENSI	PERTINENZA E IMPIANTO UTILIZZATO	PREVID.ZA	IRPEF	IRAP	DM10 UNIEMENS	F24	CERTIFICAZ. INDIVIDUALI	730	770	
ASSIMILATI	IND.TA' E GETTONI PR. ORGANI COLLEGIALI	CENTRALE SECONDARIO	NO	SI	SI	NO	ERARIO	CERT. REDDITI ASSIM. A LAV. DIP.	NO	REDDITI IN QUADRO SA	
	COMPENSI PER DOCENZE E SEMINARI	CENTRALE SECONDARIO	NO	SI	SI						
	GETTONI COMMISSIONI CONCORSO	CENTRALE SECONDARIO	NO	SI	SI						
	RIMBORSI PER TRASFERTE	LOCALE SECONDARIO	NO	SI	SI						
	ALTRI COMPENSI	LOCALE SECONDARIO	NO	SI	SI						
AUT. PERS. FIS. GEN.	COMPENSO PREST. PROFESSIONALE	LOCALE SECONDARIO	NO	SI	NO	NO	ERARIO	CERT. RITENUTA ACCONTO	NO	REDDITI IN QUADRO SC	
	COMPENSO PREST. OCCASIONALE	LOCALE SECONDARIO	NO	SI	NO						
AUT. PERS. FIS. PREV.ZA	COMPENSO PREST. OCCASIONALE CON PREVIDENZA	CENTRALE SECONDARIO	SI	SI	SI	UNIEMENS GESTIONE SEPARATA	CONTRIBUTI ERARIO	CERT. RITENUTA ACCONTO	NO	REDDITI IN QUADRO SC	
AUT. PERS. GIURIDICHE	FORNITURA SERVIZI PROFESSIONALI	LOCALE SECONDARIO	NO	SI	NO	SI	ERARIO	CERT. RITENUTA ACCONTO	NO	REDDITI IN QUADRO SC	
COMANDATI	RIMBORSI PER TRASFERTE	LOCALE SECONDARIO	NO	SI	SI	SI	ERARIO	CERT. REDDITI ASSIM. A LAV. DIP	NO	REDDITI IN QUADRO SC	

Dai sudetti elenchi e' evidente la frammentarieta' di gestione dei compensi derivanti da un assetto disgregato nel trattamento HR e nelle susseguenti procedure di liquidazione.

Pur non essendo oggetto della presene analisi ridefinire tale assetto infrastrutturale/applicativo, non si puo' non porre l'accento sulle correnti contraddizioni di implementazione e d'uso, che sono nel maggior dettaglio affrontate nel successivo cap. 4. Tuttavia e in prima battuta ci si dovrebbe porre nell'ottica implementativa di demandare all'impianto *principale* via via tutta la gestione del personale, integrata sia nei processi giuridici, di pertinenza HR, che in quelli di merito ed economici, di pertinenza Paghe: un primo fondamentale passo d'attuazione e' quindi caratterizzato da ricondurre all'impianto *principale* tutto il trattamento di pertinenza *centrale*.

Di specifica rilevanza d'indagine e' viceversa evidenziare che lo scenario *To Be* dovra' essere implementato in modo da fornire procedure di trattamento omogenee nelle diverse tipologie HR e nei distinti contesti di trattamento. Detta omogeneita' va inquadrata prima nella gestione del contesto individuale di ciascun *profilo* di persone, poi nelle implicazioni reciproche tra distinte forme di *contratto* in relazione alle dinamiche di afferenza alle stesse (cap. 4).

In tal senso, fatta salva l'attuazione di un'infrastruttura dati uniforme nelle classi di informazione ed estesa DIP-NODIP, e' bene ricondurre il trattamento al modello procedurale unico di cui al consolidato workflow (§ 2.3); cio' presuppone per i *NODIP* che:

- per il trattamento HR, risulteranno contemplate le stesse procedure dei *DIP*, quali in particolare la presa di servizio e la cessazione. Le persone sono quindi assunte, ove non gia' in essere in HR, nell'inquadramento pertinente (tab. 3) contestualmente al pagamento delle spettanze, richieste o dovute, come per esempio avviene per la corresponsione della parcella al professionista. La persona e' mantenuta in servizio per il periodo necessario alla gestione del rapporto/incarico, ovvero nelle more di continuita' dello stesso nel tempo: il rapporto corrente e' quindi cessato ove sopraggiungano mutate condizioni di rapporto (di cui alle distinte forme di contratto previste in tabb. 2 e 3) ovvero vi siano precise motivazioni giuridiche o oggettive che ne giustificano l'atto;
- per il trattamento economico, si dovra' attuare un sistema di retribuzione *virtuale*, basato principalmente sulla produzione di un cedolino assimilato a quello standard *DIP*, ma generato a richiesta nella logica di attivazione delle voci paga da movimenti individuali (vds. engine *Byte Sipert*™). Il sistema paghe cosi' attivato dovra' provvedere, secondo un piano voci opportunamente predisposto alla riesposizione degli importi gia' indicati nella fattura del professionista, ovvero alla liquidazione dei compensi occasionali (assimilati o autonomi), tenendo nell'opportuna considerazione gli assoggettamenti da attuare (§§ 2.6.2, 2.6.4 e tabb. 15);
- per l'adempimento, dovranno essere attuati i processi di intercettazione degli elementi retributivi di pertinenza per gli adempimenti istituzionali (tabb. 15); in particolare dovra' essere definito uno specifico assetto di impianto che riassume e inquadri gli importi discreti, preventivamente generati o pervenuti nell'archivio storico retributivo, in una certificazione assimilata ai CUD *DIP*, propedeutica all'attuazione automatica del 770 integrato e comprensivo, nell'anagrafica e nel merito, di tutti i sostituiti dall'INFN.

CAPITOLO 3

ASPETTI PECULIARI PER IL TRATTAMENTO INFN

CAPITOLO 4

LE DINAMICHE CONTRATTUALI INFN

E

LE IMPLICAZIONI IN PAGHE DELLA GESTIONE INTEGRATA DIP – NODIP

4.1. Caratterizzazione di contorno per il percipiente

Per il corretto inquadramento e assoggettamento delle persone in continuit  nell'anno di imposta e' necessario richiamare l'attenzione sui seguenti aspetti di caratterizzazione a contorno dell'oggetto HR:

- *titolo*, distinto in *assimilato a lavoro dipendente* e di *lavoro autonomo*: tutti i *DIP* sono esclusivamente e per definizione inquadrati in rapporti assimilati a lavoro dipendente, viceversa i *NODIP* possono essere anche beneficiari di rapporto a titolo di lavoro autonomo. E' fondamentale precisare che in tale contesto di analisi per titolo si intende un attributo implicito della persona, che emerge dal relativo *profilo* contrattuale HR (tabb. 2 e 3): da non confondere lo stesso con il titolo del compenso anche e' fondamentale che in paghe al percipiente siano attribuiti compensi a titolo di lavoro coerente con quello di inquadramento;
- *natura*, distinta in *natura fisica* e *natura giuridica*: diversifica le persone, propriamente tali, rispetto alle ditte o ai soggetti con assetto societario. Tale diversificazione e' desunta in HR dalla presenza o meno della partita iva ovvero dall'assenza del nome in anagrafica. Per definizione i *DIP* sono tutti persone fisiche mentre i *NODIP* possono avere entrambi le caratterizzazioni. Resta inoltre inteso che la persona fisica puo' essere inquadrata a titolo *assimilato a lavoro dipendente* ovvero di *lavoro autonomo*; viceversa la persona giuridica e' per definizione un percipiente a titolo di *lavoro autonomo*.

Cio' posto la gestione corretta degli oggetti HR e' tale se mantiene invariante la natura della persona pur consentendo nel tempo l'eventuale modifica del *titolo*. In sostanza la *natura* resta univocamente individuata all'atto della prima assunzione e non varia nel tempo, anche dopo le successive cessazioni e riprese in servizio: e' evidente che la persona e' sempre persona, cosi' come la ditta e' sempre tale; viceversa la persona fisica puo' alternare rapporti di lavoro inquadrati nei distinti *titoli*.

4.2. Avvicendamento dei rapporti e dinamiche in ambito INFN

L'organizzazione dell'INFN, negli aspetti salienti i rapporti di collaborazione e quelli giuridicamente a carattere temporaneo, largamente diffusi, prevede che la stessa persona nel tempo possa essere beneficiaria di diverse tipologie contrattuali (tabb. 2 e 3): cio' avviene in consuetudine e longitudinalmente in ambito *DIP* o *NODIP* ovvero trasversalmente *DIP-NODIP*.

Per esempio accade che il percipiente:

- prima di essere assunto in ruolo quale dipendente, abbia partecipato ad uno stage di formazione come borsista, ovvero abbia collaborato come Co.Co.Co. piuttosto che essere stato beneficiario di un incarico quale assegno di ricerca;
- il fornitore d'opera occasionale possa cambiare forma di inquadramento in base al superamento o meno della soglia di assoggettamento a previdenza nel medesimo anno di imposta;
- l'assimilato possa cessare il proprio rapporto di afferenza presso terzi e continuare la collaborazione con l'Istituto nel nuovo profilo di autonomo;

- l'ex DIP prosegua il rapporto funzionale di partecipazione alle attività di ricerca dell'Ente mantenendo l'associazione e confluendo negli assimilati.

Da sottolineare il fatto che i passaggi nelle distinte forma contrattuali avviene frequentemente con dinamiche molto strette e talvolta reiterate nel corso dell'anno d'imposta.

4.3. Cenni sulle problematiche di attivazione dell'anagrafica NODIP integrata nel sistema globale

Stante le suddette dinamiche, primaria e prerogativa attività di posa in opera dell'impianto nel nuovo scenario *To Be* e' l'implementazione integrata *DIP-NODIP*. Attualmente tale integrazione non esiste, essendo i *NODIP* gestiti in termini di impianto delocalizzato rispetto al trattamento HR solidale già in essere per i *DIP*: evidenti le conseguenze e l'impatto sul trattamento ai vari livelli di produzione (vds. parte II del documento).

Di seguito si espongono quindi le osservazioni sugli aspetti da tener presente per la migrazione/unificazione di tutto il personale in un unico impianto.

Per ciascuna anagrafica *NODIP* da portare in HR deve essere via via individuato il nuovo periodo di servizio (e non) quale estensione superiore di quelli già eventualmente presenti in HR. Un nuovo periodo e' candidato ad essere effettivamente tale se, per la stessa persona, e' fatta salva la priorità del periodo di tipo *DIP* rispetto all'eventuale contemporaneo di tipo *NODIP*: in sostanza non può ammettere in HR la coesistenza di informazioni *DIP* e *NODIP* per la stessa persona e medesimo periodo di servizio o suo sottoinsieme.

Per i nuovi periodi, determinati nel rispetto dei suddetti vincoli, deve quindi essere gestita via via l'installazione in HR in osservanza delle continuità temporali e delle coerenze relazionali proprie delle strutture dati di proprietà dell'applicativo con i quali gli stessi sono gestiti. Ciò comporta l'analisi delle implicazioni, la definizione delle azioni/procedure, l'individuazione di un metodo operativo e delle risorse coinvolte all'attuazione dei passaggi tra il precedente e il nuovo periodo, con particolare rilievo per i seguenti:

- da *DIP* a *NODIP*;
- da *NODIP* a *NODIP*;
- da *NODIP* a *DIP*;
- da non in servizio a *NODIP*;
- da *NODIP* a non in servizio,

che sono eseguiti anche in funzione delle procedure e dei valori attuati per il periodo precedente: si evince in tal senso che la gestione di detti passaggi in regime di proroga o rinnovo contrattuale non costituisce approccio generalizzabile.

In particolare per gli associati, a completezza delle specifiche per il processo di installazione, devono quindi essere emanate le disposizioni attuative per i domini di valori a disposizione dei campi da popolare e in particolare per le regole di attribuzione delle matricole in caso di rinnovo/proroga ovvero di passaggio tra periodi distinti ma in continuità di servizio.

Da sottolineare il fatto che la gestione dei passaggi di periodo e la reciproca dipendenza deve essere attuata non solo per l'installazione ma anche a regime di produzione.

4.4. Impatto sul trattamento economico come conseguenza delle dinamiche contrattuali

La corretta attuazione del calcolo previdenziale e fiscale, nonché la dichiarazione dei totali di importo liquidati allo stesso sostituto, beneficiario di più rapporti (anche di tipo diverso, § 4.2) nel medesimo anno d'imposta, richiede, nell'adeguata ed omogenea infrastruttura anagrafica integrata, l'opportuna parametrizzazione delle procedure di calcolo da attuare nelle corrette dinamiche di workflow. Nella sostanza

restano individuati i due aspetti fondamentali inerenti da una parte la gestione dei compensi e, dall'altra, la gestione della persona: essi costituiscono rispettivamente materia di assoggettamento e trattamento ricongiunto che sono nello specifico analizzati nei seguenti paragrafi.

4.5. Linee guida per gli assoggettamenti

Già dall'esame sommario della distribuzione delle distinte tipologie di compenso rispetto alle tipologie di contratto (tabb. 15) è evidente che lo stesso tipo di rapporto possa prevedere compensi diversi. Generalmente accade che gli stessi non siano omogenei nella disciplina, sia reciprocamente sia rispetto a quella prevista dal contratto di afferenza: per esempio se per il contratto *assegni di ricerca* non è prevista l'IRPEF, occorre circostanziare tale disciplina al solo tipo di compenso previsto per il contratto costituito dal *compenso assegno di ricerca*.

Analoghe considerazioni possono essere condotte circa il fatto che lo stesso tipo di compenso sia contemplato per tipologie di contratto diverse.

Come già evidenziato (tabb. 15), l'assoggettamento interessa fondamentalmente il compenso nel senso che costituisce l'assetto di regole in base alle quali l'importo di afferenza partecipa o meno all'input di calcolo dei distinti valori di imputazione previdenziale, fiscale, irap. Nella completa e generale accezione l'assoggettamento è definito sui tre livelli, nell'ordine, *contratto, compenso, persona*. Infatti il calcolo delle ritenute può essere condotto, via via nella maggiore priorità, secondo la disciplina prevista dal contratto, quindi da quanto previsto dallo specifico tipo di compenso ed infine tenuto conto della posizione (e degli eventuali benefici) propri del percipiente rispetto al contesto di imputazione: per esempio, liquidare un compenso di trasferta ad un *assegno di ricerca* comporta l'assoggettamento ad IRPEF poiché tale è la disciplina prevista per il tipo compenso diversamente dalla non applicabilità della stessa per il tipo contratto; in cascata, se il beneficiario fosse poi esente IRPEF, lo stesso compenso, sebbene assoggettato determinerebbe un'imputazione nulla nell'imposta ritenuta.

Tale assetto non è così precisamente e correttamente attuato nello scenario *As/Is* che evidentemente risente di un vizio d'analisi e d'implementazione. In termini di setup si constata infatti l'aver recepito un impianto ove come consuetudine la disciplina di assoggettamento per *contratto* è confusa con la posizione del sostituito rispetto alla stessa, ovvero il compenso, diversamente dalla disciplina a suo riferimento, segue l'assoggettamento previsto per il *contratto* di afferenza: a titolo di esempio si ricorda rispettivamente il non assoggettamento fiscale del compenso da assegno di ricerca attuato attribuendo al percipiente la stessa posizione di esenzione dei beneficiari avverso la doppia imposizione e la non imputazione a previdenza delle trasferte per i borsisti in quanto afferenti appunto al *contratto* di borsa di studio.

La migrazione al nuovo impianto costituisce occasione essenziale di revisione di tale assetto. Ciò comporta:

- ricondurre, fondamentalmente e ove giuridicamente possibile, la parametrizzazione degli assoggettamenti ai singoli compensi: il modello di gestione degli assoggettamenti in base al compenso è infatti quello idoneo alla realtà dell'INFN che contempla compensi diversi nello stesso contratto e lo stesso compenso in contratti distinti;
- censire e ridefinire le voci di compenso classificandole/diversificandole nell'ordine in base al contesto di pagamento, al titolo (§ 4.1) e all'assetto di assoggettamento: per esempio, il compenso da trasferta è a priori a *titolo assimilato a lavoro a dipendente* e dovrebbe essere distinto dall'eventuale omologo rimborso spese su prestazioni a titolo di lavoro autonomo; a parità quindi di tipologia di emolumento e titolo, per il compenso da trasferta andrebbe ulteriormente distinto nei due sottocompensi assoggettati o no a previdenza, ove sussista la diversificazione di questo trattamento per i borsisti rispetto agli altri profili *DIP*.

4.6. Trattamento ricongiunto per il sostituito e unificazione del processo di conguaglio di imposta

Le dichiarazioni dei redditi sono certificate dal sostituto individualmente e cumulativamente per il singolo sostituito: cio' comporta che per il medesimo siano ricongiunti gli importi, nelle distinte classi di liquidazione ed assoggettamento, di spettanza nel medesimo anno d'imposta. Tale esigenza formale costituisce nel merito prerogativa per attuare le procedure di determinazioni degli imponibili previdenziali e fiscali in modo che tengano conto di tutti gli emolumenti assoggettabili, percepiti nello stesso anno d'imposta afferendo anche a contratti distinti nella medesima o differente tipologia di rapporto: all'atto pratico cio' costituisce conguaglio di fine anno o fine rapporto.

Nello scenario integrato *To Be*, espressione della molteplicita' e dinamicita' dei rapporti (§ 4.2), e' fondamentale precisare che la ricongiunzione di merito del sostituito nell'anno d'imposta si attua a **parita' di titolo, natura, e univocita' della persona sostituita**.

Infatti a priori vanno distinti i redditi percepiti a *titolo di lavoro assimilato a dipendente* da quelli di *lavoro autonomo*; nell'ambito del lavoro autonomo e' quindi opportuno ricongiungere i redditi separatamente percepiti da persona fisica rispetto a quella giuridica: tale distinzione e' assolta da HR, che attua l'invarianza della *natura* (§ 4.1). In termini di univocita' del sostituito va ricordato che, poiche' alla stessa persona puo' esser riattribuito un nuovo (diverso) codice fiscale (piu' raramente accade per la partita iva) nell'invarianza del soggetto e del suo rapporto fiscale verso le Istituzioni, l'unificazione dei redditi deve essere trasversale a tale informazione fatto salvo il rispetto dei precedenti vincoli gerarchici di *titolo* e *natura*: anche questo aspetto puo' essere assolto da HR che identifica la persona con una chiave univoca diversa dal codice fiscale o partita iva e sulla stessa disciplina prima, via via l'instaurarsi dei rapporti sostituto-sostituito, i parametri che il sistema paghe adottera' poi per il trattamento univoco e ricongiunto.

In termini implementativi e va precisato che nello scenario *As Is* il sistema paghe contempla la forma ridotta di ricongiunzione (cambio chiave) prevista solo per i *DIP* all'interno della *stessa classe contrattuale* (azienda): costituisce quindi materia di revisione e adeguamento d'impianto estendere il processo a tutti i profili *DIP-NODIP* ed in forma trasversale rispetto alle aziende.

Ulteriore e piu' specifico aspetto di revisione d'impianto, confinato nell'adeguamento del piano voci, comporta l'uniformare le logiche di calcolo degli importi di totalizzazione e conguaglio per tutti i profili contrattuali in modo tale che i compensi, correttamente assoggettati (§ 4.5) in acconto e nel rapporto iniziale, siano ricongiunti (per titolo, natura e sostituto) e correttamente conguagliati a saldo nel rapporto di cessazione ovvero di fine anno d'imposta: cio' comporta per esempio, oltre l'attivazione del calcolo e conguaglio fiscale per i *NODIP*, la revisione/correzione delle logiche di imputazione e conguaglio per gli assegni di ricerca, attualmente totalmnte difforme da quelle in essere presso gli altri *DIP*.

4.7. Gestione degli emolumenti tardivi

4.8. Implicazioni sul piano infrastrutturale e di funzionamento