

CONTABILITÀ

La contabilizzazione degli incentivi all'esodo

di Viviana Grippo

I costi di **riduzione** del **personale** quali gli incentivi per favorire l'**esodo** o la messa in mobilità del personale dipendente e dei lavoratori assimilabili, per rimuovere inefficienze produttive, commerciali o amministrative e simili, **non sono capitalizzabili** nell'attivo patrimoniale in quanto, oltre a sostanzarsi in una eliminazione di fattori produttivi, vengono sostenuti in contesti della vita della società nei quali l'**aleatorietà** della loro recuperabilità è talmente elevata da non soddisfare i requisiti per la capitalizzazione.

Questo è quanto emerge dalla lettura dell'**OIC 24** nella attuale formulazione ancora in **bozza** per la consultazione.

La precisazione chiarisce il nodoso interrogativo che più volte ha interessato gli amministratori delle società circa l'esistenza o meno dei **requisiti** necessari alla **capitalizzazione**. Si rammenta, difatti, che gli oneri pluriennali possono essere iscritti nell'attivo dello stato patrimoniale solo se:

- è dimostrata la loro **utilità futura**;
- esiste una **correlazione** oggettiva con i relativi benefici futuri di cui godrà la società;
- è stimabile con ragionevole certezza la loro **recuperabilità**. Essendo la recuperabilità caratterizzata da alta aleatorietà, essa va stimata dando prevalenza al principio della **prudenza**.

In ogni caso l'**utilità pluriennale** è giustificabile solo in seguito al verificarsi di determinate condizioni gestionali, produttive, di mercato che al momento della rilevazione iniziale dei costi devono risultare da un piano economico della società.

In assenza dell'intervento dell'OIC, facendo riferimento alla natura dell'incentivo all'esodo, era plausibile pensare che esso fosse il risultato di un periodo di lavoro che si snoda lungo la **vita aziendale**, con la conseguenza che lecitamente l'azienda poteva immaginare di **gravarne** il relativo costo sullo stesso arco di tempo cui le mensilità corrisposte al personale uscente potevano riferirsi, e non nel solo esercizio in cui il piano fosse approvato. L'OIC stronca ogni considerazione in merito e chiarisce la competenza e la contabilizzazione di tali spese.

Da quanto detto deriva che i costi per la **ristrutturazione aziendale** sono di **competenza** del periodo in cui:

- gli amministratori formalmente **decidono** di attuare il piano e

- tali costi siano **attendibilmente stimabili**.

Ciò detto occorre capire come rilevarli **contabilmente** considerato che essi dovranno confluire in conto economico. Più precisamente gli oneri di ristrutturazione aziendale dovranno essere considerati quali oneri la cui contropartita sarà rappresentata da un **fondo ristrutturazione** da iscrivere in B.3 di stato patrimoniale.

Il **fondo** accantonato comprenderà l'intera spesa di ristrutturazione, mano a mano però che le spese verranno sostenute tale fondo verrà stornato ottenendo in tal modo un effetto **"neutrale"** sul bilancio.

Chiaramente potrebbero verificarsi, tra l'accantonato ed il sostenuto, delle differenze positive o negative; tali differenze, se positive, costituiranno **sopravvenienze attive** dovute alla esuberanza del fondo, se negative, rappresenteranno sopravvenienze **passive**.

Al contrario l'ammontare delle retribuzioni corrisposte al personale **in vigenza di rapporto di lavoro** destinato però alla risoluzione andranno comunque rilevate negli ordinari conti accesi alle spese per le retribuzioni del personale.

Per approfondire questioni attinenti all'articolo vi raccomandiamo il seguente corso:

Master di specializzazione

NUOVI PRINCIPI CONTABILI OIC E

LE NOVITÀ INTRODOTTE DAL D.LGS. 139/2015

