

Proposta di soluzione

a cura di Daniele Gualdi

Parte introduttiva teorica

Il Bilancio d'esercizio costituisce un documento informativo attraverso il quale è rappresentata in termini qualitativi e quantitativi la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di un'azienda. I documenti fondamentali che compongono il bilancio d'esercizio sono lo Stato Patrimoniale, il Conto Economico e la Nota Integrativa ed esprimono la composizione e il valore del capitale di funzionamento dell'impresa e la determinazione del risultato economico riferiti a un esercizio amministrativo. Il bilancio assolve così a una pluralità di funzioni per rispondere alle esigenze informative di diversi stakeholder:

- gli azionisti o soci dell'azienda che debbono valutare a consuntivo l'operato degli amministratori;
- gli investitori, i clienti, i fornitori i dipendenti, i soggetti pubblici e le istituzioni, interessati a vario titolo all'andamento dell'azienda;
- tutti gli enti pubblici e i soggetti verso i quali l'azienda deve assolvere a obblighi giuridici: l'Erario, la Camera di commercio, la Consob nel caso di società quotate in borsa.

Di fronte a questa pluralità di interessi è fondamentale che il bilancio sia redatto nel pieno rispetto dei principi generali previsti dall'art 2423 del Codice Civile (la cosiddetta *clausola generale*), che obbliga a una stesura e a una valutazione degli elementi di bilancio secondo esigenze di *chiarezza, comprensibilità, trasparenza e verità*. Rispetto a quest'ultimo punto occorre però precisare che le informazioni del bilancio non sono incontrovertibili dal momento che sono dettate da convenzioni contabili previste dalla legge (art. 2426 c.c) e dai principi contabili nazionali e internazionali.

I postulati di cui al citato art. 2423 c.c. sono di per sé inderogabili e per questo sono gerarchicamente sovraordinati rispetto alle altre norme che conducono alla determinazione del capitale di funzionamento e del reddito delle imprese. Sia i principi di redazione del bilancio di cui all'art. 2423 bis che quelli di valutazione (art. 2426 c.c.) devono essere coerenti con la portata e le finalità degli elencati principi della clausola generale. Solo in tal modo si potrà fornire una rappresentazione della gestione aziendale che rispetti i postulati della *chiarezza, verità e correttezza* del bilancio d'esercizio.

I principi di redazione del bilancio contenuti nell'art 2423 bis sono i seguenti:

1. La prudenza

Il principio della prudenza è posto al vertice dell'articolato perché assume una portata generale nella formazione di tutto il bilancio di esercizio.

La prudenza è infatti alla base della scelta del legislatore di individuare nel *costo* (art. 2426) il criterio generale di valutazione delle voci di bilancio. Esempi dell'utilizzo del costo come criterio prudenziale si trovano a proposito della valutazione delle immobilizzazioni, delle rimanenze, nella valutazione dei crediti quando si stabilisce che deve avvenire al valore di realizzo anziché a quello nominale.

L'applicazione del principio della prudenza non deve necessariamente condurre ad assumere sempre e comunque il valore più basso del bene. Come affermano i principi contabili, la prudenza non deve dare luogo alla creazione di riserve occulte che deriverebbero dalla sovrastima di passività o sottostima di attività.

Una sostanziale deroga a questo principio si ha per le aziende che devono applicare i principi contabili internazionali per la redazione del bilancio d'esercizio: in tal caso esse sono tenute alla applicazione del *fair value* che può essere definito come valore normale o di mercato o valore corrente del bene.

2. L'iscrizione degli utili realizzati , nel senso che si possono iscrivere nel conto economico gli utili effettivamente conseguiti e non solo sperati alla data di chiusura dell'esercizio. In particolare un ricavo e il correlato utile si manifesta con l'atto di vendita ossia lo scambio con il cliente.

3. La competenza economica prevede che i proventi e gli oneri vengano contabilizzati indipendentemente dal momento di incasso o pagamento. È così affermato il concetto per cui i costi e i ricavi vanno attribuiti all'esercizio a cui si riferiscono economicamente e non finanziariamente. Quanto enunciato sinteticamente nel punto 3 dell'art. 2423 bis viene interpretato meglio dai principi contabili. Per questi ultimi i ricavi sono riconosciuti di competenza dell'esercizio quando si verificano le seguenti due condizioni: il processo produttivo dei beni o servizi è stato completato, lo scambio dei beni fra cedente e cessionario è avvenuto, indipendentemente dalle modalità del loro regolamento. Per quel che riguarda i costi, questi devono essere maturati.

4. L'iscrizione di utili e perdite di competenza dell'esercizio anche se conosciuti dopo la chiusura : in base a questo principio i rischi in corso e le perdite di competenza concorrono alla formazione del reddito d'esercizio anche se la loro conoscenza è avvenuta fra la data di chiusura dell'esercizio e la redazione dei conti annuali.

5. La valutazione separata degli elementi eterogenei nel senso che se diverse poste sono presenti in una stessa voce di bilancio, vanno utilizzati diversi criteri di valutazione in relazione alla loro diversa natura contabile.

6. La costanza dei criteri di valutazione: finalizzata a mantenere inalterati da un esercizio all'altro i criteri di valutazione per favorire la comparabilità dei bilanci nel tempo e garantire la neutralità nella valutazione da parte degli amministratori. Tale principio decade quando è necessario in omaggio al principio generale della verità cambiare i criteri di valutazione per alcune voci per consentire una rappresentazione fedele del bilancio d'esercizio. In tali casi le deroghe al principio della costanza dei criteri di valutazione dovranno essere motivati nella Nota Integrativa.

Il principio di prevalenza della sostanza sulla forma, introdotto di recente dalla riforma del diritto societario (d. lgs 6/2003), stabilisce che la valutazione delle voci di bilancio deve essere fatta tenendo conto della funzione economica dell'elemento attivo o passivo considerato. In effetti non sempre c'è concordanza fra aspetto economico di un'operazione e sua natura giuridica ovvero forma contrattuale. Per cui quando certe operazioni devono essere contabilizzate secondo la loro forma si deve cercare di fornire nella nota integrativa le informazioni complementari utili a esprimerne la sostanza.

I principi di cui all'art 2423 bis del c.c. sono ripresi dai principi contabili nazionali che, pur non avendo valore di legge, consentono di interpretare tecnicamente le valutazioni e le modalità di redazione del bilancio d'esercizio. Di particolare rilievo è **il principio di neutralità** in essi contenuto, secondo il quale il bilancio non deve essere redatto per condizionare volutamente i comportamenti dei vari portatori di interesse. Il rispetto del requisito richiede che le inevitabili valutazioni soggettive degli elementi di bilancio siano improntate all'imparzialità e alla ragionevolezza e come tali siano verificabili. Non dimentichiamo inoltre il **principio di continuità aziendale** (tutto ciò che risulta in rimanenza nello S.P. finale diventa rimanenza iniziale nello S.P. di riapertura).

Il risultato economico d'esercizio che viene determinato attraverso l'applicazione dei principi di redazione del bilancio sopra esposti è quanto residua dopo avere applicato al reddito lordo imponibile le imposte previste dalla normativa fiscale in relazione alla natura giuridica dell'impresa (Ires o Irpef e Irap). Il reddito fiscale imponibile si determina apportando all'utile lordo d'esercizio (o utile ante imposte) le variazioni fiscali che discendono dall'applicazione di criteri di valutazione di bilancio difformi da quelli previsti dal TUIR (testo unico delle imposte sui redditi). Questa mancata coincidenza fra i criteri di valutazione civilistici e fiscali si spiega con le differenti finalità perseguite dai rispettivi corpi normativi: i principi di redazione del bilancio e i criteri di valutazione di cui all'art 2426, come abbiamo visto, rispondono all'esigenza di rappresentare in modo fedele le risultanze

della gestione aziendale; le norme fiscali sono sostanzialmente improntate all'esigenza dell'Erario di evitare sottrazione di materia imponibile e quindi a tassazione per effetto di costi non ammissibili o di ricavi non computati. Per questo il TUIR prevede propri principi per la determinazione del reddito da assoggettare a tassazione:

- **la competenza** che di fatto coincide con quanto esaminato a proposito dei principi di redazione dell'art. 2423 bis;
- **l'inerenza**, nel senso che sono ammessi in deduzione solo costi ricollegabili all'attività aziendale. Pertanto sono esclusi o ammessi in parte quei costi sostenuti per ragioni diverse dall'attività principale dell'impresa: rientrano in questa categoria ad esempio i costi classificati come "spese di rappresentanza";
- **la certezza e la determinabilità oggettiva** nel senso che i costi per essere deducibili devono essersi verificati e non sono pertanto ammissibili i cosiddetti costi presunti che in genere danno luogo a accantonamenti a relativi fondi o quelli che non sono al momento della chiusura dell'esercizio calcolabili in modo oggettivo come ad esempio gli oneri relativi a certi rischi che l'impresa considera e la cui esatta determinazione si avrà nel futuro;
- **l'imputazione al conto economico**: in base a questo principio sono ammessi in deduzione solo i costi che trovano a chiusura dell'esercizio iscrizione nel Conto economico con le eccezioni previste dalla stessa normativa fiscale.

L'applicazione di questi principi dà luogo a correzioni del reddito d'impresa che avvengono con variazioni in aumento o in diminuzione. Le prime si traducono in incrementi del reddito per costi indetraibili fiscalmente oppure al recupero di componenti positivi di reddito non tassati in precedenti esercizi. Le variazioni in diminuzione consistono in diminuzioni del reddito d'impresa per ricavi non tassabili in tutto o in parte o al recupero di oneri rinviati a tassazione da precedenti esercizi.

Dopo avere applicato al reddito lordo di bilancio le variazioni fiscali in aumento o in diminuzione si determina il reddito fiscale d'impresa.

Le variazioni più importanti che a questo scopo si possono considerare sono :

1) Variazioni aumentative:

- *per quanto riguarda i componenti positivi di reddito:*

- le plusvalenze per la quota costante che viene rateizzata in ogni esercizio;
- le rimanenze di magazzino: qualora siano contabilizzate a valori inferiori a quelli fiscalmente riconosciuti a norma dell'art 92 TUIR.

- *per quanto riguarda i componenti negativi di reddito:*

- le manutenzioni e riparazioni: per la quota che eccede il 5% del costo complessivo dei beni ammortizzabili materiali;
- la svalutazione dei crediti, quando al conto economico eccede lo 0,50% dei crediti commerciali;
- le spese di rappresentanza: che non sono in alcun modo deducibili per i 2/3 di quelle sostenute;
- gli ammortamenti per la quota eccedente l'importo massimo ammesso dal Tuir.

2) Variazioni diminutive:

- *per quanto riguarda i componenti positivi di reddito:*

- le plusvalenze per la quota da ripartire negli esercizi successivi e non oltre il quinto.

- *per quanto riguarda i componenti negativi di reddito:*

- le spese di rappresentanza per la rateizzazione in cinque esercizi di 1/3 deducibile;
- le spese di manutenzione e riparazione per la quota costante in cinque anni relativa alla parte eccedente il 5%;
- ammortamenti: per la parte eccedente gli ammortamenti fiscali rispetto a quelli contabilizzati.

Punto A

Indici	2007	2006
ROE = U/PN	10%	15%
ROI = RO/AT	12%	8,75
Rotazione Vendite = V/AT	1,60	1,63
ROS = RO/V	7,50%	5,38%
ROD = OF/Debiti	5,78%	5,83%
Cash Flow = Utile+amm.ti+acc.ti	150.000	192.000

La situazione aziendale presenta una sostanziale diminuzione dell'utile d'esercizio dal 2006 al 2007, una diminuzione dei debiti e del cash flow prodotto dalla gestione. Vediamo attraverso il calcolo degli indici proposti come questo si può interpretare, con l'avvertenza che abbiamo considerato l'utile d'esercizio come tutto distribuibile e quindi incluso nei dei debiti che figurano in ogni esercizio.

L'analisi della situazione aziendale ottenuta attraverso gli indici di redditività e il cash flow, evidenzia nei due esercizi considerati il seguente trend:

- un aumento apprezzabile del ROI (redditività gestione caratteristica dell'impresa) dal 8,75% al 12%;
- un sensibile peggioramento della redditività dei mezzi propri (ROE) che dal 15% passa al 10%;
- una diminuzione del Cash Flow da 192.000 euro a 150.000 euro e quindi una minore propensione dell'azienda a produrre risorse finanziarie direttamente con la sua gestione.

L'aumento del ROI si spiega innanzitutto con la crescita del ROS (redditività delle vendite), dal momento che l'altro fattore che lo determina, il rinnovo delle attività totali attraverso le vendite (V/AT) diminuisce in modo impercettibile. In questo senso i maggiori margini di utile sulle vendite ottenuti nel 2007 sono spiegabili con un miglioramento della politica commerciale che contribuisce a una crescita della redditività degli investimenti. L'equazione del ROI è da questo punto di vista esemplificativa : $ROI = V/AT \times RO/V$

Infatti:

$$ROI\ 2007 = 1,60 \times 7,50\% = 12\%$$

$$ROI\ 2006 = 1,63 \times 5,38\% = 8,75\% \text{ (arrotondato)}$$

Per spiegare la contrazione del ROE dal 2006 al 2007 possiamo avvalerci della seguente equazione:

$$ROE = [ROI + (ROI - ROD) \times MT/CP] \times RN/UC$$

Dove

MT = mezzi di terzi

CP = mezzi propri

UC = reddito operativo – oneri finanziari

RN = Utile d'esercizio

2007

$$ROE = [12\% + (12 - 5,78) \times 900.000/600.000] \times 60.000/128.000 = [12\% + 6,22 \times 1,50] \times 0,47 = 10\%$$

2006

$$ROE = [8,75 + (8,75-5,83) \times 960.000/640.000] \times 96.000/84.000 = [8,75 + 2,92 \times 1,50] \times 1,14 = 15\%$$

In entrambi gli anni l'effetto leva è positivo con il ROI maggiore del ROD, sia pure con una accentuazione maggiore nel 2007 (6,22) rispetto all'anno precedente. Tuttavia nel 2007 l'effetto leva non esercita un effetto importante poiché si verifica una diminuzione dell'indebitamento. Se i fattori che influenzano il ROE nel 2007 sono ampiamente positivi, il loro contributo è ridimensionato da un tasso di incidenza della gestione extracaratteristica RN/UC inferiore all'unità (0,47). Nel 2006, pur con una differenza ROI – ROD più ridotta, si verifica invece un effetto moltiplicativo della gestione extracaratteristica poiché si presenta maggiore di 1 (1,14) e questo è determinante per un ROE più elevato.

Punto B

La crescita della concorrenza in un'economia sempre più globalizzata obbliga le imprese ad agire sulla ricerca della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, a fronte di una domanda diversificata e mutevole. Da questo punto di vista, gli investimenti che le imprese effettuano in ricerca e sviluppo non sono di per sé sufficienti se non sono accompagnati da una piena valorizzazione del ruolo delle risorse umane. Soprattutto nei settori maturi, la possibilità di dare vita a prodotti veramente competitivi si ottiene migliorando la qualità dei servizi offerti dalle imprese. Ciò che fa veramente la differenza in termini di competitività del prodotto o del servizio è il modo in cui quel prodotto o servizio è confezionato, è realizzato e offerto al cliente, insieme a tutte le operazioni post vendita che sono determinanti nelle scelte operate dal consumatore. Tutto questo dipende sempre più dal modo di lavorare dei dipendenti e richiede alle aziende una gestione sempre più attenta delle risorse umane, che sono decisive per realizzare processi produttivi e erogazioni di servizi alla clientela improntati alla qualità. Questo richiede un crescente coinvolgimento del personale nei processi aziendali, favorendone l'apporto creativo, stimolando continuamente le motivazioni e il senso di appartenenza all'azienda. In altri termini, deve prevalere nei manager che dirigono l'impresa la consapevolezza che il valore dell'azienda è sempre più determinato dal capitale umano presente e futuro.

Ma come ottenere da parte del personale un'adeguata motivazione che stimoli un atteggiamento innovativo e creativo?

Le direzioni in cui oggi si muovono le aziende sono due:

- 1) la promozione della cultura della conoscenza;
- 2) la creazione di un clima innovativo.

La **conoscenza** è certamente l'arma decisiva di un'azienda che intenda muoversi in un'ottica competitiva, per introdurre innovazioni con tempestività e rapidità. Tutto ciò richiede un continuo coinvolgimento dei dipendenti e un'adeguata formazione delle risorse umane per supportare i continui cambiamenti in seno alle aziende e migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi offerti. A differenza del passato, oggi la conoscenza diventa rapidamente obsoleta, pertanto l'azienda dovrà investire sul fattore lavoro in un'ottica di formazione continua per aggiornare le conoscenze esistenti e acquisirne nuove. Se dunque è necessario promuovere un apprendimento durante tutto il periodo lavorativo, è parimenti necessario uno scambio e un trasferimento di informazioni fra dipendenti. Solo in questo modo si può creare una tensione verso il miglioramento continuo, e promuovere un alto grado di fiducia fra i dipendenti.

Molte aziende intendono da questo punto di vista favorire nei dipendenti la disponibilità a farsi promotori di **idee nuove** fin dal loro ingresso in azienda, a dare luogo a una costante diffusione delle informazioni e delle idee. Si tratta di incentivare il personale a sperimentare nuove idee e approcci, per dare vita a progetti innovativi che possano trovare applicazione nel proprio lavoro. Periodicamente possono essere premiate persone che si sono distinte per avere ottenuto risultati importanti nel campo dell'innovazione, o adottare sistemi retributivi incentivanti la creatività e l'innovazione. Ma anche le prospettive di carriera sono un elemento decisivo per poter motivare e diffondere il senso di appartenenza del fattor umano nell'azienda.

La **flessibilità** del mercato del lavoro è data dalla possibilità di poter reclutare il personale dipendente con forme contrattuali che consentano di ottimizzare la sua gestione nelle diverse fasi della sua presenza in azienda: in entrata, nell'impiego durante il processo produttivo, e tutte le volte in cui deve avere luogo un processo di riconversione o ristrutturazione aziendale. Il concetto di flessibilità è spesso associato a un'accezione negativa, quella della precarietà del lavoro, della prevalenza di tipologie contrattuali a tempo determinato o non corrispondenti al profilo professionale effettivamente prestato dal lavoratore. Non c'è dubbio che un utilizzo non appropriato dell'impiego delle risorse umane sia deprecabile e non utile nemmeno all'azienda, che invece deve offrire al dipendente motivazioni al lavoro e non senso di frustrazione per il perpetuarsi di una condizione lavorativa incerta e non appagante. Per questo la flessibilità utile all'impresa è quella che le consente di poter ottenere dal mercato del lavoro le risorse umane di cui necessita anche in relazione all'andamento dei suoi cicli produttivi, di impiegarle secondo le effettive mansioni da ricoprire e di poter ri-orientare le professionalità lavorative in relazione ai cambiamenti che il mercato, la tecnologia e la concorrenza producono nell'impresa o ricorrere a processi di mobilità del lavoro garantiti da un adeguato sistema di ammortizzatori sociali. I contratti di lavoro previsti dalla normativa vigente sono molteplici e oltre alle finalità sopra espresse rispondono anche all'esigenza di differenziare il corrispettivo retributivo e gli oneri sociali a carico dell'impresa rispondendo alla richiesta delle imprese di contenere il costo del lavoro e di riconoscere un differente apporto alla produttività aziendale.

Sono tali:

- il lavoro a chiamata (job on call) . viene utilizzato tutte le volte in cui l'azienda necessita di un lavoratore per ragioni produttive non prevedibili. Si tratta di un lavoro discontinuo e intermittente con periodi di riposo durante i quali il lavoratore percepisce un'indennità;
- job sharing: due lavoratori o più lavoratori si impegnano ad adempiere a un'unica prestazione lavorativa percependo un'unica retribuzione in proporzione alla prestazione eseguita e dividendosi il tempo di lavoro autonomamente. È adatto per quei lavoratori che hanno particolari esigenze di conciliare i tempi di vita e di lavoro e per quelle mansioni di tipo amministrativo dove è possibile l'intercambiabilità delle persone;
- l'apprendistato, in tre forme: per assolvere all'obbligo formativo, professionalizzante, e per l'acquisizione di un diploma;
- Il contratto di inserimento: ha lo scopo di inserire persone svantaggiate come i disoccupati di lunga durata, lavoratori che intendono reinserirsi nel mondo del lavoro, donne in zone di alta disoccupazione femminile, persone con deficit mentale e fisico;
- part-time;
- contratti di lavoro a progetto che a differenza dei co.co.co. devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro;
- lavoro occasionale, ovvero una prestazione lavorativa svolta per non più di 30 giorni nel corso dell'anno solare per lo stesso committente.

Punto C

Esaminiamo le principali differenze fra *full costing* e *direct costing* secondo i loro metodi di calcolo, le loro finalità, le modalità di impiego, avvalendoci di esemplificazioni numeriche che diano ragione della loro applicazione.

La tecnica del *full costing* è quella del costo pieno e prevede che ai prodotti debba sempre essere assegnata una quota di tutti i costi sostenuti dall'azienda per produrli, diretti e indiretti, per giungere a un costo di produzione e successivamente a un costo complessivo comprensivo di tutte le spese generali di carattere amministrativo e commerciale. L'obiettivo è determinare il costo del prodotto per varie fasi (o addensamento dei costi), ognuna delle quali consente un proprio impiego. Il costo industriale ad esempio è dato dalla somma dei costi diretti come materie prime e lavoro e la quota di spese generali produttive (ammortamenti, energia) ed è utilizzato per la valutazione delle rimanenze dei prodotti finiti; quello complessivo viene utilizzato per il calcolo del costo del prodotto che insieme agli oneri figurativi consente di avere gli elementi per fissare i prezzi di vendita dei prodotti.

Il *direct costing* è una tecnica di calcolo basata sulla distinzione fra costi fissi e variabili ed è

proposta in sostituzione a quella dei costi pieni (*full costing*). I fautori del *direct costing* sostengono infatti che l'applicazione del *full costing* produce risultati privi di oggettività, in quanto la ripartizione dei costi comuni (industriali, amministrativi, commerciali) è fatta su criteri empirici e discrezionali che possono portare a risultati errati.

Nella tecnica del *direct costing*, solo i costi variabili sono attribuiti ai prodotti, mentre i costi fissi sono considerati costi di competenza del periodo in cui sono stati sostenuti o imputati. Da ciò deriva che i costi fissi sono considerati costi di struttura da sostenere indipendentemente dalla produzione effettuata e pertanto da assegnare all'esercizio e non alla produzione.

Pertanto il *direct costing* consente il calcolo del margine di contribuzione dato dal prezzo di vendita meno il costo diretto del prodotto che ha lo scopo di contribuire alla copertura dei costi comuni e di generare un utile di prodotto.

Lo schema che segue consente di ottenere il costo complessivo variabile con il *direct costing* nel modo seguente:

costi materia prima+
costi manodopera diretta =
costo primo variabile+
quota costi generali industriali variabili =
costo industriale variabili +
quota costi generali commerciali variabili=
costo complessivo variabile

L'applicazione del *direct costing* si ha per finalità conoscitive (valutazione delle rimanenze), di controllo (valutazioni di efficienza) e decisionali (scelta fra più alternative).

Per le diverse impostazioni di calcolo, l'applicazione dei due metodi conduce a risultati economici di esercizio difforni e sottolinea i vantaggi e svantaggi nel loro impiego.

Consideriamo il caso di un'azienda che presenti:

Costi fissi: 900 euro

Costi variabili: 100 euro

Prezzo di vendita unitario: 180 euro

Produzione: 20.000 unità

Vendita 16.000 unità

Rimanenze finali. 5.000 unità

Calcoliamo il risultato economico secondo le tecniche del *direct costing* e del *full costing*.

Full Costing

Componenti negativi

Costi fissi 900.000 euro

Costi variabili 2.000.000 euro

Costo complessivo 2.900.000 euro

Componenti positivi

Rcavi di vendita 2.880.000 euro

Rimanenze finali 725.000 euro

Componenti positivi totali 3.605.000 euro

Il calcolo delle rimanenze è effettuato ripartendo il costo pieno di 2.900.000 euro sulla produzione complessiva di 20.000 unità, ottenendo così un valore di 145 euro per prodotto, che moltiplicato per il numero dei prodotti in rimanenza (5.000) conduce a una valutazione di 725.000 euro.

Risultato economico:

3.605.000 euro – 2.900.000 euro = **705.000 euro** (utile d'esercizio)

Direct costing

Costi variabili 2.000.000 euro

Costo primo variabile

– Rimanenze finali 500.000 euro

Costo variabile del venduto 1.500.000 euro

Ricavi di vendita 2.880.000 euro

– Costo variabile del venduto 1.500.000 euro

Margine lordo contribuzione 1.380.000 euro

– Costi fissi 900.000 euro

Risultato d'esercizio 480.000 euro

La valutazione delle rimanenze è avvenuta dividendo i costi variabili totali di 2.000.000 euro per la produzione di 20.000 unità, ottenendo 100 euro di valore unitario, che moltiplicato per la quantità in rimanenza (5.000 prodotti) dà luogo al valore di 500.000 euro.

I risultati economici con i due metodi sono differenti e questo è dovuto a una diversa modalità di valutazione delle rimanenze: al costo pieno per il *full costing* e al costo variabile per il *direct costing*. Valutando le rimanenze al costo pieno, l'utile risulta proporzionato alla quantità della produzione, mentre valutandole al costo variabile l'utile è proporzionato alla quantità delle vendite.