

Innovazione, impresa e ruolo delle risorse umane

Daniele Gualdi

Traccia di economia aziendale

Il candidato illustri in che modo le risorse umane possono favorire l'innovazione aziendale, migliorare i prodotti e i servizi e i processi aziendali.

Inoltre svolga i seguenti punti:

- A) i riflessi contabili e fiscali dei Costi di formazione e aggiornamento del personale;**
- B) le rilevazioni contabili e l'iscrizione in bilancio del web-site aziendale;**
- C) il budget del personale di un'azienda che opera nel settore del commercio e dei servizi, prevedendo i costi relativi a:
 - a) retribuzioni lorde annue e mensili;**
 - b) oneri sociali (INPS e Inail) a carico dell'impresa;**
 - c) TFR.****Il numero degli addetti e le tipologie contrattuali sono a scelta.****
- D) le rivalutazioni delle immobilizzazioni secondo la normativa e i principi contabili italiani e i principi contabili internazionali.**

Parte teorica

Nel linguaggio corrente la parola **innovazione** è sempre più legata alla capacità delle imprese di adeguarsi e dare luogo ai cambiamenti organizzativi e produttivi sviluppati dalle nuove tecnologie, soprattutto quelle introdotte dalla ICT (information communication technology).

In realtà il processo innovativo che sfocia nei cambiamenti tecnologici è solo l'approdo di un più complesso e continuo percorso che richiede all'azienda una cultura orientata al cambiamento e in grado di generare processi creativi. Questa tensione innovativa non può essere solo appannaggio del *management*, ma deve riguardare tutto il personale dell'azienda di qualsiasi ruolo e livello professionale. In questo senso tutte le risorse umane sono considerate "**materia prima della creatività**".

La ricerca di idee che portino al successo aziendale deve dunque esser stimolata fra tutti i dipendenti e non solo fra i responsabili di *business*, per sfruttare le conoscenze e le competenze di chi è direttamente impegnato nei processi produttivi. In questo modo sarà possibile ottenere suggerimenti utili per apportare cambiamenti importanti al modo di operare, oltre a far sì che il personale si senta parte e attore dei successi aziendali.

Questo un modo di pensare l'innovazione e la creatività richiede una grande partecipazione del personale alle decisioni aziendali e la circolazione e condivisione delle informazioni: rappresenta la premessa a quella creatività diffusa che rende indispensabile oggi più che mai il ruolo del **fattore umano**.

D'altronde la crescita di concorrenza 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 in ricerca e sviluppo non sono sufficienti. Soprattutto nei settori maturi, la possibilità di dare vita a un prodotto veramente competitivo si ottiene con il miglioramento della qualità dei servizi e questo rende le risorse umane determinanti. Vi è quindi da parte delle imprese la consapevolezza che il valore dell'azienda è sempre più determinato dal capitale umano presente e futuro.

Oltre che con la partecipazione al processo decisionale, come ottenere da parte del personale un atteggiamento innovativo e creativo?

Due sono le scelte aziendali su cui è indispensabile orientarsi:

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

Il primo punto presuppone che la **conoscenza** sia l'arma decisiva di un'azienda che si ponga in un'ottica competitiva. Nelle economie più avanzate, la concorrenza si gioca sulla capacità delle imprese di introdurre innovazioni con tempestività e rapidità. Tutto ciò richiede il coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi 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. Per questo l'azienda, muovendo dalla constatazione che la conoscenza diventa rapidamente obsoleta, dovrà investire sul fattore lavoro in un'ottica di formazione continua *life – long* per aggiornare le conoscenze esistenti e acquisirne nuove.

Se dunque è necessario un apprendimento intensivo in azienda, è altresì indispensabile uno **scambio** e un trasferimento di informazioni fra dipendenti e in particolare anche della cosiddetta “conoscenza negativa”, vale a dire quella acquisita attraverso gli insuccessi. Solo in questo modo si può creare una tensione verso il miglioramento continuo, partendo dalla correzione degli errori commessi e allo stesso tempo promuovere un alto grado di **fiducia** fra i dipendenti.

La **cultura positiva dell'errore** permette di riconscepire le relazioni all'interno della struttura aziendale, che deve sapere organizzare l'innovazione e gratificare i dipendenti che operano in questa ottica.

Molte aziende intendono da questo punto di vista favorire nei dipendenti la proattività e 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. Spesso vengono utilizzate espressioni - chiave come “le idee possono nascere da chiunque”, “ognuno può perseguire un sogno” “in ogni idea c'è sempre qualcosa da salvare” per 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.

Parte applicativa

A) i riflessi contabili e fiscali dei Costi di formazione e aggiornamento del personale

I **costi** di formazione e addestramento del personale sono sostenuti per preparare, riorientare e aggiornare la professionalità del personale e dei collaboratori dell'azienda. La formazione può avvenire ricorrendo a:

- risorse interne dell'azienda;
- enti o società di formazione esterni.

Nel primo caso non hanno luogo rilevazioni contabili dal momento che è il personale interno dell'azienda normalmente retribuito a svolgere tale funzione.

Nel secondo caso l'impresa riceverà dalla società o ente incaricato di svolgere la formazione una **fattura** relativa alle prestazioni erogate che darà luogo a **rilevazioni contabili** differenti in relazione alle finalità e alla natura della formazione svolta.

Se quest'ultima ha come obiettivo l'**addestramento** e la **qualificazione** del personale, i costi conseguenti parteciperanno alla formazione del **reddito di esercizio in cui sono stati sostenuti**.

In tal caso si rileverà il costo d'esercizio e il debito verso la società fornitrice della prestazione:

Costi di formazione	5.000,00	
IVA a credito	1.000,00	
Debiti vs fornitori		6.000,00

Il conto **Costi di formazione** confluirà alla voce B 7) del Conto economico fra i **Costi per Servizi**.

I costi di formazione possono invece essere **rinviiati** al futuro solo se sostenuti per l'**avvio di una nuova impresa**, di **nuove attività** o se relativi a **processi di ristrutturazione aziendale**. In questo ultimo caso è necessario che tale processo si caratterizzi in profondi cambiamenti della struttura produttiva (prodotti e processi produttivi) e amministrativa dell'impresa. Solo in questi casi può giustificarsi la capitalizzazione di tali spese.

Contabilmente rileveremo:

Costi di formazione da ammortizzare	5.000,00	
IVA a credito	1.000,00	
Debiti vs fornitori		6.000,00

Il conto **Costi di formazione da ammortizzare** è di natura **pluriennale** e confluirà al termine dell'esercizio nello Stato Patrimoniale fra le **immobilizzazioni immateriali** alla voce B I 1) Costi di impianto e di ampliamento.

I corsi di formazione professionali sono **deducibili** ai fini IRES e IRAP in quanto sono considerati costi inerenti all'attività dell'azienda: viene giudicato prevalente il vantaggio che ne ricava l'imprenditore rispetto a quello attribuibile al dipendente. Naturalmente la loro deducibilità è subordinata, come per gli altri oneri, alla loro esistenza, pertinenza e determinabilità.

B) le rilevazioni contabili e l'iscrizione in bilancio del web-site aziendale

La presenza del sito web all'interno di un'azienda è un fatto oramai consolidato, dal momento che costituisce uno strumento indispensabile per promuovere l'immagine, i prodotti aziendali, effettuare il commercio on line, stabilire un contatto diretto con i clienti e i fornitori.

Dal punto di vista contabile, i costi relativi al sito web si caratterizzano per essere sostanzialmente di contenuto immateriale e possono qualificarsi come **costi pluriennali e di esercizio** in relazione alla loro natura. Sono sicuramente costi da ammortizzare quelli relativi alla creazione del sito in fase di *start – up* aziendale. In tal caso vengono ricomprese tutte le spese di progettazione, registrazione del dominio e del nome, acquisizione dei programmi relativi, spese di comunicazione. Se non avviene nella fase di avvio dell'impresa, la realizzazione del website segue il principio di competenza economica per cui i costi sono capitalizzabili in relazione alla loro presunta utilità futura nel produrre ricavi per l'azienda. Diverso è il trattamento contabile dei costi di funzionamento del sito web. Questi sono dati dalle spese telefoniche, dai canoni di locazione, dalle spese di sicurezza, dai costi pubblicitari, dalle provvigioni corrisposte a fronte di transazioni commerciali. Trattasi di costi sostenuti periodicamente e che come tali devono incidere sull'esercizio di riferimento.

Vediamo le registrazioni contabili nei diversi casi.

a) Creazione sito web realizzato da fornitore esterno per 6.000 euro + IVA.

In questo caso si procede alla capitalizzazione dei costi ritenendo il costo di utilità pluriennale.

Costi per siti web da ammortizzare	6.000,00	
IVA a credito	1.200,00	
Debiti vs fornitori		7.200,00

Il conto Costi per siti web da ammortizzare viene iscritto fra le immobilizzazioni immateriali alla voce B. I 3) Diritto di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere d'ingegno.

b) Nel caso di sostenimento di costi di funzionamento pari a 300,00 euro + IVA, la rilevazione avverrà nel modo seguente:

Costi per siti web	300,00	
IVA a credito	60,00	
Debiti vs fornitori		360,00

In tal caso Costi per siti web costituisce un costo di esercizio che verrà iscritto nel Conto economico alla voce B 7) Costi per servizi.

c) L'acquisto di un software applicativo per il funzionamento del sito può avvenire a titolo di proprietà o di licenza d'uso a titolo indeterminato. Si tratta in ogni caso di costi immateriali di utilità pluriennale che nel primo caso verranno iscritti alla voce B I 3) Diritto di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere d'ingegno, nel secondo alla voce B I 4) Concessioni, licenze, marchi e diritti simili.

Software applicativo	500,00	
IVA a credito	100,00	
Debiti vs fornitori		600,00

C) Presentare il budget del personale di una azienda che opera nel settore del commercio e dei servizi prevedendo i costi relativi a:

- a) retribuzioni lorde annue e mensili
- b) oneri sociali (INPS e INAIL) a carico dell'impresa
- c) TFR

Il numero degli addetti e le tipologie contrattuali sono a scelta.

Procediamo partendo dalla parte tabellare del contratto di lavoro del settore commercio e servizi e prevedendo un numero complessivo di addetti pari a 36, così suddivisi:

- 1) 1 Amministratore delegato con un compenso lordo mensile di 4.000 euro;
- 2) 5 quadri con compenso lordo mensile ognuno di 2.087,61 euro;
- 3) 3 impiegati di 2° livello con una retribuzione mensile lorda di 1.599,94 euro;
- 4) 20 addetti al 4° livello con retribuzione di 1.316,40 euro
- 5) 1 impiegato al 4° livello part-time al 50%;
- 6) 1 impiegato al 4° livello part-time al 62,50%;
- 7) 3 apprendisti al 4° livello a 1.164,58 euro mensili;
- 8) 1 collaboratore a progetto (signor Rossi) a 14.000 euro annui con un contratto di 6 mesi;
- 9) 1 collaboratore a progetto (signor Neri) a 11.000 euro annui con un contratto di 5 mesi.

Si ricorda che il contratto dei lavoratori del settore commercio e servizi prevede 14 mensilità.

Per il calcolo dei contributi **INPS** si tiene conto:

- di un'aliquota 28,98% a carico dell'azienda calcolata sulla retribuzione lorda;
- per i collaboratori l'aliquota a carico dell'azienda è pari ai 2/3 di 24,72% calcolati sul compenso stabilito;
- per l'amministratore è pari ai 2/3 del 17% del compenso stabilito ipotizzando la sua iscrizione alla gestione separata;
- per gli apprendisti è pari al 10% della retribuzione lorda dal momento in cui l'azienda ha più di 10 dipendenti.

Per il calcolo dei contributi **INAIL** teniamo conto di quanto segue:

- nulla si calcola per l'amministratore;
- per tutti i dipendenti tranne i collaboratori, l'aliquota è pari al 4 per mille della retribuzione lorda annua + 1% del 4 per mille sempre calcolato sulla retribuzione lorda annua;
- per i collaboratori l'aliquota è pari ai 2/3 del 4 per mille del compenso annuo.

Per il calcolo del **TFR**: si ipotizza la prima quota annua che prevede la retribuzione lorda annua diviso 13,5 e tenendo conto di un contributo di rivalsa dello 0,50%.

Procediamo a questo punto con il prospetto dei costi del personale articolato per tipologie contrattuali e inquadramenti retributivi.

LIVELLO	NUMERO	retribuzione lorda mensile	retribuzione lorda annua	contributi INPS	contributi INAIL	TFR	costo annuo	costo mensile	costo mensile complessivo	costo annuo complessivo
Amministratore	1	4.000,00	48.000,00	5.440,00	0,00		53.440,00	4.453,33	4.453,33	53.440,00
Quadro	5	2.087,61	29.226,54	8.469,85	118,08	2.018,80	39.833,26	2.845,23	14.226,17	199.166,31
2° livello	3	1.599,94	22.399,16	6.491,28	90,49	1.547,20	30.528,13	2.180,58	6.541,74	91.584,39
4° liv full time	20	1.316,40	18.429,60	5.340,90	74,46	1.273,01	25.117,96	1.794,14	35.882,80	502.359,22
4° liv part time 50%	1	658,00	9.212,00	2.669,64	37,22	636,31	12.555,16	896,80	896,80	12.555,16
4° liv part time 62,50%	1	822,75	11.518,50	3.338,06	46,53	795,63	15.698,73	1.121,34	1.121,34	15.698,73
4° liv apprendisti	3	1.164,58	16.304,12	1.630,41	65,87	1.126,19	19.126,59	1.366,19	4.098,56	57.379,78
Coll.Rossi	1		14.000,00	2.307,20	37,33		16.344,53	2.724,09	2.724,09	16.344,53
Coll. Neri	1		11.000,00	1.812,80	29,33		12.842,13	2.568,43	2.568,43	12.842,13
	36								72.513,25	961.370,26

D) le rivalutazioni delle immobilizzazioni secondo la normativa e i principi contabili italiani e i principi contabili internazionali.

Come è noto i **principi contabili italiani** e lo stesso **codice civile** non consentono se non in casi eccezionali rivalutazioni delle immobilizzazioni. Questo in osservanza al **principio della prudenza** che trova nel costo (art. 2426 c.c.) il criterio base per le valutazioni dei beni aziendali.

I casi in cui sono possibili eccezioni sono previsti dall'art. 2423 c.c. e danno luogo a **deroghe** per rivalutazioni di carattere economico in seguito a variazioni di valori causate dal mercato. Nella realtà questa facoltà è molto circoscritta e l'ambito di applicazione è fortemente delimitato.

Sono tali ad esempio le rivalutazioni dei terreni agricoli che a seguito di **variazioni di destinazioni d'uso** diventano edificabili aumentando notevolmente il loro valore.

Si possono altresì avere rivalutazioni di ordine monetario quando a seguito dei **processi inflazionistici** il valore dei beni iscritti in bilancio non corrisponde più a quello reale. Tali rivalutazioni sono possibili solo a seguito di **leggi speciali** che ne autorizzano l'ammontare e le modalità di applicazione. Altre rivalutazioni sono possibili civilisticamente quando si devono **ripristinare i valori di cespiti precedentemente svalutati** poiché deprezzati in modo durevole. In tal caso l'aumento di valore del bene da iscrivere in bilancio avrà una contropartita in conto economico alla voce A 5) altri ricavi e proventi. Così pure possiamo avere rivalutazioni in seguito a **migliorie** come per manutenzioni straordinarie che daranno luogo a un'accresciuta prestazione in termini di capacità produttiva del bene, di qualità dei prodotti ottenuti e di durata dei cespiti interessati. In tal caso i maggiori costi sono capitalizzati e soggetti ad ammortamento.

I **principi contabili internazionali**, diversamente da quelli nazionali, consentono sempre le rivalutazioni economiche e monetarie delle immobilizzazioni al valore corrente – *fair value*, così come stabilito dallo IAS 16.

Questo comporta che la nota integrativa dovrà indicarne l'importo, i criteri di determinazione e l'effetto sul patrimonio netto. Dal punto di vista contabile si avrà un incremento del valore del bene e, per pari importo, la costituzione di una riserva apposita nel patrimonio netto aziendale. Come si vede nessuna influenza economica positiva si avrà sul risultato di esercizio dal momento che non verrà contabilizzato alcun ricavo al conto economico.

Vediamo con un **esempio** come si realizza la rivalutazione al *fair value* di un fabbricato del costo storico di 500.000,00 euro ammortizzato da 10 anni all'aliquota del 3%.

Il relativo fondo di ammortamento ammonta a 150.000,00 euro così determinati:

$$\begin{aligned} 3\% \times 500.000,00 &= 15.000,00 \text{ euro} && \textit{quota annua} \\ 15.000,00 \times 10 \text{ anni} &= 150.000,00 \text{ euro} && \textit{fondo di ammortamento} \end{aligned}$$

Il valore contabile del fabbricato si calcola come segue:

$$500.000,00 - 150.000,00 = 350.000,00 \text{ euro} \quad \textit{valore contabile fabbricato}$$

Si procede alla rivalutazione del fabbricato al *fair value* pari a 600.000,00 euro.

Pertanto dovranno essere adeguati sia il costo del fabbricato sia il relativo fondo di ammortamento per raggiungere tale valore. Per ottenere questo risultato si procede calcolando la percentuale di rivalutazione ottenuta attraverso il rapporto:

$$\textit{fair value} - \textit{valore netto} / \textit{valore netto} \quad \frac{600.000,00 - 350.000,00}{350.000,00} = 71,428 \%$$

Applichiamo al costo storico di 500.000,00 euro il 71,428%:

$$500.000,00 \times 71,428\% = 357.140,00$$

Tale importo verrà portato in aumento al costo storico del fabbricato e accantonato tra le riserve di rivalutazione alla voce A III Patrimonio Netto.

Il *nuovo valore del fabbricato* è:

$$500.000,00 + 357.140,00 = 857.140,00 \text{ euro}$$

Analogamente procediamo con il fondo ammortamento del fabbricato:

$$150.000,00 \times 71,428\% = 107.140,00 \text{ euro (arrotondato per difetto)}$$

Questa cifra, sommata a 150.000,00 euro del fondo preesistente, porterà quest'ultimo a 257.140,00 euro (*nuovo fondo ammortamento fabbricati*).

A questo punto determiniamo il *nuovo valore del fabbricato al fair value*:

$$857.140,00 - 257.140,00 = 600.000,00 \text{ euro}$$

In seguito l'ammortamento del 3% annuo verrà calcolato su 857.140,00 euro anziché su 500.000,00 euro, dando luogo a una quota annua di 25.714,00 euro, con un incremento di 10.714,00 euro rispetto a quella originaria.

L'incremento della quota di 10.714,00 euro verrà ogni anno stornato dalla riserva di rivalutazione e girato in una riserva di utili che diverrà disponibile.