

**TRATTAMENTO CONTABILE DEL PREMIO DI RISULTATO
PREVISTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER L'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA**

I Il premio di risultato secondo il contratto

Il 5 luglio 1994 è stata stipulata un'ipotesi d'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria metalmeccanica privata.

L'articolo 9 del contratto stabilisce tra l'altro:

- (a) E' consentita la contrattazione aziendale per l'istituzione di un 'Premio annuale' calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- (b) Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati nel precedente punto (a).
- (c) Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle r.s.u. entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alle corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la direzione aziendale fornirà alle r.s.u. informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio.
- (d) L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al precedente punto (a), **potrà essere anche totalmente variabile** in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

(e) Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

(f) Dall'entrata in vigore del presente CCNL non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del 'Premio di produzione' di cui all'art. 9 del CCNL 14 dicembre 1990 e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopra menzionato.

(g) I premi di produzione, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30 giugno 1994, le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare nè oneri per le aziende nè perdite per i lavoratori.

II Informazioni aggiuntive sull'articolo 9 del contratto collettivo rese necessarie ai fini della conclusione

A causa:

- dell'esistenza in molti casi di contratti aziendali che regolano il premio di produzione, già esistenti ed in vigore alla data del nuovo contratto collettivo, con scadenza anche oltre il 31 dicembre 1994;
- del posizionamento di tali contratti aziendali rispetto al nuovo contratto collettivo;
- della formulazione particolare di alcuni paragrafi dell'articolo 9 del contratto collettivo;

si è reso necessario ottenere informazioni aggiuntive sul predetto articolo 9 da parte di esperti in materia. Detti esperti hanno indicato quanto segue:

(a) Obiettivo dell'articolo 9 è quello di consentire una trattativa aziendale al fine di modificare il premio di produzione calcolato con parametri fissi o parzialmente fissi e variabili in un premio annuale di risultato calcolato con parametri variabili o più variabili rispetto al premio di produzione; in altri termini, l'effettiva variabilità del premio di risultato potrà essere totale, dipendendo il grado di tale variabilità dal tipo di accordo definito in azienda circa il meccanismo di funzionamento del premio e pertanto dal tipo e dal numero dei criteri assunti a riferimento. Il primo paragrafo dell'articolo 9 fa riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, nonchè ai risultati legati all'andamento dell'impresa.

(b) Non è obiettivo dell'articolo 9 quello di evitare uno stanziamento per il 1994, che va invece effettuato sulla base dei contratti aziendali già esistenti nel 1994.

(c) I contratti aziendali in vigore nel 1994 potranno essere modificati nel 1995 per trattativa aziendale per avvicinarsi all'impostazione definitiva del

premio di risultato che potrà essere attuata nel 1996. In altri termini, il contratto aziendale in vigore per il 1994 potrà essere modificato gradualmente, ossia armonizzato nel 1995 per pervenire all'impostazione definitiva nel 1996. Tale gradualità dovrà essere attuata in modo da rispettare quanto indicato nell'ultimo paragrafo dell'articolo 9 del contratto collettivo, ossia l'armonizzazione dovrà essere effettuata in modo tale che non derivino nè oneri per le aziende nè perdite per i lavoratori.

III Richiamo delle norme di legge del bilancio d'esercizio e principi contabili pertinenti

(a) Finalità del bilancio

L'art. 2423 del Codice Civile richiede la chiarezza nella redazione e la rappresentazione in modo veritiero e corretto della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato economico dell'esercizio.

(b) Prudenza e 'Going concern'

L'articolo 2423 bis punto 2) stabilisce che la valutazione delle voci deve essere fatta secondo prudenza e nella prospettiva della continuazione dell'attività.

A tale riguardo il Documento Principi Contabili n. 11 (Edizione Giuffrè pagg. 20 e 21) chiarisce che:

- Il principio della prudenza si estrinseca essenzialmente nella regola secondo la quale i profitti non realizzati non devono essere contabilizzati, mentre tutte le perdite anche se non definitivamente realizzate devono essere riflesse in bilancio.
- Il principio della prudenza si estrinseca in quella qualità di giudizi a cui deve informarsi il procedimento valutativo di formazione del bilancio; ciò soprattutto nella valutazione delle incertezze e dei rischi connessi con l'andamento operativo aziendale al fine di assicurare che ragionevoli stanziamenti vengano effettuati in previsione di perdite potenziali da sostenersi nel realizzo dell'attivo di bilancio e nella definizione di passività reali e potenziali.

(c) Competenza

L'articolo 2423 punto 3) stabilisce che si deve tener conto dei proventi e degli oneri di competenza dell'esercizio indipendentemente dalla data dell'incasso o del pagamento.

Il Documento Principi Contabili n. 11 pag. 23 chiarisce che:

- L'effetto delle operazioni e degli altri eventi deve essere rilevato contabilmente ed attribuito all'esercizio al quale tali operazioni ed eventi si riferiscono e non a quello in cui si concretizzano i relativi movimenti di numerario (incassi e pagamenti).

- La determinazione dei risultati d'esercizio implica un procedimento di identificazione, di misurazione e di correlazione di ricavi e costi relativi ad un esercizio.

(d) Accantonamenti per rischi ed oneri

L'articolo 2424 bis 3° comma stabilisce che gli accantonamenti per rischi ed oneri sono destinati soltanto a coprire perdite o debiti di natura determinata, di esistenza certa o probabile, dei quali tuttavia alla chiusura dell'esercizio sono indeterminati o l'ammontare o la data di sopravvenienza.

A tale riguardo il Documento Principi Contabili n. 7 pag. 30 indica che i 'Fondi accesi a costi, spese e perdite di competenza' si riferiscono a passività certe, stimate nell'importo, correlate a componenti negativi di reddito di competenza dell'esercizio in chiusura ma che avranno manifestazione numeraria negli esercizi successivi.

(e) Passività di ammontare non determinabile

Il Documento Principi Contabili n. 7 pag. 43 indica che se l'evento è probabile ma l'ammontare dell'onere non può essere stimato non va effettuato uno stanziamento in bilancio, ma si dovrà evidenziare nella nota integrativa ogni informazione utile affinché il lettore possa avere i chiarimenti essenziali per la comprensione della situazione e dei riflessi sul bilancio e sull'andamento dell'impresa.

IV Raffronto tra contenuto dell'articolo 9 del Contratto Collettivo con i chiarimenti aggiuntivi ottenuti e normativa di bilancio. Conclusioni

(a) Dal predetto raffronto emerge che per il premio di risultato vanno effettuati stanziamenti in bilancio nel rispetto dei principi della competenza e della prudenza.

Tali stanziamenti comporteranno molto probabilmente delle stime degli ammontari erogabili che vanno calcolati in base ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi previsti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, come previsto dagli accordi aziendali in vigore alla chiusura di ciascun esercizio. Ciò vale per tutti gli esercizi interessati.

(b) L'esercizio di competenza degli stanziamenti sarà quello in cui è stato svolto il lavoro degli aventi diritto se i risultati previsti dagli accordi aziendali vengono conseguiti. Il premio di risultato è il corrispettivo che spetta ai dipendenti per avere essi contribuito a raggiungere prefissati obiettivi di miglioramento dell'efficienza e della competitività aziendale, nonché dei risultati di gestione. Di conseguenza, gli ammontari erogabili in base ai parametri ed ai criteri previsti dagli accordi aziendali rappresentano per l'azienda che li deve erogare l'onere a fronte dei vantaggi ottenuti. Essi costituiscono pertanto un costo da rilevare per competenza, in quanto si realizza in tal modo la correlazione per associazione di causa ad effetto tra costo e vantaggi (vedasi Documento Principi Contabili n. 11, Edizione Giuffrè pag. 24).

(c) La clausola del contratto, di cui al precedente punto I(c) che indica che avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza alla data entro cui gli importi erogabili saranno comunicati alle r.s.u., non preclude di effettuare gli stanziamenti. Infatti, il bilancio d'esercizio è un bilancio che presuppone il funzionamento dell'azienda e, pertanto, si renderà necessario effettuare una stima prudenziale del numero dei dipendenti in forza a quella data.

Anche la clausola del Contratto Collettivo, riportata nel precedente paragrafo I(e), che indica che il premio sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, ha indubbiamente validità tra le parti ai fini della definizione degli accordi aziendali, ma non può certamente modificare la normativa di bilancio. Di conseguenza, il premio dovrà essere stanziato in bilancio in base a stime ragionevoli e prudenti degli ammontari erogabili determinati secondo i criteri ed i parametri previsti dagli accordi aziendali, indipendentemente dal periodo di erogazione.

(d) Tuttavia, possono verificarsi delle situazioni nelle quali sia impossibile effettuare delle stime ragionevoli, come ad esempio, nel caso di indisponibilità dei contratti aziendali, di indisponibilità oggettiva e non formale dei risultati dei programmi previsti dagli accordi aziendali e comunque in quei casi in cui si verificano impedimenti oggettivi che non rendano possibile effettuare stime ragionevoli anche di una passività minima. Non costituisce impedimento oggettivo il subordinare lo stanziamento in bilancio all'approvazione dello stesso da parte dell'assemblea dei soci.

Le predette situazioni rientrano nei casi previsti dal precedente paragrafo III(e), che richiedono, fra l'altro, di essere dichiarati e spiegati dagli Amministratori nella nota integrativa.

Marzo 1995