

Incentivazione del personale dipendente per obiettivi - determinazione del reddito e formazione del bilancio

di [Giovanni Mocchi](#)

Pubblicato il 28 gennaio 2003

La valutazione per obiettivi del personale ("Management by object" - MBO) è strumento ormai consolidato nell'ambito della gestione aziendale per coinvolgere i dipendenti nel conseguimento dei risultati aziendali e per favorire, attraverso la rilevazione sistematica ed oggettiva delle prestazioni, un sistema di gestione e di sviluppo delle risorse umane coerente con le politiche aziendali.



Valutazione per obiettivi

La valutazione per obiettivi del personale ("Management by object" - MBO) è strumento ormai consolidato nell'ambito della gestione aziendale per coinvolgere i dipendenti nel conseguimento dei risultati aziendali e per favorire, attraverso la rilevazione sistematica ed oggettiva delle prestazioni, un sistema di gestione e di sviluppo delle risorse umane coerente con le politiche aziendali.

Gli obiettivi perseguiti attraverso l'utilizzo dell'MBO quale sistema di valutazione delle prestazioni del personale sono i seguenti:

- migliorare l'orientamento ai risultati aziendali con un maggior coinvolgimento e con la chiara individuazione delle responsabilità affidate a ciascuno;
- favorire, attraverso la rilevazione sistematica e oggettiva delle prestazioni, un sistema di gestione e di sviluppo delle risorse umane coerente con le politiche aziendali;
- rafforzare l'efficacia delle relazioni azienda/dipendenti attraverso verifiche periodiche sui contenuti e sui risultati del lavoro.

Dal punto di vista metodologico, le "performances" oggetto di valutazione dipendono dal tipo di lavoro svolto dal dipendente e dalle condizioni nelle quali si svolge.

La politica premiante

La politica premiante è correlata sia al risultato dell'azienda [ad esempio, il conseguimento un certo livello di Margine Operativo (MOL) o di Valore Aggiunto di periodo], sia ai comportamenti organizzativi (ad esempio, la dimostrazione di capacità individuali o di capacità relazionali).

Sotto il profilo gestionale, non sono generalmente riscontrabili divergenze di trattamento dell'MBO per quanto concerne l'imputazione bilancistica e la determinazione del reddito, atteso che - nella prassi maggiormente ricorrente - l'MBO viene dedotto nell'esercizio del relativo stanziamento in bilancio.

Si tratta a questo punto di verificare in quali condizioni il contribuente sia abilitato a far valere anche agli effetti fiscali la "spesatura" civilistica dell'MBO.

Aspetti contabili e tributari

Al riguardo, è utile innanzitutto ricordare che i principi di comportamento in materia contabile impongono l'imputazione degli oneri e delle perdite di competenza dell'esercizio, anche quando essi sono solo probabili.

Dal punto di vista tributario, invece, possono essere dedotti dal reddito dell'esercizio soltanto gli oneri relativi a fatti gestionali intervenuti entro la data di chiusura dell'esercizio (requisito della competenza), per i quali tuttavia alla data stessa si verificano contestualmente i requisiti della certezza dell'esistenza o dell'obiettiva determinabilità.

continua del PDF->

[Scarica il documento allegato](#)

Copyright © 2021 - Riproduzione riservata Commercialista Telematico s.r.l