

IAS 19 E TFR

- IAS 19 “Employee Benefits”
- Benefici successivi al rapporto di lavoro: piani a contribuzione definita e piani a benefici definiti
- Il Projected Unit Credit Method (PUCM)
- Il TFR

IAS 19 “EMPLOYEE BENEFITS”

Gli *International Accounting Standards* (IAS) sono principi contabili internazionali, emanati da un gruppo di professionisti contabili (*International Accounting Standards Committee* (IASC)) fin dal 1973.

L'organo incaricato di emanare i principi contabili è denominato IASB (*International Accounting Standards Board*) e i principi redatti da questo comitato sono denominati IFRS (*International Financial Reporting Standards*) da cui l'acronimo IAS/IFRS.

In base al Regolamento CE n.1606/2002, a partire dal 1° gennaio 2005 le società quotate nei mercati regolamentati europei con sede in uno Stato membro sono obbligate a redigere i propri bilanci consolidati secondo gli International Accounting Standards (IAS) e gli International Financial Reporting Standards (IFRS).

Tali standard fissano la metodologia da adottare per la stima degli oneri e delle passività da presentare a bilancio, al fine di assicurare che ciascuna impresa fornisca una reale fotografia dei costi sostenuti nell'esercizio di riferimento. Si vuole, in ultima istanza, offrire agli utilizzatori del bilancio un valido strumento di confronto dell'operato delle diverse aziende attive nei mercati dell'Unione Europea.

Lo *IAS 19 Employee Benefits* si riferisce ai Benefici per i dipendenti e definisce come **Employee Benefit** ogni forma di compenso garantito da un’impresa a favore dei propri dipendenti in cambio dell’attività lavorativa da essi svolta. La sua finalità è quella di far sì che i costi relativi alle suddette prestazioni siano riconosciuti dall’impresa che redige il bilancio nel periodo nel quale il dipendente matura il diritto a tali prestazioni e non al momento della loro erogazione.

Il principio si riferisce attualmente a quattro diverse tipologie di benefici:

- a. benefici a breve termine per i dipendenti in servizio, garantiti entro dodici mesi dal termine dell’esercizio nel quale i dipendenti hanno svolto la relativa attività lavorativa;
- b. benefici garantiti successivamente alla fine del rapporto di lavoro;
- c. altri benefici a lungo termine per i dipendenti in servizio, non interamente dovuti entro dodici mesi dal termine dell’esercizio nel quale i dipendenti hanno svolto la prestazione relativa;
- d. benefici garantiti alla cessazione del servizio a seguito di:
 - una decisione dell’impresa di concludere il rapporto di lavoro del dipendente prima della data in cui egli avrebbe raggiunto i requisiti per il pensionamento;
 - una decisione del dipendente di presentare volontariamente le proprie dimissioni in cambio di tali prestazioni.

BENEFICI SUCCESSIVI AL RAPPORTO DI LAVORO: PIANI A CONTRIBUZIONE DEFINITA E PIANI A BENEFICI DEFINITI

Lo IAS 19 definisce come benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro le prestazioni che un'azienda garantisce ai propri dipendenti dopo la cessazione del servizio che sono:

- le rendite di pensione e ogni altra forma di assicurazione caso vita offerta nell'ambito di piani previdenziali;
- le prestazioni di assistenza sanitaria e i benefici caso morte e/o invalidità offerti nell'ambito di piani assistenziali;
- l'istituto italiano del trattamento di fine rapporto e altre forme di retribuzione differita quali premi di fedeltà e di anzianità;
- i benefici in natura successivi alla cessazione del servizio, ad esempio beni o servizi forniti gratuitamente o a costo ridotto.

Lo IAS 19 fa riferimento alle fondamentali tipologie di **piani pensione** a contribuzione definita (defined contribution plans) e a benefici definiti (defined benefit plans).

Nei **piani a benefici definiti** sussistono dei rischi attuariali e di investimento dei quali è l'impresa a farsi carico. Pertanto lo IAS 19 richiede che l'impresa applichi opportune metodologie di carattere attuariale nella valutazione dei suoi impegni futuri e che attualizzi le prestazioni alla data di riferimento del bilancio affinché i costi e le passività iscritti a bilancio rappresentino delle stime attendibili degli oneri che gravano sull'impresa nell'esercizio di riferimento. Le valutazioni devono essere effettuate secondo un particolare metodo di funding, cioè di valutazione attuariale, il *Projected Unit Credit Method*, andando a determinare in particolare il valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti, Actuarial Liability, e il costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro correnti, Current Service Cost o Normal Cost.

Nei **piani a contribuzione definita** l'impresa si impegna a versare dei contributi fissi ad un fondo e non è obbligata ad effettuare ulteriori pagamenti laddove le attività a servizio del fondo non siano sufficienti a coprire le prestazioni già maturate dai dipendenti.

L'ammontare dei benefici finali non è conosciuto a priori, in quanto dipende dagli esiti, aleatori, della gestione finanziaria del fondo (il rischio attuariale e il rischio di investimento dell'operazione ricadono sul dipendente). Per la valutazione dei benefici non è richiesto l'impiego di tecniche attuariali.

IL PROJECTED UNIT CREDIT METHOD (PUCM)

All'inizio di ciascun esercizio l'impresa deve formulare opportune ipotesi in merito alle basi tecniche che, secondo lo IAS 19, devono essere:

- obiettive (*unbiased*), vale a dire né azzardate né eccessivamente prudenziali (paragrafo 74);
- compatibili tra loro, ovvero riflettano la medesima relazione economica tra fattori quali "l'inflazione, il tasso di incremento delle retribuzioni, il rendimento delle attività a servizio del piano e i tassi di sconto" (paragrafo 75);
- riferite alle aspettative di mercato, alla data di riferimento del bilancio, per il periodo al quale si riferiscono le obbligazioni oggetto di valutazione (paragrafo 77).

Qualora alcune delle informazioni richieste non siano reperibili con dati di mercato (ad esempio nel caso delle probabilità di uscita anticipata e del tasso di rivalutazione delle retribuzioni), l'impresa deve determinare delle basi tecniche *ad hoc* mediante approfondite analisi storiche aziendali. Per quanto concerne, in particolare, le basi tecniche di carattere demografico, si devono definire e quantificare probabilisticamente le cosiddette transizioni di stato che determinano l'erogazione delle prestazioni. Se, invece, la base dati societaria non risulta statisticamente significativa per storicità e/o numerosità, l'azienda deve far affidamento su considerazioni di carattere puramente soggettivo, poiché le suddette analisi condurrebbero a risultati poco affidabili.

Basi tecniche

- a.** *basi tecniche demografiche*, riferite ai partecipanti al piano, sia attivi che pensionati:
- *mortalità*;
 - *invalidità*;
 - *turn over aziendale o di settore*, cioè uscite anticipate per dimissioni, licenziamenti e prepensionamenti;
 - *percentuale di partecipanti al piano con persone a proprio carico che abbiano diritto ai benefici*;
- b.** *basi tecniche economiche e finanziarie*, relative a:
- *tasso di sconto* per attualizzare le prestazioni; deve riflettere il tasso di inflazione previsto per il futuro, ma anche l'orizzonte temporale di scadenza dell'erogazione dei benefici;
 - *tasso di rivalutazione delle retribuzioni*, nella cui stima l'impresa deve considerare fattori quali l'inflazione, l'anzianità di servizio, le promozioni e la relazione tra domanda e offerta sul mercato del lavoro;
 - *tasso di variazione dei benefici futuri*, riguardante le sole modifiche previste dalle condizioni formali del piano o da eventuali obbligazioni implicite;
 - *tasso di rendimento delle attività a servizio del piano*.

Il Projected Unit Credit Method (PUCM)

La determinazione dei costi in un piano pensioni di fondo su delle *ipotesi attuariali* e su un **metodo di costo attuariale** (*Actuarial Cost Method*), cioè un procedimento atto a determinare il costo totale del piano e a ripartire questo costo su periodi di tempo, tipicamente anni a partire dall'inizio del piano.

Si parla equivalentemente anche di **funding method**, riferendosi alla copertura finanziaria degli impegni.

Il costo per ciascun anno che risulta da tale ripartizione è chiamato *Current Service Cost* o **Normal Cost**.

Precisiamo questi due concetti limitandoci al caso individuale:

- *Current Service Cost* o *Normal Cost*: si tratta dell'importo che serve per ammortizzare, secondo un dato metodo di costo attuariale, quello che viene chiamato il *Present Value of Future Benefits* (il valore attuale dei benefici futuri) riferito all'età α nell'arco del periodo di attività lavorativa dell'individuo, ovvero è la quota del valore attuale medio dei futuri benefici **relativa ad un anno** stabilita in base ad un dato metodo di costo attuariale. Si osservi che il Normal Cost è un costo che l'individuo deve sostenere in *circostanze normali* ovvero senza dover tenere conto di servizi pregressi, di eventuali modifiche nelle condizioni previste e supponendo che si attuino le ipotesi attuariali assunte per le valutazioni.

- *Actuarial Liability*: per un individuo di età x è la differenza tra il valore attuale medio dei benefici futuri a partire dall'età x e quello dei normal costs che verranno corrisposti a partire dall'età x .

Il Projected Unit Credit Method (PUCM)

Obiettivo della valutazione è ripartire su tutta la vita lavorativa dei beneficiari, più precisamente, nel periodo in cui essi **maturano il diritto** alle prestazioni successive alla fine del rapporto di lavoro, i costi del programma pensionistico che gravano sull'impresa che redige il bilancio, producendo una sequenza di contributi che garantiscono, a scadenza, la copertura delle prestazioni stesse.

Il procedimento valutativo del *Projected Unit Credit Method* si articola in tre fasi:

- a. *proiezione del beneficio alla data prevista di erogazione*, secondo le regole del piano previdenziale e secondo opportune basi tecniche;
- b. *determinazione della parte del beneficio finale che il dipendente ha maturato alla data di valutazione*, e in particolare nell'esercizio corrente, *in proporzione all'attività lavorativa prestata*;
- c. *attualizzazione dell'ammontare maturato*.

Si perviene da qui alla determinazione delle seguenti quantità:

- *l'Actuarial Liability*, valore attuale medio delle prestazioni che dovranno essere pagate in futuro come corrispettivo dei servizi lavorativi resi dal dipendente fino alla data della valutazione (ovvero nell'esercizio corrente e in quelli precedenti);
- *il Current Service Cost o Normal Cost*, valore attuale medio della parte della prestazione finale di competenza dell'esercizio corrente, vale a dire di una unità aggiuntiva del beneficio finale.

IL TFR

La normativa italiana prevede che, in ogni caso di risoluzione di un rapporto di lavoro subordinato, il dipendente abbia diritto a ricevere un'indennità denominata *trattamento di fine rapporto*, brevemente TFR. Ai sensi dell'art. 2120 c.c., le società italiane devono calcolare tale beneficio sommando, per ciascun anno di servizio presso l'azienda, una quota della retribuzione lorda annua del dipendente pari a 1/13,5.

La valutazione del TFR richiede oggi l'utilizzo di metodologie tecnico-attuariali ma prima dell'introduzione degli IAS la passività posta a bilancio in ciascun esercizio era semplicemente calcolata come il montante dei contributi accumulati fino a quella data, non essendoci l'obbligo di effettuare calcoli più complessi.

Dopo qualche controversia è stato stabilito che il trattamento di fine rapporto rientra nella categoria delle prestazioni successive alla fine del rapporto di lavoro, del tipo piani a benefici definiti cioè, come già precedentemente detto, nella tipologia indicata con la lettera **b.** delle quattro diverse tipologie di benefici a cui si riferisce lo IAS 19.

II TFR

Pertanto, nella redazione dei bilanci per i quali è prevista l'applicazione degli standards IAS/IFRS, l'ammontare del fondo TFR viene calcolato:

- *utilizzando metodologie di tipo attuariale che consentano di stimare l'indennità dovuta alla data prevista di risoluzione del rapporto di lavoro;*
- *attualizzando l'ammontare già maturato all'epoca di valutazione.*

In sintesi, alla data di chiusura di ciascun esercizio, l'impresa deve effettuare i seguenti passi:

- i. determinare l'ammontare che sarà dovuto a ciascun dipendente all'età pensionabile, secondo la normativa italiana vigente, al netto di eventuali somme già corrisposte a titolo di anticipazione di TFR ed eventuali contribuzioni a fondi pensione esterni. Tale valutazione richiede la previsione degli incrementi salariali futuri e del tasso di inflazione fino all'epoca di pensionamento (basi tecniche economico-finanziarie);
- ii. calcolare la parte del beneficio finale che il dipendente ha maturato alla data di bilancio in relazione dell'attività lavorativa prestata nell'esercizio corrente e in quelli precedenti;
- iii. proiettare l'ammontare maturato alla data attesa di risoluzione del rapporto di lavoro, secondo opportune basi tecniche (demografiche). Nella valutazione si deve tener conto della possibilità che il beneficio maturato sia pagato in anticipo rispetto alla data di pensionamento (in caso di decesso, invalidità, *turn over*);
- iv. attualizzare il risultato all'epoca di valutazione per tener conto del tempo che trascorrerà prima dell'effettivo pagamento.