

IAS 19: BENEFICI per i DIPENDENTI

Disamina del contenuto dello Ias 19, dedicato ai benefici per i dipendenti. Diverse tipologie di benefici, rilevazione in bilancio ed informativa nelle note. Disciplina del Tfr.

di Giulia Sica *

Lo Ias 19, «Benefici per i dipendenti» disciplina il trattamento contabile che un'impresa deve utilizzare per la contabilizzazione dei benefici erogati ai dipendenti e le informazioni integrative connesse. Nell'ambito di applicazione dello Ias 19 rientra anche il trattamento di fine rapporto (Tfr), disciplinato nell'ordinamento nazionale dall'art. 2120 del Codice civile.

DEFINIZIONE e TIPOLOGIE di BENEFICI

Lo Ias 19 definisce i benefici per i dipendenti come tutte le forme di remunerazione erogate da un'impresa ai propri dipendenti in cambio della loro attività lavorativa. Il principio contabile internazionale suddivide i benefici concessi ai dipendenti nelle seguenti **quattro categorie**:

Benefici per i dipendenti sono tutte le forme di remunerazione erogate da un'impresa in cambio di attività lavorativa

1. **benefici a breve termine per i dipendenti** (*short-term employee benefits*), intesi come i benefici dovuti interamente entro dodici mesi dal termine dell'esercizio nel quale i dipendenti hanno prestato la relativa attività lavorativa. Tali benefici comprendono: i salari, gli stipendi e i relativi contributi sociali; le assenze a breve termine retribuite (ferie annuali e le assenze per malattia) e la compartecipazione agli utili e incentivi (se dovuti entro

dodici mesi dalla fine dell'esercizio nel quale i dipendenti prestano la relativa attività lavorativa); i benefici in natura (ad esempio: assistenza medica, abitazione, auto aziendali e i beni o i servizi gratuiti o forniti a costo ridotto) per il personale in servizio;

2. **benefici successivi al rapporto di lavoro** (*post-employment benefits*), definiti come i benefici dovuti ai dipendenti dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Tali benefici comprendono: le pensioni, gli altri benefici previdenziali, le assicurazioni sulla vita e l'assistenza sanitaria successivi al rapporto di lavoro.

I benefici successivi al rapporto di lavoro si distinguono in: (1)

- **piani a contribuzione definita** (*defined contribution plans*) ossia piani in base ai quali un'impresa versa dei contributi fissi ad un'entità distinta (fondo) e non avrà alcuna obbligazione legale o implicita a pagare ulteriori contributi, anche nel caso in cui il fondo non disponga di attività sufficienti a pagare tutti i benefici per i dipendenti relativi all'attività lavorativa svolta nell'esercizio corrente e in quelli precedenti. L'obbligazione legale o implicita per l'impresa è limitata pertanto all'ammontare dei contributi da versare al fondo sulla base dell'accordo. Di conseguenza, il rischio attuariale e il rischio di investimento ricadono sul dipendente;
- **piani a benefici definiti** (*defined benefit plans*) ovvero piani in cui l'impresa risponde per eventuali deficienze del gestore del piano. In tale caso, i rischi attuariali e di investimento ricadono sull'impresa, la quale è tenuta, all'occorrenza, ad integrare l'ammontare dei contributi

* Fondazione Luca Pacioli.

(1) La classificazione si basa sulla natura economica del piano o più precisamente sulla responsabilità dell'impresa nei confronti dei dipendenti.

dovuti al fine di assicurare ai dipendenti i benefici prestabiliti;

3. **benefici dovuti ai dipendenti** per la **cessazione del rapporto di lavoro** (*termination benefits*), rappresentati da benefici per i dipendenti dovuti in seguito alla decisione dell'impresa di concludere anticipatamente alla normale data di pensionamento il rapporto di lavoro di un dipendente o alla decisione del dipendente di accettare le dimissioni volontarie in cambio di tali indennità;
4. **altri benefici a lungo termine** (*other long-term employee benefits*), intesi come categoria residuale comprendente tutti i benefici a lungo termine (diversi dai benefici successivi al rapporto di lavoro e dai benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro) dovuti oltre i dodici mesi successivi al termine dell'esercizio in cui i dipendenti hanno svolto il lavoro relativo. Ad esempio, sono compresi in tale categoria: i permessi legati all'anzianità di servizio e i periodi sabba-tici, i premi in occasione di anniversari, l'indennità per invalidità, e, se dovuti dopo dodici mesi o più dalla chiusura dell'esercizio, la partecipazione agli utili, gli incentivi e le retribuzioni differite.

Si noti che esistono anche i benefici dovuti ai dipendenti sotto forma di azioni. Tali benefici sono però disciplinati dall'Ifrs 2, «*Pagamenti basati su azioni*».

RILEVAZIONE in BILANCIO e INFORMATIVA

Per ognuna delle suddette categorie di benefici ai dipendenti, lo Ias 19 stabilisce specifiche regole per la loro rilevazione in bilancio e per le informazioni che devono essere fornite nelle note esplicative.

Benefici a breve termine per i dipendenti

L'impresa rileva l'ammontare non attualizzato dei benefici a breve termine che dovranno essere pagati al dipendente per l'attività lavorativa svolta nell'esercizio come:

- una **passività** dopo aver dedotto qualsiasi importo già corrisposto; e
- un **costo**.

Lo Ias 19 **non richiede specifiche informazioni integrative** sui benefici a breve termine per i dipendenti; esse possono essere richieste da altri principi contabili internazionali (ad esempio, lo Ias 24, «*Informativa di bilancio sulle operazioni con parti correlate*»,

richiede le informazioni integrative relative ai benefici di cui gode il personale direttivo e lo Ias 1, «*Presentazione del bilancio*» richiede le informazioni integrative relative al costo dei benefici).

Benefici successivi al rapporto di lavoro

I benefici successivi al rapporto di lavoro sono classificati in piani a contribuzione definita e piani a benefici definiti. Lo Ias 19 prevede **regole di contabilizzazione differenti**.

Piani a contribuzione definita

La contabilizzazione di piani a contribuzione definita è semplice in quanto, per ciascun esercizio, l'obbligazione dell'impresa che redige il bilancio è determinata sulla base dei **contributi dovuti** per quell'**esercizio**. Di conseguenza per valutare l'obbligazione o il costo dei benefici non sono necessarie ipotesi attuariali. (2)

L'impresa contabilizza i contributi da versare a un piano a contribuzione definita come:

- una **passività** dopo aver dedotto eventuali contributi già versati; e
- un **costo**.

In relazione a tali benefici, l'impresa deve dare informativa in bilancio dell'ammontare rilevato come costo per piani a contribuzione definita nonché le informazioni richieste dallo Ias 24 in merito ai contributi versati a piani a contribuzione definita a favore del personale direttivo.

Piani a benefici definiti

La contabilizzazione di tali piani è particolarmente complessa. Il costo rilevato dall'impresa per un piano a benefici definiti non è necessariamente dato dall'ammontare dei contributi dovuti per l'esercizio ma **comprende anche i rischi attuariali** e di **investimento relativi al piano**. Pertanto, l'onere per l'impresa è più difficile da prevedere.

Un'impresa contabilizza i piani a benefici definiti secondo le seguenti fasi:

1. **stimare i benefici maturati** dai dipendenti in cambio dell'attività lavorativa prestata nell'esercizio corrente e in quelli precedenti mediante l'utilizzo di **tecniche attuariali**. Pertanto, l'impresa deve determinare quale parte del beneficio è di competenza dell'esercizio corrente e di quelli precedenti e stimare (ipotesi attuariali) le variabili demografiche (ad esempio la rotazione del perso-

(2) Occorre precisare che, qualora i contributi a un piano a contribuzione definita non siano dovuti interamente entro dodici mesi dal termine dell'esercizio in cui i dipendenti hanno prestato l'attività lavorativa, essi devono essere attualizzati utilizzando un tasso di sconto determinato in base ai rendimenti di mercato alla data di bilancio di titoli di aziende primarie o, se non esistente un mercato di riferimento per tali titoli, i titoli di Stato.

- nale e la mortalità dei dipendenti) e quelle finanziarie (ad esempio, i futuri incrementi retributivi e i costi per l'assistenza medica) che influenzano il costo dei benefici;
2. **attualizzare** tali benefici utilizzando il **metodo della proiezione unitaria del credito** (3) per determinare il valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti e il relativo costo previdenziale delle prestazioni di lavoro correnti;
 3. **determinare il fair value** (valore equo) delle eventuali attività a servizio del piano (ad es., i beni detenuti da un fondo di benefici a lungo termine per i dipendenti e le polizze d'assicurazione che soddisfano le caratteristiche richieste);
 4. **determinare l'ammontare totale degli utili e delle perdite attuariali** e l'ammontare di quelli da contabilizzare (cfr. Ias 19, 92-95); (4)
 5. **determinare il valore dei servizi passati** nel caso di introduzione di un nuovo piano o di modifica di uno esistente;
 6. **determinare l'utile o la perdita** risultante nel caso di riduzione o di estinzione di un piano.

Pertanto, nei piani a benefici definiti un'impresa deve rilevare:

- nello **stato patrimoniale**, una passività pari a:
 - il valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti alla data di riferimento di bilancio;
 - più eventuali utili attuariali (meno eventuali per-

dite attuariali) non contabilizzati in base al trattamento contabile del «metodo del corridoio» (Ias 19, par. 92 e 93);

- meno gli eventuali costi previdenziali relativi alle prestazioni di lavoro passate non ancora rilevate;
 - dedotto il *fair value* (valore equo) alla data di bilancio delle eventuali attività a servizio del piano al di fuori delle quali le obbligazioni devono essere estinte direttamente.
- nel **conto economico**, come un costo o come un provento, il totale netto degli ammontari seguenti:
 - il costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro correnti;
 - gli oneri finanziari;
 - il **rendimento atteso** di eventuali **attività a servizio del piano** e di ciascun eventuale diritto di rimborso rilevati come attività;
 - gli **utili** e le **perdite attuariali**;
 - il **costo previdenziale** relativo alle **prestazioni di lavoro passate**, che deve essere rilevato come costo con un criterio a quote costanti per un periodo medio fino al momento in cui i benefici sono acquisiti;
 - l'**effetto di eventuali riduzioni** o estinzioni; e
 - l'**effetto del limite** previsto nello Ias 19, par. 58 (b), a meno che sia rilevato al di fuori dell'utile o della perdita secondo il par. 93C.

Trattamento di fine rapporto (Tfr)

Per le imprese che adottano i principi contabili internazionali, il trattamento di fine rapporto (Tfr), disciplinato dall'art. 2120, c.c., è considerato come un **beneficio successivo al rapporto di lavoro del tipo piani a benefici definiti**. (5)

Il calcolo del Tfr effettuato secondo gli Ias/lfrs richiede dunque l'adozione di una **valutazione di tipo attuariale** e risulta molto più complesso di quello previsto dalla norma del codice sopra citata. (6)

(3) Il metodo della proiezione unitaria del credito considera ogni periodo di lavoro fonte di un'unità aggiuntiva di diritto ai benefici e misura distintamente ogni unità ai fini del calcolo dell'obbligazione finale.

(4) Per la valutazione della passività a benefici definiti, l'impresa deve rilevare una parte (come specificato in seguito) dei suoi utili e perdite attuariali come provento o costo, se il valore totale netto degli utili e delle perdite attuariali non rilevati al termine del precedente esercizio eccedeva il maggiore tra:

- il 10% del valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti a quella data (prima della deduzione delle attività a servizio del piano); e
- il 10% del fair value (valore equo) di qualsiasi attività a servizio del piano a quella data.

Per ogni piano a benefici definiti deve essere rilevata la parte degli utili e delle perdite attuariali che ricade al di fuori del "corridoio" del 10% alla precedente data di riferimento divisa per la prevista vita lavorativa media residua dei dipendenti che partecipano al piano.

(5) Cfr. Oic, «Guida operativa per la transizione ai principi contabili internazionali», cap. 13, maggio 2005. La Guida dell'Oic specifica, inoltre che, qualora non sia possibile determinare un risultato attendibile a causa della complessità dei calcoli previsti, in bilancio possa essere riportato un valore del Tfr calcolato così come previsto dall'art. 2120, c.c. La stessa guida indica alcune situazioni sia interne sia esterne all'impresa, che potrebbero far presupporre l'esistenza di una situazione di incertezza nella determinazione del Tfr. Ad esempio, un'impresa che presenta, come situazione interna, l'assenza di serie storiche utili per le proiezioni sul futuro avrà una notevole difficoltà a calcolare il Tfr. Stessa difficoltà ha un'impresa che attua una politica retributiva e di carriera commisurata alla sua produttività che si trova a dover fronteggiare, quale situazione esterna, le variazioni imprevedibili di mercato.

(6) Il trattamento di fine rapporto è disciplinato all'art. 2120, c.c. La norma prevede che, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro abbia diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari, e comunque non superiore, all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. Il trattamento di fine rapporto, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'Istat, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

IAS 19

In relazione all'informativa di bilancio, lo Ias 19 prevede per i piani a benefici definiti un gran **numero di informazioni** da fornire tra cui:

- i criteri contabili utilizzati per la rilevazione di utili o perdite attuariali;
- una descrizione generale del tipo di piano;
- una riconciliazione all'inizio e alla fine del peri-

odo del valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti; tale riconciliazione può essere presentata secondo la tabella di seguito riportata, tratta dalla «Guida operativa sulla informativa di bilancio prevista per i soggetti che adottano i principi contabili internazionali», Guida 2, dell'Oic nella versione di febbraio 2007.

Informativa di bilancio per i soggetti IAS

| Esercizi | Piani pensionistici a benefici definiti | | Altri piani successivi alla fine del rapporto di lavoro | |
|---|---|----|---|----|
| | X2 | X1 | X2 | X1 |
| Saldo di apertura dell'obbligazione a benefici definiti | | | | |
| Costo previdenziale per prestazioni di lavoro correnti | | | | |
| Interesse sull'obbligazione | | | | |
| Contributi da parte dei partecipanti al piano | | | | |
| Utili (perdite) attuariali | | | | |
| Utili (perdite) su riduzioni | | | | |
| Passività estinte su estinzioni | | | | |
| Passività assunte in una <i>business combination</i> | | | | |
| Differenze di cambio su piani esteri | | | | |
| Costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro passate | | | | |
| Benefici erogati | | | | |
| Saldo di chiusura dell'obbligazione a benefici definiti | | | | |

Benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro

Con riferimento ai benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro, l'impresa deve rilevare tali benefici come una passività e un costo quando l'impresa ha un **piano formale dettagliato** relativo alla cessazione del rapporto di lavoro e **non ha una realistica possibilità di recesso**. I benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro devono essere attualizzati qualora la loro erogazione sia prevista oltre i dodici mesi successivi alla data di riferimento del bilancio.

Per quanto concerne le informazioni integrative da presentare nelle note circa i benefici per la cessazione del rapporto di lavoro, lo Ias 19 **non prevede** una **specificativa informativa** rinviando alle informazioni richieste da altri principi contabili internazionali (ad

esempio: Ias 1, Ias 24 e Ias 37).

Altri benefici a lungo termine

Con riferimento agli altri benefici a lungo termine, si utilizzano, come per i benefici successivi al rapporto di lavoro, **tecniche matematico-attuariali** basate su **ipotesi demografiche** e **finanziarie** per la stima di tali benefici. La metodologia di rilevazione della passività e del costo è la medesima di quella prevista per i piani a benefici definiti ad eccezione della rilevazione degli utili e perdite attuariali per i quali non è previsto il metodo del corridoio.

Per quanto riguarda le informazioni integrative da presentare in bilancio sugli altri benefici a lungo termine, lo Ias 19 non prevede una specifica informativa. Tuttavia devono fornirsi le informazioni richieste da altri principi contabili internazionali (si veda Ias 1 e Ias 24).