



Micaela Gelera
micaela.gelera@studioattuarialeorru.it

IAS 19 E TFR

Per le Società quotate nei mercati regolamentati europei a partire dall'esercizio 2005 è scattato l'obbligo di redigere i bilanci consolidati con i principi contabili internazionali (International Accounting Standards - IAS, ora International Financial Reporting Standards - IFRS) predisposti dallo IASB (International Accounting Standard Board).

La Commissione Europea ha recepito detti principi e le relative interpretazioni Standing Interpretations Committee -SIC (ora International Financial Reporting Interpretation Committee -IFRIC), al fine di fornire ai paesi aderenti riferimenti utili per applicare principi contabili nazionali uniformi tra loro.

In particolare lo IAS 19, emanato nel 1998 e successivamente rivisto, è il principio che definisce il trattamento contabile delle prestazioni che, a vario titolo, un'azienda può erogare ai suoi dipendenti (Employee benefits).

Alla base dello IAS 19 sussiste il principio che il costo dei benefici ai dipendenti venga rilevato non quando esso viene pagato o reso pagabile ma nel periodo in cui il beneficio diventa diritto dei dipendenti; le prestazioni regolamentate dallo IAS 19 sono classificate nelle seguenti quattro categorie, per le quali sono previste diverse modalità di contabilizzazione:

- a) "short term employee benefits": prestazioni a breve termine erogate dall'azienda entro i dodici mesi successivi al bilancio, diverse dalle prestazioni dovute per la cessazione del rapporto di lavoro; rientrano in questa categoria di benefici, tra l'altro, i salari dei dipendenti e i contributi per oneri sociali;
- b) "post employment benefits": prestazioni post lavorative dovute dopo la conclusione del rap-

porto di lavoro, quali, ad esempio, le pensioni complementari e le prestazioni di assistenza sanitaria, i trattamenti di fine rapporto, le mensilità aggiuntive;

- c) "other long term employee benefits": altre prestazioni a lungo termine che rappresentano un insieme eterogeneo e che non si esauriscono entro i primi dodici mesi successivi al bilancio, diverse dalle prestazioni dovute per la cessazione del rapporto di lavoro e da quelle dovute dopo la cessazione del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, le indennità per invalidità e i premi di anzianità di servizio;
- d) "termination benefits": prestazioni dovute per la cessazione del rapporto di lavoro; sono benefici erogati dall'azienda in casi particolari di interruzione del rapporto lavorativo, come, ad esempio, gli incentivi al pensionamento anticipato.

In particolare tra i "post employment benefits", una stima di tipo attuariale è necessaria solo per i piani a prestazione definita, nei quali il rischio attuariale e il rischio d'investimento ricadono sull'azienda. Come espressamente si rileva dallo IAS 19, il TFR è classificato tra i post employment benefits, in quanto piano a prestazione definita e dovuto indipendentemente dalle cause della cessazione. Sempre piani a prestazione definita, anche se classificati dallo IAS 19 tra gli "other long term employee benefits", sono i premi di anzianità, emolumenti in denaro concessi dall'azienda al raggiungimento di determinate anzianità di servizio.

Ai fini dello IAS 19, le grandezze attuariali, necessarie per la redazione dei bilanci delle aziende, sono:

- *Defined Benefit Obligation (DBO)*: valore attuale

medio alla data delle valutazioni delle obbligazioni a benefici definiti maturate dai lavoratori in servizio per l'attività prestata fino a tale epoca;

- *Current Service Cost (CSC)*: valore attuale medio delle obbligazioni maturate dai lavoratori presenti alla data delle valutazioni per l'attività prestata in un anno di servizio.

Il DBO rappresenta il valore della passività tecnica relativa allo stato patrimoniale del bilancio, mentre il CSC è la posta tecnica relativa al costo maturato per un anno, da inserire nel conto economico. Inoltre, ai fini dello IAS 19, è necessario individuare l'*Interest Cost (IC)* che rappresenta l'interesse annuo maturato sul DBO ad inizio anno ed è ottenuto adottando come tasso di rendimento il tasso di attualizzazione delle prestazioni previsto a inizio anno.

Infine, nelle valutazioni IAS 19 sul TFR, poiché non esistono attività rappresentate da titoli identificati e destinati esclusivamente alle erogazioni del TFR, il *Plan assets at fair value* è nullo così come l'*Expected return on plan assets*, che rappresenta il rendimento atteso nell'esercizio sulle attività.

Le stime di TFR effettuate secondo i principi contabili internazionali possono portare a valori anche notevolmente diversi rispetto a quanto accantonato dall'azienda secondo la normativa civilistica italiana. I motivi di tali differenze riguardano principalmente i criteri di calcolo, dal momento che la valutazione secondo il principio IAS 19 necessita, per la determinazione del valore dell'obbligazione per l'azienda e del costo dell'anno, di ipotesi attuariali, che possono condurre ad utili o perdite attuariali.

Nella valutazione del TFR secondo il principio contabile IAS 19 infatti, la determinazione del valore attuale delle obbligazioni è effettuato stimando, per tutti i dipendenti esistenti alla data delle valutazioni, l'importo di TFR erogabile al momento della liquidazione del beneficio (prevedendo i futuri incrementi retributivi, a qualsiasi causa dovuti), riproporzionando tale importo in base al rapporto tra gli anni di servizio maturati alla data di riferimento delle valutazioni e l'anzianità complessivamente raggiunta all'epoca prevista per la liquidazione del beneficio e infine attualizzando l'importo, per tener conto del tempo che trascorrerà prima dell'effettivo pagamento. In tal caso, quindi, il risultato della stima può variare anche sensibilmente al variare delle ipotesi assunte.

Le ipotesi di natura demografica necessarie per la determinazione del TFR secondo il principio IAS 19 riguardano le frequenze di cessazione dal servizio (per morte, invalidità, dimissioni), mentre quelle di natura economica riguardano le future anticipazioni (probabilità di richiedere un'anticipazione, importo degli anticipi, numero massimo di anticipi, numero di anni intercorrenti tra gli anticipi), le carriere, gli incrementi retributivi per rinnovi contrattuali e il tasso di inflazione monetaria.

Fatta eccezione per collettività numericamente poco rilevanti, le predette ipotesi vengono generalmente costruite ad hoc sulla collettività oggetto di valutazione, tenendo conto anche delle indicazioni fornite dai contratti collettivi di lavoro, mentre per il tasso di inflazione monetaria ci si affida a dati ufficiali consuntivi o di previsione elaborati dal Governo, dalle Autorità monetarie o da Enti di ricerca. L'ipotesi che senza dubbio ha maggiore peso sul risultato della stima è comunque quella relativa al tasso di attualizzazione, ma al riguardo lo IAS 19 è piuttosto rigoroso, stabilendo che il tasso di sconto da utilizzare per l'attualizzazione delle obbligazioni (discount rate) sia determinato con riferimento ai rendimenti di mercato, alla data di bilancio, di titoli di aziende primarie. La valuta e le condizioni dei titoli di aziende primarie devono essere coerenti con la valuta e le condizioni previste per le prestazioni da valutare, quindi la scadenza dei titoli da considerare deve essere correlata con quella media prevista per il pagamento delle prestazioni dovute.

In termini di importo dell'obbligazione per TFR a carico dell'azienda, tanto più è basso il livello del tasso di attualizzazione tanto maggiore sarà l'importo dell'obbligazione, viceversa più alto è il tasso di attualizzazione minore sarà l'importo dell'obbligazione.

In definitiva, grazie a questo criterio di contabilizzazione dei benefici ai dipendenti, i bilanci delle aziende risulteranno senz'altro agli occhi di un controllo esterno più facilmente "confrontabili", ma gli amministratori si troveranno ogni anno a fare i conti con fluttuazioni notevoli dei valori del TFR (per i quali sono comunque previsti appositi criteri di ammortamento), per effetto delle fluttuazioni del mercato dei titoli. ■

Micaela Gelera è Attuario Consulente dell'Enpacl