

VALUTAZIONI ATTUARIALI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(Dott.ssa Antonella Rocco, Attuario)

Il Trattamento di Fine Rapporto, comunemente detto TFR, è un istituto previdenziale, a garanzia dei lavoratori del settore privato, introdotto dalla Legge 297 del 1982, la quale ha quindi sostituito il vecchio articolo 2120 del Codice Civile. Nella sostanza il TFR è una forma di retribuzione differita che viene liquidata al lavoratore dipendente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori dipendenti delle aziende private, l'accantonamento totale di TFR relativo a ciascun lavoratore si ottiene sommando le singole quote annue di accantonamento di TFR per tutti gli anni di servizio prestati dal lavoratore stesso. Il calcolo di ciascuna quota annua si effettua dividendo la retribuzione annua utile (stipendio base più indennità di funzione e, in generale, tutti i compensi di carattere continuativo, salvo diversa previsione dei contratti collettivi), per 13,5 (pari a circa il 7,407% della retribuzione stessa) e, solo in caso di iscrizione del lavoratore all'I.N.P.S., detraendo dalla quota ottenuta lo 0,5% della retribuzione annua trasferita all'I.N.P.S. come contributo per le prestazioni pensionistiche.

Tutte le quote, tranne quella relativa all'anno di cessazione dal servizio, devono essere rivalutate dall'anno di godimento della retribuzione su cui sono state calcolate fino all'anno di cessazione, in base alla somma di un 1,5% fisso e del 75% dell'indice dei prezzi al consumo ISTAT. Il calcolo della rivalutazione annua delle quote deve altresì tener conto della tassazione dell'11% introdotta, con decorrenza 1.1.2001, dal d. lgs. n. 47/2000 relativo alla tassazione dei fondi pensione (tassazione separata); il calcolo finale dell'accantonamento di TFR deve quindi comprendere l'anticipazione di imposte sul rendimento finanziario che sono portate immediatamente in diminuzione anno per anno.

Nella Legge 297/1982 è altresì prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere anticipazioni del proprio accantonamento di TFR, entro il limite massimo del 70% di detto accantonamento e per particolari motivazioni (acquisto della prima casa per sé o per i figli e spese sanitarie); nel corso della vita lavorativa il dipendente ha diritto a richiedere una sola anticipazione, a condizione che siano stati maturati almeno 8 anni di lavoro alle dipendenze dello stesso datore di lavoro. Inoltre, nella Legge così come dell'art. 2120 del codice civile, è espressamente indicato che "le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti".

Dal punto di vista contabile, la predetta Legge 297/1982 prevedeva il semplice obbligo per le aziende di registrazione contabile delle quote di TFR maturate anno per anno e, contestualmente, di erogazione delle somme alla fine del rapporto di lavoro. Detto obbligo si realizzava quindi iscrivendo in bilancio un importo pari a quello maturato nell'ipotesi (assai remota) che tutti i dipendenti dell'azienda abbandonassero la stessa alla data del bilancio.

Negli ultimi anni, si è assistito ad un progressivo e costante processo di globalizzazione che, interessando tutti i mercati mondiali, ha investito idee, imprese, tecnologie (basti pensare ad internet) e, non ultime, anche quell'insieme di regole che vengono utilizzate ogni giorno dalle imprese per la redazione dei propri bilanci, e che vengono comunemente definiti "principi contabili".

Infatti *"L'evoluzione dei mercati finanziari, la globalizzazione dell'economia e delle imprese hanno reso sempre più evidente la necessità di bilanci preparati con criteri uniformi..... L'esistenza di un*

elevato numero di insiemi di principi contabili nazionali, ognuno di essi differente dagli altri, spesso in modo significativo, impone un costo inaccettabile ai mercati dei capitali. I mercati chiedono un premio per l'incertezza, ivi inclusa l'incertezza sui principi contabili utilizzati per predisporre le informazioni. L'esistenza di multipli, ed a volte sconosciuti, insiemi di principi contabili accresce l'incertezza e fa salire il costo dei capitali. Vi sono situazioni nelle quali la mancanza di fiducia nelle informazioni fornite dai bilanci spinge gli investitori ad abbandonare i mercati ed a rifiutare di investire a qualsiasi prezzo. Anche se non vi è un incremento sistematico del costo dei capitali l'incertezza creata dai diversi sistemi di principi contabili favorisce la cattiva allocazione dei capitali tra i partecipanti al mercato” (cfr. “Il bilancio nei principi contabili internazionali” - Antonella Portalupi, Finanza&Diritto 25.03.2007).

Questa esigenza di uniformità ha spinto la Commissione Europea ad individuare principi contabili internazionali da adottare all'interno di tutta l'Unione Europea, che sostituiscano quelli nazionali e realizzino una effettiva “globalizzazione contabile”.

Il cambiamento realizzato dalla Commissione Europea ha origine con il regolamento CE n. 1606/2002 (12 luglio 2002) il quale impose l'obbligo di adozione, a partire dal 2005, dei principi contabili internazionali IAS (“International Accounting Standards”, ora “International Financial Reporting Standards” – IFRS) per la redazione del bilancio consolidato di società i cui titoli siano negoziati in mercati regolamentati.

Successivamente, il regolamento CE n. 1725/2003 (29 settembre 2003), recependo trentadue dei trentaquattro principi contabili internazionali emanati sino al 12 settembre del 2002, ha completato l'iter per il recepimento a livello Comunitario dei principi contabili internazionali ed ha trasformato tali principi da semplici documenti tecnici interpretativi e integrativi della legge a norme aventi “forza di legge” (in conseguenza della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea).

Per ciò che concerne il TFR, bisogna dire che tale istituto non trova istituti equivalenti in altri Paesi, la qual cosa ha reso l'applicazione dei principi IAS alla valutazione dei fondi relativi al TFR oggetto di molteplici discussioni, fin quando sia l'International Financial Reporting Interpretation Committee (IFRIC) sia l'Organismo Italiano di Contabilità (OIC) si sono espressi sulla non ammissibilità, secondo i principi contabili internazionali, della “contabilizzazione del TFR calcolato in base alla prassi nazionale, civilistica del TFR a livello internazionale, che prevede l'iscrizione per un importo corrispondente a quello maturato basandosi sull'ipotesi che tutti i dipendenti lascino la società alla data di bilancio”.

In particolare, l'OIC ha ritenuto che il TFR potesse rientrare nell'ambito dello IAS 19 (cfr. Guida operativa per la transizione ai principi contabili internazionali (IAS/IFRS), Ottobre 2005).

Il principio contabile internazionale IAS 19 è infatti il principio di riferimento per gli “Employee benefits”, ovvero per le prestazioni di qualsiasi natura che, a vario titolo, un'azienda può erogare ai suoi dipendenti. Nel dettaglio, le prestazioni regolamentate dallo IAS 19 sono classificate nelle seguenti quattro categorie:

- “short term employee benefits” (paragrafi 8-23): 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 salari, bonus, contributi per oneri sociali, indennità sostitutive delle ferie annuali e delle assenze per malattia, partecipazioni agli utili, incentivi, benefici in natura ecc.;

- “post employment benefits” (paragrafi 24-125): prestazioni post lavorative dovute dopo la conclusione del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, le pensioni complementari e le prestazioni di assistenza medica, i trattamenti di fine rapporto, le mensilità aggiuntive;
- “other long term employee benefits” (paragrafi 126-131): 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, i premi di anzianità di servizio e gli incentivi all’esodo;
- “termination benefits” (paragrafi 132-143): 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.

Tutti i predetti benefici ai dipendenti sono classificati come piani a prestazione definita (defined benefits plans), ad eccezione dei “post employment benefits” che si distinguono tra piani a prestazione definita e piani a contribuzione definita (defined contribution plans), a seconda della natura economica del piano stesso. Nei piani a contribuzione definita, l’impresa paga dei contributi fissi ad un’entità distinta (un fondo) e non ha un’obbligazione reale o implicita a pagare ulteriori contributi, così che il rischio attuariale (ovvero di prestazioni inferiori a quelle attese) e di investimento (ovvero di attività investite insufficienti a garantire le prestazioni previste) ricadono sul dipendente, mentre nei piani a prestazioni definite ambedue i rischi ricadono sull’azienda.

In particolare, nonostante l’affinità terminologica con i “termination benefits”, il TFR viene classificato tra i “post employment benefits” in quanto è dovuto indipendentemente dalle cause della cessazione, ed è classificato come piano a prestazione definita (“*il Tfr è assimilabile ad un “beneficio successivo al rapporto di lavoro”, del tipo “piani a benefici definiti” – IFRIC*).

E proprio in virtù del fatto che si tratta di un piano a prestazione definita, il TFR necessita di una valutazione attuariale (“*l’importo iscritto in bilancio deve essere oggetto di un calcolo attuariale*”, OIC, Guida operativa per la transizione ai principi contabili internazionali (IAS/IFRS), Ottobre 2005).

È apparso immediatamente evidente che il criterio di calcolo previsto dallo IAS 19 e le ipotesi attuariali adottate nella stima comportano spesso sensibili differenze tra la contabilizzazione civilistica e quella “internazionale”; differenze che si riflettono poi in utili o perdite attuariali per l’azienda.

In particolare, per quanto riguarda la metodologia di calcolo, si deve far riferimento ai paragrafi 64, 65 e 66, in cui viene espressamente indicato che la determinazione del valore attuale delle obbligazioni si effettua con il “metodo della proiezione unitaria del credito” (Projected Unit Credit Method): paragrafo 64: “*An enterprise should use the projected unit credit method to determine the present value of its defined benefit obligations and the related current service cost and, where applicable, past service cost*” (“L’impresa deve utilizzare il Metodo della Proiezione Unitaria del Credito per determinare il valore attuale delle sue obbligazioni a benefici definiti e il relativo costo previdenziale delle prestazioni di lavoro correnti e, se ricorrono le condizioni, il costo previdenziale delle prestazioni di lavoro passate”).

Tale metodo, “conosciuto anche come metodo dei benefici maturati in proporzione all’attività lavorativa prestata o come metodo dei benefici/anni di lavoro, considera ogni periodo di servizio prestato dai lavoratori presso l’azienda come una unità di diritto addizionale e misura distintamente ciascuna unità ai fini del calcolo dell’obbligazione finale” (paragrafo 65). La passività attuariale deve quindi essere quantificata sulla base delle sole anzianità maturate alla data di valutazione e, pertanto,

la passività totale viene di norma riproporzionata 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. Inoltre, il predetto metodo prevede di considerare i futuri incrementi retributivi, a qualsiasi causa dovuti (inflazione, carriera, rinnovi contrattuali etc.), fino all'epoca di cessazione del rapporto di lavoro.

Infine, *“l'impresa deve attualizzare il valore totale dell'obbligazione relativa a benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro, anche se parte dell'obbligazione è dovuta entro dodici mesi dalla data di riferimento del bilancio”* (paragrafo 66).

In sostanza la valutazione del TFR secondo lo IAS 19 si effettua stimando per tutti i dipendenti esistenti alla data di riferimento delle valutazioni l'importo del TFR erogabile al momento della liquidazione del beneficio prevedendo i futuri incrementi retributivi e riproporzionando poi l'importo ottenuto in funzione del rapporto tra gli anni di servizio maturati alla data di riferimento delle valutazioni e il numero complessivo di anni di servizio raggiunti al momento della liquidazione del beneficio; infine, per tener conto degli anni mancanti all'effettivo pagamento, tale importo deve essere attualizzato (ovvero riportato finanziariamente) per gli anni intercorrenti tra il momento della liquidazione e la data delle valutazioni.

In relazione a tale criterio di calcolo, è evidente che le ipotesi assunte nelle valutazioni possono far variare notevolmente i risultati della stima.

I paragrafi riguardanti le così dette “basi tecniche” sono quelli dal 72 al 91. In particolare il paragrafo 72 afferma che *“le ipotesi attuariali devono essere obiettive e tra loro compatibili”*; nello specifico, *“le ipotesi attuariali sono obiettive se non sono né imprudenti né eccessivamente prudenziali”* (paragrafo 74), mentre *“sono compatibili tra loro se riflettono la relazione economica tra fattori quali inflazione, tasso di incremento delle retribuzioni, tasso di rendimento delle attività e tasso di attualizzazione”* (paragrafo 75).

Più in dettaglio, le basi tecniche si distinguono tra demografiche, economiche e finanziarie; le ipotesi demografiche, che determinano l'evoluzione numerica del collettivo, riguardano le probabilità di cessazione dal servizio (per morte, invalidità, dimissioni e licenziamenti); quelle economiche determinano l'evoluzione degli importi e riguardano le carriere, gli incrementi delle retribuzioni per rinnovi contrattuali, il tasso di inflazione e le future anticipazioni di TFR (probabilità di richiedere anticipazioni di TFR, importo delle anticipazioni, numero di anticipazioni richieste, numero di anni tra una richiesta e la successiva); infine, l'ipotesi finanziaria riguarda il tasso di attualizzazione.

Per ciò che concerne le ipotesi demografiche e quelle economiche, si procede alla loro costruzione analizzando i dati raccolti sulla collettività in esame se questa è sufficientemente numerosa, mentre se è numericamente esigua è opportuno utilizzare dati relativi a collettività simili di maggiori dimensioni; inoltre, per il tasso di inflazione monetaria si fa riferimento a dati ufficiali consuntivi o previsivi elaborati dal Governo (ad esempio il DPEF – Documento di Programmazione Economica e Finanziaria), dalle Autorità monetarie (es. Prometeia) o da Enti di ricerca (es. ISTAT).

L'ipotesi che ha maggiore impatto sui risultati delle valutazioni attuariali è quella relativa al tasso di attualizzazione, riguardo la quale lo IAS 19 stabilisce che *“il tasso impiegato per attualizzare le obbligazioni connesse a benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro (finanziate o non finanziate) deve essere determinato con riferimento ai rendimenti di mercato alla data di riferimento del bilancio di titoli di aziende primarie. Nei Paesi ove non esiste un mercato sviluppato di tali titoli si fa riferimento ai rendimenti di mercato (alla data del bilancio) dei titoli di Stato. La valuta e le*

condizioni dei titoli di aziende primarie devono essere coerenti con la valuta e le condizioni previste per le obbligazioni a benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro” (paragrafo 78).

L'ipotesi relativa al tasso di attualizzazione è quindi una variabile “esogena” delle valutazioni, ovvero una variabile che non dipende in alcun modo dalle capacità di investimento dell'azienda o dalle caratteristiche del collettivo in esame (se non per il fatto che è correlata con la scadenza media prevista delle obbligazioni dovute). Ed è altresì l'ipotesi che più incide nella determinazione degli obblighi dell'azienda, in quanto a valori alti del tasso conseguono maggiori importi dell'obbligazione e viceversa. Peraltro, da quando è subentrato l'obbligo di applicazione del criterio IAS 19, le aziende hanno subito gli effetti di fluttuazioni notevoli del mercato dei titoli e quindi delle obbligazioni relative al TFR, con importanti conseguenze sui loro bilanci.

Fortunatamente il criterio prevede degli appositi criteri per l'ammortamento degli effetti di tali fluttuazioni, come il così detto “metodo del corridoio” (paragrafi 92 e 93).

In ultimo, è opportuno accennare agli effetti derivanti dalla recente introduzione del d.lgs. n. 252/2005, che disciplina le forme di previdenza per l'erogazione dei trattamenti pensionistici complementari; come noto tale decreto ha regolato la possibilità di destinare a tali forme il TFR maturando dall'1.1.2008, mentre la Legge Finanziaria 2007 (legge n. 296/2006) ha anticipato all'1.1.2007 l'entrata in vigore del predetto decreto.

A seguito della nuova normativa, i lavoratori in servizio presso le aziende private hanno dovuto scegliere entro il 30.6.2007 (o entro sei mesi dall'assunzione, se successiva al 31.12.2006) tra le seguenti tre possibilità:

1. mantenere il TFR maturando in azienda;
2. aderire esplicitamente alla previdenza complementare;
3. non effettuare alcuna scelta, con conseguente attivazione del meccanismo del “silenzio assenso”, ovvero di adesione tacita a previdenza complementare.

In caso di opzione per il mantenimento di tutto o parte del TFR maturando in azienda, se l'azienda ha almeno 50 addetti le quote di TFR maturande dall'1.1.2007 (o dalla data di assunzione, per i lavoratori assunti dall'1.1.2007) non conferite al fondo pensione sono trasferite al “Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile” costituito presso l'I.N.P.S., mentre per le aziende con meno di 50 addetti continua a valere la procedura precedente.

Pertanto, le valutazioni attuariali secondo lo IAS 19 continuano ad essere necessarie nel primo e nel terzo caso solo con riferimento al TFR maturato rimasto in azienda (in particolare la passività connessa al TFR maturato dovrà essere attuarialmente valutata senza applicazione del pro-rata del servizio prestato, in quanto la prestazione da valutare può considerarsi interamente maturata, in applicazione del paragrafo 67 lett. b) dello IAS 19), e nel secondo caso per le aziende con meno di 50 addetti (nel qual caso andrà valutata ai fini IAS la passività relativa a tutto il TFR e la valutazione attuariale sarà effettuata in base agli usuali criteri previsti dallo IAS 19).

In definitiva, l'introduzione dell'obbligo di applicazione dei principi contabili internazionali per la valutazione del TFR (insieme agli altri benefici previsti per i dipendenti), oltre ad aver reso i bilanci delle aziende più facilmente “confrontabili” e quindi anche più chiari agli addetti ai lavori (amministratori e revisori), ha comportato una notevole diffusione della professione attuariale, allorché aziende anche molto piccole si sono trovate nella condizione di dover effettuare valutazioni in base ai principi IAS e, quindi, di ricorrere alla consulenza dell'attuario.