

ECONOMIA, SOCIETA' E ISTITUZIONI

QUADRIMESTRALE

Diretta da Paolo Savona, Fabio Gobbo e Gian Maria Gros-Pietro

Paola Fersini e Gennaro Olivieri

Alcune considerazioni sul fondo trattamento di fine rapporto, come fondo a prestazione definita, nello IAS 19

Michele Battisti

Dualismo tra occupati: evidenze empiriche per il caso italiano

Andrea Beccarini

Analisi econometrica sui tassi di interesse a breve termine dell'area euro: un'applicazione con cambiamenti di regime

Stefano Di Colli

Scheduled and unscheduled news' effect on the pound exchange rates

Valentino Lenza

Potere di mercato e differenziazione verticale: un'analisi degli effetti sul benessere complessivo

Roberto Ippolito

The Structure of Executive Compensation and Firm-Specific Human Capital

Anno XVII/ n. 2 Maggio - Settembre 2005

Luiss University Press

ECONOMIA, SOCIETA' E ISTITUZIONI

QUADRIMESTRALE

Diretta da Paolo Savona, Fabio Gobbo
e Gian Maria Gros-Pietro

Anno XVII/ n. 2 Maggio - Settembre 2005

Luiss University Press

**ALCUNE CONSIDERAZIONI SUL FONDO TRATTAMENTO DI
FINE RAPPORTO, COME FONDO A PRESTAZIONE DEFINITA,
NELLO IAS 19**

Paola Fersini* e Gennaro Olivieri*

JEL Classification: C63, C88, G23, M41, M52

Parole chiave: post employment benefits, projected unit credit method, defined benefit obligation, actuarial valuation

Il passaggio agli IAS/IFRS comporterà significativi cambiamenti all'interno delle società interessate, non solo in termini di *reporting*, ma anche in termini di organizzazione e processi aziendali.

Sembra giustificato, quindi, il fermento intellettuale intorno a tale passaggio alle soglie del 2005, anno entro il quale tutte le società quotate dovranno essere in grado di fornire dei bilanci 'IAS compliant'.

In tale ambito, le differenze e i contrasti tra IAS e codice civile, così pure, in maniera più accentuata, tra IAS e TUIR, e le difficoltà di far conciliare le finalità del bilancio IAS, che vedono preferire le esigenze informative degli investitori, con le finalità del bilancio civilistico, che mirano a tutelare, genericamente, gli interessi delle parti interessate, non devono indurre a mettere in discussione la validità degli stessi IAS/IFRS, né, tanto meno, a ipotizzare nuove, più comode, versioni dei principi contabili internazionali.

Tentativi di *restyling* stanno interessando, soprattutto, quegli standard internazionali che presentano maggiori divergenze con le regole civilistiche italiane.

In tale contesto, il principio internazionale IAS 19, che definisce la valutazione e contabilizzazione dei compensi per i dipendenti, da parte del datore di lavoro, ivi comprese le indennità di fine rapporto, è stato oggetto di non poche critiche circa la sua applicabilità al Trattamento di Fine Rapporto (TFR), istituto esistente in Italia e in pochi altri paesi.

L'IFRIC, a seguito di una specifica richiesta dalla professione contabile italiana, nell'aprile 2002, ha chiarito che la contabilizzazione delle passività relative al trattamento di fine rapporto di lavoro (TFR) secondo il principio italiano, che prevede l'iscrizione in bilancio dell'importo corrispondente a

* Titolare di contributo di ricerca alla Luiss Guido Carli.

* Ordinario di Matematica Finanziaria alla Luiss Guido Carli e dottore commercialista – attuario.

quello maturato, nell'ipotesi che tutti i dipendenti cessino dal rapporto stesso alla data di bilancio stesso, non è accettabile e che la misura di tale passività doveva essere fatta secondo i principi contenuti nello IAS 19.

Ci sono state, fin dalla prima emissione del principio contabile, numerose interpretazioni intese a far rientrare il TFR nell'ambito delle prescrizioni dello IAS 19 relative alla valutazione dei 'programmi a contribuzione definita', le cui modalità di calcolo e di registrazione ricalcano, grosso modo, la prassi contabile utilizzata dalle imprese italiane.

In questa nota, invece, si vogliono portare argomenti a supporto della tesi che la prescrizione dello IAS 19 relativa ai *post-employment benefit* è del tipo a prestazione definita.

L'istituto del TFR va, a nostro avviso, considerato un *post-employment benefit* del tipo a 'prestazione definita' (*defined benefit plan*), in quanto:

1. viene promesso al lavoratore che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, riceverà un importo calcolato *in base* all'anzianità, alle retribuzioni da esso via via godute e in base all'indice di inflazione.
2. *è nota solo la regola di calcolo dell'importo* da versare al dipendente che lascia l'azienda, ma *non è noto l'importo* in quanto non si conosce né la data alla quale dovrà essere versato tale importo, né le varie retribuzioni, né gli indici di inflazione, che concorreranno a formare l'importo effettivo da versare.
3. La società assicura la prestazione stabilita, accollandosi il rischio che le previsioni, nelle valutazioni effettuate durante la vita lavorativa del dipendente in azienda, non corrispondano alla realtà sia in termini di previsioni demografiche e retributive sia in termini di previsione economica-finanziaria (tassi di investimento e tassi di inflazione). Così come stabilito nel paragrafo 49 dello IAS, "*l'impresa, sostanzialmente, si fa carico dei rischi attuariali*".
4. Il Documento EITF 88-1, emesso dall'Emerging Issues Task Force (EITF) del Financial Accounting Standards Board (FASB), pur ammettendo che possa essere utilizzato l'approccio civilistico italiano, purché "disclosed", è intestato: "EITF 88-1: Determination of Vested Benefit Obligation for a Defined Benefit Pension Plan" chiarendo, così, definitivamente già dal 1988, che l'istituto italiano del TFR vada considerato un Piano a Prestazioni Definite.

Il Fondo per il TFR deve essere, perciò, valutato, prima del momento del pagamento al lavoratore che lascia l'azienda, applicando le norme stabilite

nello IAS 19, per i *'defined benefit plan'*, che richiedono una valutazione attuariale e un trattamento contabile piuttosto complesso.

Con la valutazione attuariale si *determina la quota parte, in base all'anzianità maturata alla data del Bilancio*, della somma che, *presumibilmente*, ogni dipendente riceverà alla *presumibile* data di uscita dall'azienda.

Una volta determinati, con la valutazione attuariale, la somma che, *presumibilmente*, ogni dipendente riceverà alla *presumibile* data di uscita dall'azienda tali valori devono essere spalmati, secondo lo IAS 19, mediante il *"Projected Unit Credit Method"* (PUCM).

Il PUCM serve a spalmare durante tutto il *presumibile* periodo di permanenza del dipendente in azienda il *presumibile* importo dovuto alla data di cessazione del rapporto di lavoro. L'intervento attuariale serve a valutare le quantità "presumibili", mentre il PUCM è un metodo mediante il quale si distribuisce *in modo uniforme* una somma dovuta a una determinata scadenza e di competenza di più esercizi precedenti a tale scadenza.

Questa ripartizione uniforme è da intendersi come un insieme di mattoncini da mettere, annualmente, uno sopra l'altro, in modo da formare l'importo finale. Il PUCM, però, stabilisce che ogni mattoncino, uguale a tutti gli altri, in termini nominali, deve essere messo nella pila, ogni anno, in misura tale che, opportunamente investito lo si renda, alla *presumibile* data di uscita del dipendente dall'azienda, uguale, appunto, a tutti gli altri.

Il tasso di investimento è quel tasso, della curva dei tassi adottata, per il calcolo dei valori attuali, che corrisponde alla durata residua fino al *presumibile* momento del versamento della somma. L'importo da appostare in Bilancio è quanto di quella pila di mattoncini è stato costruito fino alla data del Bilancio stesso.

C'è da aggiungere che per questa sua natura di essere un Fondo a prestazione definita l'importo che va iscritto a bilancio, secondo lo IAS 19 può essere considerato una sorta di "Riserva Matematica" di tale Fondo, valutata, adottando un modello attuariale, basi tecniche opportune e il PUCM.

Tale "Riserva Matematica" esprime, in sostanza, quanto, in base alle informazioni disponibili alla data del Bilancio, in base alle ipotesi che, sempre a tale data, è ragionevole porre alla base delle elaborazioni, in base ad un sofisticato modello matematico attuariale e mediante il metodo di ripartizione PUCM, è opportuno appostare.

Si rifletta, anche, sul fatto che, sempre in base allo IAS 19, bisogna prevedere i fenomeni demografici, finanziari ed economici, che hanno impatto sull'importo da liquidare all'atto della cessazione del rapporto, fino a quando l'ultimo lavoratore in servizio, alla data del bilancio, lascerà l'azienda.

La "Riserva Matematica" dovrà essere di una misura tale che:

- in base alla curva dei tassi utilizzati per effettuare il valore attuale,
- in base al “*projected unit credit method*”, evocato dallo IAS 19,

permetterà, *in senso attuariale*, di costituire le somme che verranno versate, alla cessazione dal servizio, a tutti coloro che, alla data di bilancio, sono in servizio, *in base all’anzianità maturata a tale data*.

E’ noto che il TFR, *nella legislazione italiana*, è un importo, calcolato su base individuale, pari al risultato dei successivi accantonamenti che vengono effettuati durante la vita lavorativa del lavoratore (ogni anno viene accantonato un importo pari allo stipendio utile ai fini del calcolo diviso 13.5) e della rivalutazione dell’accantonamento esistente alla fine dell’anno precedente, effettuata in base ad un tasso composto dell’1,5% (fisso) più il 75% dell’indice dell’inflazione. In questo calcolo va poi tenuto conto dell’imposta dell’11% sulle rivalutazioni e dei versamenti a Fondi esterni. Inoltre, nella legislazione italiana, c’è la possibilità, con alcune regole, che venga concessa, ai dipendenti che ne fanno richiesta, un’anticipazione. Tutti questi elementi devono essere tenuti in conto per arrivare a stimare, prima della scadenza, la somma da versare al dipendente che lascia l’azienda.

Se si riflette sul calcolo del TFR da liquidare al dipendente alla data di uscita dall’azienda e sul modo come esso viene registrato tra le passività secondo la legislazione italiana o secondo i principi dello IAS 19 ci si rende immediatamente conto della diversità delle ipotesi sottostanti.

Infatti, nella legislazione italiana, nel fare la registrazione, si *ipotizza* che tutti i dipendenti *lascino il servizio dalla data del Bilancio* mentre, nella registrazione secondo lo IAS 19, si determina, in un opportuno modo, *la quota parte, in base all’anzianità maturata alla data del Bilancio*, della somma che, *presumibilmente*, ogni dipendente riceverà alla *presumibile* data di uscita dall’azienda.

In un regime di maggiore trasparenza, di tutela di tutti gli “*shareholders*” attuali e futuri e, quindi, di corrispondenza tra fenomeni e registrazione nei conti aziendali dei loro valori economico-finanziari che sono alla base dei principi IAS è evidente che il *calcolo fatto secondo lo IAS 19 sia più aderente alla realtà*.

Il fatto che il calcolo effettuato secondo la legislazione italiana sia “obiettivo” mentre quello secondo lo IAS 19 sia “soggettivo” in quanto basato su ipotesi e stime, significa semplicemente che nel primo caso si può “non pensare” mentre nel secondo, va fatta una “valutazione” consapevole, ragionata, basata su ipotesi razionali e attendibili e con un modello matematico attuariale consistente. Ma ciò non giustifica il fatto che il primo metodo sia “obiettivo” e quindi *migliore* del secondo, “soggettivo”.

E' evidente a tutti che ci si sta muovendo verso bilanci con sempre più poste "valutate" piuttosto che con poste semplicemente "riportate" e della maggiore aderenza alla realtà che questo comporta.

Chiunque abbia esperienza di applicazioni di IAS 19 ad aziende di qualsiasi comparto, dimensione e forma può riportare l'effetto benefico che, su tali aziende, ha la riflessione sulla gestione del personale, in termini di turnover, di promozioni, di incrementi salariali previsti, di andamento delle richieste di anticipazioni e loro concessioni, dell'andamento dei versamenti a Fondi Pensione esterni, ecc., che sono alla base delle ipotesi adottate in sede di valutazione.

Lo IAS 19 ha chiarito che il TFR va considerato un *post-employment benefit* del tipo a prestazione definita (*defined benefit plan*) in quanto, come abbiamo visto, viene promesso al lavoratore che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, riceverà un importo calcolato in base all'anzianità, alle retribuzioni da esso via via godute e in base all'indice di inflazione.

Ciò non significa che si debba iscrivere a Bilancio quanto, di tale importo, è maturato alla data di Bilancio né il suo semplice valore attuale tenuto conto del tempo che resta fino alla data dell'effettivo pagamento (tra l'altro aleatoria).

Si rifletta sul fatto che il calcolo dell'importo del TFR da versare al dipendente che lascia l'azienda è cosa ben diversa dalla metodologia di valutazione della posta che va messa in Bilancio al fine di 'trovarsi pronti' a far fronte a tale evento.

La normativa civilistica italiana ha, da sempre, fatto coincidere l'ammontare del Fondo TFR appostato alla data di Bilancio con la somma necessaria, in tale data, a soddisfare la richiesta di *tutti i dipendenti* di uscire dall'azienda ricevendo la corrispondente Indennità di fine rapporto.

D'altra parte, perché calcolare mese per mese l'importo del TFR "maturato" da versare al dipendente che lascia l'azienda, se, tale calcolo potrebbe essere effettuato solo in occasione di tale evento utilizzando le retribuzioni via via godute (e opportunamente conservate) e i vari indici di inflazione (ai fini TFR) comunicati annualmente dall'INPS?

Svincolandosi da preconcetti di calcolo, così detti "obiettivi", si evita di cadere nell'errore di credere che il calcolo mese per mese del "maturato" sia funzionale alla *costituzione* del Fondo appostato in Bilancio a fine anno, o di pensare che la determinazione del Fondo, rispettando la regola di calcolo stabilita per la corresponsione del TFR, garantisca la 'matematica' certezza di avere effettivamente a disposizione le somme necessarie per soddisfare le future richieste dei dipendenti.

La metodologia di valutazione della posta da iscrivere in Bilancio, indicata dallo IAS 19 risulta, invece, indipendente dal metodo di calcolo del

TFR da corrispondere al momento dell'uscita dall'azienda, la cui regola rimane invariata.

Inoltre, anche il fatto che il metodo utilizzato secondo la legge civilistica italiana sia accettato secondo gli U.S. GAAP non significa che l'utilizzo dello IAS 19 (nell'interpretazione sopra data) sia errato. E' a tutti noto che gli U.S. GAAP siano meno restrittivi degli IAS. Lo stesso Documento EITF88 chiarisce che il metodo dell'attualizzazione attuariale è senz'altro preferibile perché più consistente con gli intenti dello FASB 87 e che il metodo della legislazione italiana è semplicemente ammesso, purché *"disclosed"*.

Inoltre, come opportunamente recita il paragrafo 68 dello IAS 19, sono proprio le tecniche attuariali che danno affidabilità alle valutazioni in modo da giustificare il riconoscimento delle passività così valutate¹. Il fatto che i calcoli debbano essere effettuati utilizzando ipotesi e cercando di valutare dei parametri non toglie affidabilità alla valutazione stessa come tra l'altro si fa, correntemente, quando si cerca di esprimere, in ambito professionale, il "valore" di una azienda.

¹ Rientra tra queste valutazioni la misura delle differenze tra previsioni e successive realizzazioni (Actuarial Gain/Loss) che, come è noto, misurano oltre queste differenze anche i cambiamenti di ipotesi dovute a nuove, diverse informazioni.

BIBLIOGRAFIA

ASSIREVI (2002), "Il trattamento del TFR nei bilanci redatti secondo gli Ias (IFRS)".

COPPINI, M.A. (1984), *Lezioni di tecnica delle assicurazioni sociali*, Edizioni VESCHI, Roma.

FASB Emerging Issues Task Force (EITF) (1988), "Determination of Vested Benefit Obligation for a Defined Benefit Pension Plan".

KPMG's Professional Practice Department, Accountingalert (2002) – SSAP 34 "Employee benefits", issue 41.

International Accounting Standard IAS 19.

IASB, "News from the IFRIC", n. 20, aprile 2002.

OLIVIERI, G. (1970), "Sullo studio effettuato mediante un calcolatore elettronico, dell'andamento nei successivi esercizi annuali, di un fondo per l'assicurazione invalidità vecchiaia e superstiti" – *Pubblicazioni dell'Istituto di Matematica finanziaria e attuariale dell'Università degli studi di Roma*, n. 2.

OLIVIERI, G. (1978), "Un modello matematico per lo studio dell'istituto dell'indennità di anzianità. Valutazione degli oneri nella situazione attuale e di alcune proposte di modifica" – *Pubblicazioni dell'Istituto di Matematica finanziaria e attuariale dell'Università degli studi di Roma*, n. 9.

OLIVIERI, G. (1982), "Considerazioni economico-attuariali riguardanti i fondi pensione" – *Pubblicazioni dell'Istituto di Statistica e Matematica dell'Istituto Universitario Navale di Napoli*, n. 5.

SCORDINO, P. (2004), "Per la sfida Ias le società saltano gli allenamenti", *Italia Oggi*, n. 26.

SCORDINO, P. (2004), "Ias, un passo indietro", *Italia Oggi*, n. 16.