

Il Principio contabile Internazionale IAS 19 ed il Fondo Trattamento di Fine Rapporto Lavoro Subordinato: un Modello Finanziario per l'analisi.

Publicato in "La Valutazione delle aziende" n. 29/2003

PREMESSA E RINGRAZIAMENTI

Il Fondo Trattamento di Fine Rapporto di Lavoro dipendente, ed il relativo trattamento contabile nei bilanci consolidati, riservato dai Principi contabili internazionali, è stato oggetto di un difficile ed anche controverso percorso interpretativo.

Secondo l'iter conosciuto oggi, gli International Accounting Standards, IAS, in futuro denominati IFRS, saranno applicabili dal 2005, ai bilanci consolidati delle imprese, i cui titoli sono quotati sui mercati finanziari europei, e/o a quelle imprese che desiderino presentarsi su tali mercati.

Un campo di applicazione così vasto impone, in primo luogo, una corretta interpretazione e qualificazione giuridica dell'istituto in questione, ed in secondo luogo, l'analisi e la possibile quantificazione delle ricadute che l'adozione del principio IAS, potrebbe comportare a livello normativo, contabile e finanziario, per il Paese di adozione.

Come noto, gli ordinamenti giuridici europei, sono ispirati a diversi principi, alcuni basati sul sistema di Common Law, altri come ad esempio l'Italia fondati sul sistema di Civil Law.

I Principi contabili internazionali, sortiscono, tra gli altri, l'effetto di ridurre concretamente per le imprese quotate, la concorrenza tra gli ordinamenti giuridici dei vari paesi europei, realizzando così una delle quattro libertà previste dal Trattato di Roma e dall'Atto Unico Europeo.

Per il nostro Paese, ordinamento di raffinata tradizione e cultura giuridica, il recepimento del nuovo impianto contabile, si innesta su un terreno di ampia e pervasiva tutela giuridica ed economica del lavoro dipendente.

Il sistema viene recepito dalla prassi contabile italiana, a sua volta informata a criteri estremamente prudenziali.

Il Principio 19, imponendo la stima della durata del rapporto di lavoro, in sostanza la previsione della data presunta di cessazione dal rapporto di lavoro, al quale proiettare il Fondo TFR, per stimare l'ammontare da pagare al momento della risoluzione del rapporto e poi attualizzarlo alla data di bilancio, tenendo conto di determinate condizioni di tasso, rappresenta una rivoluzione copernicana, per tale istituto.

Questa monografia, desidera essere un modesto contributo di ricerca, senza alcuna pretesa di esaustività, e cerca di offrire alcuni spunti di riflessione nell'interpretazione e nella valutazione dell'impatto economico del principio IAS 19.

Vorrei ringraziare il Prof. Angelo Provasoli, Presidente dell'Organismo Italiano di Contabilità, OIC, il dott. Michele Casò, senior manager della PricewaterhouseCoopers SpA per i preziosi suggerimenti e la disponibilità manifestata ed il dott. Alessandro Vinci per le interessanti riflessioni e gli spunti quantitativi.

Un ringraziamento particolare al dott. Adolfo Mamoli, senior partner della Deloitte Touche Tohmatsu SpA e Presidente Assirevi, che ha ascoltato pazientemente i miei dubbi e le difficoltà incontrate durante la redazione della monografia.

Inoltre, egli mi aggiornava tempestivamente con l'importante documento di ricerca n. 81 dell'Assirevi, che dettando le linee guida fondamentali per la gestione dell'istituto, spiana però la strada ad eventuali e successivi approfondimenti teorici ed operativi.

A tutti, un sincero Grazie.

1.1 Il Fondo TFR nell'ambito del Principio Contabile Internazionale : inquadramento generale.

L'International Accounting Standard Board (IASB), autorità preposta all'emissione dei principi contabili internazionali¹, non ha elaborato un principio per la rilevazione contabile del "Trattamento di Fine Rapporto di Lavoro Dipendente", che costituisce la più importante passività verso i dipendenti iscritta in bilancio.

Il principio contabile internazionale IAS 19, disciplina la rilevazione contabile di tutti i benefici erogati ai dipendenti. E' necessario, preliminarmente, per una corretta misurazione, valutazione, ed esposizione in bilancio del TFR, inquadrarlo in una delle cinque categorie previste dallo IAS 19, riportate nella tabella 1).

Tabella 1 : *Tipologie di compenso previste dallo IAS 19.*

Cfr., Casò M., Le operazioni di gestione straordinaria, la rilevazione contabile secondo i principi IAS Giuffrè ed. 2002.

Definizione	Esempi
<p>1) Short-term employee benefits :</p> <p>Short-term employee benefits are employee benefits Which fall due wholly within twelve months after the End of the period in which the employees render the Related service.</p>	<p>Wages, salaried and social security contributions, paid annual Leave and paid sick leave, profit sharing and bonuses and non-Monetary benefits.</p>
<p>2) Post-employment benefits :</p> <p>Post-employment benefits are employee benefits which are payable after the completion of employment.</p>	<p>Pensions, other retirement benefits, post-employment life insurance and post-employment medical care.</p>
<p>3) Other long-term employee benefits :</p> <p>Other long –term employee benefits are employee Benefits (other than post- employment benefits, Termination benefits and equity compensation benefits) Which do not fall due wholly within twelve months After the end of the period in which the employees Render the related service.</p>	<p>Long-service leave or sabbatical leave, jubilee, long-term disability benefits and, if they are not payable wholly within twelve months after the end of the period, profit sharing, bonuses and deferred compensation.</p>
<p>4) Termination benefits :</p> <p>Termination benefits are employee benefits as a result of Either : a) an enterprise' s decision to terminate an employee' s Employment before the normal retirement date; b) an Employee' s decision to accept voluntary redundancy in Exchange for those benefits.</p>	<p>Lump-sum payments, but sometimes also include a) enhancement Of retirement benefits or of other post- employment benefits, and b) salary until the end of a specified notice period.</p>
<p>5) Equity compensation benefits:</p> <p>Equity compensation benefits are employee benefits under Which either: a) employees are entitled to receive equity Financial instruments issued by the enterprise (or its parents) b) the amount of the enterprise' s obligation to employees depends on the future price of equity financial instruments issued by the enterprise.</p>	<p>Share, share options, and other equity instruments, issued to employees at less than the fair value at which those instruments would be issued to a third party; and b) cash payments, the amount of which will depend on the market price of the enterprise' s shares.</p>

¹ Da una ricerca i cui risultati sono stati pubblicati sul Sole 24 Ore, risulta che le imprese europee desiderino accelerare i tempi per l'adozione degli standard contabili IAS. Cfr. Il Sole 24 Ore del 13 giugno 2002 "Nuovi bilanci, big in pressing".

La prima categoria prevede, benefici e provvidenze di breve termine erogati durante il rapporto di lavoro come ad es. salari, stipendi, ferie, bonus ed incentivi annuali ² .

Nella seconda categoria, i post employment benefit, sono inseriti i benefici pagabili al termine del rapporto di lavoro, inteso come scadenza naturale dello stesso e comunque erogati non in occasione di una ristrutturazione aziendale.

Nella terza categoria, other long term benefits, sono allocati i benefici pagati con riferimento al lungo periodo, in costanza del rapporto di lavoro come ad es: bonus e premi pluriennali, premi di anzianità, anni sabatici (frequenti all'estero).

La quarta categoria, termination benefits, prevede i benefici corrisposti per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, come ad es: le voci retributive raggruppate sotto la dizione "incentivi all'esodo", o comunque dei processi di riorganizzazione, ristrutturazione, turnaround, che prevedono il taglio dei livelli occupazionali.

Infine, nella quinta categoria, sono inserite le stock options, e tutto ciò che è basato sulle azioni ed il valore di mercato delle azioni della società ³.

In base alla classificazione prevista dallo IAS 19, si può affermare che il TFR, viene erogato al termine del rapporto di lavoro, può essere corrisposto in occasione di una ristrutturazione aziendale, ma non esclusivamente, perché può essere pagato anche senza che si addivenga ad alcuna ristrutturazione o ipotesi simili.

Secondo tali considerazioni, l'unica possibilità plausibile è che venga inquadrato nella seconda categoria, i post – employment benefits.

Essi comprendono i benefici pagabili ai dipendenti al termine del rapporto di lavoro. Rappresentano delle provvidenze diffuse all'estero, ancora in maniera residuale in Italia.

In pratica, quando il dipendente raggiunge l'età pensionabile e recede dal rapporto di lavoro, l'azienda eroga una somma fissa e cioè un capitale, oppure in alternativa, viene erogata una rendita vitalizia e cioè una pensione.

La struttura tipica è quella del fondo pensione, la società paga delle contribuzioni al fondo pensione, struttura legale esterna, il cui bilancio è così rappresentato:

FONDO PENSIONE	
Cassa	Benefici da erogare ai dipendenti
Bond	
Share	

² Cfr., Bauer R., "I Benefici ai dipendenti" in Amministrazione e Finanza n.21/2002.

³ Cfr., I Principi Contabili Internazionali IAS 2000 Il Sole 24 Ore 2000.

L'attivo è rappresentato dalla cassa ricevuta dalla società, che investe in genere in obbligazioni ed azioni con rating molto alto, ed al passivo sono indicati i benefici da erogare ai dipendenti, che possono essere rappresentati da somme di capitale o di pensione.

Il relativo processo viene rappresentato dalla seguente tabella 2).

Tabella 2



I post-employment benefits, che dovrebbero comprendere anche il nostro TFR, si suddividono a loro volta in due categorie.

La prima, i piani pensionistici a contribuzione definita, “ Defined Contribution Plans”, nei quali la società, sulla base del contratto integrativo aziendale, determina una percentuale della retribuzione dei dipendenti, che rappresenta la contribuzione fissa da erogare ad esempio ogni anno al fondo pensione.

La responsabilità del datore di lavoro è limitata alla passività rappresentata dalle contribuzioni da versare a favore del fondo pensione. In caso di insolvenza del fondo pensione, nessuna erogazione integrativa è richiesta al datore di lavoro.

In alternativa, l’azienda può stipulare un piano a prestazioni definite “Defined Benefit Plans”, nel quale viene negoziato un accordo che prevede l’erogazione ai dipendenti di determinati benefici fissati ex- ante

Il piano pensionistico a prestazione definita, a differenza di quello a contributo definito, prevede una determinata prestazione finale che il lavoratore andrà ad incassare ad una certa data. Quindi, il beneficiario indipendentemente dall’andamento finanziario percepirà una determinata prestazione.

A differenza del precedente piano, il sistema di contribuzione è effettuato tenendo conto dell’ammontare della prestazione che il piano prevede. Il rischio di investimento e la relativa responsabilità gravano sul datore di lavoro.

Quando il mercato finanziario è in espansione c’è la tendenza a negoziare i definit benefit plans, l’azienda con una contribuzione minima può realizzare anche delle notevoli plusvalenze dovute alla alta remunerazione degli investimenti. Tali piani sono diffusi negli Stati Uniti e nel mondo anglosassone.

Inoltre, il piano pensionistico può essere denominato “founded” oppure “unfounded” e cioè rispettivamente può prevedere delle risorse, dei fondi per pagare i benefici ai dipendenti, o più semplicemente essere basato esclusivamente dalle polizze assicurative che assolvono la relativa obbligazione.

Lo IAS 19 definisce il piano a contribuzione definita, nel quale il datore di lavoro ha esclusivamente l’obbligo di erogare le contribuzioni al fondo pensione e la sua responsabilità è limitata a questo aspetto, e definisce in via residuale i piani a prestazioni definite, come “ post-employment benefits plans other than defined contribution plans”⁴

⁴ Cfr., Casò M., Le operazioni di gestione straordinaria, la rilevazione contabile secondo i principi IAS Giuffrè ed. 2002.

Ora, alla luce delle due tipologie previste dallo IAS 19, bisogna inquadrare il Fondo Trattamento di Fine rapporto di Lavoro Subordinato⁵.

Secondo l'ordinamento giuridico italiano, e segnatamente l'art. 2120 del cod. civ., il prestatore di lavoro subordinato al termine del rapporto di lavoro, ha diritto al TFR⁶.

Al di là della ricostruzione giuridica dell'istituto del trattamento di fine rapporto, come diritto che matura di anno in anno perché annualmente accantonato, ovvero che matura alla cessazione del rapporto di lavoro, la dottrina è sempre stata concorde nell'affermare che il diritto al pagamento del TFR sorge al momento della cessazione del rapporto⁷.

Anche i precedenti giurisprudenziali di legittimità, hanno messo in evidenza che il momento in cui viene in essere il pagamento del TFR è quello della cessazione del rapporto, così come previsto dall'art.2120 cod. civ.⁸.

Quindi, la relativa obbligazione giuridica, non è limitata all'accantonamento ad un fondo in bilancio, bensì all'erogazione di un determinato beneficio a favore dei dipendenti, secondo un preciso calcolo. Molto probabilmente è stato definito il beneficio che i lavoratori dipendenti riceveranno alla fine del rapporto di lavoro, e non la relativa contribuzione a finanziare tale beneficio, che viene accantonata annualmente.

La questione potrebbe essere sostanzialmente diversa, nel caso in cui venga varata la riforma del trattamento di fine rapporto⁹. Secondo tale ipotesi, il Fondo trattamento di fine rapporto, non sarà più allocato nel passivo dello Stato Patrimoniale, ma verrà pagato ogni anno e in luogo del fondo, si avrà il debito per fondo pensione che ogni anno l'azienda corrisponderà al fondo pensione esterno¹⁰.

⁵ Il trattamento di fine rapporto del settore privato, recentemente equiparato dalla legge 335/95 anche per i pubblici dipendenti è disciplinato dall'art.2120 cod. civ. così come è stato novellato dall'art.1 della legge 29 maggio 1982 n. 297. Si configura come una retribuzione differita costituita attraverso l'accantonamento obbligatorio, da parte del datore di lavoro, di una quota pari mediamente al 7,41% della retribuzione del dipendente. L'importo finale del TFR si determina dividendo la base contributiva pari al 100% della retribuzione annua, per 13,5 e moltiplicando la somma ottenuta per il numero di anni di servizio. A questo totale si aggiunge un incremento annuale pari all'1,5%, più il 75% dell'indice ISTAT. Dall'ammontare del trattamento l'art. 3 della legge 297/92 prevede che venga detratto l'importo della contribuzione aggiuntiva, che dal 1 gennaio 1983, è pari allo 0,50%. Per cui la percentuale massima disponibile è pari al 6,91%.

⁶ Recita l'art. 2120 del cod. civ. "in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento di fine rapporto"

⁷ Cfr per tutti Santoro Passarelli., Il trattamento di fine rapporto, Giappichelli Torino 1995 e " Trattamento di fine rapporto, previdenza complementare e mercato finanziario" in Rivista della previdenza pubblica e privata n.2-2002

⁸ Cfr., Corte di Cassazione 18 agosto 2000 n. 10942 e Cassazione sezione Lavoro 28 gennaio 2002 n. 1040 " Il diritto al pagamento di fine rapporto, sorge alla cessazione del rapporto di lavoro; nel caso di ritardo nel pagamento dovuto all'attesa degli indici ISTAT di rivalutazione, spetta al lavoratore il diritto ad interessi e rivalutazione, le dilazioni per il pagamento del TFR sono previste da molti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro".

⁹ Infatti, attualmente la delega sulla previdenza allo studio del Governo, prevede di trasferire il TFR da maturare ai fondi pensione.

¹⁰ Si prevedono due tipi di fondi pensione:

i fondi contrattuali, o negoziali, detti anche "Chiusi" ed i fondi aperti. I fondi contrattuali sono istituiti:

- per i lavoratori dipendenti sia pubblici che privati, in base ad accordi e contratti collettivi anche aziendali, stipulati tra lavoratori e datori di lavoro, oppure in mancanza di tali accordi, dalle organizzazioni sindacali firmatarie di Contratti Nazionali;
- per i "Quadri", mediante accordi promossi dalle organizzazioni nazionali della categoria rappresentate in seno al CNEL;
- per i soci lavoratori di cooperative di produzione e di lavoratori dipendenti delle stesse, mediante accordi promossi dalle associazioni nazionali rappresentative delle categorie.

I fondi aperti, possono essere istituiti direttamente da soggetti abilitati alla gestione delle risorse e cioè compagnie di assicurazione, banche, Sim e società di fondi comuni di investimento. Cfr. L. 335/95 e D.Lgs. 124/93 e successive modifiche

Il fondo pensione in oggetto, secondo l'attuale normativa, sarà un fondo pensioni a contribuzione definita¹¹.

Attualmente, il fondo TFR è in bilancio, e probabilmente secondo le considerazioni svolte, potrebbe essere assimilabile alla fattispecie del “ Defined Benefit Plans”¹². Nei paragrafi successivi vengono illustrate le possibili conseguenze che derivano da tale qualificazione, le eventuali perplessità ed il contrasto con l'attuale situazione.

Ciò comporta, che per i piani a contribuzione definita la relativa contabilizzazione è relativamente semplice, in quanto l'obbligazione è rappresentata dalla contribuzione versata al fondo, che viene accantonata ogni anno, come accantonamento al fondo pensione.

Invece, per i piani a benefici definiti, lo IAS 19, prevede di effettuare un complesso calcolo attuariale, che viene descritto di seguito¹³

1.2 IL CALCOLO ATTUARIALE: I PRINCIPI

Il principio contabile internazionale, impone un calcolo attuariale per determinare il fondo TFR da iscrivere in bilancio.

Lo scopo di una valutazione attuariale, risiede nella possibilità di calcolare la vita lavorativa attesa dei dipendenti di una data impresa.

Per poter determinare la vita lavorativa attesa dei lavoratori dipendenti, è necessario passare in rassegna i singoli steps che il calcolo prevede.

La valutazione completa, sarà illustrata nel paragrafo successivo, che prevede la realizzazione di un modello finanziario –attuariale, in applicazione dei principi enunciati.

Il primo step, prevede di individuare la popolazione iniziale, e cioè il numero complessivo dei lavoratori dipendenti dell'azienda.

Con il secondo step si determina la variabile fondamentale rappresentata dal “Tasso di interruzione del rapporto di lavoro” che prevede qualsiasi causa di estinzione del rapporto di lavoro, anche di natura extra-aziendale.

Il tasso, viene calcolato generalmente, con l'ausilio delle serie storiche, e può essere determinato sia individualmente, che per classi omogenee di lavoratori. A titolo di esempio, si possono considerare i dipendenti con uguale età anagrafica, oppure con la stessa data di assunzione in azienda, dipendenti con la medesima qualifica, oppure con un nuovo contratto integrativo che prevede determinate prerogative per alcuni livelli contrattuali ecc..

ed integrazioni.

¹¹ Per i lavoratori dipendenti e per i soci delle cooperative, sono previste forme pensionistiche complementari esclusivamente in regime di contribuzione definita. Cfr. Art. 2 comma 1 lettere a) e b bis) D. Lgs. 124/93.

Per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, sono previste forme a contribuzione definita, forme con “garanzia di restituzione del capitale” e forme del tipo final salary con prestazioni definite rapportate al livello di reddito o alla complementarietà rispetto al regime obbligatorio.

¹² Cfr., Casò M., op. cit.

¹³ Cfr. PricewaterhouseCoopers “ Principi contabili internazionali e nazionali “ interpretazioni e confronti 2° ed. 2002.

Nel terzo step, viene posta come x l'anzianità lavorativa, indicando con $0 \leq x \leq 40$, l'ampiezza lavorativa massima, quaranta anni di anzianità contributiva e assicurativa ¹⁴.

Tutti questi concetti saranno illustrati e spiegati nel paragrafo successivo, che descrive il modello matematico-finanziario per l'applicazione concreta del principio contabile internazionale.

Nel modello è indicato come $x=0$ un giovane entrato in azienda a 25 anni e con $x=40$ il raggiungimento dei 65 anni di età.

Il motivo per il quale una valutazione attuariale è necessaria, secondo gli Standards internazionali, dipende dalla circostanza che il debito per il TFR è contabilizzato nei bilanci italiani sulla base del presupposto che tutti i dipendenti lascino la propria società alla data di bilancio. Tale presupposto non è corretto, in quanto come è noto, nessun dipendente estingue il proprio rapporto di lavoro alla data di bilancio. Poiché non è esatto assumere che i dipendenti lascino la società alla data di bilancio lo IAS 19 richiede di stimare in base a calcoli attuariali la prevista data di interruzione del rapporto di lavoro, rivalutare il TFR maturato alla data di bilancio e fino a tale data, ed infine attualizzare questa passività differita a tassi di mercato.

Si tratta cioè di determinare la passività futura attesa, in assenza di una struttura legale esterna o di un piano separato.

La valutazione dell'istituto del TFR, secondo i principi contabili internazionali, avviene seguendo i seguenti principi:

- 1) si assume come punto di partenza il TFR determinato secondo la normativa ed i principi contabili italiani, iscritto in bilancio alla data del 31-12-2001, poniamo ad es. € 100,00 ;
- 2) si procede alla stima attraverso la metodologia attuariale della data prevista di interruzione del rapporto di lavoro dei dipendenti, pertanto la passività dell'azienda al 31-12-2001 è rappresentata da € 100,00 più la rivalutazione di legge, ¹⁵ fino alla data di prevista interruzione del rapporto di lavoro.

Il calcolo del TFR rivalutato alla fine della vita lavorativa si esegue mediante la formula dell'interesse composto:

$$RV = C (1+r)^n$$

Dove:

RV= TFR rivalutato

C= TFR maturato

r = tasso di rivalutazione

n = numero di anni previsti per l'interruzione del rapporto di lavoro

¹⁴ Cfr. Cinelli M., Persiani M., a cura di " Commentario della riforma previdenziale" Giuffrè editore 1995.

¹⁵ Si ricorda che, il TFR è incrementato su base composta al 31 dicembre di ogni anno con l'applicazione di un tasso pari al 75% dell'indice ISTAT, aumentato dell'1,5% fisso. Cfr. art. 2120 cod. civ.

La passività che si viene a determinare è € 110,00 ¹⁶ ;

- 3) dal momento che, tale passività è di lungo periodo e cioè superiore ai 12 mesi, bisogna attualizzarla. Il tasso secondo lo IAS 19 da utilizzare, deve essere quello di “High Quality Corporate Bonds”, obbligazioni con rating A3 di società industriali, in sostanza un tasso di mercato ;
- 4) calcolo del Valore Attuale:

il calcolo del TFR attualizzato alla data di bilancio si determina con la nota formula del Valore Attuale:

$$VA = \frac{RV}{(1+a)^n}$$

dove:

RV = TFR rivalutato alla fine della vita lavorativa attesa

a = Tasso di mercato di “High Quality Corporate Bond”

n = Numero di anni previsti per l’interruzione del rapporto di lavoro

Per calcolare con un’unica operazione l’importo del TFR da iscrivere in bilancio, si può procedere come segue:

$$VA = \frac{RV}{(1+a)^n} = C \frac{(1+r)^n}{(1+a)^n} = C \left(\frac{1+r}{1+a} \right)^n = C * B^n$$

Dove $B = \frac{1+r}{1+a}$

Si otterrà come risultato un valore inferiore a € 100,00 e precisamente € 90,40 ¹⁷, pari alla differenza tra i due tassi. Infatti nella quasi totalità delle situazioni, il tasso di un obbligazione A3 è superiore al tasso di rivalutazione del TFR.

Questo fa evidenziare come il TFR rappresenti per l’impresa una forma di finanziamento realizzata a tassi più bassi del mercato.

¹⁶ Considerato con dati semplici a titolo di esempio:

r=1,9% ; n= 5 anni per cui:

RV= 100 (1+ 0,019)⁵ = 110.

¹⁷ Considerato a = 4% ; n = 5 ; RV = 110.

Il valore che si ottiene è dato da:

VA = $\frac{RV}{(1+a)^n} = \frac{110}{(1+0,04)^5} = 90,40$

La differenza dei due tassi può essere interpretata come il rendimento che i dipendenti otterrebbero nel caso di investimento sul mercato, e che invece non viene loro riconosciuto in quanto l'investimento è stato effettuato in azienda ad un rendimento dato dalla rivalutazione obbligatoria e stabilita dalla normativa¹⁸.

Si segnalano, alcuni aspetti controversi che derivano dalla peculiarità tutta italiana dell'istituto del TFR.

Un prima obiezione potrebbe essere costituita dal fatto che il debito dell'azienda alla data di bilancio e cioè al 31.12.2001, sia di € 100,00. La rappresentazione di un debito diverso terrebbe invece conto di eventi futuri. Ma, secondo l'interpretazione che si ricava dai principi contabili internazionali, il calcolo attuariale non anticipa gli eventi futuri, ma determina sulla base di eventi noti alla data di bilancio la migliore stima della passività.

La seconda obiezione è rappresentata dal fatto che il TFR è un debito finanziario, cioè un finanziamento dei dipendenti alla società. I finanziamenti, secondo lo IAS 39, si misurano al valore nominale o al costo e quindi bisogna evidenziare il prestito che i dipendenti hanno fatto alla società, pari a € 100,00 che in sostanza costituisce l'ammontare dell'autofinanziamento accumulato.

Tuttavia, lo IAS 39, che disciplina le passività finanziarie, prevede, nel caso in cui la passività abbia origine da un rapporto di lavoro, nonostante sia concettualmente un finanziamento che in un tempo successivo si trasformerà in cassa, rinvia per l'esatta rilevazione contabile alle previsioni contenute nello IAS 19, e quindi come punto qualificante il relativo calcolo attuariale.

1.3 LA PRESENTAZIONE DEL MODELLO VAVALD® : VALUTAZIONE ATTUARIALE VITA ATTESA LAVORATIVA LAVORATORI DIPENDENTI

Si propone, di seguito un modello quantitativo per la valutazione del TFR da iscrivere in bilancio secondo i principi contabili internazionali.

Il modello prende in esame una serie di variabili che verranno tutte esplicitate ed illustrate.

Si fornisce, la dimostrazione matematica del modello, ed anche un esempio numerico che mette in evidenza la quadratura contabile e la validità dei calcoli presentati.

Indichiamo con $L_0 = 100.000$, una popolazione iniziale di lavoratori dipendenti di 100.000 unità.

Il numero complessivo dei dipendenti diminuirà di anno dopo anno, in funzione della variabile "Tasso interruzione del rapporto di lavoro" indicata con $q_0 = 3\%$ e considerata, per il momento, costante.

L_x rappresenta il numero di dipendenti rimasti all'anno x .

Vale la seguente relazione:

$L_{x+1} = (1 - q_0) * L_x = p_0 * L_x$ dove $p_0 = 1 - q_0$ è il tasso di sopravvivenza in azienda, anch'esso ipotizzato costante e quindi $p_0 + q_0 = 1$.

¹⁸IL modello VAVALD® è un MARCHIO REGISTRATO a nome di Enzo Diano, in ITALIA e in tutti i paesi dell'UNIONE EUROPEA.

Per quanto riguarda il TFR, l'eventuale sua eliminazione e la modifica delle fonti di finanziamento delle imprese, Cfr. Palermo G. e Valentini M. "Il fondo trattamento di fine rapporto e la struttura finanziaria delle imprese" in *Economia Italiana* n. 2-3 del 2000, con ampia analisi e relativo modello econometrico.

Con $d_x = L_x + 1$, viene indicato il numero di interruzioni di lavoro del personale, con anzianità aziendale pari ad x .

Anche in questo caso vale la relazione $d_x = L_x * q_0$ e quindi $L_x + 1 = L_x - d_x$.

Con p_0^x si indica la percentuale di popolazione residua all'anno $x + 1$.

$E(x)$, che rappresenta il risultato da trovare, costituisce l'aspetto qualificante del modello.

Tutto il modello viene costruito, con la finalità di poter effettuare una valutazione, da utilizzare successivamente per la quantificazione del fondo trattamento di fine rapporto lavoro subordinato.

In particolare tale metodologia consente, una volta determinate in base ad una serie di informazioni e di analisi aziendali alcune variabili, di giungere alla presunta data di interruzione del rapporto di lavoro, dei dipendenti di una data impresa.

L'eventualità di dover compiere una valutazione di natura sia attuariale, che finanziaria, viene imposta oramai a livello internazionale.

Il modello proposto, è evidentemente soltanto uno dei possibili metodi di analisi, partendo da ipotesi ritenute valide basate sulla storia della azienda in questione, effettua un percorso metodologico di natura qualitativa e quantitativa, volta ad ottenere l'incognita $E(x)$.

$E(x)$ rappresenta, quindi, la prevista data di interruzione del rapporto di lavoro da calcolare, di una popolazione omogenea iniziale dei dipendenti di un'impresa, con potenzialità massima di lavoro prevista di 40 anni.

In particolare, può rappresentare la vita attesa lavorativa di un giovane dipendente entrato in azienda a 25 anni, $x = 1$, e potenzialità di lavorare fino a 65 anni, $x = 40$, e cioè per 40 anni di anzianità assicurativa e contributiva.

In aggiunta, è possibile affermare, adeguando la variabile “ Tasso di interruzione del rapporto di lavoro”, la vita lavorativa attesa futura di un'altra classe di lavoratori dipendenti, per es. con 35 anni di età anagrafica che hanno potenzialità di lavorare per altri 30 anni, indicati con il valore di $E(x)$ per $x = 30$.

Una delle variabili fondamentali è costituita dal “ Tasso di interruzione del rapporto di lavoro”, che nel modello è pari al 3% ed ipotizzato costante.

Si fa presente, come il detto tasso può variare in funzione di classi omogenee di età. Il modello prevede la costruzione di diverse tabelle, con la stessa metodologia, in considerazione dei parametri adeguati ed infine è possibile realizzare una tabella riassuntiva che accolga le diverse situazioni.

Per semplicità di presentazione e di calcolo, il tasso è stato assunto come costante, ma più realisticamente può variare in funzione di parametri interni ed esterni all'impresa come: la storia economica dell'impresa, anzianità, qualifica, posizione e ruolo ricoperti in azienda ecc.. Nel modello viene indicato con il simbolo q_0 e posto appunto pari al 3%.

Il tasso di rivalutazione del TFR, viene determinato in base alle note disposizioni legislative e cioè 1,5% fisso, più il 75% dell'aumento del costo della vita misurato dall'ISTAT. Nel modello viene indicato con la lettera “ r ” e posto pari al 3%.

Il tasso di attualizzazione, è il tasso di interesse di “ High Quality Corporate Bond”, obbligazioni con rating A3. Nel modello viene indicato con la lettera “a” e posto pari al 6%.

Al fine di illustrare il meccanismo contabile del modello, viene esposta in prima battuta, la situazione dei primi 5 anni che per brevità nei calcoli assumiamo per $x = 1$, una classe omogenea di lavoratori aventi 60 anni di età anagrafica che andranno in pensione tra 5 anni e cioè a 65 anni di età.

Il modello parziale viene esposto nella seguente tabella 3)

Tabella 3

MODELLO FINANZIARIO ATTUARIALE										
						$F(x) = p_0 x - 1 * Bx + (1 - p_0) * \sum_{x-1} (p_0 n - 1 * Bn) = G(x) + I$				
						$\sum_{x-1} (p_0 n - 1 * Bn) = (1 - p_0) * C(x)$				
						$n - 1 * Bn = \sum_{x-1} G(n)$				
						Bx				
						nB				
						$B = 0,97170$				
Popolazione iniziale (lavoratori dipendenti) (I0)	L0=	100.000	valori modificabili							
Tasso di interruzione rapporto di lavoro (q0 costante)	q0=	3,0%								
Tasso di rivalutazione del TFR	r=	3,0%								
Tasso high quality corporate bond per attualizzazione	a=	6,0%								
x	lx	dx	p0	q0	p0x	G(x)	C(x)	D(x)	F(x)	E(x)
1	100.000	3.000	97,0%	3,0%	0,970	0,972	0,00	0,00	0,97	1,000
2	97.000	2.910	97,0%	3,0%	0,941	0,916	0,97	0,03	0,95	1,970
3	94.090	2.823	97,0%	3,0%	0,913	0,863	1,89	0,06	0,92	2,909
4	91.267	2.738	97,0%	3,0%	0,885	0,814	2,75	0,08	0,90	3,818
5	88.529	2.656	97,0%	3,0%	0,859	0,767	3,56	0,11	0,87	4,697

Vengono evidentemente considerate tutte le variabili precedentemente illustrate.

Per semplicità si pone il TFR accantonato pari ad € 1 , per ogni lavoratore dipendente.

Come sopra descritto, il calcolo per la valorizzazione del TFR, tiene conto che ogni anno d_x dipendenti interrompono il rapporto di lavoro, in funzione del tasso q_0 pari al 3%.

Dalla tabella si evince, il numero di dipendenti che usciranno dall’azienda, al 1° anno, al 2°, al 3°, al 4° ed i lavoratori rimasti, che andranno in pensione al 5° anno.

Per procedere al calcolo del TFR, comprensivo sia della rivalutazione che della attualizzazione, si considera che tali dipendenti sono aggregati in cinque gruppi con una differente vita lavorativa attesa.

Infatti, 3000 dipendenti interrompono il rapporto di lavoro al 1°anno; 2910 unità interrompono il rapporto di lavoro al 2°anno; n. 2823 interrompono il rapporto di lavoro al 3°anno; n. 2738 interrompono il rapporto di lavoro al 4° anno; e solo n. 88.529 lasceranno l’azienda per raggiunti limiti di età al 5° anno.

$$\text{Posto } B = \frac{1+r}{1+a} = \frac{1+0,03}{1+0,06} = 0,9717$$

Si ha il seguente sviluppo della espressione (1) :

$$€ 1*3000*B + € 1*2910*B^2 + € 1*2823*B^3 + € 1*2738*B^4 + € 1*88529*B^5 = € 1*100.000* B^{E(x)}$$

Si dividono ambo i membri di questa identità per 100.000 e contemporaneamente si semplifica l'importo di € 1.

L' espressione (1) si può riscrivere come :

$$\frac{3000}{100000} * B + \frac{2910}{100000} * B^2 + \frac{2823}{100000} * B^3 + \frac{2738}{100000} * B^4 + \frac{88529}{100000} * B^5 = B^{E(x)} \quad (2)$$

In questa espressione sono noti tutti i termini, tranne E(x) incognita, dove x = 5.

La formula (2) risolvendo i relativi calcoli può essere scritta come :

$$0,87384 = 0,9717^{E(5)} \quad (3)$$

Per ricavare E(5) si utilizzano le proprietà dei Logaritmi. Facendo il :

$$\text{Ln } 0,87384 = \text{Ln } 0,9717^{E(5)} \quad (4)$$

Si trova:

$$\text{Ln } 0,87384 = E(5) * \text{Ln } 0,9717 \quad (5)$$

Per cui:

$$E(5) = \frac{\text{Ln } 0,87384}{\text{Ln } 0,9717} \quad (6)$$

Quindi:

$$E(5) = 4,6971$$

Ai fini del calcolo del TFR da iscrivere in bilancio, **E(5) = 4,697** rappresentano il numero di anni della vita lavorativa attesa , di una popolazione iniziale di 100.000 dipendenti, considerato un tasso di interruzione del rapporto di lavoro del 3%, tasso di rivalutazione del 3%, ed il tasso “ High Quality Corporate Bond” del 6%.

Si fa presente, come verrà meglio illustrato in seguito, che **E(5)** è indipendente dal valore della popolazione iniziale.

Ulteriormente si verifica che:

$$1 \text{ €} * 100.000 * \left[\frac{1+0,03}{1+0,06} \right]^{4,6971} = \text{€ } 87.783 \quad (7)$$

E' possibile affermare, quindi, che il TFR valorizzato per i 100.000 dipendenti iniziali che hanno una vita lavorativa media attesa di anni **4,6971**, come indicato nella figura 3) del modello parziale, è pari a € **87.783**.

Da questo caso particolare, si vuole estrapolare una formula di validità generale, da utilizzare per calcolare la vita lavorativa attesa $E(x)$ di una popolazione L_0 generica, con tasso di rivalutazione TFR "r", e tasso di interesse "High Quality Corporate Bond" usato per l'attualizzazione, "a".

Esplicitando parte degli addendi della formula (2) e cioè:

$$\frac{3000}{100000} * B + \frac{2910}{100000} * B^2 + \frac{2823}{100000} * B^3 + \frac{2738}{100000} * B^4 + \frac{88529}{100000} * B^5 = B^{E(x)} \quad (2)$$

e posto $p_0 = 1 - q_0$ ed $x = 5$, come nel nostro caso esposto si scrive:

$$\begin{aligned} 5) \quad & \frac{88529}{100000} = p_0^4 = p_0^{x-1} \\ 4) \quad & \frac{2738}{100000} = \frac{91267}{100000} * (1 - p_0) = p_0^{x-2} * (1 - p_0) \\ 3) \quad & \frac{2823}{100000} = \frac{94090}{100000} * (1 - p_0) = p_0^{x-3} * (1 - p_0) \\ 2) \quad & \frac{2910}{100000} = \frac{97000}{100000} * (1 - p_0) = p_0^{x-4} * (1 - p_0) \\ 1) \quad & \frac{3000}{100000} = \frac{100000}{100000} * (1 - p_0) = p_0^{x-5} * (1 - p_0) \end{aligned}$$

Riscrivendo la formula (2) secondo parametri generali e sempre per $x = 5$ si ottiene la espressione (8) :

$$p_0^{x-1} * B^x + (1-p_0) * p_0^{x-2} * B^{x-1} + (1-p_0) * p_0^{x-3} * B^{x-2} + (1-p_0) * p_0^{x-4} * B^{x-3} + (1-p_0) * p_0^{x-5} * B^{x-4} = B^{E(x)}$$

sostituendo i parametri generici con il numero degli anni si ottiene la espressione (9) :

$$p_0^4 * B^5 + (1-p_0) * p_0^3 * B^4 + (1-p_0) * p_0^2 * B^3 + (1-p_0) * p_0 * B^2 + (1-p_0) * p_0^0 * B = B^{E(x)}$$

mettendo in evidenza $(1-p_0)$ e aggregando parte degli addendi in forma di sommatoria, si ottiene sempre per il nostro caso con $x = 5$:

$$p_0^4 * B^5 + (1-p_0) * \sum_{n=1}^4 p_0^{n-1} * B^n = B^{E(5)} \quad (10)$$

estendendo il calcolo per x generico, si può scrivere :

$$p_0^{x-1} * B^x + (1-p_0) * \sum_{n=1}^{x-1} p_0^{n-1} * B^n = B^{E(x)} \quad (11)$$

per la proprietà dei Logaritmi si ottiene infine :

$$E(x) = \frac{\text{Ln} \left[p_0^{x-1} * B^x + (1-p_0) * \sum_{n=1}^{x-1} p_0^{n-1} * B^n \right]}{\text{Ln} B} \quad (12)$$

Si è giunti alla **formula generale**¹⁹ che consente di calcolare la vita lavorativa attesa media di una popolazione generica di lavoratori dipendenti, in presenza delle note variabili tasso di interruzione del rapporto di lavoro q_0 ; tasso di rivalutazione del TFR “ r ” ; tasso di interesse per l’attualizzazione “ a ”.

Come ulteriore dimostrazione della coerenza matematica del modello, si fa notare che nel caso in cui il tasso di interruzione del rapporto di lavoro sia pari a zero, quindi $q_0 = 0$, si trova $E(x) = 40$ per $x = 40$, cioè la vita attesa lavorativa corrisponde esattamente con l’anzianità massima.

Nel primo anno di anzianità, cioè con $x = 1$, considerato qualunque tasso di interruzione di rapporto di lavoro, si trova $E(x) = 1$, in quanto non si è verificato alcun esodo dei dipendenti dall’azienda, tutti hanno lavorato 1 anno.

Infatti, si assume che le uscite vengono considerate tali, alla fine di ogni esercizio e precisamente il 31 dicembre di ogni anno.

Se i due parametri dati dal tasso di rivalutazione del TFR e dal tasso di interesse per l’attualizzazione, dovessero tendere all’uguaglianza, $E(x)$ tende alla media ponderata della vita lavorativa attesa media e cioè:

$$E(x) = \frac{\left\{ \sum_{n=1}^{x-1} d_n * n \right\} + L_x * x}{L_0} \quad (13)$$

$E(x)$, come si evince dalla formula generale (12) è indipendente dalla variabile L_0 .

Il modello proposto, consente di calcolare agevolmente la vita lavorativa media attesa $E(x)$ di classi omogenee di lavoratori dipendenti che vanno dall’età anagrafica di 25 anni fino all’età di 65 anni.

Si possono costruire diverse tabelle che prevedono specifici valori delle variabili “ q_0 “ ; “ r “ ; “ a “ .

Come prima applicazione, si può considerare il modello oramai illustrato, indicato nella figura seguente la 4), con i valori $q_0 = 3\%$; $r = 3\%$; $a = 6\%$, calcolato per x fino a 4° anni, e cioè gli anni di lavoro di un giovane di 25 anni che ha potenzialità teorica di lavoro fino al compimento dell’età pensionabile.

¹⁹ La notazione **$E(x)$** deriva dalla letteratura anglosassone, essa sta ad indicare la parola ***expectation***, da cui proviene l’uso della lettera **E** .

Tabella 4 : *Modello per esteso*

MODELLO FINANZIARIO ATTUARIALE										
						$F(x) = p_0 x - 1 * B x + (1 - p_0) * \sum_{x-1} (p_0 n - 1 * B n) = G(x) + I$				
						$* \sum_{x-1} (p_0 n - 1 * B n) = (1 - p_0) * C(x)$				
						$0 n - 1 * B n = \sum_{x-1} G(n)$				
						$* B x$				
						$n B$				
						$a) \quad B = 0,97170$				
Popolazione iniziale (lavoratori dipendenti) (I0)		L0 =	100.000							
Tasso di interruzione rapporto di lavoro (q0 costante)		q0 =	3,0%							
Tasso di rivalutazione del TFR		r =	3,0%							
Tasso <i>high quality corporate bond</i> per attualizzazione		a =	6,0%							
valori modificabili										
x	lx	dx	p0	q0	p0x	G(x)	C(x)	D(x)	F(x)	E(x)
1	100.000	3.000	97,0%	3,0%	0,970	0,972	0,00	0,00	0,97	1,000
2	97.000	2.910	97,0%	3,0%	0,941	0,916	0,97	0,03	0,95	1,970
3	94.090	2.823	97,0%	3,0%	0,913	0,863	1,89	0,06	0,92	2,909
4	91.267	2.738	97,0%	3,0%	0,885	0,814	2,75	0,08	0,90	3,818
5	88.529	2.656	97,0%	3,0%	0,859	0,767	3,56	0,11	0,87	4,697
6	85.873	2.576	97,0%	3,0%	0,833	0,723	4,33	0,13	0,85	5,547
7	83.297	2.499	97,0%	3,0%	0,808	0,681	5,05	0,15	0,83	6,367
8	80.798	2.424	97,0%	3,0%	0,784	0,642	5,74	0,17	0,81	7,158
9	78.374	2.351	97,0%	3,0%	0,760	0,605	6,38	0,19	0,80	7,920
10	76.023	2.281	97,0%	3,0%	0,737	0,571	6,98	0,21	0,78	8,654
11	73.742	2.212	97,0%	3,0%	0,715	0,538	7,55	0,23	0,76	9,361
12	71.530	2.146	97,0%	3,0%	0,694	0,507	8,09	0,24	0,75	10,040
13	69.384	2.082	97,0%	3,0%	0,673	0,478	8,60	0,26	0,74	10,693
14	67.303	2.019	97,0%	3,0%	0,653	0,450	9,08	0,27	0,72	11,319
15	65.284	1.959	97,0%	3,0%	0,633	0,424	9,53	0,29	0,71	11,920
16	63.325	1.900	97,0%	3,0%	0,614	0,400	9,95	0,30	0,70	12,497
17	61.425	1.843	97,0%	3,0%	0,596	0,377	10,35	0,31	0,69	13,048
18	59.583	1.787	97,0%	3,0%	0,578	0,355	10,73	0,32	0,68	13,577
19	57.795	1.734	97,0%	3,0%	0,561	0,335	11,08	0,33	0,67	14,082
20	56.061	1.682	97,0%	3,0%	0,544	0,316	11,42	0,34	0,66	14,565
21	54.379	1.631	97,0%	3,0%	0,527	0,298	11,73	0,35	0,65	15,027
22	52.748	1.582	97,0%	3,0%	0,512	0,280	12,03	0,36	0,64	15,468
23	51.166	1.535	97,0%	3,0%	0,496	0,264	12,31	0,37	0,63	15,889
24	49.631	1.489	97,0%	3,0%	0,481	0,249	12,58	0,38	0,63	16,290
25	48.142	1.444	97,0%	3,0%	0,467	0,235	12,83	0,38	0,62	16,672
26	46.697	1.401	97,0%	3,0%	0,453	0,221	13,06	0,39	0,61	17,037
27	45.297	1.359	97,0%	3,0%	0,439	0,209	13,28	0,40	0,61	17,384
28	43.938	1.318	97,0%	3,0%	0,426	0,197	13,49	0,40	0,60	17,714
29	42.620	1.279	97,0%	3,0%	0,413	0,185	13,69	0,41	0,60	18,028
30	41.341	1.240	97,0%	3,0%	0,401	0,175	13,87	0,42	0,59	18,327
31	40.101	1.203	97,0%	3,0%	0,389	0,165	14,05	0,42	0,59	18,610
32	38.898	1.167	97,0%	3,0%	0,377	0,155	14,21	0,43	0,58	18,880
33	37.731	1.132	97,0%	3,0%	0,366	0,146	14,37	0,43	0,58	19,136
34	36.599	1.098	97,0%	3,0%	0,355	0,138	14,51	0,44	0,57	19,379
35	35.501	1.065	97,0%	3,0%	0,344	0,130	14,65	0,44	0,57	19,610
36	34.436	1.033	97,0%	3,0%	0,334	0,123	14,78	0,44	0,57	19,829
37	33.403	1.002	97,0%	3,0%	0,324	0,115	14,90	0,45	0,56	20,037
38	32.401	972	97,0%	3,0%	0,314	0,109	15,02	0,45	0,56	20,234
39	31.429	943	97,0%	3,0%	0,305	0,103	15,13	0,45	0,56	20,420
40	30.486	915	97,0%	3,0%	0,296	0,097	15,23	0,46	0,55	20,597

Il grande vantaggio che deriva dall'utilizzo del modello proposto, viene illustrato nell'esempio seguente: si consideri il caso di n. 10 dipendenti aventi tutti 30 anni di età anagrafica, $L_0 = 10$, con un TFR accantonato di € 3.000 ciascuno, ipotizzati :

il tasso di interruzione del rapporto $q_0 = 3\%$;

il tasso di rivalutazione del TFR $r = 3\%$;

il tasso di interesse per l'attualizzazione $a = 6\%$;

si vuole calcolare l'importo da iscrivere il bilancio in base ai principi contabili internazionali.

In primo luogo, bisogna considerare il valore che assume la x per gli anni che separano i dipendenti in oggetto, dalla data di presunto pensionamento.

In questo caso si procede nel seguente modo:

$x = 65 - 30 = 35$, si legge il valore di $E(x)$ per $x = 35$, sul modello in fig. (4) che risulta essere in corrispondenza di $E(35) = 19,61$ anni.

$E(35)$ pari a 19,61 sta a significare che contabilmente tutta la classe dei dipendenti in esame, cessi il proprio rapporto di lavoro tra 19,61 anni. Pertanto il TFR da iscrivere in bilancio, non si riferisce alla situazione che considera che tutti i dipendenti lascino l'azienda alla data di bilancio, ma valuta la loro data presunta di fine rapporto di lavoro.

Adesso si può procedere con il calcolo del TFR da valorizzare che consiste:

$$€ 3.000 * 10 * \left[\frac{1+r}{1+a} \right]^{19,61} = € 3.000 * 10 * \left[\frac{1+0,03}{1+0,06} \right]^{19,61} = € 17.085$$

A questo punto è possibile raggiungere le seguenti conclusioni:

il TFR contabilizzato secondo l'attuale impostazione prevede un valore di € **30.000** dato da:

€ 3.000 * n. 10 dipendenti .

Secondo i principi contabili internazionali, invece risulta un valore notevolmente inferiore, pari a € **17.085**.

Le differenze ed il commento tra la normativa, i principi contabili italiani ed i suddetti principi contabili internazionali sarà esposto nel paragrafo seguente.

Se inoltre si considera l'esempio precedente ipotizzando il tasso di interruzione del rapporto di lavoro q_0 pari a zero, risulta $E(35) = 35$.

Svolgendo il calcolo si trova:

$$€ 3.000 * 10 * \left[\frac{1+0,03}{1+0,06} \right]^{35} = € 10.983$$

Il risultato evidenzia un valore ancora più basso; la differenza con il caso precedente consiste nel fatto che i dipendenti saranno liquidati tutti indistintamente dopo 35 anni, con la conseguente possibilità per l'azienda di lucrare sul differenziale dei due tassi, così come illustrato nel paragrafo precedente.

1.4 IL MODELLO : CONSIDERAZIONI E OSSERVAZIONI APPLICATIVE

La metodologia proposta, rappresenta più che una formula , una processo valutativo, qualitativo e quantitativo, che porta all'applicazione del principio contabile internazionale IAS 19.

In particolare la metodologia prende le mosse da un'ampia gamma di informazioni, che vanno dalla storia della società, dalla scelta del business e dalla sua possibile diversificazione, all'analisi dello scenario nel quale essa opera, fino alla valutazione delle risorse e competenze interne all'impresa che generano il suo posizionamento competitivo.

Il principio prevede l'ipotesi di richiedere la consulenza di un attuario per effettuare la valutazione.²⁰

Tali analisi vengono poi tutte sintetizzate, nell'indicatore di sintesi che è rappresentato dal tasso di interruzione del rapporto di lavoro, cioè q_0 .

Per comprendere le motivazioni sottostanti che presiedono la valutazione a Fair Value della passività relativa al Fondo TFR, è necessario che esso venga inquadrato in modo sistematico nell'insieme e nella ratio dei principi contabili internazionali.

Il TFR è una passività finanziaria in quanto è un'obbligazione a trasferire cassa, e come più sopra evidenziato è escluso dallo IAS 39, nel senso che ad esso è stato dedicato un principio specifico.

E' proprio lo IAS 39, il principio che segna il passaggio dal " Costo Storico" al " Fair Value".²¹ Questo passaggio dal costo al fair value, non è stato effettuato con riguardo a tutto lo Stato Patrimoniale, ma esclusivamente per le attività e passività finanziarie, definite sulla base della sostanza ed in modo ampio "Financial Instruments"

Il punto qualificante degli IAS, che costituiscono la novità assoluta, è per alcune poste di bilancio il progressivo abbandono del costo storico.

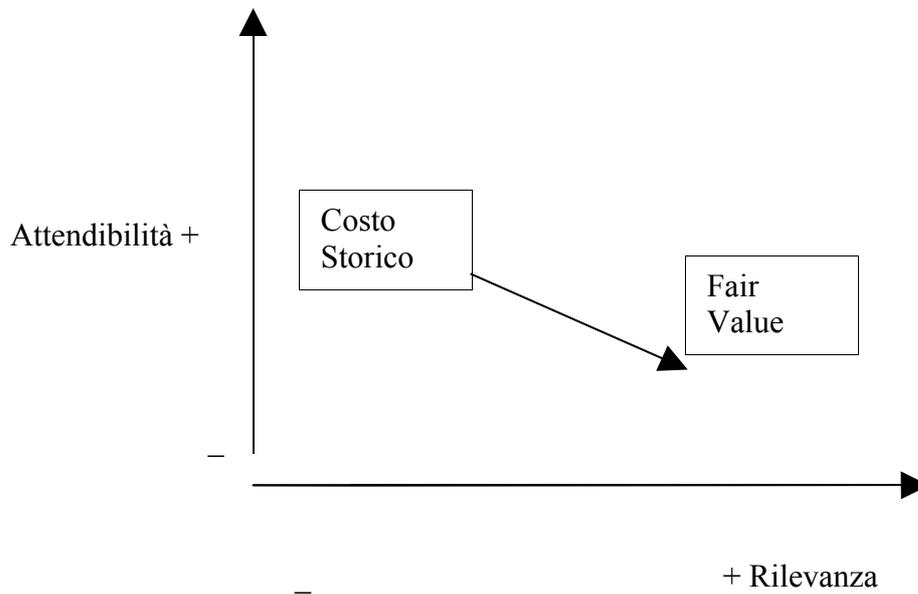
La contabilità a costo storico possiede una alta attendibilità, è assolutamente verificabile, ma relativamente ad alcune aree di bilancio ha una bassa rilevanza e quindi risulta poco significativa .

La contabilità a Fair Value, comporta però la rinuncia di una porzione di attendibilità dei dati, a causa delle **stime** inevitabili che bisogna realizzare nella determinazione dei Fair Values. Infatti gli IAS prevedono tanti calcoli di matematica finanziaria, che portano a delle ipotesi di attualizzazione con delle stime previsionali.

²⁰ Il paragrafo 54 dello IAS 19 recita " Questo principio contabile raccomanda, ma non richiede che un impresa si rivolga ad un attuario per determinare il valore di tutte le obbligazioni rilevanti per compensi successivi al rapporto di lavoro. Per motivi pratici, l'impresa può richiedere la consulenza di un attuario per effettuare una valutazione dettagliata dell'obbligazione prima della data di chiusura del bilancio di esercizio. Tuttavia, il risultato di tale valutazione devono essere aggiornati per tener conto di qualsiasi operazione rilevante e di altri cambiamenti rilevanti della situazione (inclusi cambiamenti dei prezzi di mercato e dei tassi di interesse) fino alla data di chiusura del bilancio d'esercizio".

²¹ " Il passaggio al Fair Value allarma gli operatori in tutta Europa, banche e assicurazioni in primo luogo. Nonostante questo, però il processo è sicuramente irreversibile ; come questo criterio verrà declinato nell'Unione Europea è ancora presto per capirlo." Cfr., Provasoli A., " Nuovi Standard, rivoluzione nei bilanci ." in Il Sole 24 Ore sabato 19 ottobre 2002.

E' possibile esprimere il concetto appena esposto attraverso una rappresentazione grafica :



Un corollario che deriva dall'applicazione del principio del Fair Value ²² nella determinazione delle stime, consiste nell'assunzione che è possibile prendere a prestito o prestare liquidità solamente a tassi di mercato. IL TFR è un prestito reso dai dipendenti alla società ad un tasso inferiore al mercato e cioè ad un dato coefficiente di rivalutazione, per cui bisogna procedere essendo una passività di lungo periodo alla sua attualizzazione, però a tassi di mercato.

Il paradigma valutativo illustrato, è ovviamente soltanto uno dei possibili tentativi interpretativi per realizzare la stima richiesta dallo IAS 19. Le formule ivi contenute sono necessarie ai fini della coerenza matematica del modello, della dimostrazione analitica e della sua generalizzazione, ma evidentemente al fine di effettuare la valutazione attuariale basata su delle ipotesi realistiche, va considerato il modello e non bisogna risolvere tutte le formule.

Come sopra illustrato, il modello e la conseguente valutazione attuariale e finanziaria, prendono le mosse dall'interpretazione che prevede l'inquadramento del Fondo TFR, proposta dal principio contabile internazionale IAS 19, come "Piani a beneficio definito".

Tali piani stabiliscono l'ammontare delle future prestazioni spettanti ai dipendenti in relazione alla durata del rapporto di lavoro ed alle retribuzioni corrisposte. Anche se il Fondo è costituito come entità autonoma separata dall'impresa, questa è responsabile nei confronti degli ex dipendenti se le attività del fondo non permettono di far fronti agli impegni.

²² " L'esempio più noto e più temuto in questi mesi in cui si sta lavorando al recepimento degli standard in ambito UE è quello del Fair Value : il valore equo o valore di mercato, rappresenta per molti versi una rivoluzione rispetto alle tradizioni contabili del vecchio continente. In Italia, in ogni caso, il passaggio dalle norme attuali agli IAS si presenta tutt'altro che semplice . La complessità degli IAS, se comparata con il corpo dei principi contabili attualmente in Italia, è tale che il passaggio agli standard internazionali richiederà alle società un notevole dispendio di risorse umane e monetarie" Cfr., Casò M., Meazza M., " Nuovi Standard rivoluzione nei bilanci" in Il Sole 24 ore sabato 19 ottobre 2002.

I Fondi pensioni a prestazioni definite, ²³ diversamente dai fondi in regime di contribuzione definita, non gestiscono in proprio i contributi versati dai partecipanti in quanto per effetto dell'art. 6 comma 3, del D. Lgs. n.124/93, stipulano apposite convenzioni con imprese di assicurazione che garantiscono l'erogazione delle prestazioni pensionistiche ²⁴.

La valutazione attuariale di stima della data presunta di risoluzione del rapporto di lavoro, con l'elemento finanziario del tasso di interesse e l'elemento demografico dato dalle “ actuarial assumption” costituiscono una novità per le società quotate.

Tuttavia è possibile rinvenire qualche elemento in comune, con l'attuale regime di tassazione dei Fondi pensioni a prestazioni definite, che prevedono l'applicazione dell'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dell'11% applicata sul risultato netto in ciascuno periodo d'imposta ²⁵.

Il risultato netto è dato dalla differenza tra il valore attuale della rendita in via di costituzione, calcolato al termine di ciascun anno solare, ovvero determinato alla data di accesso alla prestazione, diminuito dei premi versati nell'anno e il valore attuale della rendita stessa all'inizio dell'anno ²⁶.

Per quanto riguarda le possibili applicazioni dello Ias 19, si segnala una importante presa di posizione dell'International Financial Reporting Interpretation Comitee, in sigla IFRIC, avvenuta mediante la risposta ad un quesito che sollevava varie perplessità relativamente al procedimento attuariale previsto per il TFR. La procedura di rilevazione contabile del TFR, in Italia, viene basata sul valore nominale in linea con l'interpretazione EITF n.88/1 riguardante il FAS 87 ²⁷.

In data 23 aprile 2002, l'IFRIC, in qualità di organo di interpretazione dei principi IAS, emetteva una risposta che riguardava non soltanto il TFR italiano, ma ovviamente anche le analoghe Indennità di Fine rapporto eventualmente previste in altri Paesi

²³ Per ulteriori approfondimenti in tema di fiscalità dei Fondi Pensione Cfr., “ Fiscalità propria dei fondi pensione- riflessione e note margine” di Mariani A., in il “fisco” n.47/2001 e Sifoni G., Sacrestano A., “ Disciplina fiscale della previdenza complementare” in allegato al “ fisco” n. 23/2001.

Invece per quanto riguarda le condizioni e limiti di deducibilità dei contributi previdenziali dei lavoratori dipendenti Cfr., Donnini G., Verzini F., “ Forme pensionistiche integrative – sintesi della disciplina fiscale applicabile” in il “ fisco” n. 15/2002 e Dezzani L., “ La nuova previdenza complementare – le agevolazioni fiscali per il sottoscrittore” in “ il fisco” n.43/2002. Inoltre, relativamente al delicato tema della natura giuridica dei contributi dell'azienda versate alle forme pensionistiche complementari, Cfr., l'originale ed isolata sentenza della Corte di Cassazione n. 13558/2001 con saggio di Tursi A., “ La natura giuridica e la disciplina legale dell'obbligazione contributiva del datore di lavoro nelle forme pensionistiche complementari” in Rivista della Previdenza Pubblica e Privata n.4/2002.

²⁴ Cfr., Dezzani L., “I Fondi pensioni tra attuali e future agevolazioni fiscali” in il Fisco n. 29/2002.

²⁵ Cfr., art.14 bis del D. Lgs. 124 / 93.

²⁶ Come precisato nella circolare n. 29/E del 29 marzo 2001, tale valore attuale equivale attuarialmente alle rate di rendita che un assicurato di età x comincerà a riscuotere tra n anni e finchè sarà in vita. Detto valore dipende sia dall'elemento finanziario (tasso di interesse garantito riconosciuto alla rendita), che costituisce il rendimento finanziario, sia dall'elemento demografico (in base alla tavola demografica, che esprime la legge di sopravvivenza).

Il disegno di legge n. S-1396 di delega per la riforma del sistema fiscale statale, in “ Il Fisco n.20/2002” prevede espressamente tra i principi e criteri direttivi della riforma un “ regime differenziato di favore fiscale per il risparmio affidato a fondi pensione, a fondi etici ed a casse di previdenza privatizzate”. Il sistema di imposizione dei fondi pensione e delle altre forme di risparmio previdenziale non sarà più basato sullo schema “ esenzione-tassazione-tassazione (ETT) ma sullo schema “esenzione-esenzione-tassazione” (EET) : i redditi derivanti dall'investimento non saranno tassati fino al momento in cui l'investitore non percepirà le prestazioni pensionistiche.

²⁷ “La procedura seguita in Italia era basata anche sull'interpretazione fornita dall'EITF 88-1 Determination of Vested Benefit Obligation for a Defined Benefit Pension Plan riguardante l'applicazione del FAS 87 alla contabilizzazione del TFR.” Cfr., “ Il Trattamento del TFR nei bilanci redatti secondo gli IAS (IFRS) Documento di ricerca n.81 – ASSIREVI.

L'IFRIC ritiene che non sia necessario emettere alcuna pubblicazione a riguardo, in quanto lo IAS 19 risulta essere chiaro “ **the measurement of the liability for the vested benefits must reflect the expected date of employees leaving service and be discounted to a present value**”.²⁸

Tale interpretazione è stata fatta propria e trasfusa integralmente nel Documento di ricerca n.81 redatto da ASSIREVI²⁹, che sostiene, inoltre, come l'inquadramento del TFR sia un *post-employment benefit*, la cui qualificazione giuridica debba ascrivarsi al “*Defined Benefit Plan*”, ed abbia come conseguenza, la valutazione con le modalità previste dal principio in commento³⁰.

La valutazione attuariale della passività del Fondo Trattamento di Fine Rapporto, inserita nel “ corpus iuris” dei principi contabili internazionali, risulta quindi necessaria per predisporre un bilancio conforme ai principi IAS.

La rapida evoluzione dei mercati, l'accelerazione della dinamica competitiva, impongono l'adozione di regole non simili, ma identiche. Al livello europeo, si realizza così sempre di più una delle quattro libertà fondamentali previste dal Trattato CEE e dall'Atto Unico del 1986 e cioè la libertà di circolazione delle persone, delle merci, dei servizi e dei capitali.

Relativamente a quest'ultima, assumendo degli schemi identici di rappresentazione della situazione aziendale, ed essendoci meno possibilità di alterazione della concorrenza e di distorsione dell'informazione nel mercato finanziario, il capitale di rischio affluirà alle imprese in maniera più efficiente³¹.

In aggiunta, si attenua il fenomeno ad esso correlato e cioè la concorrenza tra gli ordinamenti giuridici dei Paesi dell'Unione Europea^{32 33}.

²⁸ E' stato sottoposto un quesito all'IFRIC, che chiedeva di contabilizzare il Fondo TFR lavoro dipendente con un importo non attualizzato, come ad esempio se tutti i dipendenti lasciassero la società alla data di bilancio. In pratica ciò che avviene attualmente in Italia.

La risposta dell'IFRIC è stata la seguente : “**Employee benefits- Undiscounted vested employee benefits** : *The IFRIC considered the possibility of issuing guidance on whether vested benefits payable when an employee left service could be recognised at an undiscounted amount (i.e. the that would be payable if all employees left the entity at the balance sheet date). The IFRIC agreed that it would not issue an interpretation on this matter because the answer is clear under IAS 19: the measurement of the liability for the vested benefits must reflect the expected date of employees leaving service and be discounted to a present value*”. Cfr., Potential new agenda items in www.iasb.org.uk

²⁹ “ ...Questo chiarimento ha eliminato tutte le incertezze esistenti dichiarando inaccettabile secondo lo IAS 19, la contabilizzazione della passività secondo il principio italiano che prevede l'iscrizione della stessa per un importo corrispondente a quello maturato sull'ipotesi che tutti i dipendenti lascino la società alla data di bilancio.” Cfr., DOC. n.81 ASSIREVI

³⁰ “ ... Secondo lo IAS 19 ci troviamo di fronte ad un *post-employment benefit*, del tipo *defined benefit plan*, il cui ammontare già maturato deve essere proiettato al futuro per stimare l'ammontare da pagare al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e poi utilizzato utilizzati il *projected unit credit method* per tener conto del tempo che trascorrerà prima dell'effettivo pagamento” Cfr., Doc. n.81 ASSIREVI.

³¹ Cfr., Tamarowski C., “ Effetti del processo di armonizzazione contabile in Europa : evidenze empiriche” in La Valutazione delle aziende n.26/2002.

³² “ Anche se l'introduzione degli standard internazionali non è imminente, e pur tenuto conto dei vincoli costituiti dalla quarta e settima direttiva UE, è un peccato che la riforma del diritto societario preveda solo pochissime aperture, per non dire nessuna, ai criteri IAS. Le indicazioni sulla business combination ad esempio contenute nel principio 22 o il passaggio al fair value non sono stati previsti, se si esclude quella marginale apertura inserita nella nota integrativa del nuovo art. 2427”. Cfr., Provasoli A., in Il Sole 24 Ore 19 ottobre 2002.

³³ Cfr., Dezzani F., Pisoni P., Puddu L., “ Bilancio d'esercizio – le modifiche previste nello schema di decreto di riforma societaria” in il fisco n. 41/2002.

Tuttavia va rilevato una sorta di “Clausola di Salvaguardia” per l’adozione degli standard internazionali. La Comunità Europea ha previsto la procedura di “Omologazione” degli IAS ad opera della Commissione UE ³⁴, per cui è possibile che sia lo IAS 19 che altri principi vengano modificati ³⁵.

Come noto, il Fondo Trattamento di Fine Rapporto di Lavoro Subordinato, così come è strutturato con tutti i vincoli imposti, esiste soltanto nella nostra tradizione giuridica e contabile.

Se ci saranno modifiche, deroghe, oppure successive interpretazioni dettate appunto dall’attuale quadro normativo italiano, non da ultimo l’impianto giuslavoristico, che esprime una tutela garantista del lavoro dipendente, allo stato attuale è difficile da prevedere.

Un aspetto assai delicato, risulta essere le modalità di allineamento dell’attuale TFR allo standard internazionale, che dovrebbe avvenire secondo il disposto dello IAS 8, con conseguente ed inevitabile rettifica del Patrimonio Netto ³⁶.

E’ attualmente al vaglio dello IASB la bozza del nuovo principio contabile internazionale, che come noto andrà sotto la denominazione di IFRS “*International Financial Reporting Standards*” sulla prima applicazione degli IAS, rubricato come “*First Time Application of IFRS*”(Cfr.,*infra* paragrafo 1.7).

La complessità della valutazione finanziaria ed attuariale dello IAS 19, che per nostra tradizione non siamo evidentemente abituati a considerare, esclusa dal Principio contabile CNDCR n. 19, saranno oggetto di illustrazione nei paragrafi successivi.

Il modello, insieme allo sviluppo dell’insieme numerico, mettono in evidenza come l’impatto sui bilanci italiani della valutazione effettuata secondo gli standard internazionali sia consistente.

Il Documento citato, sostiene che “ *il calcolo deve riguardare solo il TFR già maturato per servizi lavorativi già prestati e dovrà tener conto degli incrementi salariali futuri*” ³⁷.

Nella proiezione attuariale, fino alla data di presunta interruzione del rapporto di lavoro, vanno inclusi anche gli aumenti medi attesi.

L’impianto teorico di questa affermazione è corretto, in quanto nel determinare il Fondo TFR tiene conto, delle retribuzioni medie con i possibili aumenti, distribuiti per tutta la vita attesa lavorativa . Le retribuzioni medie costituiscono i vari “ *current service cost*” e sono a loro volta retribuzione utile ai fini della maturazione e della determinazione del TFR .

³⁴ “ L’EFRAG, il comitato tecnico che sorveglia l’Omologazione, è chiamato ad individuare i punti più critici nel passaggio agli standard internazionali, collaborando sia con lo IASB sia con gli organismi degli Stati membri come l’italiano OIC. Questo lavoro di “ endorsement” dovrà chiudersi entro il 31 dicembre : per questo termine, infatti, la Commissione UE deciderà sull’applicazione dei principi contabili internazionali esistenti all’entrata in vigore del regolamento che ha segnato il debutto degli IAS (regolamento n. 1606/02 del 19 luglio pubblicato sulla GUCE n.243 dell’11 settembre 2002). In Il Sole 24 Ore del 9 ottobre 2002.

³⁵ Cfr., Provasoli A., ed inoltre Roscini Vitali F., “ Bilanci, prove di alleanza tra USA e UE” in Il Sole 24 Ore 2 novembre 2002.

³⁶ “ Il passaggio dal costo al fair value può avere effetti macroscopici : alla Volkswagen, come riferisce uno studio di PricewaterhouseCooper, il passaggio dai criteri tedeschi agli IAS ha fatto lievitare Patrimonio e riserve del 2000 da 9 Miliardi di Euro a quasi 21” Cfr., Casò M., e Meazza M., Il Sole 24 Ore op.cit.

³⁷ Cfr., Doc. n.81 ASSIREVI.; contra Pricewaterhousecoopers op. cit.” per ragioni di carattere prudenziale nel determinare il TFR da rivalutare fino alla fine della vita lavorativa attesa e successivamente attualizzato non si tiene conto degli aumenti futuri di retribuzione”.

Esprimendo analiticamente il complicato concetto sopra esposto, si trova :

$$\left\langle \frac{S1 + S2 + S3 + \dots + Sn}{\frac{n}{13,5}} \right\rangle * n \quad (14)$$

dove :

S1 = Retribuzione stimata anno 1;

Sn = Retribuzione stimata anno ennesimo;

n = numero anni di vita lavorativa attesa.

Il piano viene denominata anche “ *Career Avarage Plan* ” , viene fondato sulla retribuzione media prospettica, in primo luogo bisogna stimare la retribuzione calcolandone la media, dividerla per il coefficiente convenzionale 13,5 e moltiplicare per gli anni di vita lavorativa attesa.

E’ un beneficio che non viene a maturarsi mano a mano che aumentano le retribuzioni, con un andamento sempre più crescente, ma è un beneficio finale che matura in funzione lineare del tempo.

Tale ragionamento se assolutamente corretto dal punto di vista concettuale e metodologico, si presta però ad alcune riflessioni ed ulteriori approfondimenti.

La prima, vanno stimati oggi i futuri aumenti contrattuali che successivamente verranno attualizzati.

Ma quali aumenti andrebbero compresi, evidentemente solo quelli fissi previsti dalla parte economica dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, il cui rinnovo avviene generalmente ogni biennio, e l’eventuali prerogative disciplinate dalla Contrattazione integrativa di secondo livello, di regola migliorativa rispetto alla contrattazione nazionale di categoria.

Questi ultimi sono più difficili da prevedere, in quanto accolgono varie istanze, sia da parte del “Lavoro” che del “Capitale”, risentono del particolare momento di congiuntura economica della loro emanazione e secondo la giurisprudenza oramai consolidata sull’argomento, non è detto che siano sempre migliorativi ³⁸

Il contratto aziendale è una fonte regolamentare dalla quale discendono i diritti e i relativi obblighi nell’appartenere ad una determinata compagine aziendale.

Il punto qualificante, consiste proprio nel peso e nell’importanza sempre crescente della retribuzione variabile, cioè parametrata al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali e quantificata tramite alcuni indicatori, ai quali viene conferito un valore differente.

Per rendere concreta l’ipotesi di creazione del valore (*cfr.infra paragrafo 1.5*) è necessario che la gestione aziendale sia collegata con un sistema di incentivi alle persone che tale valore contribuiscono a crearlo ³⁹ .

³⁸ Quello rappresentato, è lo spinoso problema della successione nel tempo di diversi Contratti Collettivi e la loro validità e prevalenza.

³⁹ Cfr., Trasi G., “L’Economic Value Added” in Quaderno AIAF n.90 ed inoltre, Creare valore nelle compagnie di assicurazione ed. Il Sole 24 Ore 2001;

Il sistema di incentivi, significa un sistema di remunerazione e di retribuzioni che opera uno stretto collegamento con il personale di tutti i livelli dell'organigramma aziendale ⁴⁰.

Tale meccanismo viene realizzato attraverso la predisposizione di obiettivi di breve, medio e lungo termine.

Obiettivi legati alla quotidianità della gestione per il personale di "Staff", obiettivi di medio e lungo termine per l'alta direzione.

Il Premio di Risultato, ⁴¹ viene stabilito ma non quantificato con certezza ex- ante, previo accordo con le organizzazioni sindacali. La verifica effettuata alla data della valutazione concordata e cioè ex- post potrebbe dare dei risultati in termini di retribuzione differenti o addirittura vanificare del tutto l'erogazione economica.

Tenere conto oggi, delle future retribuzioni, che potrebbero anche non realizzarsi per il mancato perseguimento degli obiettivi forse, potrebbe essere un percorso piuttosto complesso da realizzare e comunque da ben circoscrivere. Il sistema del " *Career Avarage Plan*" risulterebbe così viziato dall'incertezza in ordine alla estensione alla retribuzione variabile.

La maggior parte dei verbali di accordo relativi alla previsione del premio di risultato, e soprattutto i primi che venivano stipulati, escludevano tale premio dalla retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

Invece, negli più recenti ed attuali, si manifesta in alcuni, la tendenza ad includere il premio di risultato ai fini del computo del TFR.

Ciò è sintomatico, ed esprime, premio di risultato a parte, tutte le difficoltà legate alla previsione degli incrementi retributivi di qualsiasi natura, riferiti alla durata del rapporto di lavoro del personale dipendente.

1.5 IL MODELLO : CONCLUSIONI E PROPOSTE

In questo lavoro sono stati simulati alcuni possibili effetti, con riguardo all'introduzione in Italia, del Principio Contabile Internazionale IAS 19, relativo al Fondo Trattamento di Fine Rapporto lavoro dipendente.

L'analisi è stata condotta sulla base delle informazioni attualmente disponibili, che sono :

- a) il principio contabile internazionale IAS 19 ;
- b) l'interpretazione dell'IFRIC del 23 aprile 2002 ;
- c) documento di ricerca n. 81 dell' Assirevi ;
- d) esigua letteratura in materia.

Anche sulla base delle scarse informazioni disponibili, ci sembra tuttavia che la nostra analisi offra alla riflessione alcune significative conclusioni.

⁴⁰ Per quanto attiene la rilevazione in bilancio di tale strumentazione, Cfr., Mocci G. " Incentivazione per obiettivi (MBO) : determinazione del reddito e formazione del bilancio" in Pratica Contabile n.1/2003.

⁴¹ Cfr., Politecnico di Torino, dipartimento " Sistemi di Produzione ed Economia dell' Azienda" Il Premio di Risultato, indagine empirica sulle risultanze della prima tornata contrattuale 1997.

La prima, è la realizzazione di un modello quantitativo che mette in evidenza le differenze tra due impianti normativi complessi relativamente all'oggetto del presente studio e cioè il Fondo TFR ed il suo punto qualificante rappresentato dal calcolo attuariale che dovrebbe esprimere tale passività.

Da una parte la normativa e la prassi contabile italiana più che consolidata, dall'altra un principio contabile internazionale che entrerà in vigore presumibilmente nel 2005.

Si è, quindi, compiuta una valutazione economica che tenta di misurare l'impatto monetario dello Standard internazionale.

La seconda è inerente alle modalità tecniche di costruzione del modello quantitativo. Il modello applica degli strumenti attuariali, finanziari e matematici all'economia d'azienda.

Ciò che preme sottolineare è l'ipotesi sottostante a tutta l'analisi quantitativa.

Si tratta cioè di calcolare la vita lavorativa media attesa, delle persone che lavorano in azienda e per l'azienda.

E' il fattore produttivo "Lavoro" ad essere coinvolto nella sua interezza e complessità gestionale, la cui combinazione con l'altro fattore produttivo "Capitale" conduce alla generazione di valore dell'impresa.

La capacità di creare valore è la chiave di dialogo tra l'impresa e il mercato.

Essa si sviluppa e può essere analizzata su tre livelli :

1. la qualità competitiva ;
2. la qualità dell'impianto direzionale, cioè la qualità del management, sistemi di compensation coerenti con la creazione di valore per misurare le performance, e quindi predisposizione di piani retributivi che possono avere un impatto anche sul TFR, metriche di misurazione del valore fino ai più bassi livelli dell'organizzazione aziendale ;
3. qualità del modello di "Governance", cioè l'assetto istituzionale.

Per creare valore all'interno dell'impresa, occorre gestire in modo coerente i fattori che concorrono alla sua determinazione.

La condizione necessaria, la "conditio sine qua non" è la *qualità competitiva* ⁴².

La competitività dell'impresa può essere misurata soltanto a livello di Business.

Se è vero questo, ne deriva che bisogna considerare le diverse "Business Unit", allocate anche in Stati differenti e i lavoratori dipendenti ivi impiegati.

Nelle società quotate, campo di applicazione dei principi IAS, la dimensione delle imprese è tale che rende plausibile la identificazione delle unità di business alle quali associare il valore creato.

Quindi, la procedura di valutazione del Fondo TFR, presumibilmente andrà eseguita con riguardo a ciascuna unità di business per poi ricondurla a unità nel bilancio consolidato.

⁴² Cfr., Donna G., " Valori e prezzi delle azioni nell'era degli intangibili: una prospettiva europea" Università Bocconi 25 ottobre 2002.

Un altro aspetto nella creazione del valore dell'impresa, è "l'attrattività" del business, indicatore della sua *continuità*.⁴³

A parità di valore competitivo, il valore economico dell'impresa può essere diverso se diversa è la qualità del business. A parità di valore competitivo, l'impresa può aumentare il valore se migliora la qualità del business.

Se passiamo a scomporre gli elementi chiave del valore, troviamo i due fattori che concorrono a determinarlo.

1. Il capitale tangibile, elemento del patrimonio strategico, il suo valore non è soltanto ciò che è indicato in bilancio, ma per ciò che concorre al valore dell'impresa ;
2. il capitale umano ed intellettuale, secondo la moderna letteratura manageriale, si può scomporre a sua volta in :
 - persone ;
 - competenze ;
 - capacità di processo, l'aspetto organizzativo ;
 - fiducia ;
 - capacità di comunicazione e relazionale.

Tutto ciò vuole cercare di dimostrare che, se è vero che la finalità delle imprese in ultima analisi è la creazione di valore, le modalità del suo perseguimento hanno riflessi rilevanti sulle risorse umane che contribuiscono a crearlo.

La dinamica realtà aziendale, vede in genere la sua struttura asservita alle esigenze operative e di sviluppo strategico, e tutte le ottimizzazioni delle varie aree subordinate a queste esigenze.

Si intende sottolineare che viene eseguita una valutazione attuariale perché richiesta dallo IAS 19, ma tale procedimento è intimamente e necessariamente collegato ad una "valutazione" del capitale umano.

Infatti, sono inserite tutte le ipotesi sulla storia dell'impresa, le diverse aree e criticità del business, che esprimono le peculiarità di un 'impresa da un'altra', il tasso di mortalità, di turn over, possibili progressioni e piani di carriera più o meno espliciti, il contratto collettivo di secondo livello che può determinare delle importanti prerogative per alcuni dipendenti di alcune aree e non di altre ecc..

Sono analisi effettuate per classi omogenee di dipendenti, sintetizzate nel modello in una variabile fondamentale, il "Tasso di Interruzione del Rapporto di lavoro", perché tutte le ipotesi qualitative debbono successivamente essere tradotte in un coefficiente o parametro quantitativo, rappresentativo ai fini del calcolo⁴⁴.

E' un indicatore di sintesi, è possibile anche introdurre altri parametri, però complicando ulteriormente l'analisi e la procedura di stima.

⁴³ Cfr., Donna G., op. cit.

⁴⁴ "...La stima della durata dei rapporti di lavoro richiederà l'intervento di un attuario scelto in ottemperanza alle regole di indipendenza che, tenuto conto delle caratteristiche del personale interessato, provvederà a valutare la durata residua dei rapporti di lavoro **per persona o per gruppi omogenei**. Le principali caratteristiche di cui tener conto potranno essere **l'età dei dipendenti, il sesso, ed il Turn over aziendale e di settore**" Cfr., Doc. n.81 Assirevi.

E' evidente che quanto più numerose sono le ipotesi attuariali, tanto più elevate le possibilità di commettere errori di stima.

Quindi, in base a delle ipotesi realistiche, si attua la valutazione attuariale, volta a determinare la vita attesa lavorativa, che vede coinvolte necessariamente gli uomini con le loro aspettative.

Sono queste le ipotesi che stanno alla base e rendono la stima necessariamente aleatoria.

Il messaggio fondamentale è di effettuare un'analisi che renda plausibili i numeri, che conferisca la dovuta giustificazione e credibilità alla valutazione.

E' un esempio di valutazione dinamica, dal momento che oggi, sulla base anche di queste informazioni, bisogna stimare la futura vita lavorativa.

Il principio IAS 19, indica come metodo di valutazione il “*Projected unit credit method*” o metodo della proiezione del credito unitario ⁴⁵. Tale metodo conosciuto come metodo dei benefici maturati proporzionali al lavoro svolto, “considera ciascun periodo di lavoro come origine di un'unità aggiuntiva di diritto ai benefici e misura ciascuna unità distintamente per calcolare l'obbligazione finale”.

Nei paragrafi 72 e seguenti, il principio 19 indica tutti gli elementi da comprendere nelle ipotesi attuariali in caso di “*Defined benefit plan*”, per determinare la vita lavorativa attesa dei dipendenti come il tasso di mortalità, turn over, invalidità e pensionamento retribuzioni, ecc...

Ma questo comporta inevitabilmente anche includere in qualche modo, delle considerazioni appena svolte sulla storia e sul business all'interno dell'impresa.

Anche nel modello esposto i numeri da soli potrebbero avere poco significato, senza delle analisi credibili e convincenti che giustificano il ricorso e rendano plausibili certe valutazioni quantitative.

Forse lo stesso principio IAS 19, andrebbe ripensato anche alla luce delle considerazioni svolte, attribuendo un peso diverso agli elementi costituenti il comparto dei “*Definit Benefit Plan*” tra cui, per via interpretativa, viene compreso anche il nostro TFR.

Cioè attribuire la Fondo TFR, ancorché qualificato come “*Piano a Prestazioni Definite*” un trattamento contabile meno complesso degli altri “*Definit Benefit Plan*”.

Questo vuole significare, in pratica, per i piani a prestazioni definite, gestiti da una entità legale esterna, lasciare tutte le varie ipotesi attuariali e valutative che sono alla base del calcolo attuariale.

Mentre per il Fondo TFR dei lavoratori dipendenti gestito dall'azienda al suo interno, prevedere l'effettuazione di un calcolo attuariale più semplificato, che prende a base *esclusivamente* l'età anagrafica dei dipendenti e la data di presunto pensionamento, calcolata oramai su 35 anni di anzianità contributiva.

Anche l'istituto delle pensioni di anzianità, con il correttivo delle “*finestre*” di uscita, associate all'età anagrafica del dipendente, dà oggi più certezza nel prevedere un possibile futuro pensionamento.

Si viene così a realizzare una differenza con i piani a prestazioni definite, non per quanto attiene alla natura del calcolo che rimane identico con la rivalutazione e l'attualizzazione, ma soltanto nella sua modalità di attuazione.

⁴⁵ Cfr., IAS 19 paragrafo 65 e seg. PricewaterhouseCoopers op. cit., Doc. N.81 Assirevi.

In sostanza, per il Fondo TFR si mantiene una valutazione attuariale pur semplificata, che non tiene conto delle ipotesi ed analisi sulla storia aziendale, sul tasso di mortalità e soprattutto il “*tasso di estinzione del rapporto di lavoro*” eseguita per categorie omogenee, ma unicamente sull’età anagrafica ed anzianità contributiva.

Ciò condurrebbe ad una stima più semplicistica e statica, ma con meno possibilità di commettere errori.

Una sorta di deroga nel calcolo della passività relativa al Fondo TFR da rivalutare ed attualizzare, applicabile a tutte le imprese i cui ordinamenti prevedono l’istituto del TFR.

Inoltre, l’effetto delle “*actuarial gains and losses*” e cioè le variazioni delle ipotesi attuariali risulterebbe di molto attenuato.

Tuttavia si fa notare come il parametro “*tasso di estinzione del rapporto di lavoro*”rappresenti una variabile fondamentale e cruciale per la determinazione della passività, secondo la recente Draft Implementation Guidance che dovrebbe costituire il principio “*First Time application of international financial reporting standards*”.

Come si è cercato di mettere in evidenza nel modello presentato, il tasso in questione, sintetizza le “*actuarial assumptions*” dell’impresa oggetto della valutazione ⁴⁶.

Anche in questo caso, tutte le eventuali differenze tra il TFR attualizzato e quello effettivamente erogato al dipendente, sarebbero da imputare a conto economico al momento delle dimissioni e/o del licenziamento.

La terza, si fa presente che lo studio va visto come una prospettiva di analisi, in mancanza di storia, di possibili riscontri operativi, in quanto come noto gli IAS si applicheranno a partire dai bilanci chiusi al 31 dicembre 2005. Ovviamente il modello presentato rappresenta una delle tante metodologie utilizzate e possibili che tentano di calcolare la vita attesa lavorativa.

Il paradigma valutativo proposto, si basa come già detto, sulle informazioni disponibili a “*bocce ferme*”.

Bisognerà verificare l’esito del procedimento di Omologazione, una sorta di clausola di salvaguardia previsto dalla Commissione UE e verificare come gli standard saranno declinati a livello europeo.

Quindi il modello di valutazione va assunto con le dovute cautele.

Non è escluso, come più volte sottolineato, che il principio IAS 19 in futuro possa essere modificato.

Una quarta riflessione, induce a considerare che presumibilmente ci sarà una differenza tra il Fondo TFR erogato al dipendente secondo le previsioni del codice civile e la contabilizzazione eseguita con le regole IAS che ne prevedono l’attualizzazione (*cfr.infra 1.8*).

A conclusione dei paragrafi dedicati all’illustrazione del modello di valutazione attuariale e finanziario, con i vari risvolti ad esso correlati, si desidera precisare che questo è un contributo di ricerca, forse con degli spunti anche innovativi.

⁴⁶ “...Similarly, the entity’s **actuarial assumptions** at the date of transition to IFRSs about future **employee turnover rates** do not reflect a significant increase in estimated employee turnover rates as a result of a curtailment of the pension plan that occurred after the date of transition to IFRSs (paragraph 26 of the draft IFRS). Cfr.,Draft Implementation Guidance ED 1 First-Time Application of International Financial Reporting Standards paragraph IG18 ed inoltre Cfr., Doc. n.81 Assirevi cit.

Il principio IAS 19, va evidentemente inserito in una linea interpretativa sistematica dei principi nel loro complesso.

Non è nell'intenzione dell'autore fornire delle indicazioni sulla bontà, validità e prevalenza della normativa italiana rispetto agli Standard Internazionali e viceversa.

Lo studio è un tentativo di valutare l'impatto di un principio contabile internazionale, offrire una sua quantificazione e contribuire al dibattito scientifico in corso.

1.6 IL PRINCIPIO 19 E L'ANALISI FINANZIARIA

Il Principio 19, come del resto anche gli altri principi contabili internazionali, oltre a determinare per alcuni aspetti, evidenti e penetranti cambiamenti contabili, producono effetti anche sulla finanza di azienda e l'analisi di bilancio.

La prima domanda che bisogna porsi al riguardo, è quali valori vanno imputati a Conto Economico.

A questo riguardo è possibile prendere le mosse dalla recentissima decisione dello IASB Board relativa a "*The allocation of costs to periods of service*".

Tale decisione è stata adottata con riguardo ai "Post – employment benefits" in generale.

Lo scopo è quello di determinare la passività ad ogni data di bilancio e quindi, è necessario allocare il costo del futuro beneficio per ogni esercizio.

Il punto controverso riguarda l'assegnazione di alcuni benefici previsti da un certo piano, "*over some future period*" e cioè oltre un certo periodo in futuro.

Il Board sostiene che il costo di un beneficio non ancora acquisito dovrebbe essere allocato tra la data di trasferimento e la data di assegnazione in base ad un metodo di "ammortamento a quote costanti", "*straight – line basis*".

Il riconoscimento di questi benefici, secondo la decisione dello IASB, sarebbe basato sull'unità di beneficio che è stato assegnato, misurata con le previsioni dello IAS 19⁴⁷.

⁴⁷ CFR IASB UPDATE Board Decision on International Accounting Standard del 31 ottobre 2002 "Post-employment benefits- The allocation of costs to periods of service- Post – Employment benefits convergence – project summary November 2002. In order to determine the liability that exists at any balance sheet date, it is necessary to allocate the cost of benefits earned to each accounting period. For benefits that vest in the same period as they are granted, there is no issue – they are earned in that period. For benefits that vest over some future period, the requirements in IAS 19 for current service cost and past service cost are complex and inconsistent. The Board agreed that the cost of unvested benefits should be allocated between the grant date and the vesting date on a straight – line basis. The recognition of benefits in this way would be based on the unit of benefit that has vested. The measurement of that unit of benefit will be based on the measurement requirements of IAS 19. So, for example, for a plan that provides no benefits for the first 19 years of service and a vested benefit of 10.000 for the 20th year, the benefits would be attributed on a straight – line basis over the 20 years to the vesting date. For a plan that provides for 1 per cent of final salary for each year of service, the vested unit of 1 per cent would be recognised each year and measured on a basis that reflects expected final salary, even though some of the benefit measured on the basis has not yet vested at the balance sheet date....." www.iasb.org

Interpretando per via analogica questa decisione generalmente applicabile ai “Post – employment benefits” al nostro TFR, è forse possibile dedurre che il piano viene alimentato ogni anno da il “Current Service Cost” e cioè la retribuzione annua divisa per il coefficiente convenzionale 13,5.

Queste, evidentemente costituiscono delle ipotesi interpretative sui riflessi del principio IAS 19 relativamente al TFR alla sua allocazione a conto economico.

E’ possibile fare le seguenti considerazioni di carattere finanziario .

La prima ,e la più evidente, anche sulla base degli esempi precedenti, rileva che l’ammontare iscritto in bilancio è inferiore al TFR determinato secondo la normativa italiana.

Potrebbero così scaturire delle imposte differite, solo IRPEG, sulla differenza tra il TFR attualizzato e quanto previsto dalla normativa italiana ⁴⁸.

La seconda, comporta la divisione all’interno del costo dell’anno di un “ Financial Cost” da un “Operating Cost”; questo realizza un miglioramento del reddito operativo, in quanto si possono separare gli oneri finanziari, che in questo caso sono oneri figurativi.

Cercando di meglio esplicitare il secondo concetto l’importo imputato a conto economico comprenderebbe ⁴⁹ :

- 1) la componente di costo operativo e cioè il current service cost (in pratica la retribuzione annuale diviso 13,5) ;
- 2) la componente finanziaria data dal tasso di interesse utilizzato per l’attualizzazione ;
- 3) la componente attuariale e cioè le “ Actuarial Assumptions” che potrebbero di anno in anno variare.

La componente finanziaria, viene denominata dal Doc. n.81 cit., *interest cost (incremento del valore attuale perché si avvicina il momento del pagamento)* e la componente attuariale viene denominata *actuarial gains and losses (effetto della variazione delle ipotesi attuariali)* ⁵⁰ .

Le ultime due componenti, ancorché insite nella quota di costo dell’anno, potrebbero essere considerate come oneri finanziari figurativi, e quindi non venire inclusi nella definizione di reddito operativo.

In sostanza, il Fondo TFR comprenderebbe anche un importo relativo al tasso di interesse, calcolato sul debito alla fine di ciascun anno e l’effetto delle variazioni dovute alle ipotesi attuariali.

Dal momento che, il TFR rappresenta una forma di finanziamento, sembra più corretto esplicitare gli oneri finanziari sul finanziamento.

Inoltre, il Doc. cit. ritiene che l’onere per TFR sia incluso totalmente tra i costi per il personale e che le relative informazioni siano fornite nelle note ⁵¹ .

Notevole è l’impatto sugli indici di bilancio.

⁴⁸ Cfr., Doc. n.81 ASSIREVI pag.2.

⁴⁹ Cfr., Doc n.81 ASSIREVI pag.2

⁵⁰ Cfr., Doc. n.81 ASSIREVI pag.2.

⁵¹ Cfr., Doc n.81 Assirevi e IAS 19 § 120 e appendix B.

In primo luogo cambia la remunerazione al capitale di terzi, espresso in termini finanziari, il costo dell'indebitamento.

La relativa formula viene espressa dal rapporto :

$$\boxed{\frac{OF}{CT}}$$

(15)

dove :

OF = Oneri Finanziari

CT = Capitale di terzi

Conseguentemente la leva finanziaria assume valori e significati diversi e quindi la possibilità di espandere l'indebitamento finanziario fino a quando esso risulta conveniente alla economicità dell'impresa.

In secondo luogo, cambia il rapporto di indebitamento dato dal rapporto tra le passività correnti insieme alle passività consolidate, tra cui il Fondo TFR, ed il Capitale Netto.

La relativa formula viene espresso dal rapporto :

$$\boxed{\frac{\text{Totale indebitamento}}{\text{Capitale Netto}}}$$

(16)

In terzo luogo, cambia la misurazione della redditività degli investimenti il "return on investment" che viene espresso dal ROI.

In formula:

$$\boxed{\frac{\text{Reddito Operativo}}{\text{Capitale investito}}}$$

(17)

In definitiva, la sequenza dei passaggi esposti, intendono dimostrare come potrebbe avvenire un cambiamento dei modelli di misurazione del bilancio e delle performance complessive dell'impresa, che vengono identificati con l'equazione principale dell'analisi di bilancio data da :

$$\boxed{\frac{RN}{CN} = \frac{RO}{K} + \left[\left(\frac{RO}{K} - \frac{OF}{CT} \right) * \frac{CT}{CN} + \frac{RS}{CN} \right] * \left(1 - \frac{T}{IMP} \right)}$$

(18)

Da cui si ricava l'equazione in termini generali :

$$ROE = ROI + \left[ROI - i_1 * \frac{CT}{CN} + \frac{RS}{CN} \right] * (1 - t_1) \quad (19)$$

Ovviamente, l'impatto significativo sugli indici di bilancio, è da valutarsi nella sua complessità, tenendo conto di tutti i valori espressi dal bilancio.

Alcuni problemi operativi rilevanti, attengono alle variazioni di stima prodotte dal procedimento attuariale che calcola la presunta data di cessazione del rapporto di lavoro ed i possibili effetti relativi alla cessazione del rapporto di lavoro.

E' frequente nelle vicende dell'impresa, che possano avvenire consistenti dimissioni di personale, o comunque esodi inattesi per dipendenti ai quali invece era prevista una relativamente lunga vita lavorativa attesa.

Sia le variazioni di stima, che l'effetto dell'attualizzazione dovrebbe essere portato a conto economico, evidentemente nell'esercizio in cui avvengono le dimissioni ⁵².

Si precisa che, le osservazioni che sono state rese per la determinazione del TFR a conto economico, costituiscono delle interpretazioni e delle ipotesi di studio, considerato che, allo stato attuale risultano soltanto le fondamentali linee guida diffuse da ASSIREVI.

1.7 IL FONDO TFR E LA TRANSIZIONE AGLI IAS : TENDENZE IN ATTO, PROBLEMATICHE E PROSPETTIVE.

Con riferimento all'anno 2005, le società quotate nei mercati finanziari europei dovranno redigere il bilancio consolidato con i principi contabili internazionali dello IASB ⁵³.

Il primo bilancio IAS sarà relativo all'esercizio che si chiude al 31 dicembre 2005.

Le aziende dovranno presentare anche il bilancio comparativo, il bilancio 2004 che dovrà essere redatto secondo i criteri IAS. Ciò significa che le aziende dovranno anche predisporre una Situazione Patrimoniale iniziale al 1° gennaio 2004, sostanzialmente al 31 dicembre 2003 per consentire la redazione del bilancio consolidato ⁵⁴.

⁵² Cfr., IAS 8 "L'effetto del cambiamento di una stima contabile deve essere incluso nella stessa classificazione del conto economico che era stata in precedenza utilizzata per la medesima stima." Ed inoltre "L'effetto di un cambiamento in una stima contabile deve partecipare alla determinazione dell'utile o della perdita di esercizio :

- a) nell'esercizio in cui è avvenuto il cambiamento, se il cambiamento influisce solo su quell'esercizio o ;
- b) nell'esercizio in cui è avvenuto il cambiamento e negli esercizi futuri, se il cambiamento influisce su tali esercizi."

⁵³ Le stime indicano che 7000 imprese circa, saranno interessate a questo cambiamento. Cfr., "Contabilità, lo IAS accelera i tempi" in Il Sole 24 Ore del 9 ottobre 2002.

⁵⁴ ".....La redazione al 1° gennaio 2004 di una situazione patrimoniale di apertura in base ai nuovi principi ;

- la redazione ai fini comparativi e a uso interno del bilancio al 31 dicembre 2004, con i nuovi principi ;
- la redazione ai fini ufficiali del bilancio al 31 dicembre 2005 e delle situazioni trimestrali e semestrali con gli IFRSs (già IAS) ;

La prima, il punto di partenza, è al 31 dicembre 2003 che segna il passaggio dal Fondo TFR “italiano” al Fondo TFR secondo Gli IAS.

Successivamente, riconsiderare i “ *comparatives*” del 31 dicembre 2004 ed effettuare la valutazione all’esercizio in chiusura al 31 dicembre 2005.

In sostanza si imputano gli effetti del cambiamento dei criteri contabili al patrimonio netto ⁵⁸, come prevede il trattamento contabile di riferimento preferito dallo IAS 8 ⁵⁹.

Ciò comporta, di conseguenza, la rettifica del patrimonio netto di apertura del più remoto degli esercizi presentati e la rettifica di tutti i dati comparativi ^{60 61}.

In conclusione, se la quantificazione del Fondo TFR secondo i principi IAS risulterà minore, come si è cercato di evidenziare nell’illustrazione del modello presentato, imputandone i relativi effetti contabili al patrimonio netto si otterrà come diretta conseguenza un suo aumento contabile ⁶².

1.8 COMPARAZIONE CON I PRINCIPI CONTABILI ITALIANI E OVERVIEW EUROPEA

Il Trattamento di Fine Rapporto, ai fini normativi e contabili, è attualmente regolato dall’art. 2120 cod. civ. e dalle disposizioni contenute nel principio contabile CNDRC n. 19.

La normativa italiana, prevede che, ogni anno l’azienda in sede di assestamento del bilancio, deve procedere ad accantonare in un apposito fondo del Passivo la somma di trattamento di fine rapporto maturato a favore dei lavoratori dipendenti. E’ un’integrazione di costo, in quanto la quota da accantonare è di competenza dell’esercizio in chiusura.

⁵⁸ Cfr., studio di PriceWaterhouseCoopers op.cit.

⁵⁹ Cfr., Caratozzolo M., op. cit.

⁶⁰ “ An entity’s first IFRS financial statements may reflect measurement of pension liabilities at **three dates** :

- the reporting date ;
- the end of comparatives year ;
- the date of transitions to IFRSs.

Some suggested that obtaining **three separate actuarial valuations** for a single set of financial statements would involve undue cost or effort.

Therefore, they proposed that the Board should permit an entity to use **one a single actuarial valuation**, based, for example, on assumptions valid at the reporting date, with service costs and interest costs based on those assumptions for each of the period presented”.Cfr., *Basic For Conclusions on Exposure Draft ED1 paragrafo BC49Employee Benefits*.

⁶¹ “ ...L’allineamento della contabilizzazione del TFR al chiarimento interpretativo dello IAS 19 dovrà essere effettuato secondo le modalità previste come “ Benchmark treatment” dallo IAS 8. Secondo tali modalità dovrà essere effettuata **la rettifica del patrimonio netto di apertura del più remoto tra gli esercizi presentati e la rettifica di tutti i dati comparativi (cioè per le chiusure al 31.12.2002 si devono ricalcolare anche le chiusure 2001 e 2002)**. Cfr., Doc.n.81 cit. pag.2.

⁶² “ Mi si permetta una piccola digressione e riflessione nel senso che se bastasse tale aumento per rendere più “ ricche” tutte le aziende e soprattutto quelle attualmente in crisi, si eviterebbero tante ristrutturazioni e riduzioni di personale!!”

L' accantonamento viene determinato nel seguente modo:

- retribuzione lorda annua, comprensiva di tutti gli elementi utili ai fini del TFR ⁶³ : 13,5 = Accantonamento annuo + Rivalutazione (1,5% in misura fissa + 75% dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati) da applicarsi sul Fondo TFR dell'anno precedente ed infine, a detrarsi lo 0,50% (trattenuta fondo miglioramento pensioni) a carico del dipendente ⁶⁴

L'importo di trattamento di fine rapporto che si determina viene accantonato al fondo, tenendo in considerazione l'eventuale contributo per miglioramento pensionistico (0,50%) versato all'Inps in corso d'anno ⁶⁵.

Secondo la previsione del principio contabile CNDCCR n. 19, "il trattamento di fine rapporto va iscritto alla voce C del Passivo dello Stato Patrimoniale"⁶⁶.

⁶³ Si segue il criterio di cassa, in quanto il TFR deve essere calcolato sulla retribuzione effettivamente erogata nell'anno e non sulle competenze maturate, ma non erogate.

L'attuale formulazione dell'art. 2120 2° comma del codice civile, così come sostituito dall'art. 1 Legge 297/82, ha creato una sorta di " doppio binario", laddove con l'espressione introduttiva " salvo diversa previsione dei contratti..." ha di fatto previsto due metodologie di calcolo della base imponibile utile ai fini del TFR.

Convivono due modelli di approccio alla fattispecie :

- il primo è di tipo legale, l'art. 2120 2° c. cod. civ. prevede che " la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, comprese l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese";

- l'altro modello è invece di matrice contrattuale e presenta la più ampia varietà di situazioni, in ordine ad elementi retributivi che entrano o meno nella base imponibile TFR, in quanto le casistiche sono trattate in modo diverso da un contratto collettivo all'altro. Va considerato però che in questo criterio, in linea generale è peggiorativo rispetto al metodo legale.

La recentissima sentenza della Corte di Cassazione n. 12411 del 22 agosto 2002, è intervenuta nuovamente sulla definizione e quantificazione della base imponibile, su cui calcolare il Trattamento di fine rapporto.

Si propongono alcuni tra i più applicati CCNL, divisi a seconda che contengono precise indicazioni sul metodo di determinazione della base imponibile ai fini del TFR, derogando al principio dell'art. 2120 del cod.civ. , ovvero non dispongono nulla di specifico, rinviando totalmente alla predetta previsione legale ed ai relativi criteri di quantificazione.

Si riportano di seguito alcuni CCNL che disciplinano i metodi di quantificazione della retribuzione utile ai fini del TFR in modo specifico:

Alimentari; autotrasporto; calzature; cemento; ceramica; chimica – piccola industria; cinematografia; commercio; dirigenti industria; edilizia artigiana; giornalisti; metalmeccanica; panificatori; studi professionali; vigilanza privata.

Per quanto riguarda i CCNL che non disciplinano direttamente la retribuzione utile, rimandando alla previsione di cui all'art. 2120 2° c. cod. civ. :

Abbigliamento; alberghi- confcommercio; ceramica artigiana; cooperative sociali; legno ed arredamento artigiano; pubblici esercizi- confcommercio; servizi assistenziali; tessili; studi professionali tecnici; tintorie.

Invece, per quanto riguarda la possibilità di alcune clausole contrattuali che prevedono un'anzianità superiore a quella effettiva ai fini del TFR : Cfr., Cassazione sez. Lavoro n. 10323 del 16 luglio 2002 " Non è consentito all'autonomia privata riconoscere ai dipendenti un'anzianità superiore a quella effettiva ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, giacchè il riconoscimento di un'anzianità convenzionale si traduce nella previsione di un Trattamento di Fine Rapporto, avente finalità di integrazione p duplicazione di quello legale, vietato dal disposto dell'art. 4, l. n. 297 del 1982."

⁶⁴ Per un esempio completo di determinazione del TFR con il calcolo della nuova tassazione, Cfr., " L'Impresa" n.9/ 2002.

⁶⁵ Se il contributo dello 0,50% è stato rilevato insieme agli oneri sociali, come generalmente avviene, l'importo di trattamento di fine rapporto verrà imputato al netto del contributo anticipato.

Invece, se tale contributo è stato rilevato come un credito verso i dipendenti, il TFR verrà contabilizzato per il suo intero importo, ma nel fondo non verrà fatta confluire una somma pari a quell'anticipo.

⁶⁶ Cfr. I principi contabili , Giuffrè ed. 2000

La rilevazione contabile è:

Accantonamento trattamento Di fine rapporto C.E. B. 9.c	a	Debiti per trattamento di fine rapporto S.P. C
---	---	--

A decorrere dal 1° gennaio 2001, il Fondo Trattamento di Fine rapporto, per gli incrementi maturati del 2001 subisce una tripartizione⁶⁷, e alla sua tradizionale funzione finanziaria ha aggiunto una nuova natura giuridica e cioè uno strumento con funzione previdenziale, generando come diretta conseguenza una modifica al trattamento impositivo⁶⁸.

In pratica si procede nel seguente modo:

- 1) TFR maturato fino al 31.12.2000 comprensivo della rivalutazione che si calcola al momento della erogazione, in base alla normativa previgente con determinazione dell' aliquota di tassazione separata;
- 2) Incrementi di rivalutazione maturati dal 1° gennaio 2001 che vengono tassati con l'imposta Sostitutiva dell'11%⁶⁹;

⁶⁷

Il Decreto Legislativo 18 febbraio 2000 n. 47, modificato dal Decreto Legislativo 12.4.2001 n. 168, e la circolare n. 29/E del 20 marzo 2001 in "il fisco" n. 14/2001, ha ridisegnato completamente il quadro della previdenza complementare e della tassazione del TFR in Italia.

Uno dei principi guida del nuovo trattamento fiscale di tutte le forme di accantonamento previdenziale è quello di distinguere, nella fase di accumulo, la rendita dal capitale.

La rendita deve essere tassata annualmente sulla base di un'aliquota dell'11%. Da un punto di vista finanziario la rivalutazione rappresenta una forma di remunerazione del capitale, considerato che il TFR non entra nella disponibilità del dipendente se non al momento della cessazione del rapporto o, eventualmente prima in virtù del ricorso all'istituto dell'anticipazione. Il capitale invece, non viene tassato nella fase di accumulo, ma solo al momento della corresponsione, prima dal soggetto erogatore (sostituto d'imposta) a titolo di acconto e, successivamente a titolo definitivo da parte dell'amministrazione finanziaria sulla base dell'aliquota media con la quale il contribuente è stato tassato nei cinque anni precedenti quello in cui è maturato il diritto a percepirlo. A differenza del previgente sistema, oltre a non essere più previsto l'abbattimento forfetario di € 309,87 (£. 600.000) per anno di servizio, la tassazione così operata non è definitiva essendo stabilita una successiva riliquidazione da parte degli uffici finanziari. Gli Uffici devono, infatti rideterminare l'imposta dovuta sulla base dell'aliquota media di tassazione del contribuente relativa ai cinque anni precedenti quello in cui è sorto il diritto alla percezione, provvedendo ad iscrivere a ruolo o a rimborsare, rispettivamente le maggiori o le minori entrate.

La determinazione dell'aliquota media del quinquennio si determina con la seguente formula :

$$Am = \frac{I1 + I2 + I3 + I4 + I5}{R1 + R2 + R3 + R4 + R5}$$

I₁, I₂ : Imposte relative a ciascuno dei cinque anni presi a base di calcolo per la media, determinate con riguardo al reddito complessivo del contribuente, al netto degli oneri deducibili e senza considerare i crediti d'imposta;

R₁, R₂ : Reddito complessivo del contribuente, al netto degli oneri deducibili e senza considerare i crediti d'imposta.

Cfr., Agenzia delle Entrate, circolare n. 29/E/2001 in " Il Fisco n.14/2001.

La nuova disciplina decorre dal 1° gennaio 2001.

Tutto quello che risulta già accantonato nelle diverse forme, al 31.12.2000 continuerà ad essere tassato, qualunque sia il momento di erogazione, con le regole in vigore alla suddetta data.

Cfr. anche Agenzia delle Entrate, Circolare 20.3.2001 n. 29/E, e Circolare 06.8.2001 n. 78/E

⁶⁸ Cfr., Puddu L., " L'imposta sostitutiva sulle rivalutazioni del Trattamento di Fine Rapporto" in il Fisco n.23/2001; Dezzani F., Dezzani L., "Il versamento del saldo dell'imposta sostitutiva sul TFR" in il fisco n.3/2003 ;

⁶⁹ La tassazione deve essere effettuata alla fine dell'anno o alla cessazione del rapporto di lavoro. Il versamento deve essere effettuato a titolo di acconto entro il 16 dicembre computato sul 90% degli incrementi maturati nell'anno precedente o, se più agevole per il sostituto, su quelli maturati nello stesso anno per il quale l'acconto è dovuto ed a saldo entro il 16 febbraio

- 3) Parte maturata di TFR dal 1° gennaio 2001, tassata con ritenuta alla fonte a titolo di acconto i base alle nuove regole e successivamente , con conguaglio operato da parte dell'Amministrazione Finanziaria ⁷⁰

L'imposta sostitutiva dell'11%, che grava sulla rivalutazione finanziaria del TFR maturato dall'1.01.2001, va in detrazione del debito per il TFR ⁷¹.

La relativa scrittura contabile risulta essere:

Debiti per TFR S.P. C	a	Debiti tributari S.P. D 11)
--------------------------	---	--------------------------------

Anche per il principio 19 l'imposta sostitutiva dell'11%, probabilmente andrà in detrazione del Fondo TFR , in quanto verrà erogato al dipendente il fondo al netto dell'imposta ⁷².

Alcuni problemi aperti possono inoltre essere rappresentati da alcune disposizioni normative che riguardano il Fondo TFR.

Per esempio, l'istituto dell'anticipazione del fondo TFR, che consente al dipendente di fruire, con determinati requisiti, il 70% del fondo maturato ad una certa data. In questo caso, l'anticipo erogato, viene posto in detrazione del fondo maturato e per coerenza non dovrebbe essere compreso nell'importo maturato da rivalutare e attualizzare ⁷³.

I principi contabili, nella tradizione italiana ed europea, gli "Accounting Principles", costituiscono le corrette regole della ragioneria, di generale accettazione.

Essi rappresentano le buone regole tecniche per la tenuta della contabilità generale, per l'interpretazione degli effetti dei fatti amministrativi. Forniscono soprattutto per la formazione dei bilanci, i criteri di

dell'anno successivo.

La tassazione dell'11% è stata prevista dal D.Lgs. n. 47/2000, per assimilare l'aspetto tributario del TFR a tutta la previdenza complementare.

Per ulteriori approfondimenti in merito alla determinazione della base imponibile dei rendimenti finanziari dei fondi pensioni Cfr. Le risoluzioni dell'agenzia delle Entrate , n. 192 del 17.6.2002 e nn. 197;198;199 del 19.6.2002.

⁷⁰ Con l'inserimento del nuovo comma 3 bis all'art. 4 del DPR 322/98, l'Agenzia delle Entrate ha approvato, con un unico Provvedimento del 21 dicembre 2001, due distinte versioni del modello 770.

Il Mod. 770 – SEMPLIFICATO – il cui contenuto sostituisce di fatto le informazioni rese fino allo scorso anno con i quadri SA, SB, SC, SD ed SE ed il mod. 770- ORDINARIO- comprendente ancora i tradizionali quadri da SF a SR.

Fondamentalmente il riordino del regime di tassazione relativo al TFR ed alle altre indennità di cui all'art. 16 comma 1 lett. a) del TUIR, ha inciso profondamente anche sulla compilazione di questa parte della dichiarazione dei sostituti (sostitutiva del quadro SB della dichiarazione dei sostituti dell'anno scorso), la quale è stata suddivisa in distinte sezioni destinate all'esposizione separata degli importi, a seconda del periodo di maturazione degli stessi.

⁷¹ Per approfondimenti dei vari aspetti contabili relativi all'acconto ed al saldo dell'imposta sostitutiva, Cfr., Curina A., Rossi F., "Aspetti contabili dell'acconto dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR, art.11 del D.lgs. 18 febbraio 2000 n. 47, e art. 8 del D.lgs. 12 aprile 2001, n.168." in " Il Fisco" n. 22 / 2002.

⁷² "...L'effetto pratico sul calcolo del TFR secondo lo IAS 19 è che il TFR non sarà pagato interamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ma per l'11% delle rivalutazioni sarà pagato annualmente e pertanto l'effetto dell'attualizzazione è leggermente attenuato". Cfr., Doc. n. 81 Assirevi pag.2.

⁷³ Cfr. Doc. n.81 cit. pag.2.

classificazione, denominazione, raggruppamento, criteri di valutazione, principi e procedimenti di calcolo per la determinazione dei valori di bilancio.

In Italia esiste una gerarchia delle fonti del diritto contabile, ai fini della formazione del bilancio di esercizio.

Al primo posto ci sono le norme formali e sostanziali sulla formazione del bilancio, l'art. 2423 e seguenti del Cod. Civ. per le imprese commerciali ed industriali, che detta le regole generali.

La legislazione speciale disciplina particolari settori come le banche D.Lgs. 27-01-1992 n. 87, e le imprese di assicurazione D.Lgs. 26-05-1997 n. 173.

Al secondo posto si trovano le fonti regolamentari, come i regolamenti emanati dalla Banca d'Italia e dall'ISVAP.

I Principi Contabili, essendo norme tecniche e non giuridiche, possono agire in un ambito non disciplinato in maniera analitica dalla legge ordinaria ⁷⁴.

Esplicano un triplice funzione:

- 1) funzione interpretativa norme giuridiche sul bilancio;
- 2) funzione integrativa dei precetti giuridici;
- 3) funzione sostitutiva, considerata molto rara ed eccezionale ben rappresentata dall'art. 2423 4° comma cod. civ. In sostanza quando la norma giuridica non consente di raggiungere la rappresentazione veritiera e corretta, si può derogare dalla sua applicazione, attingendo di conseguenza ai precetti contenuti nei principi contabili ⁷⁵.

In definitiva, bisogna applicare le norme giuridiche integrate ed interpretate dai corretti principi contabili.

E ciò che avviene in Italia, relativamente al trattamento contabile del TFR, di una stretta interdipendenza tra l'impianto normativo ed il Principio Contabile 19 CNDCR, che recepisce integralmente e fa proprie le disposizioni normative.

Nello schema di bilancio CEE, secondo il D. Lgs. N. 127/91, il fondo TFR viene allocato così come risulta dalle scritture contabili, che tengono a loro volta conto delle modalità di calcolo sopra indicate.

Questa quantificazione inoltre, costituisce secondo il nostro ordinamento giuslavoristico, e precisamente la Legge n. 297/82 che ha novellato l'art. 2120 del cod. civ., il diritto per il lavoratore dipendente a pretendere il relativo importo ed una sua errata valutazione potrebbe essere oggetto di vertenza individuale e collettiva ^{76 77}.

⁷⁴ Per quanto riguarda i rapporti e le interazioni tra le norme, i principi contabili italiani ed i principi contabili internazionali Cfr., "Principi contabili e norme giuridiche riguardanti il bilancio" di Avi Maria S., in "La Settimana Fiscale" n.43-44/2002.

⁷⁵ Cfr., Caratozzolo M., nell'analisi introduttiva ai "Principi Contabili Internazionali IAS 2000" ed. Il Sole 24 Ore 2000.

⁷⁶ Cfr., Corte di Cassazione sezione Lavoro 10 gennaio 2002 n. 229 "Trattamento di fine rapporto – cessazione del rapporto di lavoro – esigibilità del credito – decorrenza degli interessi e rivalutazione monetaria" e Corte di Cassazione n.600 del 19 gennaio 2000 "il diritto del lavoratore al Trattamento di fine rapporto matura per il dipendente al momento del suo collocamento a riposo che, in quanto prevedibile, consente al datore di lavoro di approntare anticipatamente il disbrico della relativa liquidazione".

Il principio contabile n. 19, statuisce che il trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato “ è congruo quando corrisponde al totale delle singole indennità maturate a favore dei dipendenti alla data di chiusura del bilancio, al netto degli acconti erogati cioè se è pari a quanto si sarebbe dovuto corrispondere ai dipendenti nell’ipotesi in cui a tale data fosse cessato il rapporto di lavoro”.

Il documento n. 19 CNDCR, esclude la possibilità di effettuare alcun tipo di calcolo attuariale, per la determinazione del presunto valore futuro ad una presunta data media di cessazione del rapporto di lavoro in quanto tali calcoli si baserebbero su un elevatissimo numero di fattori incerti ed aleatori, con il rischio di rendere inattendibile la determinazione della passività.

Questo aspetto, rappresenta il più forte elemento di discontinuità e di contrasto, con l’adottando principio contabile internazionale IAS 19.

Infatti, la valutazione attuariale, unita al meccanismo finanziario dell’attualizzazione, e la conseguente aleatorietà e differenza dei tassi considerati nel calcolo, comporta evidentemente l’allocazione di un importo minore di trattamento di fine rapporto, come anche dimostrato dall’esempio numerico dei paragrafi precedenti ⁷⁸.

Ciò sarebbe in netto contrasto con un postulato fondamentale nella formazione del bilancio di esercizio, contemplato nel documento n. 11 dei principi contabili CNDCR e cioè, il postulato della “ “ Prudenza”.

Il concetto di prudenza è un corollario al criterio generale del costo storico, impone di non anticipare i profitti, ma di rilevarli solo quando si ottiene il realizzo dei prodotti, merci, servizi, e non in un momento anteriore.

Invece, con l’impostazione internazionale, si ha oramai una tendenza all’adozione dei “ Fair Values” ai quali vengono basate le previsioni dei flussi finanziari futuri ⁷⁹

La prudenza è intesa, anche come obbligo di tenere conto di tutti i rischi possibili, per cui nel formare il bilancio obbligatorio iscrivere i fondi rischi e oneri, senza alcuna limitazione.

Nella nota distinzione delle passività ⁸⁰ il fondo TFR rientra nelle passività certe nell’esistenza, nell’importo e nella scadenza, rappresentate dai debiti. Il TFR è un debito a tutti gli effetti, viene tenuto separato ed allocato nella voce C del Passivo, dai fondi e dai debiti per la sua natura particolare, in quanto la relativa corresponsione non dipende dall’azienda, ma dalla vita lavorativa e fisica del dipendente.

Cfr., anche le recenti pronunce della Corte di Cassazione sentenza n. 4222 del 25 marzo 2002 e n. 4822 del 4 aprile 2002, “ gli interessi e la rivalutazione sul TFR spettante al lavoratore decorrono alla data di cessazione del rapporto lavorativo, con la quale secondo la disciplina risultante dagli articoli 2120 del cod. civ. e 429 del cod. di proc. civ., coincide il momento di maturazione del credito...”.

⁷⁷ La mancata corresponsione del fondo TFR ai dipendenti, comporta per la quasi generalità dei casi, ricorso alla Magistratura, mediante la procedura di urgenza prevista dall’art. 700 cod. proc. civ., che conduce all’emissione di un Decreto Ingiuntivo di efficacia immediata.

⁷⁸ Per il TFR e la esigibilità del credito Cfr., Corte di Cassazione Sezione Lavoro del 29 gennaio 2002 n.1136 “Mancato pagamento del TFR per insolvenza del datore di lavoro”.

⁷⁹ Cfr., Il Sole 24 Ore del 4 giugno 2002 “ La UE cambia volto alla contabilità”.

⁸⁰ Secondo la classica distinzione delle Passività abbiamo:

- passività certe nell’esistenza, nell’importo e nella scadenza, rappresentate dai debiti e appunto anche dal fondo TFR;
- passività certe nell’esistenza, ma incerte nell’importo e nella scadenza, rappresentate dai Fondi per Oneri ;
- passività che sono probabili, ma incerte sia nell’esistenza che nell’importo e nella scadenza, rappresentate dai Fondi per Rischi.

L'impatto del regolamento comunitario, sarà molto consistente sui bilanci italiani, che prevedono in buona sostanza il TFR come debito da contabilizzare al valore nominale.

Inoltre, le regole di contabilità generale, fanno proprie tutte le istanze e le disposizioni normative, provenienti dall'ordinamento lavoristico, che sono espressione di una tutela ampia e garantista, per il lavoratore dipendente, e quindi una perfetta quadratura.

Nel panorama internazionale coesistono due grandi sistemi, il sistema anglosassone ed il sistema europeo-continentale.

Nel sistema anglosassone, basato sulla quotazione nei mercati regolamentati di un cospicuo numero di imprese, il bilancio deve offrire le informazioni sulla situazione dell'impresa attraverso i suoi tre documenti :

- 1) lo Stato Patrimoniale “ Balance Sheet” che esprime la situazione patrimoniale e finanziaria la “ Financial Position”;
- 2) L' « Income Statement », che esprime la performance dell'impresa;
- 3) Il rendiconto finanziario, il “ Cash-Flow statement”, documento obbligatorio, che deve rendere informazioni utili a varie categorie di “ users” i soci attuali, dipendenti, fornitori, finanziatori, managers ecc. soprattutto gli investitori .

Nel bilancio vengono previste tutte le informazioni sull'andamento dei futuri flussi finanziari e quindi sul valore futuro del titolo azionario.

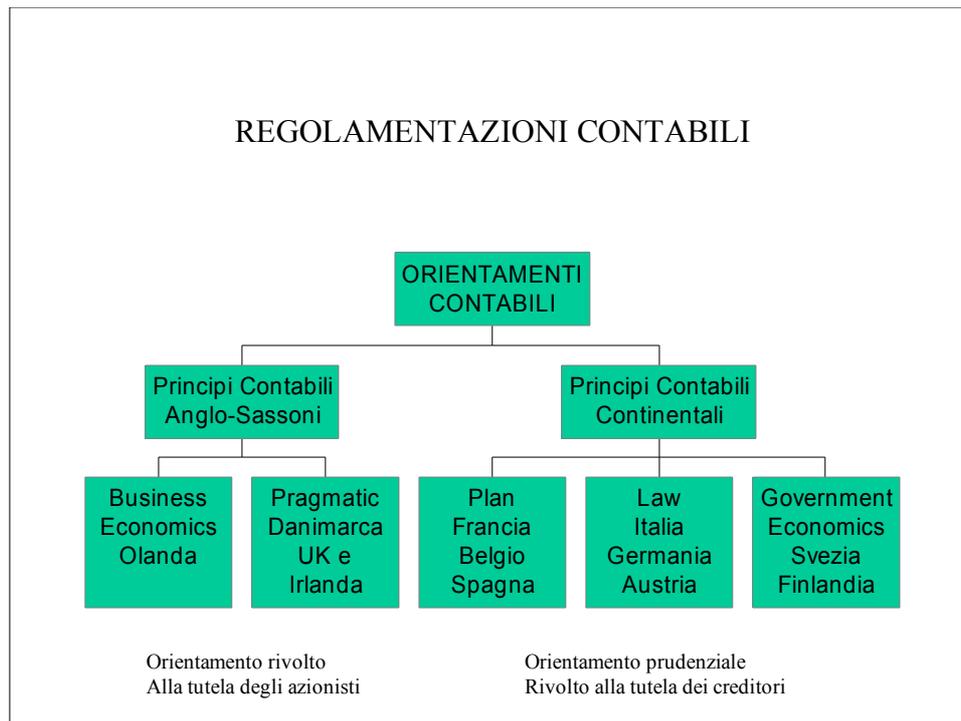
Questo valore previsionale del bilancio, comporta che esso non venga impostato sul sistema generale a costi storici, ma su un sistema che sia aperto all'accoglimento di valori di mercato, e cioè i “ Fair Values”.

Nella visione anglosassone, ciò avviene, non soltanto per le aree finanziarie (attività finanziarie, crediti commerciali, valori quotati ecc.), ma riguarda tendenzialmente tutte le aree del bilancio.

Nell'Unione Europea, il bilancio deve essere basato sulla convenzione generale del costo storico, sul sistema prudenziale di determinazione dei valori, essenzialmente su valori realizzati. La funzione principale del bilancio in tali paesi, è fornire una situazione dell'impresa utile soprattutto ai creditori ed ai soci attuali, che evidenzia la struttura della garanzia patrimoniale, per consentirne il relativo controllo nel corso del tempo ⁸¹ .

I concetti esposti possono essere rappresentati graficamente con la figura 1 :

⁸¹ Cfr., Caratozzolo M., op. cit.



Cfr. Tamarowski C., op. cit.

Il Regolamento comunitario ⁸², per il diritto comunitario direttamente applicabile agli Stati membri, stabilisce che dal 2005, tutte le imprese quotate dovranno redigere il bilancio consolidato secondo i principi IASB.

Inoltre, prevede che, gli stati membri possono obbligare le società partecipate delle imprese quotate, a redigere anche il bilancio civilistico ordinario secondo i principi IASB.

Tutto ciò comporta per voci importanti come il fondo TFR lavoratori subordinati, ma anche per altre poste fondamentali del bilancio, una valutazione decisamente basata su strumenti di natura finanziaria, che si dovranno integrare con la nostra cultura aziendale.

Dott. Enzo Diano.

⁸² E' stato pubblicato sulla **Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee dell'11 settembre 2002 n. 243/L** il Regolamento CEE n. 1606/2002 del 19 luglio 2002 che prevede l'obbligo per le società europee con titoli quotati in uno qualsiasi degli stati membri, di redigere i loro conti consolidati conformemente ai principi contabili internazionali – International Accounting Standard (IAS), a decorrere dal 2005. Cfr., Dezzani F., “ Il bilancio consolidato sarà redatto secondo principi IAS” in “ L’Impresa” n.10/2002 ; Pisoni P., Busso D., “ I bilanci consolidati nei gruppi quotati – alcuni aspetti critici” in Il consulente della impresa n.12/2002.

Il regolamento prevede una proroga di tale obbligo al 2007, per le imprese che già redigono i bilanci in base ai principi contabili in ambito internazionale. Cfr., anche Il Sole 24 Ore 13 luglio 2002 “ Grandi manovre sulla contabilità UE”.

IL TRATTAMENTO DEL TFR NEI BILANCI REDATTI SECONDO GLI IAS (IFRS)

Le procedure di contabilizzazione descritte in questo documento si applicano solo ai bilanci predisposti secondo i principi internazionali (IAS – IFRS). Nei bilanci d’esercizio predisposti in applicazione della normativa italiana non è richiesto l’inserimento di nessuna informazione supplementare connessa allo IAS 19.

La pubblicazione dello IASB “News from the IFRIC” n. 20 dell’aprile 2002 contiene la notizia trascritta di seguito.

“The following item was not added to the agenda:

Employee benefits – Undiscounted vested employee benefits

The IFRIC considered the possibility of issuing guidance on whether vested benefits payable when an employee left service could be recognised at an undiscounted amount (ie the amount that would be payable if all employees left the entity at the balance sheet date). The IFRIC agreed that it would not issue an interpretation on this matter because the answer is clear under IAS 19: the measurement of the liability for the vested benefits must reflect the expected date of employees leaving service and be discounted to a present value.”

La discussione è avvenuta a seguito di una specifica richiesta di chiarimento inoltrata dalla professione contabile italiana. Nel corso della riunione dell’IFRIC (International Financial Reporting Interpretation Committee) del 23 e 24 aprile è stato inoltre chiarito che la decisione non riguardava solo il TFR italiano, ma anche analoghe indennità di fine rapporto previste dall’ordinamento di altri paesi.

Questo chiarimento ha eliminato tutte le incertezze esistenti dichiarando inaccettabile, secondo lo IAS 19, la contabilizzazione della passività secondo il principio italiano che prevede l’iscrizione della stessa per un importo corrispondente a quello maturato sull’ipotesi che tutti i dipendenti lascino la società alla data di bilancio. La procedura seguita in Italia era basata anche sull’interpretazione fornita dall’EITF 88-1 “*Determination of Vested Benefit Obligation for a Defined Benefit Pension Plan*” riguardante l’applicazione del FAS 87 alla contabilizzazione del TFR.

Secondo lo IAS 19 ci troviamo di fronte ad un post-employment benefit, del tipo defined benefit plan, il cui ammontare già maturato deve essere proiettato al futuro per stimare l’ammontare da pagare al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e poi attualizzato utilizzando il “projected unit credit method” per tener conto del tempo che trascorrerà prima dell’effettivo pagamento. Il calcolo deve riguardare solo il TFR già maturato per servizi lavorativi già prestati e dovrà tener conto degli incrementi salariali futuri.

La stima della durata dei rapporti di lavoro richiederà l’intervento di un attuario scelto in ottemperanza alle regole di indipendenza che, tenuto conto delle caratteristiche del personale interessato, provvederà a valutare la durata residua dei rapporti di lavoro per persona o per gruppi omogenei. Le principali caratteristiche di cui tener conto potranno essere l’età dei dipendenti, il sesso, ed il turn over aziendale o di settore.

La rivalutazione dovrà essere basata su

- 1,5% fisso;
- il 75% dell’inflazione (aumento dell’indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, art. 2120 c.c.);
- incrementi salariali previsti.

Il risultato della rivalutazione deve essere attualizzato utilizzando il tasso di obbligazioni societarie di alta qualità. L’allineamento della contabilizzazione del TFR al chiarimento interpretativo dello IAS 19 dovrà essere effettuato secondo le modalità previste come “benchmark treatment” dallo IAS 8. Secondo tali modalità dovrà essere effettuata la rettifica del patrimonio netto di apertura del più remoto tra gli esercizi presentati e la rettifica di tutti i dati comparativi (cioè per le chiusure al 31.12.2002 si devono ricalcolare anche le chiusure 2001 e 2000).

Il trattamento contabile alternativo consentito (allowed treatment) che prevede la contabilizzazione nel conto economico è sconsigliabile perché:

- lo IASB ha recentemente proposto di eliminare tale trattamento contabile alternativo;
- la rettifica del fondo TFR per gli esercizi precedenti è ragionevolmente determinabile;
- l'effetto della rettifica sui conti economici presentati dovrebbe comunque essere fornito nelle note (IAS 8 § 54) come dato pro forma.

Dovranno essere contabilizzate le imposte differite secondo lo IAS 12 (solo IRPEG) sulla differenza tra il TFR attualizzato e quello contabilizzato nel bilancio preparato in applicazione del codice civile.

Lo IAS 19 (§ 61) prevede che venga imputato al conto economico il totale dei seguenti elementi:

- current service cost (in pratica la retribuzione annuale diviso 13,5);
- interest cost (incremento del valore attuale perché si avvicina il momento del pagamento);
- actuarial gains and losses (effetto della variazione delle ipotesi attuariali).

Si ritiene accettabile che l'onere per TFR sia incluso totalmente tra i costi per il personale e che le informazioni sulla sua composizione siano fornite nelle note (v. IAS 19 § 120 e appendix B).

Le eventuali anticipazioni del 70% corrisposte ai sensi dell'articolo 2120 c.c. dovranno essere detratte dall'importo maturato da rivalutare e attualizzare.

Nel calcolo secondo lo IAS 19 si deve tener conto dell'anticipazione delle imposte che dal 1.1.2001 colpisce il rendimento finanziario del TFR accantonato. In pratica le rivalutazioni maturate successivamente al 1.1.2001 sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva dell'11% portata immediatamente in diminuzione del fondo e al momento della cessazione del rapporto di lavoro non saranno più assoggettate ad imposta. L'effetto pratico sul calcolo del TFR secondo lo IAS 19 è che il TFR non sarà pagato interamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ma per l'11% delle rivalutazioni sarà pagato annualmente e pertanto l'effetto dell'attualizzazione è leggermente attenuato.

Le eventuali attività vincolate a copertura della passività per TFR si contabilizzano secondo quanto stabilito dai paragrafi da 102 a 107 dello IAS 19.

Nell'anno di prima applicazione dello IAS 19 le note al bilancio dovranno contenere una spiegazione simile all'esempio riportato di seguito:

La legislazione italiana prevede che, alla data in cui ciascun dipendente risolve il contratto di lavoro con l'impresa, riceva un'indennità denominata trattamento di fine rapporto. Il calcolo di tale indennità si basa su una percentuale dello stipendio annuo del dipendente per ciascun anno di lavoro (opportunamente rivalutato) e sulla lunghezza del rapporto di lavoro. Secondo la normativa civilistica italiana, tale indennità viene riflessa in bilancio secondo una metodologia di calcolo basata sull'indennità maturata da ciascun dipendente alla data di bilancio, nell'ipotesi in cui tutti i dipendenti risolvano il contratto di lavoro a tale data. Tale metodologia è stata sinora considerata accettabile secondo i principi contabili internazionali.

L'International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) dello IASB ha recentemente affrontato l'argomento del TFR italiano e ha concluso che, in applicazione dello IAS 19, esso deve essere calcolato secondo una metodologia in cui l'ammontare della passività per i benefici acquisiti deve riflettere la data di dimissioni attesa e deve essere attualizzata. Tale differente trattamento contabile del TFR secondo lo IAS 19 è stato esposto in bilancio come una variazione di principio contabile. Conseguentemente questo bilancio e quelli comparativi riflettono gli effetti dell'applicazione della metodologia sopra descritta.

Queste linee guida si applicano a partire dal bilancio dell'esercizio che chiude al 31 dicembre 2002. E' ammessa l'applicazione anticipata.

16 settembre 2002

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

- Avi Maria S., “ Principi contabili e norme giuridiche riguardanti il bilancio” in La Settimana Fiscale n.43-44/2002 ;
- Assirevi., Documento di ricerca n.81 del 16 settembre 2002;
- Brambilla A., Capire i Fondi Pensione ed. Il Sole 24 Ore 1996 ;
- Bauer R., “ I benefici ai dipendenti” in Amministrazione e Finanza n. 21/2002 ; “ Il bilancio secondo lo IASC : metodi e schemi” in Amministrazione e Finanza n. 20/2001 ;
- Bazzano C., I Fondi Pensione Pirola editore 1993 ;
- Bologaro, Borgini, Peverelli., Società e bilancio ed. Il Sole 24 Ore 2002 ;
- Berghello G., Grattagliano M., Il Bilancio ed. Teorema 1998 ;
- Caratozzolo M., I bilanci straordinari ed. Giappichelli 1996 ; “ Principi IAS ad alto impatto” in Il Sole 24 Ore del 26 novembre 2002 ; “ Analisi introduttiva ai Principi contabili internazionali IAS 2000” ed. Il Sole 24 Ore 2000 ;
- Casò M., Le operazioni di gestione straordinaria, la rilevazione contabile secondo i principi IAS ed. Giuffrè 2002;
- Casò M., Meazza M., “ Nuovi standard rivoluzione nei bilanci” in Il Sole 24 Ore del 19 ottobre 2002 ;
- Cinelli M., Persiani M., a cura di, Commentario della riforma previdenziale Gieffrè ed. 1995 ;
- Curina A., Rossi F., “ Aspetti contabili dell’acconto dell’imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR, art. 11 del D. Lgs. 18 febbraio 2000 n. 47 e art. 8 del D. Lgs. 12 aprile 2001 n. 168” in il fisco n. 22/2002;
- Dezzani F., “ Il bilancio consolidato sarà redatto secondo i principi IAS” in L’ Impresa industriale e commerciale n. 10/2002 ;
- Dezzani F., Dezzani L., “ Il versamento del saldo dell’imposta sostitutiva sul TFR” in il fisco n. 3/2003 ;
- Dezzani L., “ I fondi pensione tra attuali e future agevolazioni fiscali” in il fisco n. 29/2002 ; “ La nuova previdenza complementare – le agevolazioni fiscali per il sottoscrittore” in il fisco n. 43/2002 ;
- Dezzani F., Pisoni P., Puddu., Il bilancio di esercizio ed. Giuffrè 2001 ; “ Bilancio d’esercizio - le modifiche previste nello schema di decreto di riforma societaria” in il fisco n.41/2002 ;
- Donna G., “ Valori e prezzi delle azioni nell’era degli intangibili : una prospettiva europea” Università Bocconi 25 ottobre 2002 ;
- Donnini G., Verzini F., “ Forme pensionistiche integrative – sintesi della disciplina fiscale applicabile” in il fisco n. 15/2002 ;
- Galeotti M., XXVIII Convegno Nazionale ANDAF “ Aggiornamento in materia societaria, fiscale, e contabile : dalle novità alle opportunità per le imprese italiane” Roma 25 novembre 2002 ;
- Mariani A., “ Fiscalità propria dei fondi pensione – riflessioni e note a margine” in il fisco n.47/2001 ;
- Marchi L., a cura di La contabilità aziendale ed. IPSOA 2001 ;

Mocci G., “Incentivazione per obiettivi (MBO) : determinazione del reddito e formazione del bilancio” in Pratica Contabile n. 1/2003 ;

Palermo G., Valentini M., “Il Fondo trattamento di fine rapporto e la struttura finanziaria delle imprese” in Economia Italiana n. 2 – 3 del 2000 ;

Pisoni P., Busso D., “ I bilanci consolidati nei gruppi quotati – alcuni aspetti critici” in il Consulente della impresa n. 12/2002 ;

Provasoli A., “ Nuovi standard, rivoluzione nei bilanci” in Il Sole 24 Ore del 19 ottobre 2002 ;

Politecnico di Torino, Dipartimento Produzione Economia dell’azienda “ Il premio di risultato, indagine empirica sulle risultanze della prima tornata contrattuale” 1997 ;

I Principi contabili CNDCR Giuffrè ed. 2000 ;

I Principi contabili internazionali, ed. Il Sole 24 Ore 2000 ;

PricewaterHouseCoopers., I Principi contabili internazionali e nazionali, interpretazioni e confronti seconda edizione IPSOA 2002 ; Principi contabili internazionali analogie e differenze IAS, US GAAP e principi italiani, settembre 2001 ;

Puddu L., “ L’imposta sostitutiva sulle rivalutazioni del trattamento di fine rapporto” in il fisco n. 23/2001 ;

Roscini Vitali F., Guida operativa ai principi contabili ed. Il Sole 24 Ore 2000 ;

Rossi Ragazzi F., “ I nuovi limiti di deducibilità delle svalutazioni di partecipazioni immobilizzate” in il fisco n.44/2002 ; il trasferimento di aziende e di partecipazioni “ qualificate” ed. Centro Studi Tributarie ottobre 2002 ;

Santoro P., Il trattamento di fine rapporto Giappichelli Torino 1995 ; “ Trattamento di fine rapporto, previdenza complementare e mercato finanziario” in Rivista della Previdenza pubblica e privata n. 2/2002;

Sacrestano A., “ Disciplina fiscale della previdenza complementare” in allegato al fisco n. 23/2001 ;

Tamorowski C., “ Effetti del processo di armonizzazione contabile in Europa : evidenze empiriche” in La Valutazione delle Aziende n. 26/2002 ;

Trasi G., “ L’Economic Value Added” in Quaderno AIAF n.90 “ Creare valore nelle compagnie di assicurazione” ed. Il Sole 24 Ore 2001 ;

Tursi A., “ La natura giuridica e la disciplina legale dell’obbligazione contributiva del datore di lavoro nelle forme pensionistiche complementari” in Rivista della previdenza Pubblica e privata n. 4/2002 ;

Siti internet : www.iasb.org.uk. www.assirevi.it