

OIC

Appendice alla Guida operativa n. 1 per la transizione ai principi contabili internazionali (las/lfrs)

APPROVATO DAL COMITATO ESECUTIVO IN DATA 26/09/07

IAS 19: Trattamento di fine rapporto (Riferimento: Guida operativa 1, capitolo 13)

Conseguenze derivanti dalla Legge n. 296/06

A) Premessa

La Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) ha introdotto nuove regole per il TFR (Trattamento di fine rapporto) maturando dal 1 gennaio 2007. Il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30 gennaio 2007 ha fornito le norme attuative della riforma della previdenza complementare (il “Decreto di attuazione”). La circolare INPS del 3 aprile 2007 n. 70 ha fornito le istruzioni per il conferimento del TFR al nuovo Fondo di Tesoreria istituito presso l’INPS.

Per effetto della riforma della previdenza complementare:

- le quote di TFR maturate fino al 31.12.2006 rimangono in azienda;
- le quote di TFR maturande a partire dal 1° gennaio 2007 devono, a scelta del dipendente, secondo le modalità di adesione esplicita o adesione tacita:
 - a) essere destinate a forme di previdenza complementare;
 - b) essere mantenute in azienda, la quale provvederà a trasferire le quote di TFR al Fondo di Tesoreria istituito presso l’ INPS (nel seguito il Fondo)¹.

¹ Per completezza si segnala che, in via residuale, sono ipotizzabili anche versamenti ad un Fondo INPS il cui funzionamento è assimilabile alla contribuzione ad un fondo di previdenza complementare di tipo “negoziale”.

La nuova normativa non si applica ai datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 addetti; per tali aziende resta in vigore la precedente normativa.

B) Il trattamento di fine rapporto maturato al 31 Dicembre 2006

La Legge Finanziaria 2007 non ha comportato alcuna modifica relativamente al TFR maturato al 31 Dicembre 2006.

Di conseguenza nessuna modifica deve essere apportata a quanto riportato nella Guida Operativa 1 – Capitolo 13 – IAS 19- Trattamento di fine rapporto, in ordine alla contabilizzazione dello stesso.

Va peraltro rilevato che per quanto riguarda il TFR “maturato”, che mantiene la qualificazione di “defined benefit plan”, il principio contabile IAS 19 non disciplina in modo esplicito il trattamento contabile da adottare in presenza di modifiche ai “post-employment benefit plan” determinate da norme di legge. Tuttavia, poichè il principio contabile IAS 19 disciplina il trattamento contabile delle modifiche che comportano “*settlement*” o “*curtailment*” dei “*post-employment benefit plan*”, è possibile definire il trattamento contabile del TFR “maturato” secondo un percorso analogico².

A seguito delle novità normative introdotte dalla Legge Finanziaria 2007, il TFR “maturato” ante 1 gennaio 2007 (o alla data di effettuazione della scelta nei casi di destinazione a forme di previdenza complementare) subisce una rilevante variazione di calcolo per effetto del venir meno delle ipotesi attuariali precedentemente previste legate agli incrementi salariali. In particolare, la passività connessa al “TFR maturato” è attuarialmente valutata al 1 gennaio 2007 (o alla data di effettuazione della scelta nei casi di destinazione a forme di previdenza complementare) senza applicazione del pro-rata (anni di servizio già prestati/anni complessivi di servizio), in quanto i benefici dei dipendenti relativi a tutto il 31 dicembre 2006 (o alla data di effettuazione della scelta nei casi di destinazione a forme di previdenza complementare) possono essere considerati quasi interamente maturati (con la sola eccezione della rivalutazione) in applicazione del paragrafo 67 (b) dello IAS 19. Ne consegue che, ai fini di questo calcolo, i “*current service costs*” relativi alle prestazioni future di lavoro dei dipendenti sono da considerarsi nulli in quanto sono rappresentati dai versamenti contributivi ai fondi di previdenza integrativa o al Fondo di Tesoreria dell’INPS.

La modifica della formula di calcolo sopra indicata può far emergere utili o perdite che sono contabilizzati secondo le regole previste per il *curtailment* dal paragrafo 109 di IAS 19.

Di conseguenza l’effetto “*curtailment*”³ è contabilizzato come segue:

- per le imprese che hanno scelto il metodo del corridoio, a conto economico nel primo semestre 2007 (ivi inclusi gli eventuali utili e perdite attuariali precedentemente non contabilizzati). Si precisa che, poiché il *curtailment* riguarda tutta la popolazione di dipendenti coperti dal precedente piano del TFR e non una parte di essi e poiché non vi è

² La necessità di utilizzare un percorso analogico ai fini della selezione di un principio contabile, in assenza di un principio o di una interpretazione specificamente applicabile ad un’operazione, è prevista da IAS 8.11.

³ L’effetto deve ricomprendere tutte le componenti attuariali (demografiche, salariali e finanziarie) e non solamente quelle relative agli incrementi salariali.

alcun settlement non si ritiene applicabile il criterio enunciato nel par. 115 di IAS 19 che prevede che solo parte della differenza venga imputata a conto economico

- per le imprese che hanno scelto il trattamento contabile di iscrivere gli utili e perdite attuariali direttamente a patrimonio netto nella specifica riserva, gli ammontari iscritti nella stessa devono essere riclassificati a utili (perdite) a nuovo, senza interessare il conto economico, **mentre l'effetto "curtailment" è contabilizzato a conto economico nel primo semestre 2007.**

- per le imprese che hanno scelto il trattamento contabile di iscrivere gli utili e le perdite attuariali al conto economico, l'intera differenza viene contabilizzata a conto economico nel primo semestre 2007.

Successivamente alla data di efficacia del "curtailment" relativamente al "TFR maturato", ossia dal 1 gennaio 2007 in poi, il calcolo del TFR "maturato" secondo le nuove modalità può far sorgere nuovi utili o perdite attuariali che sono contabilizzati secondo il criterio precedentemente selezionato dall'impresa (metodo del corridoio, iscrizione a patrimonio netto, iscrizione a conto economico.).

C) Il trattamento di fine rapporto maturato dopo il 31 Dicembre 2006

Ai fini dell'inquadramento contabile secondo gli IFRS dell'istituto del TFR modificato dalla riforma, appare innanzitutto necessario valutare gli obblighi che restano in capo al datore di lavoro per effetto delle opzioni esercitate dai lavoratori e del ruolo assunto dall'INPS o dai fondi di previdenza complementare. Per queste finalità si ricorda che il principio IAS 19 contiene l'esplicita definizione del piano a contribuzione definita, ossia del piano che il datore di lavoro assolve mediante il pagamento ad una entità separata (un fondo) di contributi fissi non avendo ulteriori obblighi (legali o impliciti) di soddisfare ulteriori fabbisogni del fondo per l'assolvimento delle prestazioni previste dal piano, e qualifica tutti gli altri piani diversi dai piani a contribuzione definita nel novero dei piani a prestazione definita.

C1) TFR MATURANDO MANTENUTO IN AZIENDA E TRASFERITO ALL'INPS

In base alla nuova normativa:

(i) il datore di lavoro è chiamato a versare al Fondo il TFR maturando. Le quote versate, di anno in anno al Fondo non includono la rivalutazione di legge (pari all'1,5% in misura fissa più 75% dell'aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo); conseguentemente, l'onere della rivalutazione delle quote versate dal datore di lavoro ricade in capo all'INPS. Tale modifica comporta una significativa riduzione dell'esposizione dell'impresa ai rischi attuariali e finanziari rispetto al piano ante riforma.

(ii) il datore di lavoro mantiene l'obbligo di erogare tutte le prestazioni per TFR, ivi incluse anche tutte le anticipazioni previste per legge

(iii) le erogazioni sopraindicate vengono effettuate con diritto di rivalsa a valere sui contributi dovuti al Fondo o agli altri Enti previdenziali. Inoltre, come indicato nella circolare INPS n. 70/2007, "qualora l'importo totale delle prestazioni di competenza del

Fondo che l'azienda è tenuta ad erogare nel mese – siano esse a titolo di prestazione finale, ovvero di anticipazione- ecceda l'ammontare dei contributi dovuti al Fondo e agli Enti previdenziali con la denuncia del mese di erogazione, il Fondo stesso è tenuto a pagare l'intera quota a suo carico delle prestazioni richieste”; al datore di lavoro resta solo l'obbligo di “comunicare immediatamente al Fondo l'incapienza prodottasi “ mentre il Fondo “provvederà entro trenta giorni ad erogare direttamente al lavoratore l'importo della prestazione per la quota di propria spettanza”.

Le modalità di funzionamento del TFR maturando forniscono un'evidenza, sul piano sostanziale, che il debitore nei confronti del lavoratore è il Fondo e non il datore di lavoro. Inoltre va rilevato che le istruzioni applicative INPS prevedono che il datore di lavoro, oltre al versamento mensile al Fondo, fornisca al gestore del Fondo (l'INPS) il c.d. EMENS, ossia un flusso informativo che tra le varie informazioni include l'elenco nominativo dei dipendenti e per ogni dipendente i dati riepilogativi del 770, ivi incluse le scelte in termini di TFR, la data di opzione, ecc. Ciò implica che per i dipendenti che hanno optato per il mantenimento del TFR presso il datore di lavoro, l'INPS possiede tutte le informazioni per poter determinare la posizione individuale (il debito per TFR) di ciascuno dei lavoratori aventi diritto.

Per quanto attiene il trattamento contabile ai fini IFRS gli obblighi di rimborso e di rivalutazione del TFR maturando assunti dal Fondo portano a ritenere che il piano relativo al TFR maturando, in caso di permanenza del TFR in azienda, debba essere classificato come “defined contribution plan”; conseguentemente l'impresa iscrive per competenza le quote di contribuzione al Fondo INPS a fronte delle prestazioni di lavoro prestate dai dipendenti. Se alla data di riferimento del bilancio annuale o interinale tali quote contributive sono già state pagate dall'impresa, nessuna passività è iscritta in bilancio .

Su quanto indicato l'OIC ha raccolto uno specifico parere legale che ha confermato la correttezza delle conclusioni raggiunte sopra illustrate.

Ad analoghe conclusioni si perviene se si considera che l'esistenza del diritto di rivalsa e l'assenza di obbligazioni da parte dell'azienda nel caso descritto al punto (iii) comportano che non sia necessario iscrivere in bilancio un credito verso il Fondo ed un debito per TFR maturato bensì che queste voci debbano essere compensate rilevandosi contabilmente solo il costo per il TFR maturato (escluso l'effetto della rivalutazione del Fondo) e il movimento finanziario relativo ai versamenti effettuati (o l'eventuale debito per il versamento che fosse effettuato nell'esercizio successivo).

C 2) TFR MATURANDO DESTINATO ALLE FORME DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le quote versate, di anno in anno, ai fondi di previdenza complementari rappresentano l'unico contributo che il datore di lavoro è tenuto ad assolvere⁴. La misura del contributo esclude ogni possibile onere o garanzia di rendimento o rivalutazione delle quote versate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza complementare. I contributi versati confluiscono in specifiche posizioni individuali dei lavoratori presso il Fondo di Previdenza complementare prescelto.

⁴ La misura del contributo può essere innalzata per effetto di specifici accordi collettivi ovvero per taluni automatismi del legge. In ogni caso gli eventuali contributi aggiuntivi devono essere assolti unitamente all'obbligo di contribuzione di cui all'art. 2120 del Codice Civile.

Va ricordato che nell'ipotesi in esame non vi è alcun coinvolgimento del datore di lavoro nei casi di anticipazioni e di liquidazione del TFR.

Sulla base degli obblighi assunti dal datore di lavoro in caso di destinazione del TFR "maturando" ai fondi di previdenza complementare, si ritiene che il TFR maturando debba ricadere nella definizione di "*defined contribution plan*".

Conseguentemente l'impresa iscrive per competenza le quote di contribuzione ai fondi di previdenza integrativa a fronte delle prestazioni di lavoro prestate dai dipendenti. Se alla data di riferimento del bilancio annuale o interinale tali quote contributive sono già state pagate dall'impresa, nessuna passività risulta iscritta in bilancio.

Trattamento di fine rapporto: sintesi

*Trattamento di fine rapporto maturato sino al 31 dicembre 2006 = *piano a benefici definiti* (con calcolo attuariale). Nulla è variato rispetto al passato: il riferimento, a tutti gli effetti, è sempre il capitolo 13 della Guida operativa 1 redatta OIC.

*Trattamento di fine rapporto destinato dall'1 gennaio 2007 alla previdenza complementare = *piano a contribuzione definita* (senza calcolo attuariale e senza attualizzazione).

* Trattamento di fine rapporto destinato dall'1 gennaio 2007 al fondo di tesoreria istituito presso l'INPS = *piano a contribuzione definita* (senza calcolo attuariale e senza attualizzazione).