

BENEFICI per i DIPENDENTI

Trattamento contabile dei benefici erogati dall'impresa ai dipendenti secondo il principio contabile internazionale Ias 19 e relative informazioni integrative. Tipologie di benefici.

di Alessio Iannucci e Giulia Sica *

Lo Ias 19 «Benefici per i dipendenti» disciplina il **trattamento contabile** che un'impresa deve utilizzare per la **contabilizzazione** dei **benefici erogati** ai **dipendenti** e le **informazioni integrative** connesse. Il principio contabile risulta particolarmente articolato: esso distingue varie tipologie di benefici a cui hanno diritto i dipendenti nell'ambito di un rapporto di lavoro, prevedendo per ciascuna di essa, specifiche regole di rilevazione e valutazione nonché l'informazione integrativa. Si segnala sin da ora che il presente articolo fornisce un inquadramento generale del principio, rinviando la presentazione di casi applicativi dello Ias 19 nell'articolo a pag. 00.

Il Tfr previsto nella realtà italiana rientra tra i piani a benefici definiti; il suo calcolo richiede l'adozione di una valutazione di tipo attuariale

DEFINIZIONE

Lo Ias 19 definisce i benefici per i dipendenti come **tutte le forme di remunerazione erogate** da un'impresa ai propri dipendenti in cambio della loro attività lavorativa. Essi comprendono i benefici concessi ai dipendenti o alle persone a loro carico e possono essere liquidati per mezzo di pagamenti (o con la fornitura di beni o servizi) effettuati direttamente al dipendente, al coniuge, ai figli, ad altre persone a loro carico o a terzi, quali ad esempio le società di assicurazione. Un dipendente può svolgere la propria attività lavorativa a tempo pieno, a tempo parziale, a

tempo indeterminato, occasionalmente o a tempo determinato.

TIPOLOGIE di BENEFICI

I benefici per i dipendenti si suddividono in **quattro categorie**:

1. i benefici a **breve termine** per i **dipendenti** (*short-term employee benefits*);
2. i benefici **successivi** al **rapporto di lavoro** (*post-employment benefits*);
3. gli altri benefici a **lungo termine** (*other long-term employee benefits*);
4. i **benefici dovuti** ai dipendenti per la **cessazione del rapporto di lavoro** (*termination benefits*).

Per ognuna delle suddette categorie lo Ias 19 stabilisce specifiche regole di contabilizzazione.

Benefici a breve termine per i dipendenti

Lo Ias 19 identifica nei **benefici a breve termine** tutti i benefici dovuti interamente **entro dodici mesi** dal **termine dell'esercizio** nel quale i dipendenti hanno prestato la relativa **attività lavorativa**.

I benefici a breve termine comprendono:

- a) i **salari**, gli **stipendi** e i relativi **contributi sociali**;
- b) le **assenze a breve termine retribuite** (ferie annuali e le assenze per malattia) quando si prevede che le assenze avvengano entro dodici mesi dalla fine dell'esercizio nel quale i dipendenti prestano la relativa attività lavorativa;
- c) la **compartecipazione** agli **utili** e incentivi se dovuti entro dodici mesi dalla fine dell'esercizio nel quale i dipendenti prestano la relativa attività lavorativa;

* Fondazione Luca Pacioli.

IAS 19

d) i **benefici in natura** (ad es. assistenza medica, abitazione, auto aziendali e i beni o i servizi gratuiti o forniti a costo ridotto) per il personale in servizio.

Un'impresa **contabilizza l'ammontare non attualizzato dei benefici a breve termine** che dovranno essere pagati al dipendente per l'attività lavorativa svolta nell'esercizio come:

- una **passività** dopo aver dedotto qualsiasi importo già corrisposto; (1)
- un **costo** (a meno che un altro principio contabile internazionale richieda o consenta l'inclusione dei benefici nel costo di un'attività (cfr. Ias 16 «*Immobili, impianti e macchinari*»).

Lo Ias 19 non richiede specifiche informazioni integrative sui benefici a breve termine per i dipendenti; esse possono essere richieste da altri principi contabili internazionali (ad es., lo Ias 24 «*Informativa di bilancio sulle operazioni con parti correlate*», richiede le informazioni integrative relative ai benefici di cui gode il personale direttivo e lo Ias 1 «*Presentazione del bilancio*» richiede le informazioni integrative relative al costo dei benefici).

Benefici successivi al rapporto di lavoro

I **benefici successivi al rapporto di lavoro** sono definiti dallo Ias 19 come i benefici dovuti ai dipendenti dopo la conclusione del rapporto di lavoro e comprendono le pensioni, gli altri **benefici previdenziali**, le **assicurazioni sulla vita** e l'**assistenza sanitaria successiva** al rapporto di lavoro.

I benefici successivi al rapporto di lavoro sono classificati in piani a contribuzione definita (*defined contribution plans*) e piani a benefici definiti (*defined benefit plans*). Tale distinzione si basa sulla natura economica del piano, la quale dipende dai principali termini e condizioni del piano stesso.

Piani a contribuzione definita

I **piani a contribuzione definita** sono piani in base ai quali un'impresa versa dei **contributi fissi ad un'entità distinta (fondo)** e non avrà alcuna obbligazione legale o implicita a pagare ulteriori contributi, anche nel caso in cui il fondo non disponga di attività sufficienti a pagare tutti i benefici per i dipendenti relativi all'attività lavorativa svolta nell'esercizio corrente e in quelli precedenti. L'obbligazione legale o im-

plícita per l'impresa è limitata pertanto all'**ammontare dei contributi da versare al fondo** sulla base dell'accordo.

L'ammontare dei benefici successivi al rapporto di lavoro ricevuti dal dipendente è determinato dall'ammontare dei contributi pagati dall'impresa (e a volte anche dal dipendente) insieme ai rendimenti derivanti dall'investimento dei contributi.

Di conseguenza, il **rischio attuariale** (che i benefici siano inferiori a quelli attesi) e il **rischio di investimento** (che le attività investite attraverso il fondo siano insufficienti a soddisfare i benefici attesi) **ricadono sul dipendente**.

La contabilizzazione di piani a contribuzione definita è semplice in quanto, per ciascun esercizio, l'obbligazione dell'impresa che redige il bilancio è determinata sulla base dei contributi dovuti per quell'esercizio. Di conseguenza per valutare l'obbligazione o il costo dei benefici non sono necessarie ipotesi attuariali. (2)

Un'impresa contabilizza dunque i contributi da versare a un piano a contribuzione definita come:

- una passività dopo aver dedotto eventuali contributi già versati; (3)
- un costo (a meno che un altro principio contabile internazionale richieda o consenta l'inclusione dei benefici nel costo di un'attività (cfr. Ias 16 «*Immobili, impianti e macchinari*»).

Come informazioni integrative, l'impresa deve dare informativa in bilancio dell'ammontare rilevato come costo nonché le informazioni richieste dallo Ias 24 in merito ai contributi versati a piani a contribuzione definita a favore del personale direttivo.

Piani a benefici definiti

I **piani a benefici definiti** sono piani per benefici successivi al rapporto di lavoro diversi dai piani a contribuzione definita.

La **contabilizzazione** di tali piani è particolarmente **complessa**. Il costo rilevato dall'impresa per un piano a benefici definiti non è necessariamente dato dall'ammontare dei contributi dovuti per l'esercizio ma comprende anche i rischi attuariali e di investimento relativi al piano. Pertanto, l'onere per l'impresa è più difficile da prevedere.

Un'impresa contabilizza i piani a benefici definiti secondo le seguenti fasi:

1. **stimare i benefici maturati dai dipendenti in**

(1) Se l'importo già corrisposto è maggiore dell'ammontare non attualizzato dei benefici, l'impresa deve rilevare la differenza come un'attività (risconto attivo) se il pagamento anticipato determinerà, ad esempio, una riduzione dei pagamenti futuri o un rimborso.

(2) Occorre precisare che, qualora i contributi a un piano a contribuzione definita non siano dovuti interamente entro dodici mesi dal termine dell'esercizio in cui i dipendenti hanno prestato l'attività lavorativa, essi devono essere attualizzati utilizzando un tasso di sconto determinato in base ai rendimenti di mercato alla data di bilancio di titoli di aziende primarie o, se non esistente un mercato di riferimento per tali titoli, i titoli di stato.

(3) Qualora i contributi già versati eccedono quelli dovuti per l'attività lavorativa prestata prima della data di bilancio, l'impresa contabilizza quell'eccedenza come un'attività (pagamento anticipato) nella misura in cui il pagamento anticipato determinerà, ad esempio, una riduzione dei pagamenti futuri o un rimborso.

- cambio dell'attività lavorativa prestata nell'esercizio corrente e in quelli precedenti mediante l'utilizzo di tecniche attuariali. L'impresa deve determinare quale parte del beneficio è di competenza dell'esercizio corrente e di quelli precedenti e stimare (ipotesi attuariali) le variabili demografiche (ad es. la rotazione del personale e la mortalità dei dipendenti) e quelle finanziarie (ad es. i futuri incrementi retributivi e i costi per l'assistenza medica) che influenzano il costo dei benefici;
2. **attualizzare** tali **benefici** utilizzando il **metodo della proiezione unitaria del credito** (4) per determinare il valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti e il relativo costo previdenziale delle prestazioni di lavoro correnti;
 3. determinare il **fair value** (valore equo) delle eventuali attività a servizio del piano (ad es. i beni detenuti da un fondo di benefici a lungo termine per i dipendenti e le polizze d'assicurazione che soddisfano le caratteristiche richieste);
 4. determinare l'**ammontare totale** degli **utili** e delle **perdite attuariali** e dell'ammontare di quelli da contabilizzare (cfr. Ias 19, pagg. 92-95); (5)
 5. determinare il **valore dei servizi passati** nel caso di introduzione di un **nuovo piano** o di modifica di uno esistente;
 6. determinare l'**utile** o la **perdita** risultante nel caso di riduzione o di estinzione di un piano.

Pertanto, nei piani a benefici definiti un'impresa deve rilevare:

- nello **stato patrimoniale**, una **passività** pari a:
 - il valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti alla data di bilancio;
 - più eventuali utili attuariali (o meno eventuali perdite attuariali) non contabilizzati in base al trattamento indicato nei parr. 92 e 93 dello Ias 19;
 - meno gli eventuali costi previdenziali relativi alle prestazioni di lavoro passate non ancora rilevate;
 - dedotto il **fair value** (valore equo) alla data di bilancio delle attività a servizio del piano (se esistenti) al di fuori delle quali le obbligazioni devono essere estinte direttamente.
- nel **conto economico**, come un **costo** o come un **provento**, il **totale netto** degli **ammontari seguenti**:
 - il costo previdenziale relativo alle prestazioni

- di lavoro correnti;
- gli oneri finanziari;
- il rendimento atteso di eventuali attività a servizio del piano e di ciascun eventuale diritto di rimborso rilevati come attività;
- gli utili e le perdite attuariali;
- il costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro passate, che deve essere rilevato come costo con un criterio a quote costante per un periodo medio fino al momento in cui i benefici sono acquisiti;
- l'effetto di eventuali riduzioni o estinzioni.

Lo **Ias 19** prevede per i piani a benefici definiti un gran numero di **informazioni** da fornire in bilancio tra cui:

- i **criteri** contabili utilizzati per la rilevazione di utili o perdite attuariali;
- una **descrizione** generale del tipo di **piano**;
- una **riconciliazione** dei **bilanci di apertura** e di **chiusura** del **valore attuale** dell'obbligazione a benefici definiti;
- una **riconciliazione** dei **bilanci di apertura** e di **chiusura** del **fair value** (valore equo) delle attività del piano e di eventuali diritti di rimborso rilevati come un'attività.

Infine occorre precisare che il trattamento di fine rapporto (Tfr) previsto nella realtà italiana rientra tra i **piani a benefici definiti**. Pertanto, il **calcolo** del **Tfr** richiede l'**adozione** di una **valutazione** di tipo **attuariale**.

Altri benefici a lungo termine

Gli **altri benefici a lungo termine** sono tutti i benefici che **non sono dovuti interamente entro i dodici mesi successivi** al termine dell'esercizio in cui i dipendenti hanno svolto il lavoro relativo.

Sono compresi in tale categoria di benefici ad esempio:

- le **assenze a lungo termine retribuite** quali i permessi legati all'anzianità di servizio e i periodi sabatici;
- i **premi** in occasione di anniversari o altri **benefici a lungo termine**;
- i benefici a lungo termine per **invalidità**;
- la **compartecipazione** agli **utili**, gli **incentivi** e le **retribuzioni differite**, se dovuti dopo dodici mesi o più dalla chiusura dell'esercizio.

(4) Il metodo della proiezione unitaria del credito considera ogni periodo di lavoro fonte di un'unità aggiuntiva di diritto ai benefici e misura distintamente ogni unità ai fini del calcolo dell'obbligazione finale.

(5) Per la valutazione della passività a benefici definiti, l'impresa deve rilevare una parte (come specificato in seguito) dei suoi utili e perdite attuariali come provento o costo se il valore totale netto degli utili e delle perdite attuariali non rilevati al termine del precedente esercizio eccedeva il maggiore tra:

- il 10% del valore attuale dell'obbligazione a benefici definiti a quella data (prima della deduzione delle attività a servizio del piano); e
- il 10% del fair value (valore equo) di qualsiasi attività a servizio del piano a quella data.

Per ogni piano a benefici definiti deve essere rilevata la parte degli utili e delle perdite attuariali che ricade al di fuori del «corridoio» del 10% alla precedente data di riferimento divisa per la prevista vita lavorativa media residua dei dipendenti che partecipano al piano.

IAS 19

Lo **Ias 19** prevede un metodo semplificato di contabilizzazione di tali benefici che differisce dalla rilevazione richiesta per i benefici successivi al rapporto di lavoro in quanto:

- gli **utili** e le **perdite attuariali** devono essere **rilevati** tutti **immediatamente** e non è utilizzato alcun «corridoio»; (6) e
- l'intero **costo previdenziale** relativo alle prestazioni di lavoro passate deve essere rilevato immediatamente.

Per gli **altri benefici a lungo termine** un'impresa contabilizza:

- una **passività** il cui ammontare è rappresentato dal **totale netto** del **valore attuale** dell'obbligazione a benefici definiti alla data di bilancio (utilizzando il metodo della proiezione unitaria del credito) **dedotto** il **fair value** (valore equo) alla stessa data delle attività a servizio del piano (se esistenti) al di fuori delle quali le obbligazioni devono essere estinte direttamente;
- un **componente di reddito** (costo o provento) a seconda dell'ammontare netto determinato come sommatoria dei seguenti ammontari:
 - il **costo previdenziale** relativo alle prestazioni di lavoro correnti;
 - **gli oneri finanziari**;
 - il **rendimento atteso** di eventuali attività a servizio del piano e di qualsiasi diritto di rimborso rilevati come attività;
 - **gli utili** e le **perdite attuariali** che devono essere rilevati immediatamente;
 - il **costo previdenziale** relativo alle prestazioni di lavoro passate, che deve essere rilevato tutto immediatamente;
 - l'effetto di eventuali **riduzioni** o **estinzioni**.

Per quanto riguarda le informazioni integrative da pre-

sentare in bilancio sugli altri benefici a lungo termine, lo Ias 19 non prevede una specifica informativa. Tuttavia devono fornirsi le informazioni richieste da altri principi contabili internazionali (cfr. Ias 1 e Ias 24).

Benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro

I **benefici** per la **cessazione del rapporto di lavoro** sono rappresentati da benefici per i dipendenti dovuti in seguito:

- alla decisione dell'impresa di concludere anticipatamente alla normale data di pensionamento il rapporto di lavoro di un dipendente; o
- alla decisione del dipendente di accettare le dimissioni volontarie in cambio di tali indennità.

Un'impresa è tenuta a contabilizzare i benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro come **passività** e come **costo** soltanto se è impegnata, in **modo comprovabile**, a:

- **interrompere** il **rapporto** di lavoro di un dipendente o di gruppo di dipendenti **prima del normale pensionamento**; o
- erogare benefici per la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di una proposta per **incentivare dimissioni volontarie per esuberi**. (7)

Occorre precisare che se i **benefici** per la cessazione del rapporto di lavoro sono dovuti **oltre i dodici mesi** dalla data di bilancio, è richiesta l'**attualizzazione** degli stessi utilizzando un **tasso di sconto**. (8)

Per quanto concerne le informazioni integrative da presentare in bilancio circa i benefici per la cessazione del rapporto di lavoro, lo Ias 19 non prevede una specifica informativa rinviando alle informazioni richieste da altri principi contabili internazionali (ad es. Ias 1, Ias 24, Ias 37).

(6) Cfr. nota 5.

(7) Un'impresa è impegnata in modo comprovabile a concludere il rapporto di lavoro, solamente quando ha un piano formale dettagliato relativo al licenziamento (estinzione del rapporto di lavoro) e non ha realistiche possibilità di recesso.

(8) Cfr. nota 2.