

Bilancio, vigilanza e controlli n. 11/2019

Il Tfr dei soggetti las *adopter*: deducibilità ai fini Ires e Irap

di Fabio Giommoni – dottore commercialista e revisore legale

Come è noto, l'imputazione in bilancio del Tfr sulla base del criterio di attualizzazione previsto dallo las 19 comporta delle divergenze tra il fondo iscritto in bilancio e l'importo maturato ai sensi del codice civile.

*Tali differenze non pongono particolari problematiche per la deducibilità ai fini Ires dell'accantonamento Tfr dei soggetti las *adopter*, in quanto la questione è espressamente disciplinata dal D.M. 48/2009.*

Alcuni dubbi permangono invece per la deducibilità Irap, anche perché per tale imposta il Tfr è divenuto deducibile solo di recente, a fronte della Legge di Bilancio per il 2015.

Lo las 19 e i benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro

Il Principio contabile internazionale las 19¹ disciplina le modalità di contabilizzazione dei benefici che l'impresa riconosce ai dipendenti in cambio della propria attività lavorativa o a fronte della cessazione del rapporto di lavoro².

I benefici per i dipendenti sono distinti dallo las 19 nelle seguenti 4 categorie:

1. benefici a breve termine, di natura monetaria (ad esempio stipendi e relativi contributi sociali, indennità sostitutive di ferie e di assenze per malattia, compartecipazione agli utili e piani di incentivazione) e di natura non monetaria (utilizzo di abitazione o auto aziendale, beni o servizi gratuiti o a costo ridotto, assicurazione medica);
2. benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro (ad esempio prestazioni pensionistiche oppure assicurazioni sulla vita e assistenza medica);
3. altri benefici a lungo termine (assenze a lungo termine retribuite quali permessi legati all'anzianità di servizio o disponibilità di periodi sabbatici, anniversari o altri benefici legati all'anzianità di servizio e benefici per invalidità permanente);
4. benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro.

¹ La versione vigente dello las 19 è quella che recepisce le modifiche adottate con Regolamento (UE) 2019/402, applicabili al più tardi dall'esercizio finanziario che inizia il 1° gennaio 2019 o successivamente.

² Si tratta dei benefici diversi dai pagamenti basati su azioni, di cui si occupa il principio Ifrs 2.

Il Tfr previsto dalla legislazione italiana rientra nell'ultima fattispecie ovvero tra i benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro i quali, secondo lo las 19, sono benefici erogati in cambio della cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente sia a fronte della decisione dell'azienda sia di quella del dipendente.

I benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro sono a loro volta classificati dallo las 19, in base alla sostanza economica del "piano" che ne prevede l'erogazione, nelle seguenti 2 categorie:

1. piani a contribuzione definita, ove l'obbligazione dell'azienda è limitata al versamento di contributi a un fondo esterno, cosicché l'ammontare dei benefici ricevuti dal dipendente è pari all'ammontare di contributi versati e dei rendimenti derivanti dall'investimento dei contributi. Pertanto, il rischio attuariale (ovvero che i benefici siano inferiori a quelli attesi) e il rischio di investimento (ovvero che le somme investite siano insufficienti a soddisfare i benefici attesi) ricadono sul dipendente;
2. piani a benefici definiti, ove l'obbligazione dell'azienda consiste invece nel concedere i benefici concordati ai dipendenti, per cui il rischio attuariale (che i benefici siano più costosi del previsto) e il rischio dell'investimento ricadono sull'azienda.

La contabilizzazione dei piani a contribuzione definita risulta semplice perché, per ogni esercizio, l'obbligazione dell'azienda, da iscrivere in bilancio tra le passività, è determinata sulla base dei contributi dovuti per quell'esercizio. Di conseguenza, per valutare il costo dell'esercizio non sono necessarie ipotesi attuariali.

Inoltre, non occorre attualizzare il valore dell'obbligazione da iscrivere in bilancio, a eccezione del caso in cui il versamento dei contributi al fondo esterno non avvenga oltre 12 mesi dal termine dell'esercizio in cui i dipendenti hanno prestato la relativa attività lavorativa.

In pratica, l'azienda rileva semplicemente il costo dei contributi di competenza dell'esercizio da versare al fondo esterno e il debito verso tale fondo.

Come si dirà meglio oltre, la contabilizzazione dei piani a benefici definiti è invece complessa poiché, per determinare il valore dell'obbligazione e i relativi costi, sono necessarie ipotesi attuariali ed esiste la possibilità che si verifichino utili e perdite attuariali. Inoltre, le obbligazioni sono assoggettate ad attualizzazione in quanto possono essere estinte molti anni dopo che i dipendenti hanno prestato la relativa attività lavorativa (ovvero al momento della conclusione del rapporto di lavoro).

Il Tfr nella legislazione nazionale (cenni)

Il diritto al Tfr è previsto, come è noto, dall'[articolo 2120](#), cod. civ., il quale stabilisce che in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un Tfr che si calcola

sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la retribuzione annua, ai fini del calcolo del Tfr, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Inoltre, il Tfr spettante, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'Istat rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Queste disposizioni civilistiche devono essere integrate con la riforma attuata con il D.Lgs. 252/2005³, concernente la disciplina delle forme pensionistiche complementari.

Le novità riguardano unicamente il Tfr maturato dal 1° luglio 2007, mentre al Tfr maturato fino al 31 dicembre 2006 si applica l'ordinaria disciplina del codice civile.

La riforma prevede che nelle aziende con almeno 50 dipendenti, se il lavoratore sceglie di mantenere il Tfr in azienda, questa deve versare il Tfr maturato dal 1° gennaio 2007 al Fondo di tesoreria dell'Inps, il quale erogherà il Tfr e le relative anticipazioni secondo le modalità previste dall'[articolo 2120](#), cod. civ..

Dunque in questo caso il Tfr maturato a partire dal 1° luglio 2007 continua a essere calcolato secondo il consueto metodo⁴, ma tale importo non rimane "investito" nell'azienda perché è versato direttamente all'Inps, la quale diviene il soggetto obbligato al versamento del Tfr al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

In base alla riforma, a prescindere dal numero di lavoratori occupati dall'impresa, il dipendente può inoltre scegliere di aderire ai fondi di previdenza complementare e in tal caso il datore di lavoro è tenuto a versare il Tfr maturando, sempre secondo l'articolo 2120, cod. civ., al fondo di previdenza complementare, il quale diviene quindi l'obbligato al versamento del Tfr nei confronti del lavoratore.

Nell'ambito della disciplina del bilancio d'esercizio, l'[articolo 2424-bis](#), comma 4, cod. civ. prevede che nella voce "*Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato*" deve essere indicato l'importo calcolato a norma dell'articolo 2120, cod. civ..

³ Come modificato dalla L. 296/2006 (Finanziaria 2007).

⁴ Retribuzione annuale divisa per 13,5 oltre rivalutazione al tasso fisso dell'1,5 % e tasso variabile pari al 75% dell'indice Istat dei prezzi al consumo.

Pertanto, per i soggetti che applicano per la redazione del bilancio le regole del codice civile e i Principi contabili nazionali, come indicato dall'Oic 31 (§ 65):

“La passività relativa al Tfr è congrua quando corrisponde al totale delle singole indennità maturate a favore dei dipendenti alla data di chiusura del bilancio, al netto degli acconti erogati, e cioè è pari a quanto si sarebbe dovuto corrispondere ai dipendenti nell'ipotesi in cui a tale data fosse cessato il rapporto di lavoro”.

Ai fini della disciplina del reddito di impresa per la determinazione della quota di Tfr deducibile nell'esercizio l'[articolo 105](#), Tuir richiama le modalità di calcolo previste dalle “disposizioni di legge” e le “norme contrattuali che regolano il rapporto di lavoro”.

Ne consegue che anche ai fini fiscali è prevista la deduzione dell'intera quota di Tfr maturata nell'esercizio in base alla normativa civilistica e alla contrattazione collettiva, indipendentemente dai tempi di effettiva erogazione della stessa.

Inquadramento del Tfr nell'ambito dello las 19

Ai fini dell'inquadramento del Tfr nell'ambito dello las 19, per le aziende con oltre 50 dipendenti occorre tenere distinta, alla luce della citata riforma della previdenza complementare, la quota maturata fino al 31 dicembre 2006, che rimane in azienda, rispetto alla quota maturata dal 1° gennaio 2007 che invece viene versata al fondo istituito presso l'Inps o ai fondi complementari.

Per quest'ultimo caso, essendo il Tfr versato all'esterno, l'unico obbligo a carico del datore di lavoro è quello del pagamento della contribuzione maturata annualmente a titolo di Tfr, mentre viene meno l'obbligazione di erogare la prestazione alla conclusione del rapporto di lavoro.

Pertanto, ai fini dello las 19 si tratta di un piano “a contribuzione definita”, con la conseguenza che l'azienda dovrà unicamente rilevare per competenza la quota di contribuzione dovuta ai fondi ai sensi dell'[articolo 2120](#), cod. civ..

Più complessa è invece la problematica del Tfr maturato al 31 dicembre 2006 che continua a restare in azienda (nonché anche per quello maturato dopo detta data per le eventuali imprese las *adopter* con meno di 50 dipendenti).

Infatti, ancorché il Tfr che rimane in azienda rappresenti sostanzialmente un debito fruttifero, dato che è prevista per legge una sua rivalutazione annua, è stato escluso che il Tfr possa essere qualificato come un piano “a contribuzione definita”, per cui lo stesso non può essere contabilizzato in ambito las/lfrs secondo la prassi nazionale, ovvero sulla base di un importo corrispondente alla somma maturata da tutti i dipendenti, basandosi sull'ipotesi che tutti i dipendenti lascino la società alla data di bilancio.

Secondo l'Ifric (*International Financial Reporting Interpretation Committee*)⁵, il Tfr è invece assimilabile a un “*beneficio successivo al rapporto di lavoro*”, rientrante nella tipologia dei “piani a benefici definiti” e, conseguentemente, in base allo Ias 19, per la determinazione del relativo accantonamento da iscrivere in bilancio occorre tenere conto di una serie di variabili di natura demografica con riferimento alla massa dei dipendenti in forza (mortalità, *turn over* del personale, incrementi salariali, etc.) e di natura finanziaria (applicazione di un appropriato tasso di sconto).

In particolare, per i piani a benefici definiti lo Ias 19 richiede, in primo luogo, di stimare in modo affidabile, con l'utilizzo di tecniche attuariali, l'ammontare del valore attuale dei benefici spettanti ai dipendenti a titolo di TFR e dovuti alla scadenza⁶.

Il valore delle prestazioni rese dal dipendente nel corso dell'esercizio deve essere rilevato come costo nel Conto economico (si tratta dei c.d. *service cost*).

Nell'esercizio devono essere inoltre rilevati gli oneri finanziari di competenza rilasciati per il decorso del tempo (si tratta dei c.d. *interest cost*).

Infine, occorre rivedere annualmente le stime delle passività per Tfr rilevando nel prospetto delle “*Altre componenti di Conto economico complessivo*” (*Other Comprehensive Income - Oci*), i proventi/costi derivanti dalle differenze rispetto alle stime precedenti effettuate sulla base delle pregresse ipotesi attuariali (si tratta dei c.d. *actuarial gains/losses*).

Come detto, secondo la vigente versione dello Ias 19, le componenti di *service cost* e di *interest cost* sono imputate a Conto economico, mentre gli utili e le perdite attuariali confluiscono nel prospetto Oci⁷.

A seguito dell'attualizzazione del Tfr la quota annua imputata a Conto economico può divergere, in più o in meno, rispetto all'accantonamento determinato ai sensi dell'[articolo 2120](#), cod. civ..

Sempre a causa della predetta attualizzazione, l'importo finale della passività iscritta in bilancio sarà in ogni caso inferiore al Tfr maturato ai sensi dell'articolo 2120, cod. civ. (che non è attualizzato).

Va tuttavia evidenziato che, mentre secondo la prassi nazionale il Tfr rappresenta la somma del trattamento maturato da ciascun dipendente, per lo Ias 19 il valore del Tfr da accantonare è determinato “per masse” cosicché le differenze che si generano per effetto dell'attualizzazione sono relative al Tfr complessivo e non a quello dei singoli dipendenti.

⁵ Tale posizione è stata espressa dall'Ifric nel corso della riunione del 23 e 24 aprile 2002.

⁶ Detta attività dovrebbe preferibilmente richiedere l'intervento di un attuario.

⁷ Infatti, a seguito dell'eliminazione del c.d. “metodo corridoio”, a partire dagli esercizi iniziati dal 1° gennaio 2013, gli utili e le perdite attuariali devono essere necessariamente rilevati nel prospetto dell'Other Comprehensive Income (Oci) e imputati in una riserva di patrimonio netto. Nella previgente versione, lo Ias 19 consentiva le 3 seguenti opzioni per l'imputazione degli utili e perdite attuariali:

- rilevazione differita in applicazione del “metodo del corridoio”;
- rilevazione integrale a Conto economico nell'anno in cui si sono generati;
- rilevazione integrale a patrimonio netto nell'anno in cui si sono rilevati.

Deducibilità ai fini Ires del Tfr contabilizzato in base allo las 19

L'[articolo 2](#), comma 4, D.M. 48/2009 prevede specifiche disposizioni per conciliare il Tfr contabilizzato secondo lo las 19, su basi attuariali, rispetto al calcolo civilistico che rileva anche fiscalmente ai sensi dell'[articolo 105](#), Tuir.

Tale norma prevede che:

“gli accantonamenti ai fondi di cui all’articolo 105, commi 1 e 2, del Testo unico, deducibili in ciascun esercizio sono determinati in misura non superiore alla differenza fra l’importo complessivo dei fondi calcolati al termine dell’esercizio in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti, e l’importo di tali fondi fiscalmente riconosciuto al termine dell’esercizio precedente, assunto al netto degli utilizzi dell’esercizio”.

Dunque, la deduzione del costo stanziato in bilancio a titolo di Tfr, ai sensi dello las 19, è deducibile in misura pari alla differenza tra il fondo Tfr ex [articolo 2120](#), cod. civ. a fine esercizio e quello fiscalmente riconosciuto a inizio esercizio (senza considerare gli utilizzi per anticipi e liquidazioni avvenute nell’esercizio).

Qualora in un esercizio l’importo complessivo dell’accantonamento las 19 sia inferiore a quello maturato ai sensi dell’articolo 2120, cod. civ., l’azienda dedurrà tale minore valore previsto dagli las e la differenza è recuperata, mediante variazione in diminuzione, in un esercizio successivo ove invece la quota annua las è superiore a quella civilistica.

Detta regola si applica a tutte le poste contabili che concorrono a determinare l’“accantonamento” complessivo ai sensi dello las 19 e quindi sia per i *service cost* e *interest cost* imputati a Conto economico sia per gli utili/perdite attuariali imputati a Oci (e iscritti in una riserva di patrimonio netto).

Ciò in virtù della seconda parte del comma 4, articolo 2, D.M. 48/2009 il quale prevede che:

“concorrono a determinare gli accantonamenti tutte le componenti positive e negative iscritte a Conto economico o a patrimonio netto in contropartita di detti fondi”.

Il confronto deve essere fatto per masse e non per singolo dipendente, come confermato dalla Relazione illustrativa al D.M. 48/2009 la quale ha precisato che tale soluzione:

“ha il vantaggio di evitare una onerosa, complessa e analitica gestione delle differenze per singoli dipendenti tra il Tfr ex articolo 2120, cod. civ. e quello las, garantendo il rispetto dei limiti imposti dall’articolo 105, Tuir per la deduzione del Tfr perché, in ogni caso, l’importo complessivo del fondo Tfr dedotto non potrebbe superare quello determinato in base alle regole dell’articolo 2120, cod. civ.. Di

fatto, la rideterminazione dell'accantonamento dell'anno in cui avviene l'uscita del dipendente, determina un riavvicinamento tra il fondo Tfr ex articolo 2120 e il fondo Tfr las, fino ad arrivare, al momento dell'uscita di tutti i dipendenti, al rialign completo tra il fondo las e quello ex articolo 2120. Il tutto, però, non in maniera analitica ma per massa".

Infatti, le differenze temporanee tra il fondo Tfr calcolato ai sensi dello las 19 e il fondo calcolato secondo le regole civilistiche, dovute all'attualizzazione del primo rispetto al secondo, sono destinate inevitabilmente a riassorbirsi nel tempo in quanto, al momento della conclusione del rapporto di lavoro e della conseguente erogazione del Tfr, l'importo erogato sarà quello nominale e dunque anche il Tfr determinato con le regole dello las 19 converge verso detto valore.

Il diverso criterio di imputazione annuale del Tfr non influisce pertanto sull'entità complessiva del costo determinata con riferimento all'intera vita della società.

Durante la vita della società si genera unicamente uno sfasamento temporale tra l'entità della passività per Tfr iscritta in bilancio ai sensi dello las 19 e quella fiscalmente rilevante, che impone la compilazione del quadro RV del modello Redditi al fine di evidenziare detti disallineamenti⁸.

Deducibilità ai fini Irap del Tfr contabilizzato in base allo las 19

Fino al 2014 il Tfr non risultava deducibile ai fini della determinazione della base imponibile Irap, ma l'articolo 1, [comma 20](#), L. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), inserendo il nuovo comma 4-*octies* nel corpo dell'[articolo 11](#), D.Lgs. 446/1997 ("Decreto Irap"), ha previsto che, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014, i soggetti che determinano il valore della produzione netta ai sensi degli articoli da [5](#) a [9](#) del Decreto Irap sono legittimati a portare in deduzione dalla base imponibile Irap tutte le spese relative al personale dipendente impiegato con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Si tratta di una deduzione "residuale" del costo del lavoro ai fini Irap, dato che non sostituisce le deduzioni già previste dall'articolo 11, D.Lgs. 446/1997 ma le integra, in quanto la deduzione stessa è ammessa in misura pari alla "differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e le deduzioni spettanti ai sensi dei commi 1, lettera a), 1-bis, 4-bis.1 e 4 quater" dell'articolo 11, Decreto Irap.

⁸ In particolare, dovrà essere compilata la Sezione I del quadro RV, evidenziando "Fondo Tfr" quale voce di bilancio che accoglie il disallineamento, il codice 1 nella casella denominata "las/D.Lgs. 139/2015", nonché, nei successivi campi, i "valori contabili" e i corrispondenti "valori fiscali" del fondo Tfr, a inizio esercizio e a fine esercizio, oltre alle rispettive movimentazioni avvenute nell'esercizio.

Anche il Tfr maturato ai sensi dell'[articolo 2120](#), cod. civ., come chiarito dall'Agenzia delle entrate con la [circolare n. 22/E/2015](#), rientra tra le spese del personale che concorrono a determinare l'importo della predetta deduzione residuale⁹, ma solo per quello maturato a partire dall'esercizio 2015 (per i contribuenti con l'esercizio coincidente con l'anno solare).

Ciò detto, si è posto, per i soggetti *las adopter*, il dubbio se il Tfr deducibile ai fini Irap in ciascun esercizio ai sensi dell'[articolo 11](#), comma 4-*octies*, Decreto Irap sia rappresentato da:

- a) l'importo del Tfr maturato nell'esercizio a norma dell'articolo 2120, cod. civ., a prescindere da quanto imputato a Conto economico e in Oci in conformità allo *las 19*;
- b) l'intero importo del costo iscritto nel Conto economico e in Oci, a titolo di *service cost*, *interest cost*, e *actuarial gains/losses*;
- c) l'importo del costo iscritto nel Conto economico e in Oci, a titolo di *service cost*, *interest cost*, e *actuarial gains/losses*, ma nei limiti del Tfr maturato nel periodo di imposta ai sensi dell'articolo 2120, cod. civ..

La soluzione è rinvenibile nella circolare Assonime n. 15/2019 dedicata alle dichiarazioni dei redditi e Irap 2019 delle società di capitali, la quale fa menzione di una risposta a un'istanza di interpello da parte dell'Agenzia delle entrate, non pubblicata, con la quale si riconoscerebbe che il Tfr è deducibile ai fini Irap per le imprese *las adopter* per un ammontare non superiore a quello del debito calcolato ai sensi dell'articolo 2120, cod. civ., e comunque non maggiore di quanto imputato in bilancio. Si confermerebbe inoltre che concorrono al computo di quanto deducibile tutte e 3 le componenti imputate in bilancio ai sensi dello *las 19*, ovvero *service cost*, *interest cost* e differenze attuariali. Dunque anche le perdite/utili attuariali imputate in Oci e non nel Conto economico, concorrerebbero a formare la base imponibile Irap¹⁰.

In sostanza si tratta del medesimo trattamento del Tfr applicabile ai fini Ires.

Tuttavia, nell'occasione l'Agenzia delle entrate avrebbe altresì sostenuto che le divergenze pregresse tra valore di bilancio *las compliant* e valore civilistico del Tfr non sarebbero deducibili in futuro (mediante variazione in diminuzione) qualora la quota iscritta in bilancio risulti superiore a quella civilistica ex articolo 2120, cod. civ., perché si tratta di accantonamenti imputabili contabilmente a periodi d'imposta pregressi nei quali non ne era ammessa la deduzione Irap.

⁹ Nell'occasione l'Agenzia delle entrate ha, infatti, evidenziato che gli stanziamenti del Tfr non riflettono mere valutazioni, bensì costi sostenuti a fronte di debiti certi a carico del datore di lavoro.

¹⁰ Ciò in virtù delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2, D.M. 8 giugno 2011, in base al quale "i componenti fiscalmente rilevanti ai sensi delle disposizioni del Decreto Irap, imputati direttamente a patrimonio netto o al prospetto delle altre componenti di Conto economico complessivo (Oci), concorrono alla formazione della base imponibile Irap al momento dell'imputazione a Conto economico. Se per tali componenti non è mai prevista l'imputazione a Conto economico, la rilevanza ai fini Irap è stabilita secondo le disposizioni applicabili ai componenti imputati al Conto economico aventi la medesima natura".

Dunque sarebbero riassorbibili ai fini Irap soltanto le differenze generate in conseguenza di minori stanziamenti operati a partire dall'esercizio 2015.