

ITAS 15

Benefici per i dipendenti

30 novembre 2023

ITAS 15 – Benefici per i dipendenti

Sommario

Premessa	1
Definizioni	1
Ambito di applicazione	2
Rilevazione iniziale	3
Benefici a breve termine per i dipendenti.....	3
Benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro	4
Benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro	5
Altri benefici a lungo termine per dipendenti.....	6
Informazioni integrative	6

ITAS 15 – Benefici per i dipendenti

Premessa

1 Il presente standard disciplina il trattamento contabile relativo ai benefici per i dipendenti dell'amministrazione che redige il bilancio di esercizio, nonché le informazioni da presentare nella nota integrativa.

Definizioni

2 I termini seguenti vengono usati nel presente standard con i significati indicati.

I **benefici per i dipendenti** sono tutti i tipi di remunerazione erogata da un'amministrazione per l'attività lavorativa dei propri dipendenti o in virtù della cessazione del rapporto di lavoro.

I **benefici a breve termine per i dipendenti** sono benefici per i dipendenti relativi all'esercizio nel quale è stata prestata l'attività lavorativa e che si prevede siano liquidati interamente entro dodici mesi dal termine dell'esercizio stesso.

I **benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro** sono benefici per i dipendenti dovuti dall'amministrazione dopo la conclusione del rapporto di lavoro, a prescindere dalle modalità di cessazione.

I **benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro** sono benefici addizionali erogati ai dipendenti in cambio della cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

Gli **altri benefici a lungo termine per i dipendenti** sono tutti i benefici per i dipendenti non altrimenti classificabili, per i quali si prevede che i correlati debiti dell'amministrazione non vengano estinti interamente entro i dodici mesi dal termine dell'esercizio nel quale i dipendenti prestano l'attività lavorativa relativa.

I **piani per benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro** sono accordi in virtù dei quali l'amministrazione che redige il bilancio fornisce, a uno o più dei propri dipendenti, benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro.

I **piani a contribuzione definita** sono piani per benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro in base ai quali l'amministrazione versa dei contributi definiti a un organismo distinto (altro ente o fondo specificamente costituito) e non avrà un'obbligazione a pagare ulteriori contributi anche se l'ente o il fondo non disponesse di attività sufficienti a pagare tutti i benefici per i dipendenti relativi all'attività lavorativa svolta nell'esercizio corrente e in quelli precedenti.

I **piani relativi a più datori di lavoro** sono piani a contribuzione definita, diversi dai piani statali, che:

- a) mettono insieme più attività patrimoniali conferite da diversi organismi non soggetti a controllo comune; e
- b) utilizzano tali attività per erogare benefici ai dipendenti di diversi organismi, determinando i livelli di contributi e benefici indipendentemente dall'organismo che impiega i dipendenti.

I **piani statali** sono piani che operano come i piani relativi a più datori di lavoro, ma relativamente a tutte le amministrazioni e alle categorie di lavoratori stabilite dalla legislazione.

Ambito di applicazione

3 L'amministrazione datore di lavoro deve applicare il presente standard nella contabilizzazione dei benefici erogati ai propri dipendenti in cambio di attività lavorativa.

4 Il presente standard non tratta:

- a) la rendicontazione dei benefici pensionistici maturati;
- b) i benefici per prestazioni sociali fornite ai dipendenti o ex dipendenti dell'amministrazione, ma che non rappresentano un corrispettivo per le prestazioni lavorative svolte;
- c) gli eventuali benefici addizionali previsti da piani statali per i dipendenti ed ex dipendenti relativamente alle attività lavorative svolte, a vario titolo, presso altri organismi diversi dall'amministrazione che redige il bilancio;
- d) i piani statali e benefici ai dipendenti del settore privato o ai lavoratori autonomi;
- e) i vitalizi o le indennità riconosciute ai componenti di organi costituzionali ed elettivi in quanto soggetti non dipendenti per i quali i benefici non sono correlati all'attività lavorativa;
- f) i compensi agli amministratori, revisori e soggetti non dipendenti, i cui costi sono considerati come prestazione di servizi.

5 I benefici per i dipendenti ai quali si applica il presente standard includono quelli forniti:

- a) nell'ambito di piani o altri accordi contrattuali che intercorrono tra l'amministrazione e i singoli dipendenti, gruppi di dipendenti o loro rappresentanti;
- b) ai sensi di norme, o di accordi contrattuali, in base ai quali l'amministrazione deve contribuire a piani statali, settoriali o comunque relativi a più datori di lavoro, o dove l'amministrazione è tenuta a contribuire al programma integrativo di sicurezza sociale; o
- c) a seguito di altre obbligazioni pecuniarie verso i dipendenti per le quali l'amministrazione non ha alternative realistiche al pagamento.

6 I benefici per i dipendenti comprendono:

- a) benefici **a breve termine**, come quelli riportati di seguito:
 - i) salari, stipendi e contributi per oneri sociali;
 - ii) periodi retribuiti di assenza per ferie, permessi vari e assenze per malattie;
 - iii) piani di incentivazione e indennità per particolari mansioni o situazioni soggettive del dipendente;
 - iv) benefici non monetari per i dipendenti in servizio;
- b) benefici **successivi alla fine del rapporto di lavoro**, quali:
 - i) benefici pensionistici e integrativi; e
 - ii) altri benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro, tra cui il trattamento di fine rapporto o similari istituti;
- c) benefici **per la cessazione del rapporto di lavoro** quale risultato:
 - i) della decisione dell'amministrazione di concludere il rapporto di lavoro prima della normale data di pensionamento; o
 - ii) della decisione di un dipendente di accettare un'offerta di benefici in cambio della cessazione del rapporto di lavoro;
- d) altri benefici **a lungo termine** quali:
 - i) gli accantonamenti per rinnovi contrattuali in corso di trattativa o nelle more della stessa;
 - ii) altri benefici a lungo termine definiti in norme o contratti di lavoro nazionali e decentrati.

7 I benefici per i dipendenti comprendono quelli spettanti ai dipendenti stessi, o alle persone a loro carico, e possono essere corrisposti per mezzo di pagamenti oppure erogati in natura, ossia con la

fornitura di beni o servizi effettuati direttamente a loro, al coniuge, ai figli, ad altre persone a loro carico o a terzi aventi titolo. I costi che l'amministrazione sostiene per l'erogazione di benefici non monetari sono rilevati per natura e nel rispetto dell'ITAS applicabile alla specifica fattispecie.

8 Un dipendente presta la propria attività lavorativa alle dipendenze di un'amministrazione a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Rilevazione iniziale

9 Il presente standard prevede che l'amministrazione rilevi:

- a) un costo d'esercizio quando l'amministrazione ha usufruito dell'attività lavorativa prestata da un dipendente riconoscendogli in cambio specifici benefici, a meno che un altro ITAS richieda o consenta la capitalizzazione del costo stesso nel valore di un'attività patrimoniale;
- b) una correlata passività quando un dipendente ha prestato attività lavorativa in cambio di benefici da erogare in futuro, dopo aver dedotto qualsiasi importo già corrisposto.

Se l'importo già corrisposto è maggiore del valore nominale dei benefici, l'amministrazione deve rilevare la differenza come un credito, nella misura in cui il pagamento anticipato determina una riduzione dei pagamenti futuri.

Benefici a breve termine per i dipendenti

10 La tipologia dei benefici a breve termine per i dipendenti è riportata nel paragrafo 6, lett. a). Negli oneri sociali rientrano tutti i contributi assistenziali, previdenziali, assicurativi ed integrativi versati anche ad altri soggetti, ma a favore o per conto del dipendente.

11 L'amministrazione non deve riclassificare un beneficio a breve termine per i dipendenti se le aspettative in merito ai tempi di estinzione cambiano solo temporaneamente.

Tuttavia, se cambiano stabilmente le caratteristiche del beneficio o le aspettative in merito ai tempi di estinzione, allora l'amministrazione deve valutare se il beneficio soddisfa ancora la definizione di beneficio a breve termine per i dipendenti.

Periodi retribuiti di assenza

12 Un'amministrazione rileva il **costo** dei benefici a breve termine per i dipendenti inerenti alle assenze retribuite nel momento in cui queste si verificano e all'atto della corresponsione dello stipendio.

13 Grava sull'amministrazione la retribuzione delle assenze dei dipendenti nei casi previsti dalla legge, dai contratti o da altri atti giuridicamente vincolanti per l'Amministrazione.

14 L'amministrazione rileva un costo addizionale e un corrispondente debito a fronte di ferie, permessi e altri istituti contrattuali o legali maturati dai dipendenti, ma non goduti alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento.

Il debito maturato alla data di chiusura dell'esercizio è stimato sulla base dei seguenti elementi:

- a) il numero dei giorni o delle ore di ferie, permessi e altri istituti contrattuali o legali maturati a tale data, e
- b) il relativo costo unitario, composta dalla retribuzione lorda e dai contributi sociali a carico dell'amministrazione.

15 Il debito verso i dipendenti per ferie, permessi e altri istituti contrattuali o legali maturati, ma non goduti si estingue a seguito:

- a) del godimento da parte del dipendente del diritto maturato;

- b) della decorrenza dei termini entro i quali il diritto del dipendente deve essere esercitato, purché tale decorrenza comporti effettivamente, alla luce della normativa e dei contratti vigenti, l'estinzione dell'obbligazione; in tale evenienza si determina una componente economica positiva d'esercizio; oppure
- c) della monetizzazione dell'obbligazione e il suo successivo pagamento, solo nei casi espressamente previsti da norme di legge o contrattuali.

Piani di incentivazione e indennità per particolari mansioni o situazioni soggettive del dipendente

16 In conformità all'ITAS 13 - *Fondi, passività potenziali e attività potenziali*, l'amministrazione deve rilevare il costo previsto relativo ai pagamenti per incentivi, per indennità per particolari mansioni o situazioni soggettive del dipendente, come previsto nel paragrafo 9, nel caso in cui:

- a) ha un'obbligazione attuale a eseguire tali pagamenti come conseguenza di eventi passati; e
- b) può essere effettuata una stima dell'obbligazione che rispetti i postulati e i vincoli dell'informazione di bilancio.

Esiste un'obbligazione attuale allorché l'amministrazione non ha alternative reali all'effettuazione dei pagamenti.

17 L'amministrazione accantona in un fondo gli importi derivanti da obbligazioni nei confronti dei dipendenti per piani di incentivazione o per altre indennità non corrisposte alla data di chiusura del bilancio di esercizio.

In particolare, anche in conformità all'ITAS 13 - *Fondi, passività potenziali e attività potenziali*, il fondo si costituisce quando:

- a) il piano di incentivazione o le condizioni formali dell'indennità contengono una formula o una procedura per determinare l'ammontare del beneficio;
- b) l'ammontare da pagare è determinato prima che il bilancio sia pubblicato; oppure, quando l'esperienza passata fornisce una stima dell'ammontare dell'obbligazione che rispetti i postulati e i vincoli dell'informazione di bilancio.

L'importo di competenza dell'anno di riferimento del bilancio di esercizio è iscritto fra i costi del personale.

18 Se non si prevede che i pagamenti per incentivi o per altre indennità siano regolati interamente entro i dodici mesi successivi al termine dell'esercizio nel quale i dipendenti hanno svolto la relativa attività lavorativa, allora essi rappresentano altri benefici a lungo termine per i dipendenti.

Benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro

19 La tipologia di benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro è riportata nel paragrafo 6, lett. b). L'amministrazione applica il presente standard a tutti questi benefici, indipendentemente dal fatto che essi implicino la esistenza di un organismo che riceva i contributi ed eroghi i benefici.

20 I piani per benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro, tipicamente benefici pensionistici ed integrativi, sono a contribuzione definita. In questi piani l'obbligazione dell'amministrazione che redige il bilancio è limitata all'ammontare dei contributi da versare nei termini e nelle condizioni definiti nell'accordo, normativo o contrattuale, sottostante.

21 Nella contabilizzazione di piani a contribuzione definita, per ogni esercizio, l'obbligazione dell'amministrazione che redige il bilancio è determinata sulla base dei contributi dovuti per quell'esercizio. Di conseguenza, per valutare l'obbligazione e il costo non sono necessarie ipotesi attuariali e non vi è possibilità di utili o perdite attuariali. Inoltre, le obbligazioni sono determinate su base non attualizzata.

Piani relativi a più datori di lavoro

22 I piani relativi a più datori di lavoro sono piani a contribuzione definita ed hanno natura integrativa rispetto ai piani statali.

Piani Statali

23 L'amministrazione contabilizza un piano statale con le modalità previste per i piani a contribuzione definita.

24 I piani statali sono previsti dalla legislazione per tutte le amministrazioni (o tutti gli organismi di una particolare categoria o settore specifico) e sono gestiti da enti pubblici o da altri organismi creati appositamente, non sottoposti al controllo o all'influenza dell'amministrazione che redige il bilancio.

Non sono statali i piani predisposti dall'amministrazione che erogano sia benefici obbligatori, in sostituzione di benefici che, altrimenti, sarebbero forniti da un piano statale, sia ulteriori benefici volontari.

Trattamento di fine rapporto e istituti similari

25 Il trattamento di fine rapporto e i trattamenti similari, rappresentano benefici cui il lavoratore ha diritto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 2120 del Codice civile o dei contratti nazionali e integrativi applicabili e in vigore alla data di chiusura del bilancio.

26 Con riferimento ai benefici per il trattamento di fine rapporto, o trattamenti similari, le amministrazioni sono soggette alle seguenti due discipline contabili, da applicare in ragione di quanto previsto dallo specifico contratto di lavoro con il dipendente:

- a) rilevazione di un costo d'esercizio, per il versamento della quota maturata nell'anno a favore del dipendente ad uno specifico ente, sul quale grava la corresponsione del beneficio successivo alla conclusione del rapporto di lavoro;
- b) rilevazione di una passività di importo pari ai benefici maturati dal dipendente alla data di chiusura del bilancio, al netto degli acconti erogati; l'importo di competenza dell'anno di riferimento del bilancio di esercizio è iscritto fra i costi del personale.

Nel caso di cui alla lettera a), le quote versate, di anno in anno, allo specifico ente rappresentano l'unico contributo che l'amministrazione è tenuta ad assolvere, ed è escluso ogni possibile onere o garanzia di rendimento o rivalutazione delle quote stesse.

Nel caso di cui alla lettera b), la passività relativa al trattamento di fine rapporto, o trattamento similare, è congrua quando è pari a quanto si dovrebbe corrispondere al dipendente nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro cessasse alla data di chiusura del bilancio. In tal caso la passività si estingue successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, mediante il pagamento al dipendente di quanto maturato.

27 Quando l'amministrazione finanzia il trattamento di fine rapporto, o istituto similare, maturato a suo carico versando premi assicurativi, l'importo corrisposto alla compagnia assicuratrice rappresenta un credito da esporre tra le immobilizzazioni finanziarie dello stato patrimoniale.

Il maggior importo rimborsabile dalla compagnia all'amministrazione rispetto all'indennità maturata dai dipendenti, derivante dalla rivalutazione dei premi versati, costituisce componente economico positivo d'esercizio per l'amministrazione contraente, con conseguente incremento del credito esposto nelle immobilizzazioni finanziarie.

Benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro

28 La tipologia dei benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro è riportata nel paragrafo 6, lett. c). Nei benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro,

distintamente dagli altri benefici, l'evento che fa sorgere l'obbligazione è la cessazione del rapporto di lavoro piuttosto che l'esistenza di tale rapporto.

29 In quanto benefici **successivi** alla fine del rapporto di lavoro, le somme dovute ai dipendenti **per la cessazione** del rapporto di lavoro non comprendono:

- a) i benefici per i dipendenti conseguenti alla cessazione del rapporto di lavoro su richiesta del dipendente, senza offerta di benefici addizionali da parte dell'amministrazione; oppure
- b) i benefici conseguenti a requisiti obbligatori di pensionamento.

La differenza tra il beneficio erogato a seguito della cessazione volontaria del rapporto di lavoro e un beneficio maggiore erogato in caso di iniziativa dell'amministrazione è un beneficio dovuto ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro.

30 L'amministrazione rileva la passività e il costo relativo ai benefici dovuti per la cessazione del rapporto di lavoro nella prima fra le seguenti date:

- a) il momento in cui l'amministrazione non può più ritirare l'offerta di tali benefici; e
- b) il momento in cui l'amministrazione rileva i costi di una ristrutturazione organizzativa che implica il pagamento di benefici dovuti per la cessazione del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto nell'*all'ITAS 13 - Fondi, passività potenziali e attività potenziali*.

31 Un'amministrazione deve valutare i benefici dovuti per la cessazione del rapporto di lavoro al momento della rilevazione iniziale e deve valutare e rilevare le variazioni successive, in conformità alla natura del beneficio per i dipendenti.

Altri benefici a lungo termine per dipendenti

32 La tipologia degli altri benefici a lungo termine per i dipendenti è riportata nel paragrafo 6, lett. d).

33 Nella rilevazione e valutazione di un piano di benefici a lungo termine per i dipendenti, un'amministrazione pubblica applica il paragrafo 9.

Tra gli altri benefici a lungo termine per i dipendenti rientrano gli accantonamenti a fondi istituiti per i rinnovi contrattuali in corso ovvero nelle more dei rinnovi.

34 L'amministrazione istituisce un fondo derivante da una obbligazione attuale a favore dei dipendenti ed ex dipendenti per rinnovi contrattuali in corso, nonché nelle more dei rinnovi, in conformità all'*ITAS 13 - Fondi, passività potenziali e attività potenziali*. L'importo di competenza dell'anno di riferimento del bilancio di esercizio è iscritto fra i costi del personale.

Informazioni integrative

35 Alla data del bilancio d'esercizio, l'amministrazione deve fornire le seguenti informazioni in nota integrativa:

- a) il numero dei propri dipendenti, articolato per aree definite nello specifico contratto di lavoro;
- b) il numero di dipendenti che, a vario titolo, svolgono l'attività lavorativa, presso altri organismi;
- c) il numero di dipendenti di altri organismi che, a vario titolo, prestano la loro attività lavorativa presso l'amministrazione che redige il bilancio;
- d) l'illustrazione e l'entità dei benefici corrisposti ai dipendenti, compresi i benefici non monetari;
- e) qualunque altra informazione rilevante richiesta da specifiche disposizioni normative.
- f) elementi informativi in ordine alla capacità finanziaria di sostenere, in condizioni di equilibrio finanziario, le passività cumulate nei confronti dei dipendenti a titolo di trattamento di fine rapporto o istituti similari.

36 Un'amministrazione valuta se tutte le informazioni integrative devono essere disaggregate, o soltanto alcune di esse, per distinguere tra:

- a) diverse dislocazioni geografiche;
- b) contesti normativi diversi;
- c) diversi settori di attività.