

OCCASIONAL PAPERS

SAGGI, STUDI E RICERCHE

N. 1

Il Trattamento di Fine Rapporto

Franco Pontani

Il Trattamento di Fine Rapporto

L'art. 2120 c.c., i principi e gli *standard* contabili nazionali

Franco Pontani

SOMMARIO

1. Considerazioni preliminari. - 2. Origini ed evoluzione dell'istituto. - 3. L'attuale disciplina normativa del Trattamento di Fine Rapporto. - 4. Alcuni indirizzi dottrinari di matrice economico-ragioneristica. - 5. I principi (e *standard*) contabili nazionali. - 6. La meccanica di funzionamento del TFR. - 7. Conclusioni.

BIBLIOGRAFIA

ALLEVA P., voce "Trattamento di Fine Rapporto", Diritto del Lavoro, Enciclopedia Giuridica, Istituto della Enciclopedia Italiana Treccani, 1994; CIAN G., TRABUCCHI A., "Commentario breve al Codice Civile", Cedam, 2009; CODA V., FRATTINI G., "Valutazioni di bilancio: principi economici, norme fiscali e direttive comunitarie", Libreria Universitaria Editrice, 1981; COLOMBO G.E., "Il bilancio di esercizio e consolidato", UTET, 1994; COLOMBO G.E., "Osservazioni al cap. 13 del documento (bozza) del 20 dicembre 2004 Guida operativa per la transizione ai principi contabili internazionali: capitolo relativo al TFR" dell'11 marzo 2005; COSENZA D., "Il nuovo TFR: aggiornato alla Legge Finanziaria 2007 ed ai relativi decreti attuativi", Halley Editrice, 2007; FERRERO G., DEZZANI F., "Contabilità e bilancio d'esercizio", Vol. I, Giuffrè, 1983; GRANDI M., "Rapporto di lavoro", in Enciclopedia del Diritto, Giuffrè, 1987; LIBONATI B., voce "Il bilancio delle società", in Novissimo Digesto, App. A-COD, UTET, 1980; MACIOCE L., SINISCALCHI E., (a cura di), "Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale dopo lo Statuto dei lavoratori e il nuovo processo del lavoro", "Il rapporto individuale di lavoro: estinzione del rapporto", Ricerca sistematica diretta da NAPOLETANO D., Vol. 4, Edipem, 1977; MASINI C., "I bilanci d'impresa: principi e concetti", Giuffrè, 1957; MAZZA G., "Problemi di assilogia aziendale", Giuffrè, 1997; NATOLI U., voce "Anzianità (indennità di)", Diritto Privato, Enciclopedia del Diritto, Giuffrè, 1958; PALMA A., in AA.VV. (a cura di), "Il bilancio di esercizio", Giuffrè, 2008; PESCATORE G., RUPERTO C., "Codice Civile annotato con la giurisprudenza della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione", Giuffrè, 1978; PONTANI F., "La clausola generale ed i principi di redazione del bilancio di esercizio. Analisi ed interpretazione giuridico-tecnica degli artt. 2423 e 2423 bis del codice civile", Cedam, 2005; PONTANI F., voce "Principi Contabili", Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale, Aggiornamento III, UTET, 2007; PONTANI F., "Il bilancio di esercizio delle società di capitali", Cedam, 2011; PRECIPE A., "La valutazione dei fondi per rischi e oneri e dei debiti", in PROVASOLI A., VIGANÒ A., (a cura di), "Bilancio: valutazioni, lettura, analisi", Egea, 2007; PROCOPIO M., "Fondo per rischi ed oneri e TFR", in *Le Società*, n. 8, 2006; PROVASOLI A., VIGANÒ A., "Bilancio: valutazioni, lettura, analisi", Egea, 2007; SESANA T., "Il processo concernente il fattore lavoro e le rilevazioni contabili dei fatti amministrativi", in PONTANI F., SESANA T., "Le determinazioni quantitative e le rilevazioni contabili", Tomo II, EDUCatt, 2011; TOZZI I., "Un esempio di tentativo di armonizzazione contabile: il Trattamento di Fine Rapporto. Riflessioni sull'esposizione in bilancio alla luce dei principi contabili internazionali", in CAPODAGLIO G.,

BALDARELLI M.G. (a cura di), "L'armonizzazione dei principi contabili in Europa. Allargamento dell'U.E. e confronto internazionale", Atti del Convegno Internazionale, RIREA, 2003.

1. Considerazioni preliminari

Le ragioni di questo scritto sono da ricondursi all'avvenuta constatazione del fatto che nel pratico operare (talvolta in dottrina) si riscontra una certa confusione di idee in relazione alla natura di questa voce dello stato patrimoniale del bilancio di esercizio delle società commerciali da cui conseguono difetti concettuali e di meccanica di funzionamento contabile.

2. Origini ed evoluzione dell'istituto

L'istituto del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro subordinato (TFR), a volte denominato come "Fondo TFR", a volte "Fondo Indennità di TFR", "Fondo Indennità di Anzianità" ed ancora "Fondo Indennità di Licenziamento", trae origine¹ nella disciplina del D.Lgs. luog. 9 febbraio 1919, n. 112 e del R.D.L. 13 novembre 1924, conv. in L. 18 marzo 1926, n. 562.

L' "indennità"² inizialmente era riconosciuta ai

¹ P. ALLEVA, voce "Trattamento di Fine Rapporto", Diritto del Lavoro, Enciclopedia Giuridica, Istituto della Enciclopedia Italiana Treccani, 1994.

² In senso generale, il termine ha un valore semantico riconducibile alla salvaguardia ed alla protezione, al mantenere indenne da danno un determinato soggetto; al tempo stesso, è espressione, nell'ambito giuridico, del compenso per un sacrificio sopportato nell'interesse altrui (nel caso in questione è il sacrificio sopportato dal lavoratore sul fondamento di una decisione del datore di lavoro), talché l' "indennità di licenziamento", in relazione alla sua origine, esprimeva un *quantum* monetario che, a seguito del licenziamento, poteva compensare il lavoratore per l'interruzione (imposta dal datore di lavoro) del rapporto di lavoro; questo rendendo disponibile allo stesso un capitale che poteva essere utilmente dallo stesso impiegato per ottenere una rendita per un certo (indeterminato ed indeterminabile) arco di tempo, anche di lunga durata, in quanto gli veniva a mancare l'introito corrispettivo della prestazione lavorativa. Con questo strumento s'intendeva (all'origine dell'istituto) fornire al lavoratore licenziato (non per

solli impiegati e nel caso esclusivo di licenziamento (da cui l'“*indennità di licenziamento*”) non dovuto a colpa del lavoratore. L'art. 2120 c.c. del 1942 disciplinò, innovando in materia, l'erogazione dell'“*indennità di anzianità*” (non più, quindi, “*indennità di licenziamento*”)³ estesa, a seguito della L. 15 luglio 1966, n. 604 e degli interventi della Corte Costituzionale⁴, a tutte le categorie di prestatori di lavoro.

Il lungo processo evolutivo dell'istituto fa constatare un mutamento della sua qualifica giuridica ed evidenzia l'impossibilità di ricondurre la sua *ratio* ad una funzione (più o meno latamente) previdenziale⁵ od a quella tipo premiante⁶.

sua colpa) mezzi di vita (un “*sistema retributivo*”, compensativo rappresentato da un “*capitale*” da mettere a frutto) ad integrazione di formule previdenziali già fissate per legge eventualmente usufruibili dal soggetto, ovvero disposte dallo stesso su fondamento volontario, nel caso di disoccupazione conseguente all'interruzione del rapporto di lavoro.

³ All'“*indennità di anzianità*” (quindi, a dispetto del valore semantico del termine “*indennità*”, una sostanziale ed indiretta retribuzione) si affiancava una connotazione previdenziale. Gli artt. 2120 e 2123 c.c. (qualificando questo istituto) facevano riferimento a forme “*equivalenti di previdenza*” (con richiamo alle norme corporative - siamo nel 1942 -, norme che potevano stabilire l'erogazione dell'“*indennità di anzianità*” anche nel caso di dimissioni volontarie) alternative. La natura dell'“*indennità*”, a prescindere da quella propria di “*indennizzo*” con finalità retributive, rispondeva a questa funzione anche previdenziale (sul tema, la natura previdenziale dell'istituto non venne esclusa dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 75 del 1968, come testimoniato dalla Cass. 10 dicembre 1972, n. 3524, dalla Cass. 29 aprile 1974, n. 1209, in G. PESCATORE, C. RUPERTO, “*Codice Civile annotato con la giurisprudenza della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione*”, Giuffrè, 1978). Contro questa interpretazione, che attribuiva all'“*indennità di anzianità*” una natura (anche parzialmente) diversa da quella retributiva, in modo deciso, U. NATOLI, voce “*Anzianità (indennità di)*”, *Diritto Privato*, Enciclopedia del Diritto, Giuffrè, 1958.

⁴ Sentenza del 27 giugno 1968, n. 75, in *Giur. Cost.*, 1968, n. 1095.

⁵ L'“*indennità di anzianità*”, nella pregressa disciplina, veniva intesa come un'erogazione retributiva differita con funzione previdenziale, compensativa del globale servizio presso uno stesso datore di lavoro spettante al momento della cessazione del rapporto a tempo indeterminato (M. GRANDI, “*Rapporto di lavoro*”, in *Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè, 1987). Per l'attribuzione della connotazione previdenziale all'indennità di anzianità in giurisprudenza vedi *supra* note n. 2 e n. 3.

⁶ Per il contratto di lavoro a tempo determinato era previsto, ai sensi dell'art. 5, 2° co., della L. 18 aprile 1962, n. 230, il “*premio di fine lavoro*”. In altri casi si parlava di “*buonuscita*” od “*indennità di buonuscita*”, di “*indennità di fine lavoro*” o ci si esprimeva in termini

L'evidente collegamento dell'“*indennità di anzianità*”, nello schema causale del contratto, alla prestazione di lavoro ha, infatti, condotto alla conclusione che detta “*indennità*” poteva avere carattere esclusivamente retributivo.

Si rilevano significativi e concordanti indirizzi dottrinari volti a qualificare questa “*indennità*” come compenso ulteriore (per la prestazione di lavoro dipendente) differito al momento della cessazione del rapporto e determinato con un riferimento alla sua intera durata. Secondo tali indirizzi, le opinioni contrarie a questo modo di intendere la natura di questa “*indennità*” trovavano fondamento errato in equivoci elementi testuali, che assegnavano alla predetta “*indennità*” una natura diversa da quella retributiva considerando-la come un emolumento speciale, non meglio definito, avente funzione vuoi di natura risarcitoria, vuoi di natura previdenziale, vuoi di premio, vuoi di un'entità cumulante i caratteri di alcune od addirittura di tutte queste figure⁷.

Consolidata nel tempo la posizione della dottrina giuridica e degli indirizzi giurisprudenziali sulla natura “*retributiva*” di questa (all'origine denominata) “*indennità*” si potevano, tuttavia, individuare due correnti dottrinarie: una che la qualificava come “*retribuzione differita*” e l'altra come “*retribuzione accantonata*”.

Si è sottolineato, in dottrina, che i meccanismi che caratterizzano e distinguono la “*retribuzione differita*”⁸ da quella “*accantonata*” sono di diversa natura:

- a) la “*retribuzione differita*” è espressione⁹ di un compenso, per il lavoro svolto in un certo arco temporale, ulteriore rispetto alla retribuzione “*corrente*” per le singole frazioni di tempo, di modo che il servizio prestato viene in rilievo, sinteticamente ed a posteriori, in modo autonomo e, quindi, come entità a sé stante;
- b) la “*retribuzione accantonata*”¹⁰ (cioè non erogata, ma “*messa da parte*” gradatamente nel tempo) è espressione di una corresponsione, in un momento postergato (coincidente con la risoluzione del rapporto di lavoro) di quote (da cui il termine “*accantonamento*”, quota di un “*tutto inscindibile*”, precisando che acconti od anticipi non determinano alcuna “*scissione*”) retributive idealmente

similari, tutti riconducibili alla sostanza dell'“*indennità di anzianità*” e, quindi, tutti sostituiti, non per ragioni di mera forma, ma per rifondazione dell'istituto, dalla novella disciplina della L. 29 maggio 1982, n. 297, per effetto dell'art. 1 e dell'art. 4, 10° ed 11° co..

⁷ U. NATOLI, *op. cit.*

⁸ P. ALLEVA, *op. cit.*

⁹ G. CIAN, A. TRABUCCHI, “*Commentario breve al Codice Civile*”, Cedam, 2009, in commento all'art. 2120 c.c..

¹⁰ P. ALLEVA, *op. cit.*

(la terminologia evoca quella delle “*parti ideali del capitale netto*”¹¹) già comprese nella retribuzione corrente per i singoli sottoperiodi (sempre riferiti all’anno) per le quali si realizza il differimento erogativo alla cessazione del rapporto di lavoro, con un calcolo “*per quote*” riferito ad ogni singolo anno di servizio del lavoratore; dette quote, di ammontare incerto, sono espressione, nell’inscindibilità del rapporto di lavoro subordinato in essere, di debiti del datore di lavoro verso i singoli lavoratori e di correlati crediti dei singoli lavoratori verso il datore di lavoro. Siffatta modalità di determinazione conduce ad un “*accumulo*” nel tempo, di questa componente retributiva, con un effetto di “*stratificazione*”.

I meccanismi di calcolo, in essere sino all’entrata in vigore della L. n. 297/1982, erano fondati sull’ultima retribuzione percepita dal lavoratore, e determinavano, tuttavia, con effetto di retroazione ad integrazione di quanto in precedenza determinato e con il ricalcolo, un’incontrollabile ed eccessiva dilatazione del *quantum* di indennità¹².

Si intese, di conseguenza, contrastare, in parte, questo fenomeno¹³ nei limiti derivanti all’indennità di contingenza¹⁴. Conseguentemente, con la L. n. 91/1977 si esclusero dal computo dell’ultima retribuzione, da utilizzare ai sensi dell’allora vigente art. 2120 c.c. per il calcolo dell’“*indennità di anzianità*”, gli incrementi di indennità di contingenza maturati successivamente all’1 febbraio 1977¹⁵.

Rimaneva in essere il meccanismo della retroazione degli effetti di calcolo ai fini della determinazione, con l’effetto della moltiplicazione degli aumenti retributivi, come automatismo salariale composto. Infatti, l’ammontare dell’“*indennità di anzianità*” con tale meccanismo cresceva, senza necessità di una ricontrattazione collettiva od individuale delle retribuzioni, solo con l’aumento dell’anzianità di servizio (cioè il numero degli anni di lavoro) e con l’incremento dell’ultima retribuzione; quest’ultimo era determinato sia da nuove pattuizioni collettive od individuali, sia dall’incremento dei singoli elementi retributivi che concorrevano alla nozione di “*ultima retribuzione*” prevista dal testo dell’art. 2120 c.c. allora vigente.

La modalità di calcolo (di cui si è detto) conduceva come conseguenza a comportamenti pragmatici in sede di stesura del bilancio di esercizio: ci si limitava, infatti, ad assumere a riferimento per la quantificazione del “*Fondo indennità di anzianità*” la remunerazione in essere all’epoca di riferimento della chiusura del bilancio di esercizio ed a calcolare l’“*indennità di anzianità*” sul fondamento della congettura (un’ipotesi finzione irrealistica) che tutti i dipendenti cessassero il loro rapporto di lavoro alla data della chiusura dell’esercizio. In altri termini, ci si limitava a calcolare e rilevare i “*diritti di anzianità*” maturati, esercizio per esercizio, a favore del personale dipendente. Questo meccanismo conduceva all’imputazione al conto economico di elementi di costo per “*indennità di anzianità*” che portavano all’esposizione del corrispondente “*Fondo indennità di anzianità*” in modo sostanzialmente insufficiente; infatti, i successivi aumenti delle retribuzioni non avrebbero trovato capienza, con riferimento agli anni trascorsi, nel preconstituito Fondo espressione, comunque, di un debito incerto nel *quantum*¹⁶.

Alla luce della valutazione di questa situazione (con l’indubbia conseguenza dell’incertezza quantitativa dell’entità del debito correlato ad un costo di competenza dell’esercizio, che lievitava nel tempo attraverso “*meccanismi di retroazione*”¹⁷) e della sentenza della Corte Costituzionale del 20 luglio 1980, n. 482 (che limitava la legittimità della L. 31 marzo 1977, n. 91, alla conservazione del “*valore reale*” dell’indennità di anzianità a quello in essere nel febbraio 1977) si è pervenuti ad una rifondazione dell’istituto con la L. 29 maggio 1982, n. 297 con la quale si sostituì il testo dell’art. 2120 c.c..

Con la L. n. 297/1982 si statui anche l’impossibilità, per l’autonomia privata (collettiva ed individuale), di introdurre o conservare Trattamenti di Fine Rapporto che, sia pure con diversa

¹¹ “*Formula*” commentata con specifiche precisazioni da G. MAZZA, “*Problemi di assiologia aziendale*”, Giuffrè, 1997, pag. 180.

¹² Con la L. 31 marzo 1977, n. 91, di conversione del D.L. 1 febbraio 1977, n. 12.

¹³ Prima della L. 15 luglio 1966, n. 604 vi era incertezza sia sull’*an* (l’indennità non era dovuta in caso di dimissioni volontarie o per colpa), sia sul *quantum debeatur*; dopo la L. n. 604/66 rimaneva incerto il solo *quantum debeatur* (rischio di dover pagare di più della somma maturata a favore del dipendente al termine dell’esercizio, qualora tra la fine dell’esercizio e la cessazione del rapporto fossero intervenuti miglioramenti retributivi, dato che il parametro per la quantificazione dell’indennità era, allora, l’ultima retribuzione). Sul tema G.E. COLOMBO, “*Il bilancio di esercizio e consolidato*”, UTET, 1994, pag. 355, nota 42.

¹⁴ Introdotta dopo la seconda guerra mondiale, divenuta componente essenziale dell’ordinaria retribuzione di lavoro, per adeguare le retribuzioni al crescente costo della vita.

¹⁵ Si schiudeva, quindi, la possibilità di una sterilizzazione graduale dell’istituto suscettibile di arrecare una lesione sostanziale al criterio della proporzionalità della retribuzione in relazione alla quantità del lavoro presta-

to (M. GRANDI, *op. cit.*).

¹⁶ In questo senso, sostanzialmente, G. FERRERO, F. DEZZANI, “*Contabilità e bilancio d’esercizio*”, Vol. I, Giuffrè, 1983, pag. 326-328.

¹⁷ P. ALLEVA, *op. cit.*

struttura, realizzassero una diversa funzione di integrazione o di semplice duplicazione del trattamento legale. Veniva anche inibita la possibilità di riconoscere (attraverso accordi contrattuali) ai dipendenti un'anzianità superiore a quella effettiva. In altri termini, il tenore inderogabile della nuova norma veniva ad impedire qualsiasi modifica del disposto di legge, nulli eventuali patti in deroga¹⁸.

3. L'attuale disciplina normativa del Trattamento di Fine Rapporto

La L. n. 297/1982, non ha realizzato una semplice riforma dell'istituto del "Fondo indennità di anzianità", con una ridefinizione delle modalità di calcolo. Si è creato un istituto diverso che con la previgente disciplina dell'"indennità di anzianità" ha in comune solo taluni aspetti di mera esteriore somiglianza come, ad esempio, quella del diritto del lavoratore a percepire questo elemento retributivo solo alla fine del rapporto di lavoro.

La natura del compenso in questione muta da "retribuzione differita" (con la connotazione di autonomia che le è propria) a "retribuzione accantonata". Si è in presenza di quello che in dottrina è stato frequentemente qualificato come "risparmio forzoso"; tale, tuttavia, non appare essere in senso tecnico, in quanto le somme che concorrono a determinare il TFR appartengono al datore di lavoro. Non si può parlare di una *fictio juris* in forza della quale il datore di lavoro erogherebbe queste somme al lavoratore nel momento di insorgenza del diritto liquido e dallo stesso lavoratore contestualmente "prestate" al datore di lavoro; ciò in quanto manca, dal punto di vista tecnico e giuridico, il requisito dell'esigibilità, per cui non può essere "prestata" al datore di lavoro una somma di cui il disponente non ha l'esigibilità. Tuttavia, il finanziamento avviene in modo indiretto in quanto il datore di lavoro risulta obbligato all'erogazione di una somma divenuta liquida, ma non esigibile, cui non corrisponde, nel breve termine, in genere, un'uscita monetaria. Quindi, "è come se (il datore di lavoro) venisse finanziato da "fornitore di servizi" evitando l'indebitamento bancario od il ricorso a capitale di rischio"¹⁹

¹⁸ G. CIAN, A. TRABUCCHI, *op. cit.*

¹⁹ Nella fase di discussione della riforma, che culminò con la L. n. 297/1982, si indicò quella dell'evoluzione dell'istituto verso la natura di "risparmio forzoso" del lavoratore, fruibile nel momento della cessazione del rapporto di lavoro, salvo il caso dell'anticipazione. La tesi trova riscontro nelle relazioni al disegno di legge: in essa si parla di risparmio vincolato e di risparmio forzoso, precisando che si tratta di abbandonare il criterio della retribuzione differita, sostituendolo con quello della retribuzione risparmiata obbligatoriamente, e si aggiunge che il lavoratore matura anno per anno il corrispettivo monetario globale della sua prestazione di lavoro, ma è obbligato a risparmiare una determinata percentuale, che presta al proprio datore di lavoro dietro

(fruttifero a tasso composto). Non è debito di valuta, ma di valore²⁰ e, quindi, costantemente allineato, entro certi limiti, al potere di acquisto della moneta.

A chi scrive, sembra che la formula "retribuzione accantonata" risenta dell'orientamento lessicale della Corte Costituzionale che appare in "contrasto", all'epoca (prima del 1982), con l'indirizzo dottrinario consolidato, che in relazione alla disciplina legale allora vigente, privilegiava la nozione di "retribuzione differita"²¹.

Per il nuovo istituto, gli elementi concorrenti alla determinazione del *quantum* dovuto al lavoratore dipendente, ai sensi dell'art. 2120 c.c., novellato, non conducono alla formulazione di congetture poste a fondamento di un calcolo frutto di stime, anche con riferimento alla data di riferimento della chiusura del periodo amministrativo cui si riferisce il bilancio di esercizio; non si è pertanto più in presenza di meri "accantonamenti", ma di diritti di credito del lavoratore, che insorgono periodicamente non suscettibili di alcuna modifica *ex post* con retroazione al momento dell'insorgenza del loro diritto. Il *quantum* retributivo del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro subordinato è il frutto della somma di quote retributive riferite ad ogni singolo anno, corrispondenti all'incirca alla retribuzione mensile media corrente nei singoli anni e, dunque, tra loro di importo diverso.

Al termine di ogni anno, si è in presenza di un debito, del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, certo nel suo ammontare²² e suscettibile di

remunerazione, v. D. COSENZA, "Il nuovo TFR: aggiornato alla Legge Finanziaria 2007 ed ai relativi decreti attuativi", Halley Editrice, 2007, pag. 36.

²⁰ V. *infra* nota n. 26, ove si richiama la disciplina civilistica vigente in tema di rivalutazione del debito di TFR.

²¹ Pret. Perugia 25 febbraio 1971 (in *Notiz. Giur.*, 1972, 183), Mass. n. 41, riportata anche nella Collana "Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale dopo lo Statuto dei lavoratori e il nuovo processo del lavoro", "Il rapporto individuale di lavoro: estinzione del rapporto" (a cura di) L. MACIOCE, E. SINISCALCHI, Ricerca sistematica diretta da D. NAPOLETANO, Vol. 4, Edipem, 1977, pag. 421, ove "... in relazione al principio già affermato dalla Corte Costituzionale ... l'indennità di anzianità ha natura (n.d.r.: sostanziale) di retribuzione accantonata" (formula questa antecedente la novella del 1982).

²² A. PALMA, in AA.VV. (a cura di), "Il bilancio di esercizio", Giuffrè, 2008, pag. 266; v. anche A. PRENCIPE, "La valutazione dei fondi per rischi e oneri e dei debiti" in A. PROVASOLI, A. VIGANÒ, (a cura di), "Bilancio: valutazioni, lettura, analisi", Egea, 2007, pag. 343, ove: "i debiti sono caratterizzati da certezza sia sotto il profilo dell'esistenza sia sotto l'aspetto quantitativo e della data di sopravvenienza (n.d.r., legasi "insorgenza"); essi pertanto sono privi degli elementi di indeterminatezza tipici dei fondi; tra di essi si

essere variato in anni successivi non per effetto di retroazione, ma solo per accumulazione (somma) di (nuovi) debiti che sono di competenza dei singoli (successivi) esercizi, sia in *“linea capitale”*, sia per interessi e rivalutazione monetaria (con effetto composto). Non si è, al momento del calcolo di fine esercizio, in presenza di stime di valore conseguenti all’assunzione di ipotesi finzione (congetture) che rendano incerto, a quella data di riferimento, il *quantum debeatur*.

Invero è proprio il termine *“accantonamento”* (operazione²³ con la quale una quota di costi viene imputata al conto economico e destinata a rilevare costi di competenza dell’esercizio, ma di manifestazione numeraria futura sottraendo il correlato valore dal concorso al risultato economico dell’esercizio e, poi, dalla sua possibile distribuzione ai soci od all’imprenditore) che si deve porre a fondamento della *“confusione”* che si rileva nei bilanci di esercizio delle imprese individuali e delle società commerciali quando si parla di *“Fondo TFR”* e lo si gestisce contabilmente, in sede di *“utilizzo”* parziale, come un fondo (e, quindi, *“in monte”*) e non come un conto tecnico di sintesi dei debiti verso singoli lavoratori subordinati²⁴.

L’insorgenza del diritto del lavoratore per il TFR corrisponde all’insorgenza dell’obbligazione del datore di lavoro e, quindi, determina un incremento del debito. Detta componente retributiva di spettanza del lavoratore dipendente si aggiunge, come detto, al debito preesistente, sicché appare improprio parlare di *“accantonamento”*, in senso tecnico, ma si dovrebbe parlare di determinazione del debito via via che questo si incrementa in costanza del rapporto di lavoro subordinato in essere. Non rileva, nelle circostanze, il lessico del legislatore, che parla di una *“quota”*²⁵

pari e, comunque, non superiore all’importo della retribuzione dovuta per l’anno stesso diviso per 13,5 (pari al 6,91 % della retribuzione lorda).

4. Alcuni indirizzi dottrinari di matrice economico-ragioneristica

Con la L. 26 giugno 1974, n. 216, che in qualche modo anticipava alcune delle regole fissate nella IV Direttiva CEE (n. 660/78), in *“diritto”*, si sono assegnate al bilancio di esercizio delle società di capitali connotazioni quali l’unicità e la sua funzione essenziale di strumento di informazione per i diversi portatori di interessi (*stakeholder*) focalizzati al bilancio di esercizio.

I principi contabili che iniziarono, attraverso l’attività del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti, a vedere gradatamente la luce (a partire dal Doc. n. 1 del settembre 1975) erano espressione, come lo sono oggi, del mutato scenario; questo a seguito della successiva recezione della IV Direttiva Comunitaria e di quelle ulteriori, nel nostro sistema normativo, a partire dal D.Lgs. 9 aprile 1991, n. 127, vigente dal 1993. Poi nacque (2001) l’Organismo Italiano di Contabilità che l’ha sostituito, come *“domestic accounting standard setting body”* (con principi e *standard* emessi a partire dal 2005). Al contempo andava tendenzialmente scomparendo una parte della dottrina che trattava i bilanci di esercizio o, comunque, i bilanci delle società in un’ottica strettamente economica (e non convenzionale) ove la *“ragioneria”* veniva posta in subordine alla o ad integrazione della (ma non in contrasto con la) norma giuridica distinguendo tra bilancio

indefinita del rapporto; nel nostro caso questa parte è dotata, tuttavia, di una sua autonomia in quanto espressione di un debito del datore di lavoro, che liquido diventa esigibile nel momento della risoluzione del rapporto. La parziale illiquidità, al momento della cessazione del rapporto, a causa della mancata disponibilità di tutti gli elementi di calcolo del credito avente ad oggetto il TFR, non preclude tuttavia la decorrenza da detto momento degli interessi e della rivalutazione monetaria, secondo le previsioni del 4° co. dell’art. 2120 c.c. che prevede, con esclusione della quota maturata nell’anno, l’incremento, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l’applicazione dell’1,5% in misura fissa e del 75% dell’aumento dell’indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati, accertato dall’ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell’anno precedente; ai sensi del 6° co. dell’articolo precedente, per le frazioni di anno, l’incremento dell’indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello del mese di dicembre dell’anno precedente, sempre intendendo che le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computino come mese intero (in questo senso v., anche, Cass. 17 febbraio 2005, n. 3219 e Cass. 21 maggio 2004, n. 9748), vuoi per le assunzioni durante l’anno, vuoi per le cessazioni del rapporto di lavoro in corso d’anno.

fa rientrare anche il Trattamento di Fine Rapporto di lavoro subordinato”.

²³ Se si tratta di un’operazione risulta, poi, inappropriata la rubrica del conto economico, spesso utilizzata in prassi e dottrina, *“accantonamento TFR”*, in contropartita a TFR, espressione del debito verso i lavoratori dipendenti. In realtà il Trattamento di Fine Rapporto, oggetto di rilevazione al termine di ogni esercizio, è sia espressione di costo sia, in sezione contrapposta, di debito, per cui si potrebbero distinguere le due modalità di rilevazione dell’operazione qualificando il componente di reddito come *“costi di TFR”* e la componente di debito come *“TFR”* o *“debiti”* (dato che si tratta, in genere, di una sommatoria di debiti distinti nei confronti di soggetti giuridici diversi: i singoli lavoratori subordinati) per TFR”.

²⁴ In realtà si tratta di un *“conto di mastro”* il cui partitario nominativo (i singoli creditori) viene gestito, per ragioni di riservatezza, dall’*“amministrazione del personale”*.

²⁵ Nel senso di parte, come già precisato, di un tutt’uno inscindibile nel rapporto giuridico patrimoniale con il singolo lavoratore nella presupposizione di una durata

destinato a pubblicazione ed altri tipi di bilancio, sottolineando che con riferimento a “*diverse realtà possono esistere diverse verità*” (o “*veridicità*”, che dir si voglia), sicché diversi bilanci di impresa contemporaneamente redatti possono essere ugualmente attendibili “*in quanto vogliono esprimere realtà economiche differenti. Un bilancio di esercizio, un bilancio di rivalutazione, un bilancio di cessione, un bilancio di liquidazione di una data impresa, riferiti ad uno stesso istante, possono essere tutti “veritieri”, perché espressione di realtà economiche sostanzialmente diverse. Due diversi bilanci di liquidazione relativi ad una stessa impresa ed al medesimo istante, possono essere entrambi ugualmente attendibili solo se riflettono ipotesi di liquidazione differenti ugualmente possibili. In sintesi, pertanto, a scopi differenti possono corrispondere diversi bilanci, tutti attendibili, solo se si tratta di scopi conoscitivi e postulano “oggetti” di rilevazione diversi*”²⁶.

Nell’ambito dei c.d. “*bilanci interni*” la dottrina economico-ragioneristica ha dovuto affrontare, per quelli che (prima della novella del 1982) all’epoca erano i “*Fondi indennità di licenziamento*” (*rectius*, di “*anzianità*”), il cui calcolo conduceva, come detto, ad effetti di retroazione sulle indennità maturate pregresse in coerenza con l’incremento degli stipendi e dei salari unitari, la questione della pertinenza economica anche in relazione agli esercizi in cui non si verificavano detti aumenti.

Si prevedeva, quindi, che, a carico di ogni esercizio, dovesse attribuirsi, oltre alle indennità maturate nell’anno, anche una quota definita in previsione della rivalutazione del fondo²⁷.

Si rendeva, pertanto, indispensabile stimare il valore negativo (un componente di costo) temuto connesso al verificarsi del rischio di rivalutazione del fondo conseguente a variazioni in aumento dei salari e degli stipendi, nonché la possibile frequenza di manifestazione del rischio stesso. In relazione alla situazione in essere al termine di qualsiasi esercizio, accertato il numero dei lavoratori che potevano beneficiare di questo effetto ed

individuato il valore come da ripartire e gli esercizi ai quali detto valore risultava comune, occorreva scegliere un’ipotesi di ripartizione. Nel caso veniva suggerito che le quote di rischio avrebbero potuto essere determinate in proporzione alle “*indennità*” annualmente maturate.

In modo non dissimile si era già espressa, quasi 25 anni prima, altra qualificatissima dottrina economica²⁸.

5. I principi (e standard) contabili nazionali

Si possono individuare tre fasi di “*statuizione*” dei principi contabili:

- una prima fase, in stretta coerenza con l’emanazione della L. 7 giugno 1974, n. 216, cui seguì il d.p.r. 31 marzo 1975, n. 136, di fissazione delle regole per la revisione obbligatoria dei bilanci di esercizio di alcuni tipi di imprese;
- una seconda fase, strettamente conseguente alla recezione della IV Direttiva CEE del nostro sistema giuridico con l’emanazione del D.Lgs. n. 127/1991, vigente dal 1993;
- una terza fase, che prende l’avvio con l’istituzione dell’Organismo Italiano di Contabilità, fondato il 27 novembre 2001 ed operativo ai fini dell’emanazione dei nuovi Principi Contabili dal maggio 2005.

Queste fasi sono da porsi in stretta relazione con l’evoluzione dei principi e degli *standard* internazionali dello IASC/IASB e dello IASCF/IASB.

Non è questa la sede per intrattenerci oltre su questi aspetti²⁹.

Il primo documento, concernente la materia qui in esame, steso dalla Commissione per la Statuizione dei Principi Contabili del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti (Doc. n. 7, D.VI) risale all’aprile 1981. Siamo in presenza, in relazione alla disciplina normativa allora vigente, di una connotazione dell’“*indennità di anzianità*” come espressione di un “*onere certo*” e della sua connotazione di “*retribuzione maturata con pagamento differito*” e della sua iscrizione al passi-

²⁶ Quanto riportato è tratto da V. CODA, G. FRATTINI, “*Valutazioni di bilancio: principi economici, norme fiscali e direttive comunitarie*”, Libreria Universitaria Editrice, 1981, pag. 20. Sul tema v., anche, G. MAZZA, *op. cit.*, pagg. 215-221, in tema di valutazioni e significato dei valori in relazione all’interpretazione (diversa) “orientata” alla specifica finalità del processo valutativo.

²⁷ V. CODA, G. FRATTINI, “*Valutazioni di bilancio: principi economici, norme fiscali e direttive comunitarie*”, *op. cit.*, pag. 68, posizione che apparirebbe in contrasto con quanto esposto nel Principio Contabile n. 7, nota 32, considerato che, in ogni caso, la valutazione della quota di rischio di rivalutazione del fondo di cui trattasi non poteva non essere fondata su determinazioni di tipo attuariale.

²⁸ C. MASINI, “*I bilanci d’impresa: principi e concetti*”, Giuffrè, 1957, pag. 77, che si esprimeva in questi termini “*tale quota (cioè quella del rischio di cui si è appena detto) deve accogliersi in un apposito fondo rischi denominabile “fondo adeguamenti futuri indennità di licenziamento”*”.

²⁹ Si fa, quindi, rinvio a F. PONTANI, “*La clausola generale ed i principi di redazione del bilancio di esercizio. Analisi ed interpretazione giuridico-tecnica degli artt. 2423 e 2423 bis del codice civile*”, Cedam, 2005, voce “*Principi Contabili*”, Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale, Aggiornamento III, UTET, 2007, pagg. 659-667 e “*Il bilancio di esercizio delle società di capitali*”, Cedam, 2011.

vo dello stato patrimoniale come passività a lungo termine *“in considerazione della scarsa rilevanza della parte del medesimo che verrà liquidata nel periodo amministrativo successivo”* e *“dell’aleatorietà”* connessa alla determinazione di tale parte, pur obbligatoria la classificazione tra le passività a brevi della correlata componente quando la stessa avesse la caratteristica della significatività, in termini di valore, e della *“ragionevole certezza”* quanto ad entità stimata.

La congruità del *“Fondo indennità anzianità”* veniva realizzata quando, tenuto conto delle obbligazioni assunte dall’impresa in forza di legge e dei contratti nazionali ed integrativi in vigore alla data di riferimento della chiusura del bilancio di esercizio per le singole fattispecie dei rapporti di lavoro in essere, fosse corrispondente al totale delle singole indennità maturate a favore dei dipendenti alla predetta data ipotizzando che a tale data fosse cessato il rapporto di lavoro in essere.

Nel contesto non si trascurava il fatto di considerare l’adeguamento di tale fondo per riflettere gli effetti derivanti dal rinnovo di contratti in vigore scaduti prima della data di bilancio, purché vi fosse possibilità di una ragionevole stima di detti effetti. Al contempo si precisava che le *“quote”* di *“indennità di anzianità”* pregresse generate da rinnovi contrattuali od altri eventi avvenuti momento generatore dell’evento in una data successiva a quella della chiusura dell’esercizio, dovevano essere fatte gravare nell’esercizio in cui iniziava il periodo regolato dal nuovo contratto, ovvero in cui si era verificato l’evento che originava la quota di indennità pregressa (in questo senso il Doc. n. 7, D.VI.c, cit.).

Si osservava (Doc. n. 7, nota 32) che *“i calcoli attuariali per la determinazione del presunto valore futuro ad una presunta data media di cessazione del rapporto di lavoro erano da escludersi, in quanto tali calcoli si sarebbero basati su un altissimo numero di fattori incerti ed aleatori, incorrendo in tal modo nel rischio di rendere inattendibile la determinazione della passività”*.

Il successivo *“Principio Contabile”* (n. 19 del settembre 1996) della Commissione per la Statuizione dei *Principi Contabili* dei Dottori Commercialisti e del Consiglio Nazionale dei Ragionieri sembra aver trascurato (Doc. n. 19/G.II) la modifica normativa intervenuta con la L. 29 maggio 1982, n. 297 ed appare riproporre testualmente quanto riportato al punto D.VI.c, dal terzo cpv. in poi, del Doc. n. 7/1981, venuta a mancare, per effetto della modifica normativa in precedenza commentata, l’*“ordinaria”* retroazione integrativa del *quantum* di TFR determinato al termine del periodo amministrativo di riferimento del bilancio di esercizio. Rimane immutata, nel testo del *Principio* novellato, la nota (ora n. 23) pertinente la determinazione del presunto valore futuro sul fondamento di calcoli attuariali.

Il vigente *“Principio”* n. 19/OIC del maggio 2005 ripropone sia la questione relativa ai con-

tratti collettivi scaduti prima della data di riferimento del bilancio di esercizio, sia quello delle quote di anzianità pregressa generato da rinnovi contrattuali che da altri eventi. Il Documento dell’OIC conferma la seguente formula: *“gli eventi che originano quote di indennità pregressa sono, allo stato attuale, così molteplici e ricorrenti da rendere il loro differimento nell’attivo dello stato patrimoniale in contrasto con i postulati del bilancio di esercizio ed in particolare con i principi della prudenza e della competenza”*.

Si tratta, nella situazione attuale, di eventi, che alla luce della norma dell’art. 2120 c.c. sembrano di difficile individuazione, mentre più frequente potrebbe essere quello del mancato rinnovo contrattuale in corso di periodo amministrativo, per cui solo in questo caso si è in presenza di condizioni che debbono essere oggetto di valutazione e di ragionevole stima ai fini della redazione corretta e veritiera (secondo le statuizioni dell’art. 2423 c.c.) del bilancio di esercizio³⁰, ma senza *“retroazione”* di effetti con la modifica di ciò che storicamente è stato già appostato in precedenti bilanci di esercizio.

In relazione al *Principio Contabile* richiamato

³⁰ Nel *“Principio Contabile”* qui in esame, al par. G.II, si parla di *“data di formazione del bilancio”* ed in nota n. 21 si precisa che per *“data di formazione del bilancio si intende la data in cui l’Organo amministrativo (di norma, il Consiglio di Amministrazione, ove costituito) approva il progetto di bilancio”*. La formulazione, ad avviso di chi scrive, non si può considerare corretta. Ai sensi dell’art. 2423 c.c. il Consiglio di Amministrazione o l’equivalente Organo di gestione, a seconda delle modalità organiche con le quali viene disciplinata l’amministrazione economica delle società di capitali, redige il bilancio di esercizio. Non è prevista alcuna approvazione da parte dell’Organo amministrativo; se ciò fosse chi redige il bilancio di esercizio, in sostanza lo approva in conflitto di interessi; altrimenti ci si deve chiedere chi abbia redatto il bilancio di esercizio che viene approvato dall’Organo amministrativo. L’Organo amministrativo, poi, redige il bilancio e l’assemblea dei soci può approvarlo o non approvarlo, per cui le strutture amministrative delle società di capitali predispongono una bozza di bilancio di esercizio ed il Consiglio di Amministrazione procede alla sua redazione. Il Collegio Sindacale e la società di revisione (quest’ultima nei casi disciplinati per legge) effettuano i controlli loro deputati e stendono le loro relazioni non con riferimento a *“progetti di bilancio”*, ma a bilanci non ancora approvati. In questo senso, in maniera inequivocabile, B. LIBONATI, voce *“Il bilancio delle società”*, in Novissimo Digesto, App. A-COD, UTET, 1980, della stessa corrente dottrina, F. PONTANI, *“La clausola generale ed i principi di redazione del bilancio di esercizio. Analisi ed interpretazione giuridico-tecnica degli artt. 2423 e 2423 bis del codice civile”*, op. cit., pagg. 239-244 ed ivi nota n. 108 e F. PONTANI, *“Il bilancio di esercizio delle società di capitali”*, Cedam, 2011, Cap. 4, par. 2, pag. 129 e segg..

si rileva come non risulti più confermata la nota che era stata apposta nel Doc. n. 7 del 1981 (nota n. 42) e nel Doc. n. 19 del 1996 (nota n. 23); per il resto, invece, si rileva con riferimento ai “*fondi quiescenza ed obblighi simili*” (Doc. n. 19, maggio 2005, C.II) che “*la voce accoglie i fondi diversi dal Trattamento di Fine Rapporto ex art. 2120 c.c.*”.

7. La meccanica di funzionamento del TFR

Abbiamo precisato che la posta “*Trattamento di Fine Rapporto*” rappresentata nel bilancio di esercizio alla voce C del passivo dello stato patrimoniale, è stata e viene ancor oggi frequentemente, erroneamente, qualificata come “*fondo*”.

In dottrina si è posto l’accento sul fatto che, pur trattandosi, a tutti gli effetti, di un debito e come tale caratterizzato da certezza, sia sotto il profilo dell’esistenza, sia sotto l’aspetto quantitativo e quello della data di sopravvenienza (insorgenza e modifica di una qualsiasi precedente sua quantificazione), privo degli elementi di indeterminazione tipici dei fondi³¹, il TFR viene “*denominato*” nei sistemi contabili e nella nota integrativa del bilancio di esercizio come “*Fondo TFR*”.

La modalità con la quale, in ossequio al pragmatismo, vincolato dalla naturale, ed irrinunciabile, riservatezza delle posizioni dei singoli aventi diritto (i lavoratori dipendenti), conduce alla “*necessità*” di ricorrere a tecniche di rilevazione contabile, per la gestione del “*conto TFR*” del passivo patrimoniale, tipiche dei fondi, per cui più che a ragione dei retaggi del lessico di rubricazione del conto, la qualifica di fondo improprio è più coerente proprio con la meccanica con la quale i debiti insorgono durante il periodo del rapporto di lavoro nei confronti dei lavoratori dipendenti e si riducono o si estinguono per diverse ragioni.

Gli elementi “*ordinari*” che concorrono all’incremento del monte dei debiti individuali del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti, sono riconducibili al fluire del tempo, all’entità degli elementi di retribuzione da considerare al fine del calcolo dell’incremento del debito, ai processi di remunerazione di quello che venne definito, in termini sostanziali, “*prestito forzoso*” e rappresentati da un tasso di interesse convenzionalmente fissato all’art. 2120 c.c. e dalla rettifica di valore conseguente al fattore inflattivo³² (le c.d. componenti finanziarie).

³¹ I “*fondi oneri futuri*” si caratterizzano per una natura determinata, esistenza certa e ammontare e/o data di sopravvenienza indeterminata, mentre i “*fondi rischi*”, definiti anche “*passività potenziali probabili*”, si caratterizzano per la determinatezza della loro natura e per l’esistenza solo probabile, v. A. PRENCIPE, “*La valutazione dei fondi per rischi e oneri e dei debiti*”, in A. PROVASOLI, A. VIGANÒ, (a cura di), “*Bilancio: valutazioni, lettura, analisi*”, op. cit.

³² V. supra, nota n. 26.

Le ragioni di estinzione del debito individuale, come sopra identificato, sono strettamente conseguenti alla risoluzione (per qualsiasi ragione) del rapporto di lavoro.

In “*monte*” il debito complessivo di trattamento fine rapporto, nel sistema della contabilità generale, nel corso dell’esercizio, si decrementa per la liquidazione dei TFR individuali dei lavoratori dipendenti che risolvono il contratto di lavoro (o loro aventi causa). Durante l’esercizio, tuttavia, non è usuale effettuare rilevazioni contabili concernenti l’incremento dei debiti individuali per effetto del decorso del tempo, ma tale sopravvenienza (l’accadimento) viene considerata solo al termine dell’esercizio. Nel caso della risoluzione dei rapporti di lavoro nel corso del periodo amministrativo di riferimento dell’esercizio, la pratica contabile non prevede l’incremento del debito nei confronti del lavoratore al momento della sua cessazione di attività presso il datore di lavoro, per cui nel corso di un qualsiasi periodo amministrativo il debito esistente all’inizio dell’esercizio viene modificato solo per i trattamenti erogati, vuoi per risoluzione del rapporto.

Al termine del periodo amministrativo, in sede di redazione del bilancio di esercizio, la ricognizione del debito esistente nei confronti dei lavoratori “*in forza*” alla data di riferimento della chiusura dell’esercizio, determina un nuovo ammontare del debito per TFR. Il saldo contabile esistente confrontato con l’entità effettiva del debito accertata e calcolata alla data di chiusura dell’esercizio pone in evidenza una differenza; questo conduce alla, ed impone la, determinazione della “*rettifica*” del debito in precedenza rilevato (quello esistente all’inizio dell’esercizio) con la correlata rilevazione di un costo di competenza, che affluisce (ex art. 2425 c.c.) alla voce B.9.c del conto economico. Questo costo è quello corrispondente al “*monte*” delle “*quote*”:

- a) di debito non rilevate all’atto della risoluzione dei rapporti di lavoro nel corso dell’esercizio;
- b) pertinenti tutti i rapporti novelli posti in essere nel corso dell’esercizio, non risolti alla data di chiusura dell’esercizio, e non rilevati per il debito corrispondente gradatamente insorto nel corso dell’esercizio;
- c) relative ai Trattamenti di Fine Rapporto riferiti ai rapporti insorti e cessati nel corso dell’esercizio (l’erogazione ha comportato la riduzione del valore contabile del TFR esistente “*in monte*” all’inizio dell’esercizio);
- d) di integrazione del debito verso i dipendenti “*in forza*” dal precedente esercizio per tener conto dell’insorgenza del debito di competenza dell’esercizio, in corrispondenza al correlato costo.

Alle “*quote*” di cui sopra si deve poi aggiungere ogni e qualsiasi ragione di rettifica dell’entità

del debito esistente all'inizio dell'esercizio a ragione di situazioni pregresse considerate o meno nei fondi rischi (è il caso delle determinazioni di cui al par. G. del Doc. 19 dell'OIC per il caso dei contratti in vigore scaduti prima della data di bilancio con effetto sul calcolo del TFR a condizione che il loro effetto, per la finalità descritta, siano ragionevolmente, sia pure approssimativamente, stimabili) o derivanti da modifiche normative (che incidano su tale quantificazione in relazione all'esercizio a cui si riferisce) e la rettifica di valore per interessi ed inflazione secondo le statuizioni dell'art. 2120 c.c..

La disciplina degli acconti (ex art. 2120 c.c.) determina effetti pari a quelli della parziale estinzione del debito per TFR nei confronti degli aventi diritto con la conseguenza di contrarre, intuitivamente, la base di calcolo degli interessi e della componente di rettifica per inflazione.

È il tipo di meccanica descritto che fa sì che, in buona sostanza, il debito per TFR rappresentato nella situazione contabile assuma più la connotazione di funzionamento di un fondo che non quella di un debito.

Invero si deve osservare che, nel caso in cui si segua l'indirizzo della rilevazione mensile dell'integrazione del debito ("pro-capite" ed "in monte"), i valori considerati sono, in ogni caso, "approssimati" in quanto frutto di un conteggio provvisorio (si pensi alla "congettura" del calcolo della rettifica per inflazione fondata su dati mensili, variabili in corso d'anno, e non su quello annuale).

Non rileva ai fini delle considerazioni sopra esposte la questione dei versamenti, a partire dall'1° gennaio 2007, al Fondo di Tesoreria, istituito presso l'INPS ("Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile")³³, al FONDINPS³⁴ od ai Fondi

di previdenza complementare³⁵ prescelti dai singoli lavoratori in forza del dettato della L. 2006/96; ciò in quanto ai diversi enti il datore di lavoro versa solo la "linea capitale del TFR" di diritto del lavoratore dipendente, dato che le altre componenti sono trattate dalla Tesoreria dell'INPS o dai gestori dei Fondi di previdenza complementari³⁶.

8. Conclusioni

Il percorso espositivo seguito ha mostrato come, nel rapporto tra norma di legge e principio (standard) contabile nazionale, il TFR abbia un'indubbia natura di debito. La dinamica contabile della rilevazione partiduplistica, per ragioni di riservatezza, fa sì che la stessa sia più compatibile con quella di un fondo che non quella più propria del debito.

Non sono chiare le motivazioni per le quali nell'enunciazione dello stesso principio contabile (OIC n. 19), in contrasto con la qualificazione civilistica dell'istituto e la natura intrinseca del TFR, sia nel testo, sia nelle note, si parli insistentemente di "indennità spettanti", di "indennità maturate", di "indennità di anzianità", di "indennità pregresse", et similia. È evidente la "resistenza" al cambiamento. Di tale "resistenza" si ha evidenza nel processo di transizione dal "principio contabile" nazionale allo standard internazionale (IAS n. 19) recepito nei Regolamenti dell'Unione Europea, ove il tema, per taluni aspetti sostanziali, fu oggetto di severe critiche da parte del compianto Prof. G.E. Colombo³⁷.

dall'art. 2120 cod. civ. per il TFR.

FONDINPS, invece, è una vera e propria forma pensionistica complementare cui affluisce il TFR di quei lavoratori che non hanno presentato al datore di lavoro alcuna dichiarazione in merito alla destinazione del TFR e che non hanno un fondo pensione negoziale di riferimento. Trenta giorni prima della scadenza del termine per effettuare la scelta, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR futuro in caso di silenzio del lavoratore (<http://www.tfr.gov.it/>).

³³ In forza del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005 recante la "Disciplina delle forme pensionistiche complementari", di attuazione della L. 23 agosto 2004, n. 243 (art. 1, 1° co., lett. c. e 2° co., lett. e), h), i), l), e v)).

³⁴ Si fa rinvio anche a T. SESANA, "Il processo concernente il fattore lavoro e le rilevazioni contabili dei fatti amministrativi", in F. PONTANI, T. SESANA, "Le determinazioni quantitative e le rilevazioni contabili", Tomo II, EDUCatt, 2011, pagg. 178-191 ed a <http://tfr.gov.it>.

³⁵ "Osservazioni al cap. 13 del documento (bozza) del 20 dicembre 2004 Guida operativa per la transizione ai principi contabili internazionali: capitolo relativo al TFR" dell'11 marzo 2005. Per altre posizioni critiche v., tra gli altri, I. TOZZI, "Un esempio di tentativo di

³³ Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria per il 2007) art. 1, 755° e 756° co. e Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, del 30 gennaio 2007 concernente l'Istituzione del "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile"; si veda anche la Circ. INPS del 3 aprile 2007, n. 70

³⁴ Decreto Interministeriale 30 gennaio 2007, di attuazione dell'art. 1, 765° co. delle disposizioni della L. 27 dicembre 2006, n. 296 concernente le "Procedure di espressione della volontà del lavoratore circa la destinazione del TFR maturando e disciplina della forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS". Si ricorda che il FONDINPS non va confuso con il Fondo per l'erogazione del TFR gestito dall'INPS, al quale affluisce, a decorrere dall'1° gennaio 2007, il TFR dei lavoratori dipendenti da aziende con almeno 50 dipendenti, che hanno deciso di non destinare il TFR ad una forma di previdenza complementare. Tale ultimo fondo infatti funziona con le stesse regole previste

L'auspicio è che in una prossima revisione del “*principio*” contabile nazionale si renda il testo più aderente alla disciplina civilistica di cui il “*principio*” contabile svolge, per consolidata dottrina, funzione di eterointegrazione.

armonizzazione contabile: il Trattamento di Fine Rapporto. Riflessioni sull'esposizione in bilancio alla luce dei principi contabili internazionali”, in G. CAPODAGLIO, M.G. BALDARELLI (a cura di), “*L'armonizzazione dei principi contabili in Europa. Allargamento dell'U.E. e confronto internazionale*”, Atti del Convegno Internazionale, RIREA, 2003; M. PROCOPIO, “*Fondo per rischi ed oneri e TFR*”, in *Le Società*, n. 8, 2006.