

ITAS 15 – BENEFICI AI DIPENDENTI

Presentazione dei principi e degli
elementi chiave

Paolo Pietro BIANCONE, Silvana
SECINARO, Federico CHMET

La presente documentazione, prodotta da CSI-Piemonte, viene distribuita con licenza Creative Commons 4.0 **Attribuzione – Condividi allo Stesso Modo**.



CC BY-SA
Attribuzione – Condividi allo Stesso Modo
[\[Commons Deed\]](#) [\[Legal Code\]](#)



INDICE

1. Introduzione.
2. Ambito di applicazione di ITAS 15
3. La classificazione dei benefici ai dipendenti
 - a. Benefici per i dipendenti a breve termine
 - b. Benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro
 - c. Benefici per la cessazione del rapporto di lavoro
 - d. Altri benefici a lungo termine
4. Schemi di bilancio e informativa integrativa
5. Conclusioni

INTRODUZIONE

DISCIPLINA DEI COSTI DEL PERSONALE

La disciplina giuslavoristica è tipicamente oggetto di normativa nazionale

PERSONE GIURIDICHE PUBBLICHE
(eccetto gli enti pubblici economici)



D.Lgs 165/2001

PERSONE GIURIDICHE PRIVATE
(compresi gli enti pubblici economici)



Normativa specifica

IPSAS



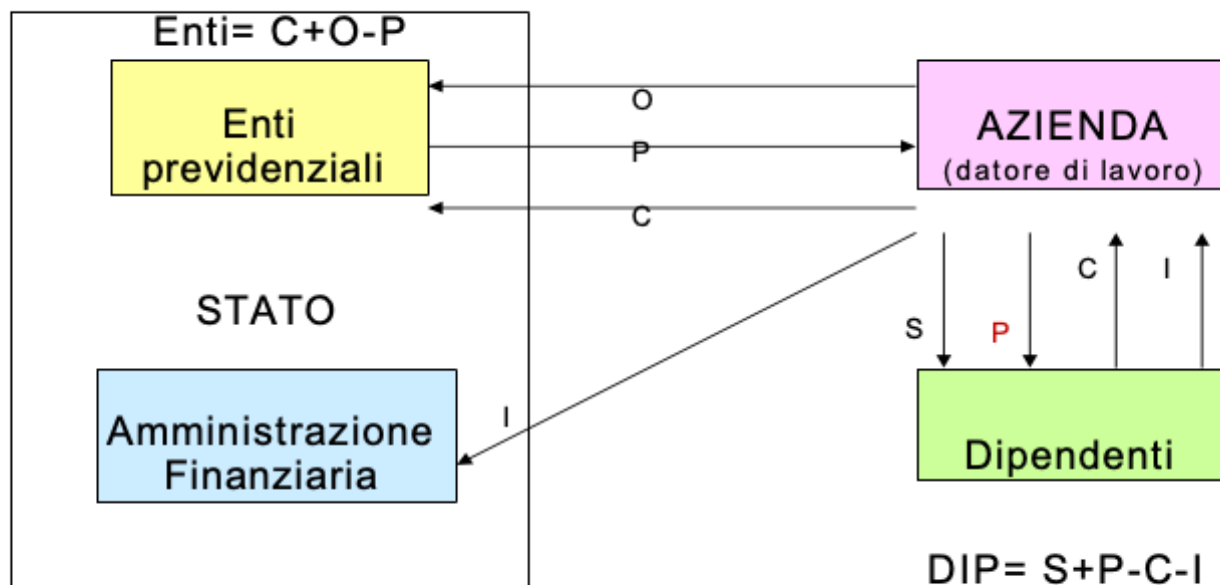
EPSAS

EPSAS



ITAS

SCRITTURE RELATIVE AL LAVORO DIPENDENTE NELLE PERSONE GIURIDICHE PRIVATE



S = salari e stipendi

O = oneri sociali

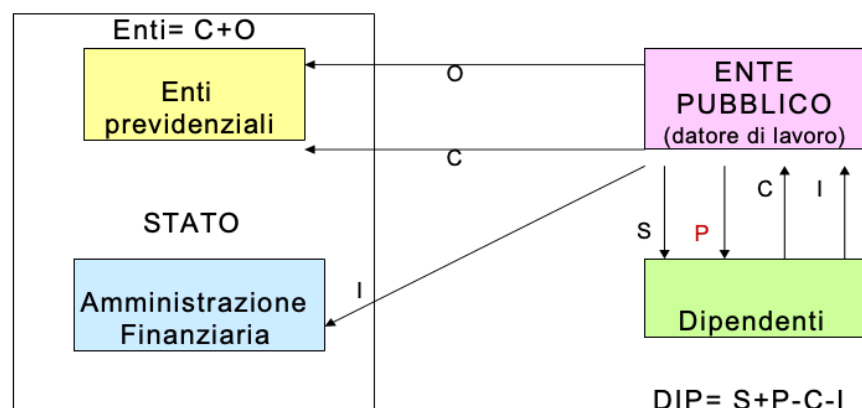
P = prestazioni sociali a carico degli Enti previdenziali (di solito INPS)
(indennità maternità, L.104/1002, ecc.)

C = contributi sociali a carico del dipendente

I = imposte sul reddito dei dipendenti

SCRITTURE RELATIVE AL LAVORO DIPENDENTE NELLE PERSONE GIURIDICHE PUBBLICHE

- Nelle pubbliche amministrazioni italiane, le **prestazioni sociali** rappresentano un **costo** per l'ente.
- Il **contributo previdenziale** versato dall'ente è calcolato con una **percentuale più bassa** rispetto a quella applicata alle persone giuridiche private.
- In molti contratti pubblici, i costi della **legge 104, le indennità e altre prestazioni sociali** non gravano sugli enti previdenziali, ma direttamente sull'ente pubblico.



S = salari e stipendi

O = oneri sociali

P = prestazioni sociali a carico dell'Ente di appartenenza (datore di lavoro)
(indennità maternità, L.104/1992, ecc.)

C = contributi sociali a carico del dipendente

I = imposte sul reddito dei dipendenti

2. AMBITO DI APPLICAZIONE DI ITAS 15

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.

TRATTA

I benefici forniti:

- a) nell'ambito di contratti tra l'amministrazione e i singoli dipendenti, gruppi di dipendenti;
- b) ai sensi di norme, o accordi contrattuali, in base ai quali 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

NON TRATTA

- a) i benefici pensionistici maturati;
- b) i benefici che non rappresentano un corrispettivo per le prestazioni lavorative svolte;
- c) i benefici addizionali per attività lavorative svolte presso altri organismi;
- d) i benefici ai dipendenti del settore privato o ai lavoratori autonomi;
- e) i vitalizi o le indennità riconosciute ai componenti di organi costituzionali ed elettivi;
- f) i compensi agli amministratori, revisori e soggetti non dipendenti, i cui costi sono considerati come prestazione di servizi.

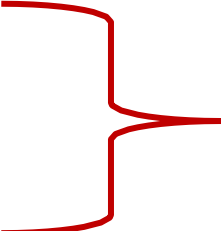
3. LA CLASSIFICAZIONE DEI BENEFICI AI DIPENDENTI

E' stata seguita la classificazione dell'IPSAS 39 che distingue i benefici per i dipendenti in:

- a) Benefici a breve termine per i dipendenti;
- b) Benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro;
- c) Benefici dovuti ai dipendenti per la cessazione del rapporto di lavoro;
- d) Altri benefici a lungo termine.

Sono stati esaminati i seguenti CCNL:

- Comparto Funzioni Centrali;
- Comparto Funzioni Locali;
- Comparto Sanità;
- Comparto Istruzione e Ricerca.



I singoli istituti rinvenibili nei diversi comparti sono stati classificati nel rispetto dell'IPSAS 39. Tale classificazione è rinvenibile nelle linee guida pubblicate sul sito della RGS.

3.A) BENEFICI A BREVE TERMINE PER I DIPENDENTI

Benefici liquidati interamente entro dodici mesi (traduzione tratta dalla G.U. UE nella quale è riportato lo IAS 19) dal termine dell'esercizio nel quale i dipendenti hanno prestato la relativa attività lavorativa.

i) SALARI, STIPENDI E CONTRIBUTI PER ONERI SOCIALI

- Stipendio tabellare
- Differenziale stipendiale (associato alle nuove qualifiche e distinto per singola Amministrazione)
- Retribuzione individuale di anzianità
- Indennità aggiuntiva variabile in base alla tipologia di Amministrazione
- Compensi per lavoro straordinario
- Indennità di vacanza contrattuale
- Elemento perequativo (solo per alcune posizioni)
- Contributi per oneri sociali, assicurativi, previdenziali e assistenziali (liquidati a favore del dipendente ma versati ad un altro soggetto, tipicamente l'INPS o l'INAIL)
- Indennità di qualificazione professionale, indennità di specificità infermieristica, indennità di tutela del malato e promozione della salute, indennità professionale specifica (fanno parte del trattamento fondamentale);
- Indennità di direzione scolastica, Indennità di Ateneo, di ricerca, di qualificazione professionale, di amministrazione, per la Direzione Servizi Generali Amministrativi
- Compenso individuale accessorio
- Welfare integrativo (es: Fondo Perseo)
- Trattenute per sciopero (in decurtazione)

3.A) BENEFICI A BREVE TERMINE PER I DIPENDENTI

ii) PERIODI RETRIBUITI DI ASSENZA PER FERIE, PERMESSI VARI E ASSENZE PER MALATTIA

Nell'ordinamento italiano le ferie e tali indennità sono conteggiate nello stipendio. In particolare le ferie non

sono monetizzabili e devono essere godute entro un determinato periodo, pena il decadimento dal diritto a goderne (salvo eccezioni espressamente previste per legge: es. sanità)

- Ferie
- Malattia (sono parte della retribuzione nei primi 9 mesi, poi la retribuzione scala)
- Permessi retribuiti
- Aspettative/congedi retribuiti di breve periodo (ad es. congedo matrimoniale)
- Festività
- Diritto allo studio, aspettativa dottorato di ricerca (senza borsa di studio ma con conservazione dello stipendio)
- Infortuni
- Riposo settimanale del personale sanitario

3.A) BENEFICI A BREVE TERMINE PER I DIPENDENTI

iii) PIANI DI INCENTIVAZIONE E INDENNITÀ PER PARTICOLARI MANSIONI O SITUAZIONI SOGGETTIVE DEL DIPENDENTE

- Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale
- Posizioni organizzative e professionali, incarichi di Elevata Qualifica (EQ)
- Indennità correlate a particolari condizioni di lavoro: indennità di reperibilità, pronta disponibilità, lavoro notturno e festivo, indennità di turno, indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, indennità di rischio radiologico, bilinguismo, indennità di polizia giudiziaria, ecc.
- Indennità per specifiche responsabilità
- Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali
- Fondo risorse decentrate (costituzione ed utilizzo)
- Indennità di funzione
- Indennità di vigilanza
- Indennità di servizio esterno
- Premi stipendiali correlati agli incassi da contravvenzioni al Codice della Strada
- Incentivi tecnici al personale degli uffici LL.PP (capitalizzabili sull'opera ex ITAS 4)
- L.104/1992
- Indennità per mancato preavviso
- Altre indennità previste dai CCNL o dai CCDI

3.A) BENEFICI A BREVE TERMINE PER I DIPENDENTI

iv) BENEFICI NON MONETARI PER I DIPENDENTI IN SERVIZIO

- Servizio di mensa o buoni pasto in assenza del servizio
- Alloggio di servizio
- Benefici assistenziali e sociali (verificare la sovrapposizione con ITAS 16) quali: asilo nido aziendale, iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal S.S.N.
- Rimborso spese per trasferta e indennità di trasferta
- Copertura assicurativa
- Patrocinio legale
- Banca Ore (non sono retribuzioni ma permessi orari da recuperare)

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.



3.B) BENEFICI SUCCESSIVI ALLA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

i) BENEFICI PENSIONISTICI E INTEGRATIVI

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.

ii) ALTRI BENEFICI SUCCESSIVI ALLA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO TRA CUI IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO O ISTITUTI SIMILARI (TFR ≠ TFS)

Il trattamento di fine rapporto e i trattamenti simili, 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.

Due discipline contabili del TFR/TFS, rinvenibili negli specifici contratti:

- a) rilevazione di un costo d'esercizio, per il versamento della quota maturata ad uno specifico ente (INPS), sul quale grava l'erogazione alla fine del rapporto di lavoro;
- b) rilevazione di una passività pari ai benefici maturati alla data di chiusura del bilancio. La passività viene estinta alla fine del rapporto di lavoro.

Simile alle società private: senza differenza +/- 50 dipendenti
Fondo – Enti di ricerca

3.C) BENEFICI DOVUTI AI DIPENDENTI PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- i) DECISIONE DELL'AMMINISTRAZIONE DI CONCLUDERE IL RAPPORTO DI LAVORO PRIMA DELLA NORMALE DATA DI PENSIONAMENTO
 - Ristrutturazioni aziendali (rinvio par. 42 e ss. di ITAS 13)
- ii) DECISIONE DI UN DIPENDENTE DI ACCETTARE UN'OFFERTA DI BENEFICI IN CAMBIO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
 - Accordo transattivo

ATTENZIONE ALLA DIFFERENZA FRA 3b) e 3c)

Sono benefici successivi alla fine del rapporto di lavoro:

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

I maggiori importi rispetto a quanto dovuto ai sensi dei precedenti sub a) e sub b) sono benefici per la cessazione del rapporto di lavoro (c.d. buona uscita).

3.D) ALTRI BENEFICI A LUNGO TERMINE

i) GLI ACCANTONAMENTI PER RINNOVI CONTRATTUALI IN CORSO DI TRATTATIVA O NELLE MORE DELLA STESSA

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.

ii) ALTRI BENEFICI A LUNGO TERMINE DEFINITI IN NORME O CONTRATTI DI LAVORO NAZIONALI E DECENTRATI.

4. SCHEMI DI BILANCIO E INFORMATIVA INTEGRATIVA

Art. 2425 C.C.

CONTO ECONOMICO

...
B) COSTI DELLA PRODUZIONE

...
9. per il personale:

- a) salari e stipendi;
- b) oneri sociali;
- c) trattamento di fine rapporto;
- d) trattamento di quiescenza e

simili;

e) altri costi.

ITAS 1 All. 2

CONTO ECONOMICO

...
B) COSTI DELLA GESTIONE OPERATIVA

...
11. Personale

Nota integrativa

(in corso di aggiornamento)



Nota integrativa

(par. 35 vigente)

- 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.