



DIREZIONE CENTRALE DELLE  
PRESTAZIONI DI FINE SERVIZIO  
E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

UFFICIO I – PRESTAZIONI DI FINE SERVIZIO

ISTITUTO NAZIONALE  
DI PREVIDENZA  
PER I DIPENDENTI  
DELL'AMMINISTRAZIONE  
PUBBLICA

### Riepilogo delle informazioni giuridiche essenziali in materia di TFR.

#### **DIRITTO AL TFR**

Il diritto al TFR sorge alla risoluzione di un contratto di lavoro della durata minima di 15 giorni continuativi nel mese. Pertanto, un servizio continuativo di almeno 15 gg. effettuato nell'arco di due mesi non fa maturare il diritto alla prestazione. Si precisa che per i mesi di 31 giorni tale diritto si matura anche se il contratto di lavoro ha avuto inizio il giorno 17; solo per il mese di febbraio si fa invece riferimento alla durata legale di 30 giorni con la conseguenza che anche i rapporti di lavoro che hanno avuto inizio il giorno 16 e sono terminati il 28 o il 29 dello stesso mese danno diritto al TFR.

(esempi:

*dal 20 aprile al 4 maggio: giorni totali di contratto 15 senza diritto al TFR.*

*dall'1 al 15 aprile: 15 giorni totali di contratto 15 con diritto al TFR*

*dal 17 al 31 luglio: 15 giorni totali di contratto con diritto al TFR*

*dal 16 al 28 febbraio: 13 giorni effettivi di contratto con diritto al TFR)*

#### **DIRITTO AL PAGAMENTO DEL TFR**

Il diritto al pagamento del TFR sorge alla risoluzione del contratto di lavoro purché il dipendente non ne abbia sottoscritto un altro – con lo stesso o diverso Istituto scolastico (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) decorrente dal giorno immediatamente successivo alla scadenza del primo. In tal caso il supplente avrà diritto al pagamento al verificarsi della prima

interruzione di almeno un giorno tra un contratto e l'altro ovvero all'atto della definitiva cessazione dal servizio.

*(esempio:*

*dall'1 al 20 aprile (1° contratto) e dal 21 al 30 aprile (2° contratto); il diritto al pagamento del TFR matura il 30 aprile)*

#### **TERMINI DI TRASMISSIONE DEL MOD. TFR/1**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per termine del contratto, la scuola è tenuta ad inviare il mod. TFR/1 entro 15 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **SERVIZI CONTINUATIVI**

I contratti di lavoro inferiori ai 15 giorni, anche se stipulati con Istituti scolastici diversi, si sommano al fine del raggiungimento della durata minima di servizio necessaria per acquisire il diritto al TFR, a condizione che tra l'uno e l'altro contratto non ci sia soluzione di continuità, vale a dire non ci sia nemmeno un giorno – non importa se festivo o feriale – non coperto da contratto. In questa ipotesi competente alla compilazione del mod. TFR/1 è la scuola presso cui il supplente ha prestato l'ultimo servizio.

*(es. dal 3 al 7 marzo Scuola "A" – dall'8 al 13 marzo Scuola "B" – dal 14 al 23 marzo Scuola "C": pari a 21 giorni totali quali somma di contratti continuativi nel mese).*

#### **ASSENZE NON RETRIBUITE**

Se nel corso di un rapporto di lavoro della durata minima di 15 giorni nel mese, il supplente usufruisce di uno o più giorni di assenza non retribuita cui ha diritto per legge o per contratto (congedo straordinario, sciopero ecc.), tali assenze non influiscono sul diritto al TFR, ma esclusivamente sul trattamento economico da prendere a base di calcolo della prestazione, che sarà rapportato alla retribuzione di attività spettante.

*(es.: dall'1 al 30 aprile con un giorno di sciopero; retribuzione mensile intera € 1.500,00, retribuzione utile ai fini del TFR pari ad € 1.450,00)*

#### **ASSENZE RETRIBUITE O PARZIALMENTE RETRIBUITE**

In caso di: malattia (totalmente o parzialmente retribuita), messa in disponibilità, maternità (astensione obbligatoria nonché astensione facoltativa per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di sei mesi fino a tre anni di vita del bambino – comma 2, lettera a, art. 15. Legge 1204/71 e successive modifiche ed integrazioni-) ed aspettativa non retribuita per mandato amministrativo il TFR – così come il contributo a carico del datore di lavoro deve essere calcolato sulla retribuzione virtuale intera. Tale tipologia di assenza, pertanto, non deve essere in alcun modo evidenziata nel mod. TFR/1.

*(esempio:*

*dall'1 al 30 aprile - retribuzione mensile intera € 1.500,00 – 2 giorni di malattia retribuita – retribuzione utili ai fini TFR pari ad € 1.500,00)*

### **INDENNITA' DI MATERNITA'**

L'indennità di maternità (pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita) corrisposta dopo la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 17 della legge 1204/71 e successive modifiche ed integrazioni, non è utile ai fini TFR.

In analogia a quanto già avviene in caso di assenze retribuite o parzialmente retribuite, l'eventuale intera retribuzione fissa mensile corrisposta alle supplenti che sottoscrivano un contratto a tempo determinato pur trovandosi già in astensione obbligatoria per maternità è utile ai fini della predetta prestazione ed è assoggettato a contribuzione (sempre per il solo periodo di interdizione obbligatoria coperto da contratto).

*(esempio:*

*dall'1 gennaio al 30 giugno con astensione obbligatoria per maternità dall'1 maggio: la supplente matura il diritto al TFR per il periodo 1 gennaio – 30 giugno, l'indennità di maternità corrisposta dall'1 luglio al 30 settembre non è utile ai fini TFR.*

*Contratto dall'1 al 30 aprile a supplente in interdizione obbligatoria per maternità: diritto al TFR per il periodo 1 – 30 aprile)*

### **PART-TIME**

Un contratto di lavoro part-time verticale o orizzontale della durata minima di 15 gg. nel mese fa sorgere il diritto al TFR, che sarà calcolato sulla base della retribuzione spettante per l'orario di servizio in concreto svolto.

Contrariamente a quanto avviene per l'indennità premio o per l'indennità di buonuscita, quindi, ai fini TFR il servizio reso a part-time non si contrae rapportandolo ad orario intero e la retribuzione da prendere a base di calcolo è quella effettiva e non quella virtuale prevista per il tempo pieno.

I contratti di lavoro superiori ai 15 giorni che prevedono prestazioni lavorative saltuarie sono assimilabili ai contratti part-time. Il dipendente interessato maturerà pertanto il diritto al TFR, che verrà calcolato sulla retribuzione percepita per i giorni effettivamente lavorati.

*(es.: dall'1 al 30 aprile - retribuzione mensile intera € 1.500,00 – contratto part-time 3 giorni a settimana su 6, retribuzione utile ai fini TFR € 750,00.*

*dall'1 al 30 aprile – retribuzione mensile intera € 1.500,00 – contratto part-time 18 ore su 36, retribuzione utile ai fini TFR € 750,00)*

### ***EMOLUMENTI UTILI***

Gli emolumenti utili ai fini del calcolo del TFR sono i seguenti : (CCNL personale comparto Scuola quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002 – 2003)

Stipendio tabellare per 13 mensilità

Indennità integrativa speciale (fino al 31.12.2002 il 60%  
dal 01.01.2003 conglobata nello stipendio) per 13 mensilità

Compenso corrisposto per il completamento dell'orario di insegnamento ai docenti il cui orario sia superiore alle 18 ore settimanali (nel limite massimo di 20 ore settimanali) per 13 mensilità

Non sono pertanto utili ai fini TFR la retribuzione professionale docente (percepita dai supplenti annuali) ed il compenso individuale accessorio (percepito dagli ATA annuali).

### ***SERVIZI CONTEMPORANEI***

In caso di servizi contemporanei, resi presso più scuole, le diverse retribuzioni si sommano ai fini di un unico TFR.