

**associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola**



associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola

TFR/TFS CONTO ASSICURATIVO E PENSIONE

2

Dirigente Scolastico
Prof.ssa ANGELINA DI NARDO
LUNEDI' 15 MAGGIO 2023



NORMATIVA RECENTE DI RIFERIMENTO

Consolidamento della banca dati delle posizioni assicurative dei dipendenti pubblici

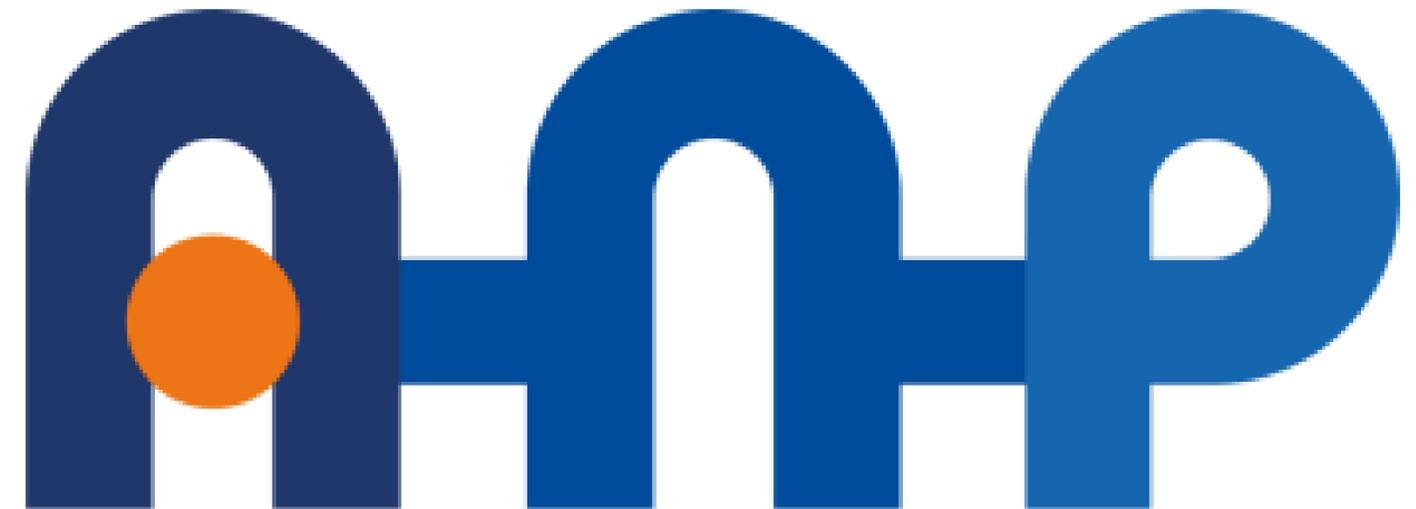
- Circolare Inps n. 5/2017
- Circolare Inps n. 101/2017

Pensionamenti del Comparto Scuola

- Messaggio n. 3678/2022
- Messaggio n. 4190/2022

CANALE TELEMATICO TFS TFR

- Circolare Inps n. 125 del 4 novembre 2022



**associazione nazionale dirigenti pubblici
e alte professionalità della scuola**

PRIMO INCONTRO

15 MAGGIO 2023



- Il rapporto previdenziale. I due regimi. Distinzioni e tipologie di prestazioni.
- TFR e TFS (differenze)
- Il TFS (ex Buonuscita) e il TFR: brevi cenni sulla normativa e circolari operative.
- Il Trattamento di Fine Servizio: disciplina/applicazione/calcolo/servizi utili
- Il Trattamento di Fine Rapporto: disciplina/applicazione/calcolo/prescrizione
- Le cause di cessazione. In particolare il collocamento a riposo d'ufficio.
- Le tipologie di servizio: ruolo, pre-ruolo, supplenze ed incarichi a tempo determinato ai fini della liquidazione delle prestazioni previdenziali.
- Il part-time.
- Assenze e aspettative dal servizio ai fini del TFS e del TFR.
- La contribuzione e le voci retributive ai fini del TFS e del TFR.
- La Previdenza Complementare nel Comparto Scuola.
- Il fondo ESPERO e il passaggio dal regime di TFS a TFR.

SECONDO INCONTRO

19 MAGGIO 2023



- Competenze, soggetti coinvolti e competenze trasferite all'INPS
- Sistemazione posizione assicurativa
- Contenuto conto assicurativo
- Applicazione Nuova Passweb sul sito MYINPS
- Fasi sistemazione posizione assicurativa
- Particolari tipologie di servizio prestato e assoggettamento contributivo
- Verifiche diritto a pensione
- Modifiche incongruenze conto assicurativo
- Schema fasi certificazione
- Adempimenti del DS sulla piattaforma Passweb



Cominciamo dalle

PRESTAZIONI PREVIDENZIALI:

il Trattamento di Fine Servizio e

il Trattamento di Fine Rapporto



Il rapporto previdenziale

Instauratosi tra dipendente ed Inps, il rapporto previdenziale è autonomo rispetto al rapporto di lavoro in essere tra il dipendente e l'Ente datore di lavoro.

Infatti il rapporto previdenziale continua anche nel caso in cui il lavoratore transiti senza soluzione di continuità ad altro Ente iscritto sì che, pur cessando il rapporto di lavoro, il permanere del rapporto previdenziale non consente la liquidazione della prestazione.

Riferimenti: art. 22, comma 10, d.l. n. 359/1987 convertito nella legge n. 440/1987.

Il rapporto previdenziale

- Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e di riassunzione presso la stessa o altra Amministrazione con mantenimento di iscrizione alla cassa previdenziale (Inadel/Enpas), potrà procedersi alla liquidazione dell'Indennità di Buonuscita solo a condizione che tra il primo e il secondo periodo di servizio ci sia **soluzione di continuità**.
- Non può procedersi alla liquidazione della prestazione in caso di mobilità, obbligatoria o volontaria, di comando o di distacco, non sussistendo in tali fattispecie risoluzione del rapporto di lavoro.

TFS e TFR: quali sono le differenze?

Trattamento di fine servizio e trattamento di fine rapporto si differenziano tra di loro rispetto alle modalità di calcolo.

Mentre il TFS ha carattere previdenziale e prevede contributi distinti tra datore di lavoro e lavoratori, il TFR ha carattere di salario differito.

Di fatto quest'ultimo consiste nell'accostamento di una quota di salario rivalutato ed erogato alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il Trattamento di Fine Servizio TFS (ex buonuscita)



- Il trattamento di fine servizio detto anche “Liquidazione” rappresenta la cosiddetta “buonuscita” dei dipendenti pubblici in particolare i dipendenti dello Stato in senso stretto (dipendenti dei Ministeri, delle Agenzie fiscali, della Scuola, dell’AFAM , dell’Università), in quanto esistono altre diverse tipologie di liquidazione di fine servizio riferite ad altri dipendenti dello Stato (Enti locali, Regioni e del Servizio Sanitario Nazionale)

Il Trattamento di Fine Servizio

Il TFS è regolato dal DPR 29/12/1973 n.1032 art.3 modificato dall'art.7 della legge 177 del 1976 che dispone:”*L’iscritto al Fondo di previdenza per il personale civile e militare dello Stato, gestito dall’Ente nazionale previdenza e assistenza per i dipendenti statali, che cessi dal servizio per qualunque causa, consegue il diritto all’indennità di buonuscita dopo almeno un anno di iscrizione al Fondo”*

L’art. 38 definisce la base retributiva: “ *la base retributiva è costituita dall’80 per cento dello stipendio, paga e retribuzione annui considerati al lordo di cui alle leggi concernenti il trattamento economico del personale iscritto a fondo nonché dei seguenti assegni....*”: negli assegni non è prevista l’IS che verrà considerata nella base contributiva solo successivamente per effetto della legge n 87 del 1994 art.1

Il Trattamento di Fine Servizio: a chi si applica?

Il regime TFS:

- si applica ai dipendenti pubblici che sono stati assunti **a tempo indeterminato** entro il 31/12/2000, anche se il contratto ha prodotto effetti economici in una data successiva.

Esempio:

Docente assunto con contratto a tempo indeterminato avente decorrenza giuridica 1° settembre 2000 e decorrenza economica 1° gennaio 2001.

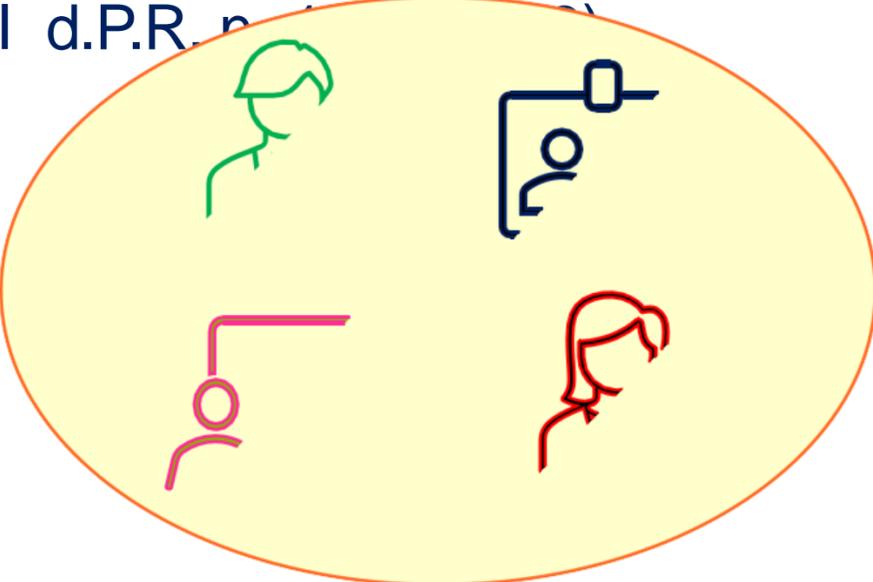
Il regime previdenziale dell'iscritto sarà TFS.

La contribuzione

Ai fini della maturazione della prestazione, sussiste l'obbligo del versamento del contributo previdenziale.

Quest'ultimo, dovuto per ogni iscritto, è pari al **9,60%** della retribuzione contributiva annua utile per il calcolo della prestazione, nella misura dell'**80%** (cfr. art. 18 della legge n. 75 del 20 marzo 1980).

Durante il periodo di iscrizione l'amministrazione datore di lavoro è tenuta a versare all'Inps l'intera aliquota contributiva e di questa somma il **2,5%** grava sul dipendente (cfr. art. 37 del d.P.R. n. 1161 del 1971).



↓
2,50%



↓
7,10%



↓
**Totale:
9,60%**

Il calcolo della prestazione

La prestazione viene liquidata d'ufficio, all'atto di cessazione dal servizio dell'iscritto, ed è pari ad 1/12 dell'80% della retribuzione lorda annua utile, comprensiva della 13 mensilità, percepita alla cessazione dal servizio effettivamente prestato, per il numero degli anni utili (anni di servizio effettivi più eventuali anni riscattati e convenzionali).

[80% (Ultimo mese di retribuzione*12)/12]*(anni utili di servizio + riscattati)]

Le voci che compongono la retribuzione imponibile (e quindi utili ai fini del calcolo) sono quelle espressamente individuate dalla legge. Ai fini della determinazione dell'anzianità utile, le frazioni di anno fino a sei mesi si trascurano, mentre quelle pari ad almeno sei mesi ed un giorno sono considerate anni interi (art. 18 d.P.R. n. 1032/73).

Quali sono i servizi utili ai fini della Buonuscita?

- servizi di ruolo
- servizi non di ruolo, purché di durata non inferiore ad un anno continuativo (*artt. 1 e 4 legge n. 1077/1966*);
- servizi resi presso Enti disciolti (*legge n. 649/73, n. 303/74, n. 698/75, n. 764/75, n. 761/79, n. 482/88*);
- servizi resi dal personale interessato alle norme sulla mobilità (*L. 554/88*);
- servizi ricongiunti ai sensi della *legge n. 523/1954*;

I servizi utili ai fini della Buonuscita (continua)



- servizio militare di leva in corso o successivo alla data del 30 gennaio 1987 (data di entrata in vigore della legge n. 958/1986) effettuato da personale assunto in servizio dopo tale data e che cessa dal rapporto di lavoro in posizione di ruolo;
- servizi con iscrizione OPAFS – ex Enpas;
- servizi con periodi di iscrizione Ipost – ex Enpas;
- anzianità di servizio convenzionali la cui copertura previdenziale è prevista da apposite disposizioni di legge;
- servizi e periodi riscattati ai fini del TFS fino ad un massimo di 14 anni

Il Trattamento di Fine Rapporto

- Il Trattamento di Fine Rapporto è una somma in denaro – costituita da accantonamenti annuali di quote di retribuzione e dalle relative rivalutazioni – corrisposta al lavoratore dipendente all’atto della risoluzione del rapporto di lavoro.
- Il regime TFR si applica:
 - a) ai dipendenti pubblici assunti a tempo indeterminato dal 01/01/2001 (*cfr. D.P.C.M. del 02/03/2001 di cui in G.U. n. 118 del 23 maggio 2001*);
 - b) ai dipendenti pubblici aventi contratto di lavoro a tempo determinato in essere al 30/05/2000 (data di entrata in vigore del D.P.C.M. del 20/12/1999) o stipulato successivamente (*cfr. DPCM 20 dicembre 1999 di cui in G.U. n. 111 del 15/05/2000*);
 - c) qualora il dipendente opti all’adesione ad un Fondo di Previdenza Complementare (Perseo Sirio, **Espero**).

Restano escluse le categorie di dipendenti pubblici cosiddette «non contrattualizzate».

Il TFR è corrisposto d’ufficio, pertanto il dipendente non deve presentare alcuna domanda per l’ottenimento della prestazione

Il Trattamento di Fine Rapporto

- Più servizi, ognuno dei quali inferiore ai 15 giorni, ma prestati **senza soluzione di continuità e con obbligo di iscrizione all'Istituto**, fanno maturare il diritto al TFR qualora ovviamente la loro durata complessiva sia almeno di 15 giorni nel mese.

Ad esempio nel caso del personale della Scuola, 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.**

Il Trattamento di Fine Rapporto

Nota bene: Se il rapporto di lavoro a tempo determinato decorre da una data precedente al 2 giugno 1999 fino al 30 maggio 2000 (data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1999), il regime cui è iscritto il dipendente è TFS.

Ne conseguirà che il valore del trattamento di fine servizio maturato fino a quel momento costituirà un montante, cui si aggiungeranno le quote di TFR maturate nel periodo compreso tra il **31 maggio 2000** e il termine del rapporto di lavoro.

Il TFR: il calcolo della prestazione

- L'importo determinato dall'accantonamento, per ogni anno di servizio (o frazione di anno), di una quota = al **6,91%** della retribuzione annua (o della frazione annua).
- Le quote accantonate, con esclusione della quota maturata nell'anno, sono rivalutate al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% fisso e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertato dall'Istat, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
- In caso di frazione di anno, la quota è ridotta in maniera proporzionale mentre si calcola come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Prescrizione del diritto

Il diritto al TFR si prescrive sia per gli iscritti sia per i loro superstiti dopo 5 anni dal momento in cui è sorto.

Si può interrompere la prescrizione con idoneo atto interruttivo.

Il TFR è corrisposto d'ufficio. pertanto il lavoratore non deve fare alcuna domanda per ottenere la prestazione.

Il modello TFR1 è compilato a cura dell'ente o amministrazione di appartenenza.

La somma spettante può essere percepita tramite accredito sul conto corrente bancario o postale o altra modalità di pagamento elettronico.

Analizziamo ora le cause di cessazione

Le cause di cessazione dal servizio che possono prefigurarsi sono:

Fine incarico	In caso di conclusione del rapporto di lavoro a tempo determinato in assenza del raggiungimento di un diritto pensionistico.
Inabilità	In caso di collocamento a riposo a seguito di una comprovata inabilità assoluta e permanente comprovata con visita medico-collegiale.
Decesso	In caso di decesso del dipendente in costanza di rapporto di lavoro.
Limiti di età	Nel caso del raggiungimento dei requisiti pensionistici della pensione di vecchiaia, ossia 67 anni di età e di almeno 20 anni di contributi.
Licenziamento	In caso di licenziamento o destituzione dall'impiego.
Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro	Facoltà esercitabile, con decisione motivata, dall'ente nei confronti del dipendente che ha maturato la massima anzianità contributiva. (art. 72 d.l. 112 del 2008).

Le cause di cessazione

Dimissioni volontarie	In caso di recesso volontario dall'impiego o raggiungimento dei requisiti pensionistici della pensione anticipata, ossia 42 e 10 mesi per gli uomini, 41 e 10 mesi per le donne.
Quota 100	Per i dipendenti con un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e anzianità contributiva non inferiore ad anni 38 entro il 31 dicembre 2021.
Quota 102	Per i dipendenti che entro il 31 dicembre 2022 abbiano maturato un'età anagrafica non inferiore a 64 anni e anzianità contributiva non inferiore a 38 anni.
Ape sociale	Per i dipendenti che abbiano maturato un'età anagrafica di almeno 63 anni e un'anzianità contributiva di 30 o 36 anni (nei casi indicati dalla legge).
Cumulo	Nel caso in cui il diritto a pensione è maturato a seguito del "cumulo" dei diversi periodi di contribuzione versati nelle diverse gestioni previdenziali.

Le cause di cessazione: riferimenti normativi ed operativi.

- **Quota 100/Quota 102:** - art. 14 d.l. n. 4/2019 come convertito nella legge n. 26/2019 e modificato al I comma dall'art. 1, comma 87, legge n. 234/2021.
 - art. 23 d.l. n. 4/2019 sui termini di pagamento del TFS/TFR
 - Circolare Inps n. 11 del 29/01/2019, Circolare Inps n. 38 del 08/03/2022
- **Pensione di vecchiaia:** - art. 24, comma 6 e 7, della legge n. 214/2011
- **Pensione anticipata:** - art. 24, comma 10, d.l. n. 201/2011 come convertito nella legge n. 214/2011, richiamato dall'art. 15 d.l. 4/2019
- **Ape sociale:** - legge n. 232/2016;
 - Circolare Inps n. 100 del 16/06/2017
- **Cumulo:** Circolare Inps n. 60/2017 ²⁴
- **Opzione Donna:** art. 16 del d.l. n. 4/2019 convertito nella legge n. 26/2019.
 - Circolare Inps n. 11 del 29/01/2019
- **Attività gravose o addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti con anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni:** Circolare Inps n. 126/2018

Qual è il limite di età ordinamentale?

Ai sensi dell'art. 4 DPR n. 1092/73, dell'art. 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, così come modificato dall'art. 2 comma 5 dalla legge n. 125 del 2013

Il dipendente ha raggiunto il requisito dell'anzianità contributiva ma continua a prestare servizio sino al compimento del 65° anno di età

Il dipendente ha compiuto il 65° anno di età e successivamente raggiunge il requisito contributivo.

25

L'amministrazione colloca a riposo **d'ufficio** il dipendente per raggiungimento dei «limiti ordinamentali», avendo cura di specificarlo nella *Determina di cessazione dal servizio*.

Il collocamento a riposo d'ufficio

Le PP.AA. devono collocare in pensione d'ufficio al compimento del 65° anno di età, il personale che, a tale età, abbia già maturato un qualsiasi diritto a pensione.

Ad esempio quei lavoratori che abbiano maturato i requisiti di accesso al pensionamento entro il 31/12/2011 (c.d. Quota 96) o coloro che abbiano raggiunto la massimaanzianità contributiva con le regole della legge n. 214/2011 (legge Fornero), 41 anni e 10 mesi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini.

26

Riferimenti: Circolare Funzione Pubblica n. 2/2015

- Per il Comparto docenti ed A.T.A., sarà collocato a riposo d'ufficio il personale che, al 31/08/2023 compia il 65° anno di età e sia in possesso dei requisiti contributivi per il trattamento pensionistico.

SCHEMA RIEPILOGATIVO REQUISITI PENSIONISTICI

Pensione di vecchiaia

Per uomini e donne con almeno 20 anni di contributi
(art.24, commi 6 e 7 della L. 214/2011):

67 anni al 31 agosto del 2023 d'ufficio;

67 anni al 31 dicembre del 2023 a domanda.

Per lavoratori e lavoratrici addetti a mansioni gravose, per i quali si prevede
l'esclusione dall'adeguamento all'aspettativa di vita (art. 1 co da 147 a 153

legge 205/17):

66 anni e 7 mesi al 31 dicembre 2023 a domanda,
purché in possesso di un'anzianità minima contributiva di
30 anni al 31 agosto 2023.

PENSIONE ANTICIPATA

(art. 15 D.L. 4/2019 convertito dalla L. 26/2019)

per le donne: 41 anni e 10 mesi di anzianità contributiva minima
entro il 31 dicembre 2023;

per gli uomini: 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva minima
entro il 31 dicembre 2023.

Opzione donna (art. 1 comma 9 della L. n. 243/2004, come declinata
nella legge 26 del 2019 e 234/2021 art. 1 c.94) anzianità contributiva
minima 35 anni e età anagrafica di 58 anni.

L'assegno pensionistico verrà conteggiato per intero
col sistema contributivo.

I requisiti anagrafici e contributivi devono essere maturati
al 31/12/2021;

non è possibile cumulare gratuitamente diverse gestioni.

QUOTE 100 E 102

(L.26/2019 come modificata dall'art.1 c.87 della L.234/2021)

requisiti maturati al 31 dicembre 2021

anzianità contributiva minima 38 anni; età anagrafica 62 anni.

requisiti maturati al 31 dicembre 2022

anzianità contributiva minima 38 anni; età anagrafica 64 anni.

La sperimentazione "APE sociale" include tra i beneficiari in qualità di lavoratori che svolgono attività "gravose" gli insegnanti della scuola dell'infanzia e primaria in possesso di un'età anagrafica di almeno 63 anni e di almeno 36 anni di contributi in servizio

per almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero per 6 anni negli ultimi 7.

L'istituto interessa inoltre i lavoratori che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o parente convivente con certificazione di Legge 104, art. 3 comma 3, gli invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%, disoccupati che abbiano concluso la Naspi.

COLLOCAMENTO D'UFFICIO

L'Amministrazione ha l'obbligo di collocare a riposo il dipendente che abbia raggiunto i requisiti per la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini), al compimento del limite ordinamentale per la permanenza in servizio, ossia a 65 anni entro il 31 agosto 2023.

Sistema contributivo puro prima contribuzione accreditata dal 1/1/96.

Pensione di vecchiaia: requisiti minimi al 31 dicembre 2023

67 anni di età anagrafica e 20 anni di anzianità contributiva

se l'importo della pensione non è inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale;

71 anni di età anagrafica e 5 anni di contributi effettivi.

Pensione anticipata: requisiti minimi al 31 dicembre 2023

64 anni di età anagrafica e 20 anni di contributi effettivi se l'importo della

pensione non è inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale.

Quali sono le tipologie di servizio scolastico ?

- **Incarichi triennali (legge n. 831/1961)** per docenti scuola secondaria (dall'a.s. 1961/1962 all'a.s. 1967/1968).
- **Incarichi a tempo indeterminato (legge n. 282/1969):** tali incarichi, per docenti nella scuola secondaria e personale ATA, dall'a.s. 1968/1969 all'a.s. 1977/1978, sono stati soppressi dalla legge n. 463/1978.
- **Incarichi annuali (legge n. 463/1978):** si intende per tali incarichi quelli generati con nomina dell'Ufficio scolastico e svolti presso scuole statali dal 1 settembre al 31 agosto o, al più, con data inizio entro il 31 dicembre dell'anno. Conferiti per la copertura dei posti ai quali non sia assegnato il personale di ruolo.

Tali tipologie di incarichi sono ritenuti utili ai fini del TFS in quanto oggetto di ritenute O.P. Enpas.

Le tipologie di servizio scolastico

- **Personale Ata con assunzione per servizio non inferiore all'anno**
- **Assistenti di scuola materna equiparati a personale ATA:** questo ruolo è stato ruolo soppresso.

Tali servizi si caratterizzano per ritenute CET e ritenute O.P. ENPAS dal 01/01/1967 (l. n. 1077/66)

- **Supplenza annuale o temporanea:** tipologia di servizio non derivante dalla nomina dell'ufficio scolastico e va sino al 30 giugno dell'anno. Hanno la caratteristica di avere le ritenute in conto Inps sino al 31/12/1987 mentre dal 01/01/1988 il versamento è in Conto Entrata Tesoro (senza O.P. Enpas) (*cf. art. 24, comma 15, l. n. 67/1988*).
- **Supplenze di religione:** Analogamente alle precedenti, ritenute in Conto Inps sino al 31/12/1987 mentre dal 01/01/1988 il versamento è in Conto Entrata Tesoro (senza O.P. Enpas).

Le tipologie di servizio scolastico

- **Incarico annuale di religione:** ritenute CET e ritenute O.P. ENPAS *ex se*.
- **Supplenti annuali riconfermati nell'anno scolastico 1987/1988**
- **Docenti di scuola materna immessi in ruolo dal 01/09/1981**

Tali tipologie di servizi sono ritenuti utili ai fini del TFS in quanto oggetto di ritenute O.P. Enpas.

Le tipologie di servizio scolastico

- **Ai fini del TFS, sono utili ex se servizi precedenti al 1/1/1988 purché abbiano avuto ritenute CET- ENPAS (codici contributi: RA01).**

Ai fini del corretto inquadramento del regime previdenziale nell'ambito del Comparto Scuola, è dirimente la data di immissione in ruolo del dipendente.

Resta fatta la computabilità, ai fini del TFS/TFR di periodi strettamente consecutivi alla data di immissione in ruolo, purché coperti da contribuzione previdenziale (*iscrizione Fondo Opera Previdenza*).

Si raccomanda, sul punto, un'attenta compilazione e successiva disamina del certificato unico di servizio per l'istruttoria della pratica previdenziale.

Per il personale ATA : Legge n. 124/1999

L'art. 8 di tale legge ha disciplinato il trasferimento di personale A.T.A. dagli Enti Locali allo Stato, abrogando pertanto le disposizioni che imponevano ai Comuni di fornire tale personale.

Il comma 2 dell'art. 8 ha disposto pertanto che il **personale di ruolo**, dipendente degli EE.LL. e in servizio nelle istituzioni scolastiche alla data del **25 maggio 1999** (data di entrata in vigore della legge n. 124/1999), venga trasferito nei **ruoli statali** degli Assistenti Tecnici Amministrativi.

Tale passaggio avviene con decorrenza 01/01/2000.

Nota bene: dal punto di vista previdenziale, la soluzione di continuità relativa a tali posizioni darà luogo:

- al mantenimento del regime di provenienza (TFS) e non al passaggio, al 31/12/1999, da TFS a TFR;
- al mutamento della (ex) cassa previdenziale, dall'Inadel all'Enpas.
- Per il personale transitato dagli Enti Locali allo Stato la data di inizio periodo di servizio sarà, in linea di massima, il 1° giorno di servizio a tempo indeterminato c/o l'Ente locale.

Il servizio part-time e il TFR

Tipologie di part-time:

1) orizzontale: si intende quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è

prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.

2) verticale: si intende quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno

3) misto (o ciclico): si intende quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità "orizzontale" e "verticale".

Un contratto di lavoro part-time (verticale, orizzontale o misto) 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. Pertanto, la retribuzione da prendere a base di calcolo è quella effettiva e non quella virtuale prevista per il tempo pieno.

Esempi pratici su il part-time e il TFR

Profilo	Durata contratto	Retribuzione mensile/annuale lorda ad orario intero*	Orario	Retribuzione mensile utile ai fini del TFR
Collaboratore scolastico	1 - 30 aprile 2022	€ 1.294,31**	Part-time orizzontale 18/36	€ 647,16
Docente Istit. Sec. II grado	1 - 31 luglio 2022	€ 2,087,32***	Part-time verticale (3 gg. a settimana su 6)	€ 1.043,66
Assistente amministrativo e tecnico	1 settembre 2021 - 31 agosto 2022	€ 20.489,37****	Part time ciclico (1 mese di servizio ogni 3)	€ 6.829,79

* fonte: CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018. Importi riportati senza ratei di tredicesima.

** Retribuzione tabellare (anzianità di servizio 0-8 anni)

*** Retribuzione tabellare (anzianità di servizio 9-14 anni)

**** Retribuzione tabellare (anzianità di servizio 15-20 anni)

Il servizio part-time e il TFR: esempi

Profilo	Durata contratto	Retribuzione mensile/annuale lorda ad orario intero*	Orario	Retribuzione sulla quale calcolare il contributo	Retribuzione mensile utile ai fini del TFR
Collaboratore scolastico	1 - 16 aprile 2022	€ 647,16**	Part-time orizzontale 18/36	€ 345,15	€ 647,16
Collaboratore scolastico	1 - 15 luglio 2022	€ 647,16**	Part-time verticale (4 gg. effettiv. prestati)	€ 86,29	€ 172,58
Collaboratore scolastico	1 -20 settembre 2021	€ 647,16**	Part time verticale (6 gg. effettiv. prestati)	€ 129,43	€ 194,15

* fonte: CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018. Importi riportati senza ratei di tredicesima.

** Retribuzione tabellare (anzianità di servizio 0-8 anni)

Come si valutano le assenze e le aspettative dal servizio ai fini del TFS e del TFR?

Ai sensi della Circolare INPDAP n. 11/2011 si riportano le principali tipologie di assenze rilevanti ai fini dell'indennità di buonuscita e del TFR.

TIPI DI ASSENZE	TFS	TFR
Assenze ed aspettative per malattia:		
- ad assegni interi	VALUTABILE	VALUTABILE
- ad assegni ridotti	VALUTABILE	VALUTABILE
- senza assegni	NON VALUTABILE	NON VALUTABILE
Assenze per infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (sempre stipendio intero)	VALUTABILE	VALUTABILE
Astensione obbligatoria maternità	VALUTABILE	VALUTABILE

TIPI DI ASSENZE	TFS	TFR 
Astensione facoltativa maternità:		<small>associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola</small>
- ad assegni interi	VALUTABILE	VALUTABILE
- ad assegni ridotti per periodo max tra i due genitori, di 6 mesi, fino al 3° anno di vita del bambino (art. 15, comma 2, lett. A, L. 1204/71)	VALUTABILE AL 50% fino all'entrata in vigore della legge n. 53/2000 dalla quale verrà computata per intero (nota operativa INPDAP n. 21 del 2006).	VALUTABILE con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero
- per il restante periodo di astensione facoltativa (art. 15, comma 2, lett. B, L. 1204/71)	NON VALUTABILE	NON VALUTABILE
Aspettativa non retribuita per motivi sindacali	NON VALUTABILE	NON VALUTABILE

TIPI DI ASSENZE	TFS	TFR
Aspettativa non retribuita per mandato parlamentare	Dal 29/03/1993 NON VALUTABILE. Prima di tale data VALUTABILE previa regolarizzazione contributiva	NON VALUTABILE
Aspettativa non retribuita per mandato amministrativo	Valutabile previa regolarizzazione contributiva	NON VALUTABILE
Congedo straordinario per dottorato di ricerca	Valutabile previa regolarizzazione contributiva	NON VALUTABILE
Congedi straordinari con assegni previsti dai CCNL (matrimonio, etc.)	VALUTABILE	VALUTABILE
Sciopero	VALUTABILE	NON VALUTABILE
Sospensione cautelare dal servizio	NON VALUTABILE	NON VALUTABILE

I congedi straordinari

TIPI DI ASSENZE	TFS	TFR
Congedo biennale non retribuito art. 4 comma 2 L. n. 53/2000 (in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente)	NON VALUTABILE	NON VALUTABILE
Congedo biennale retribuito ex art. 42 da comma 5 a 5 quinquies D.lgs. n. 151/2001 (riconosciuto ai soggetti individuati dalla norma secondo l'ordine di priorità per assistere soggetto con disabilità in situazione di gravità).	NON VALUTABILE (cfr. Circolare Inpdap n. 22 del 28/12/2011; Circolare Funzione Pubblica n. 1/2012)	NON VALUTABILE

I congedi straordinari

TIPI DI ASSENZE	TFS	TFR
<p>Congedo straordinario ex art. 37 del d.P.R. n. 3/1957 per gravi motivi (contrarre matrimonio o sostenere esami, invalidità in caso di mutilato o invalido di guerra) per un max di 45 gg. nell'anno (art. 3, commi 37 e 39, legge n. 537/1993).</p>	<p>Per i primi 30 giorni utile ai fini economici e giuridici, dal secondo mese in poi tale periodo è computato per metà, in quanto gli emolumenti sono ridotti di un 1/5 (art. 4, legge n. 1407/1956).</p>	<p>NON VALUTABILE</p>

Quale incidenza hanno le assenze e le aspettative dal servizio sul TFS e sul TFR?

- Fermo restando il principio per cui non siano valutabili periodi non coperti da contribuzione, ai fini del **TFS**, le assenze e le aspettative dal servizio **NON VALUTABILI** incidono sul periodo alla base del calcolo della prestazione, riducendolo relativamente.
- Se nel corso di un rapporto di lavoro della durata minima di 15 giorni nel mese, il dipendente usufruisca di uno o più giorni di **assenza non retribuita** cui ha diritto per legge o per contratto (congedo straordinario, sciopero ecc.), tali assenze non influiranno 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.

Profilo	Durata del contratto	Retribuzione virtuale mensile utile (CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018, 12 mensilità)	Retribuzione spettante detratto 1 g. di congedo straordinario ex art. 42 d.lgs. n. 151/2001	Retribuzione utile ai fini del TFR
Docente Istit. Sec. II grado	1 - 31 luglio 2022	€ 2.087,32	€ 2.017,74	€ 2.017,74

Quali sono le voci retributive ai fini del TFS?

In riferimento al personale del Comparto Scuola sono considerati utili ai fini del **TFS** i seguenti emolumenti stipendiali:

- Stipendio tabellare
- IIS conglobata nello stipendio
- R.I.A
- Indennità di vacanza contrattuale
- Assegno ad personam
- Compenso corrisposto per il completamento di orario (*cfr. nota op. Inpdap n. 8 del 29/4/2003*).

NON SONO UTILI:

- Elemento perequativo
- Retribuzione professionale docenti
- Compenso individuale accessorio per il personale ATA.
- Misura base dell'indennità di direzione

Le voci retributive ai fini del TFR

In riferimento al personale del Comparto Scuola, ai sensi dell'art 4 dell'Accordo Quadro del 29/07/1999, sono considerati utili ai fini del **TFR** i seguenti emolumenti stipendiali:

- **Stipendio tabellare**
- **IIS conglobata nello stipendio**
- **RIA**
- **Indennità di vacanza contrattuale**
- **Assegno ad personam**
- **Compenso corrisposto per il completamento di orario (cfr. nota op. Inpdap n. 8 del 29.4.2003).**

Le voci retributive ai fini del TFR

Inoltre a **partire dal 1/1/2006, ai sensi dell'art 4 dell'Accordo quadro del 29/07/1999 sono utili:**

- Retribuzione professionale docenti
- Compenso individuale accessorio per il personale ATA.
- Misura base dell'indennità di direzione.

NON SONO EMOLUMENTI UTILI:

- Elemento perequativo

Le voci retributive dei DIRIGENTI SCOLASTICI dei comparti Scuola

Emolumenti valutabili:

- Stipendio tabellare
- RIA
- Retribuzione di posizione fissa e variabile
- Assegno ad personam riassorbibile – eventuale (inf. Prot. n. 37/F del 10.1.2008)

Emolumenti valutabili ai fini TFR

Ai fini TFR sono utili le stesse voci valutabili ai fini dell'indennità di buonuscita.

La previdenza complementare o secondo pilastro

Consiste nell'accantonamento regolare dei risparmi nel periodo lavorativo con l'obiettivo di aumentare la rendita pensionistica del dipendente.

Si realizza mediante adesione libera e volontaria al fondo pensione scelto.

I dipendenti pubblici che aderiscono alla previdenza complementare hanno diritto al contributo del datore di lavoro, consentendo di ottenere a parità di condizioni una pensione complementare più alta .

La previdenza complementare e il passaggio dal regime di TFS a TFR.

Normativa ed istruzioni di riferimento.



L'adesione alla previdenza complementare comporta necessariamente il passaggio dal regime TFS al regime TFR.

Il passaggio avviene mediante opzione contestuale all'adesione (D. Lgs. n. 449/1997, art. 59, comma 56).

La previdenza complementare e il passaggio dal regime di TFSaTFR. Normativa ed istruzioni di riferimento.

Al dipendente «optante» l'INPS liquiderà:

- il TFS dalla data di iscrizione alla cassa ex Enpas o ex Inadel alla data di sottoscrizione al Fondo;
- il TFR, nella misura del 6,91%, dal giorno successivo alla data di sottoscrizione e fino alla data di contribuzione e nella misura del 4,91%, dalla data di inizio contribuzione fino alla cessazione.

Il TFS maturato alla data di sottoscrizione e i successivi accantonamenti verranno rivalutati annualmente dall'INPS nella misura del 75% del tasso d'inflazione e dell'1,5% fisso.



Per i soli «optanti», l'INPS accredita ai dipendenti iscritti all'ex Enpas che aderiscono a Espero un contributo pari all'1,5% della base contributiva utile del TFS.

Il Fondo Espero

Si tratta di un Fondo pensionistico negoziale, istituito dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro del comparto Scuola nell'ambito della contrattazione nazionale, di settore o aziendale, e l'adesione è riservata a specifiche categorie di lavoratori:

a) i dipendenti della scuola statale (docenti, personale amministrativo ATA e i dirigenti) ed il personale AFAM, Alta formazione artistica, musicale e coreutica, assunti con:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche part-time);
- contratto di lavoro a tempo determinato. Questi ultimi potranno iscriversi a condizione che la sottoscrizione avvenga almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto.

b) i dipendenti delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo del fondo e delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato i contratti collettivi nazionali per l'adesione al fondo da parte dei lavoratori dipendenti da scuole private, parificate e legalmente riconosciute, o da enti per la formazione professionale;

c) i dipendenti da scuole private, parificate e legalmente riconosciute e paritarie.



Il fondo ESPERO e il passaggio dal regime di TFS a TFR. Normativa ed istruzioni di riferimento.

- Per data di opzione si intende la data di sottoscrizione del modulo di adesione al fondo pensione.
- Per l'esatta individuazione della data di sottoscrizione, si deve fare riferimento alla data di apposizione del timbro e della firma da parte del rappresentante dell'amministrazione, senza le quali la domanda di adesione è priva di effetti.
- **La data di sottoscrizione al Fondo costituisce l'ultimo giorno in regime di TFS.**

Il fondo ESPERO e il passaggio dal regime di TFS a TFR. Normativa ed istruzioni di riferimento.

Al Fondo viene destinata la quota dell'accantonamento di TFR che matura dopo l'adesione, nella misura prevista dalla contrattazione, pari al 2% della retribuzione annua utile al calcolo. *(rif. art. 11, comma 1, Accordo Quadro TFR del 29/07/1999)*

Dato che la quota di TFR non destinata alla previdenza complementare (pari al 4,91%) è corrisposta al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro, per il personale "optante", oltre l'ultimo miglio TFS e la comunicazione di cessazione del TFS dovrà essere inviato anche il modello TFR/1.

Il fondo ESPERO e il passaggio dal regime di TFS a TFR. Normativa ed istruzioni di riferimento.



Anche il personale assunto in regime di TFR (contratto a tempo indeterminato dopo il 31/12/2000 o contratti a termine in corso o successivi al 30/05/2000) può aderire al **Fondo di previdenza complementare** ma, dalla data di adesione, l'accantonamento **delle** quote sarà effettuato nella misura del 6,91%, ossia l'intera quota di TFR spettante.

(riferimento art. 11, co 2, Accordo Quadro TFR del 29/07/1999)

Appuntamento al prossimo incontro su “NUOVA PASSWEB”



Grazie per l'attenzione!

