



Agli Uffici Provinciali INPDAP

Ai Dirigenti Generali Centrali e Compartimentali

Ai Coordinatori delle consulenze professionali

A tutte le Amministrazioni iscritte

Alle Organizzazioni Sindacali Nazionali

Agli Enti di Patronato

Alla Associazione Nazionale Comuni Italiani

LORO SEDI

DIREZIONE GENERALE

**DIREZIONE CENTRALE
PRESTAZIONI PREVIDENZIALI**

**CIRCOLARE N. 11
del 12 marzo 2001**

Oggetto: Trattamenti di fine servizio (indennità di buonuscita, indennità premio servizio) e trattamento di fine rapporto (DPCM 20/12/99).

Sono pervenute da parte di Amministrazioni ed Enti iscritti all'Istituto richieste di chiarimenti in ordine ad alcune problematiche relative sia ai trattamenti di fine servizio (indennità premio e indennità di buonuscita) sia al trattamento di fine rapporto (DPCM 20/12/99).

A modifica ed integrazione delle circolari già emanate, si forniscono pertanto le seguenti direttive cui gli Uffici provinciali dovranno attenersi al fine di assicurare l'indispensabile uniformità nella liquidazione delle prestazioni.

DIRITTO ALLE PRESTAZIONI

INDENNITA' DI BUONUSCITA (DIPENDENTI DELLO STATO)

Il diritto all'indennità di buonuscita si matura alla cessazione dal servizio, dopo almeno un anno di iscrizione al Fondo di previdenza ex ENPAS, anno che può essere anche non continuativo.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 267, della L. 662/96, al personale che "effettui passaggi di qualifica, di carriera o di Amministrazione senza soluzione di continuità e che dopo tali passaggi continui ad essere iscritto al Fondo viene liquidata, all'atto della cessazione definitiva dal servizio, un'unica indennità di buonuscita commisurata al periodo complessivo di servizio prestato".

Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e di riassunzione presso la stessa o altra Amministrazione con mantenimento di iscrizione al fondo (oggi da intendersi all'INPDAP, sia ex gestione ENPAS che ex gestione INADEL, anche alla luce delle disposizioni di cui all'art. 69, comma 14, della L. 388/00) potrà procedersi alla liquidazione della buonuscita solo a condizione che tra primo e secondo servizio ci sia soluzione di continuità

Tale condizione non è prevista in caso di riassunzione presso un Ente o Amministrazione pubblica il cui personale non sia iscritto all'INPDAP ai fini del TFS.

Non può ovviamente procedersi alla liquidazione della buonuscita in caso di mobilità, obbligatoria o volontaria, di trasferimento, di comando o di distacco, non sussistendo in tali fattispecie risoluzione del rapporto di lavoro.

INDENNITA' PREMIO SERVIZIO (DIPENDENTI ENTI LOCALI)

Ai sensi dell'art. 22 - comma 10 - del D.L. 31/8/87, n. 359, convertito dalla legge 29/10/87, n. 440, al personale iscritto da almeno un anno (anche non continuativo) all'ex INADEL, l'indennità premio spetta al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Tale norma è stata oggetto di contrastanti interpretazioni specialmente dopo l'avvenuta "privatizzazione" del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti prevista dal Decreto Legislativo n. 29/1993 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi del citato Decreto Legislativo, infatti, il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti è costituito e regolato da contratti individuali che vengono stipulati non solo all'atto dell'assunzione, ma anche ogni qualvolta si verifichi una modifica nello stato giuridico e, conseguentemente, nel trattamento economico degli interessati. E sempre più numerose sono le domande di corresponsione dell'indennità premio presentate da dipendenti che, a seguito di una

avvenuta progressione di carriera nell'ambito dello stesso Ente, hanno sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro e che ritengono che tale sottoscrizione sia, da sola, sufficiente a soddisfare tutte le condizioni previste dalla legge per la maturazione del diritto all'IPS.

In base allo stesso presupposto, istanze di liquidazione sono presentate anche dal personale che, dimissionario da un Ente iscritto, riprende servizio senza soluzione di continuità presso un altro Ente, sempre iscritto all'INPDAP, conservando, peraltro, l'anzianità di servizio maturata per il precedente rapporto di lavoro.

Si deve al riguardo precisare che l'art. 22 del D.L. 359/87 ha in realtà soltanto eliminato alcune condizioni limitative previste dalla L. 152/68 per il conseguimento del diritto all'indennità premio (biennio di iscrizione e durata minima del servizio tale da far conseguire il diritto a pensione), nulla innovando in ordine al rapporto previdenziale, permanendo il quale non è possibile liquidare la prestazione. Il rapporto previdenziale, infatti, è autonomo rispetto al rapporto di lavoro e si instaura non tra il dipendente e l'Ente datore di lavoro, ma tra il dipendente e l'Istituto previdenziale, e continua anche nel caso in cui il lavoratore transiti senza soluzione di continuità ad altro Ente iscritto allo stesso Istituto.

In altre parole il diritto alla corresponsione dell'indennità premio presuppone anche la cessazione del rapporto previdenziale e non del solo rapporto di lavoro. Tale interpretazione dell'art. 22 - comma 10 - del D.L. 359/87 è peraltro suffragata dall'autorevole intervento della Suprema Corte di Cassazione – Sezione Lavoro – che con Sentenza n. 14632/99 ha ribadito il principio della infrazionabilità della indennità premio servizio atteso che la stessa “deve tendenzialmente commisurarsi a tutta la vita lavorativa del soggetto assicurato”.

Pertanto, anche in analogia a quanto espressamente previsto dalla legge n. 662/96 per l'indennità di buonuscita, in caso di cessazione dal servizio e riassunzione presso altro Ente con mantenimento di iscrizione all'INPDAP ai fini del TFS (sia ex gestione ENPAS che ex gestione INADEL) potrà procedersi alla liquidazione della indennità premio solo se tra primo e secondo servizio, e quindi nel rapporto previdenziale, ci sia soluzione di continuità

Non può ovviamente procedersi alla liquidazione dell'indennità premio in caso di trasferimento, mobilità – obbligatoria o volontaria – distacco e comando.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Come già precisato con circolare n. 29/00, a decorrere dall'entrata in vigore del DPCM 20/12/99, al personale assunto per la prima volta presso una pubblica Amministrazione nonché al personale con contratto di lavoro a tempo determinato è applicata la disciplina prevista dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297. Tale disciplina è obbligatoria anche per quei pubblici dipendenti che abbiano risolto il rapporto di lavoro e che dopo il 30/5/2000 siano stati riassunti presso una pubblica Amministrazione nel caso in cui tra primo e secondo servizio ci sia soluzione di continuità.

Resta invece assoggettato al regime di TFS il personale che alla data di entrata in vigore del citato DPCM prestava servizio a tempo indeterminato e che, successivamente a tale data, transiti da uno ad altro Ente pubblico per trasferimento, mobilità – volontaria od obbligatoria – distacco e comando, nonché il personale che risolva il proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato e venga di nuovo assunto senza soluzione di continuità sempre con contratto a tempo indeterminato presso un'altra pubblica Amministrazione (Stato, ASL, Enti Locali, etc.), fatta ovviamente salva la facoltà di opzione per il TFR prevista dall'art. 59 – comma 56 – della L. 449/97.

Va sottolineato che l'art. 5 dell'accordo quadro nazionale per l'attuazione delle disposizioni della legge 335/95, sottoscritto il 29 luglio 1999, stabilisce che la liquidazione del TFR sarà effettuata dall'INPDAP al momento della cessazione dal servizio e che anche il DPCM 20 dicembre 1999 ribadisce che il trattamento di fine rapporto sarà accantonato figurativamente e verrà liquidato dall'INPDAP alla “cessazione dal servizio del lavoratore” (comma 6, art. 1).

Pertanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e riassunzione presso lo stesso o altro Ente iscritto all'INPDAP, potrà procedersi alla liquidazione del TFR solo se tra primo e secondo servizio ci sia soluzione di continuità.

Al fine di assicurare l'osservanza delle istruzioni sopra impartite gli Enti dovranno allegare alla documentazione di rito necessaria alla liquidazione del TFS o del TFR anche una dichiarazione nella quale l'iscritto

attesti di non prestare più servizio presso altra pubblica Amministrazione iscritta all'INPDAP ovvero che tra uno e altro servizio ci sia stata soluzione di continuità.

Si precisa al riguardo che né le ferie né le festività risolvono la continuità del rapporto di lavoro. La condizione della soluzione di continuità si intende pertanto soddisfatta solo se tra uno e altro servizio ci sia una interruzione di almeno un giorno lavorativo.

Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con conferimento di incarichi dirigenziali

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con conferimento di incarichi dirigenziali rientrano nella più vasta categoria dei rapporti di lavoro a tempo determinato e, quindi, come già precisato nelle precedenti circolari, ai sensi dell'art. 1 – comma 9 – del DPCM 20/12/99, a decorrere dal 30/5/2000, per tali contratti sarà obbligatoriamente erogato il TFR con le modalità previste dall'accordo quadro sottoscritto il 29/7/1999.

Si ritiene utile elencare le diverse fattispecie che possono concretamente verificarsi:

1. iscritto assunto precedentemente al 30/5/2000 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che, dopo tale data, passi senza soluzione di continuità ad un rapporto di lavoro a tempo determinato: il trattamento di fine servizio maturato alla data del passaggio a tempo determinato costituirà prima quota di TFR che, rivalutata secondo le norme previste dall'art. 1 della Legge 297/82, andrà ad aggiungersi alle quote di TFR maturate successivamente per il rapporto di lavoro a tempo determinato ai fini di un'unica prestazione da liquidarsi alla data di definitiva cessazione dal servizio. *Esempio: dipendente che abbia prestato servizio a tempo indeterminato dal 1° febbraio 1987 al 31 agosto 2000 e che in data 1° settembre 2000 abbia instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato. Sarà calcolato il TFS maturato al 31/08/2000 (per un totale di anni 13 e 7 mesi arrotondati ad anni 14). All'importo del TFS (da rivalutare a norma di legge) andranno aggiunte le quote di TFR che matureranno dal 1° settembre 2000 alla data di definitiva cessazione dal servizio.*
2. iscritto assunto a tempo indeterminato e passato prima del 30/5/2000, senza soluzione di continuità, ad un rapporto di lavoro a tempo determinato:
 - a) se il periodo di servizio a tempo determinato prestato fino al 30/5/2000 è inferiore ad un anno, andrà calcolato l'importo del TFS maturato alla data del passaggio a tempo determinato;
 - b) se il periodo di servizio a tempo determinato prestato fino al 30/5/2000 è uguale o superiore ad un anno, andrà calcolato l'importo del TFS maturato alla data del 30/5/2000.

Gli importi del TFS di cui ai punti a) e b) costituiranno prima quota di TFR che, rivalutata a norma di legge, andrà ad aggiungersi alle quote di TFR successivamente maturate ai fini di un'unica prestazione da liquidarsi alla definitiva cessazione dal servizio.

Esempi:

- a) *dipendente che abbia prestato servizio a tempo indeterminato dal 1° gennaio 1990 al 31 marzo 2000 e che in data 1° aprile 2000 abbia instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato. Sarà calcolato il TFS maturato al 31 marzo 2000 (per un totale di 10 anni e 3 mesi arrotondati ad anni 10). All'importo del TFS (da rivalutare a norma di legge) andranno aggiunte le quote di TFR che matureranno dal 1° aprile 2000 alla data di definitiva cessazione da servizio;*
- b) *dipendente che abbia prestato servizio a tempo indeterminato dal 1° settembre 1989 al 30 settembre 1998 e che il 1° ottobre 1998 abbia instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato. Sarà calcolato il TFS maturato al 30 maggio 2000 (per un totale di 10 anni e 9 mesi arrotondati ad anni 11). All'importo del TFS (da rivalutare a norma di legge) andranno aggiunte le quote di TFR che matureranno dal 31 maggio 2000 alla data di definitiva cessazione dal servizio.*

3. Iscritto assunto precedentemente all'entrata in vigore del DPCM 20/12/99 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che venga collocato in aspettativa senza assegni nel ruolo di provenienza per sottoscrivere con la stessa od altra Amministrazione un contratto di lavoro a tempo determinato anche di natura privatistica: per il servizio a tempo determinato l'iscritto è obbligatoriamente assoggettato al TFR mentre per il precedente servizio a tempo indeterminato conserva il diritto al TFS.

Nel caso in esame il TFS potrà essere liquidato, come avviene in tutti i casi di aspettativa dal servizio, solo all'atto della definitiva risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e poiché anche il TFR può essere liquidato solo alla "cessazione dal servizio" (art. 1, comma 6, DPCM 20/12/99), le quote accantonate non potranno essere corrisposte al termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, e quindi dell'aspettativa, ma saranno rivalutate ai sensi della L. 297/82 e liquidate unitamente al TFS maturato per il periodo di lavoro a tempo indeterminato solo alla definitiva cessazione dal servizio.

Esempio: *dipendente che abbia prestato servizio a tempo indeterminato dal 1° gennaio 1990 e che in data 1° aprile 2000 venga posto in aspettativa senza assegni perché ha instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato di durata triennale. Al termine del contratto triennale (31 marzo 2003) il dipendente riprende servizio nel ruolo di provenienza. Sarà calcolato il TFS per il periodo dal 1° gennaio 1990 al 31*

marzo 2000 e dal 1° aprile 2003 alla data di definitiva cessazione dal servizio. All'importo del TFS andrà aggiunto quello del TFR maturato per il periodo 1° aprile 2000 - 31 marzo 2003 (da rivalutare a norma di legge fino al momento dell'effettivo pagamento).

Le disposizioni di cui sopra si applicano a tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere al 30/5/2000 o stipulati successivamente a tale data e per i quali il personale interessato sia stato posto nel ruolo di provenienza in aspettativa non retribuita. Gli Enti iscritti dovranno pertanto provvedere all'eventuale regolarizzazione contributiva.

4. Iscritto assunto con contratto di lavoro a tempo determinato precedentemente al 30/5/2000 e passato dopo tale data, con o senza soluzione di continuità, ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato: anche per il secondo servizio è obbligatoria la disciplina di cui alla legge 297/82 (TFR).

***Esempio:** dipendente assunto con contratto a tempo determinato per il periodo 1° marzo – 31 dicembre 2000, e passato ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in data 1° gennaio 2001. Per entrambi i rapporti di lavoro il dipendente avrà diritto al TFR.*

5. Iscritto assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato prima del 30 maggio 2000 e passato dopo tale data, con o senza soluzione di continuità, ad un rapporto di lavoro a tempo determinato e poi di nuovo ad uno a tempo indeterminato. Per il primo rapporto di lavoro a tempo indeterminato sarà calcolato il TFS, per il rapporto di lavoro a tempo determinato e per quello successivo a tempo indeterminato avrà diritto al TFR. ***Esempio:** dipendente assunto il 1° aprile 1990 a tempo indeterminato passato il 1° aprile 2000 a tempo determinato e il successivo 1° dicembre 2000 di nuovo a tempo indeterminato. Sarà calcolato il TFS maturato per il periodo dal 1° aprile 1990 al 31 marzo 2000 (per un totale di anni 10). All'importo del TFS (da rivalutare a norma di legge) andranno aggiunte le quote di TFR maturate per il servizio a tempo determinato dal 1° aprile 2000 al 30 novembre 2000 e quelle maturate per il servizio a tempo indeterminato dal 1° dicembre 2000 fino alla definitiva cessazione dal servizio.*

Resta infine da precisare che non si configura come rapporto di lavoro a tempo determinato il conferimento al personale dirigente di un incarico di durata predeterminata da parte delle Amministrazioni di appartenenza (esempio: incarico di direzione di struttura complessa ai dirigenti del SSN, attribuzione di funzioni dirigenziali di prima fascia ai dirigenti di seconda fascia, etc.). In questa ipotesi il personale dirigente assunto a tempo indeterminato prima dell'entrata in vigore del DPCM 20/12/99 conserva il diritto al trattamento di fine servizio, fatta salva la facoltà di opzione di cui all'art. 59 – comma 56 – della Legge 449/97.

Direttore Generale, Amministrativo e Sanitario delle ASL

Il D. L.vo 502/92 come modificato dal D. L.vo 229/99 prevede che il Direttore Generale – organo della ASL – sia coadiuvato nell'esercizio delle proprie funzioni da un Direttore Amministrativo e da un Direttore Sanitario i quali partecipano alla direzione dell'Azienda, assumono diretta responsabilità delle funzioni attribuite alla loro competenza e concorrono alla formazione delle decisioni della Direzione Generale.

Il rapporto di lavoro del Direttore Generale, del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario è esclusivo ed è regolato da contratto di diritto privato, di durata non inferiore a 3 e non superiore a 5 anni, rinnovabile, stipulato in osservanza delle norme del titolo III del libro V del codice civile.

Tali previsioni normative sembrano escludere per tutti i suddetti soggetti ogni vincolo di subordinazione con la Asl, il che comporta la non iscrivibilità all'INPDAP.

Nella normativa in esame è però anche previsto che la eventuale nomina a Direttore Generale, Amministrativo e Sanitario delle Asl di lavoratori dipendenti determina il loro collocamento in aspettativa senza assegni e il diritto al mantenimento del posto, e che il periodo di aspettativa è utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza.

In tal caso l'obbligo iscrittivo all'Ente previdenziale non deriva dall'instaurarsi di un rapporto di lavoro ma dalla continuazione di quello precedente che non si esaurisce con il collocamento in aspettativa. Pertanto, in caso di nomina a Direttore Generale, Amministrativo o Sanitario di una Asl di un dipendente iscritto all'INPDAP continuano ad applicarsi le disposizioni impartite con circolare n. 68/1999 e quindi il TFS o il TFR (per il personale assunto successivamente al 30/5/2000) sarà calcolato sulla retribuzione virtuale cui avrebbe avuto diritto nell'Ente di provenienza.

Riscatti

Le norme del codice civile che disciplinano la liquidazione del TFR non prevedono l'istituto del riscatto.

Un'eccezione alla suddetta regola è stata dal legislatore prevista per i dipendenti pubblici laddove all'art. 1 – comma 9 – del DPCM 20/12/99 ha disposto che il personale a tempo determinato alla data del 30 maggio 2000, assoggettato obbligatoriamente al regime di TFR, possa riscattare eventuali servizi a tempo determinato svolti precedentemente all'entrata in vigore del citato DPCM che non abbiano fatto sorgere il diritto all'iscrizione all'INPDAP né abbiano dato luogo a liquidazione da parte dell'Ente datore di lavoro.

ASSENZE DAL SERVIZIO E ASPETTATIVE

Con riferimento ai numerosi quesiti pervenuti in ordine alla valutabilità o meno di periodi di assenza dal servizio o di aspettativa, a vario titolo fruiti, si deve innanzi tutto premettere che non sono valutabili ai fini del TFS periodi non coperti da contribuzione e che, solo in caso di sospensione della prestazione lavorativa per infortunio, malattia, gravidanza, puerperio o collocamento in cassa integrazione, la retribuzione utile ai fini del TFR è quella cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro (artt. 2110 e 2120 c.c.).

Si ritiene comunque utile riepilogare nel seguente prospetto la valutabilità o meno dei periodi di assenza dal servizio ai fini di ciascuna prestazione (indennità premio, indennità di buonuscita, trattamento di fine rapporto).

	INDENNITA' PREMIO	INDENNITA' DI BUONUSCITA	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
Assenze e aspettative per malattia			
ad assegni interi	valutabile	valutabile	valutabile
ad assegni ridotti	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	valutabile	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero
senza assegni (*)	non valutabile (*)	non valutabile (*)	non valutabile (*)
Assenze per infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (sempre a stipendio intero)	valutabile	valutabile	valutabile
Astensione obbligatoria retribuita per maternità	valutabile	valutabile	valutabile
Astensione facoltativa per maternità			
ad assegni interi	valutabile	valutabile	valutabile
ad assegni ridotti, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, fino al 3 anno di vita del bambino (comma 2, lett. a, art. 15, L. 1204/71) (*)	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	valutabile al 50 %	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero
per il restante periodo di astensione facoltativa (comma 2, lett. b, art. 15, L. 1204/71) (*)	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Astensione facoltativa per malattia del bambino			
con assegni	valutabile	valutabile	valutabile
senza assegni (*)	non valutabile	non valutabile	non valutabile

Congedo per assistenza al figlio con handicap (art. 4 - comma 4bis - L. 53/00 introdotto dall'art. 80 della L. 388/00) (*)	non valutabile	non valutabile	nn valutabile
Congedo senza assegni per gravi e documentati motivi familiari (art. 4 – comma 2 – L. 53/00)	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Congedo non retribuito per permanenza in Paese straniero dei genitori adottivi di un minore straniero (L. 476/98)	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Aspettativa non retribuita per motivi sindacali	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Aspettativa non retribuita per mandato parlamentare	dal 29/3/1993 non valutabile. Prima di tale data valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	dal 29/3/1993 non valutabile. Prima di tale data valutabile previa regolarizzazione contributiva	non valutabile
Aspettativa non retribuita per mandato amministrativo	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	valutabile previa regolarizzazione contributiva	non valutabile
Aspettativa non retribuita per volontari in servizio civile (art. 33 L. 26/2/87 n. 49)	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	valutabile previa regolarizzazione contributiva	non valutabile
Aspettativa non retribuita per ricongiungimento con il coniuge volontario in servizio civile (art. 33 L. 26/2/87 n. 49) ovvero con il coniuge dipendente statale in servizio all'estero (L. 11/12/80 n. 26)	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Aspettativa retribuita per cooperazione con i paesi in via di sviluppo (art. 22 L. 26/2/87 n. 49)	valutabile	valutabile	valutabile

Collocamento in disponibilità con intera retribuzione dei segretari comunali (DPR 4/12/97 n. 465)	valutabile	-----	valutabile
Congedo straordinario per dottorato di ricerca	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	valutabile previa regolarizzazione contributiva	non valutabile
Congedo non retribuito per la formazione (art. 5 L. 8/3/00 n. 53)	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Congedo straordinario senza assegni previsto dai CCNL per il personale assunto a tempo determinato	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero (*)	non valutabile
Congedi straordinari con assegni previsti dai CCNL (matrimonio, ecc.)	valutabile	valutabile	valutabile
Aspettativa non retribuita per motivi personali	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Messa in disponibilità con indennità pari all'80 % della retribuzione	non valutabile	non valutabile	non valutabile
Servizio militare	valutabile alle condizioni previste dalla L. 412/91 con onere a carico dello Stato	valutabile in costanza di servizio ovvero se prestato a cavallo del 30/1/87 o successivamente a tale data valutabile alle condizioni previste dalla L. 412/91 con onere a carico dello Stato	non valutabile
Sciopero	valutabile con versamento contributivo sullo stipendio virtuale intero	valutabile	non valutabile
Sospensione cautelare dal servizio	non valutabile	non valutabile per il personale civile; valutabile al 50 % per il personale militare	non valutabile
Congedo retribuito per donatori di sangue L. 584/67	valutabile	valutabile	valutabile

(*) Sugli specifici punti, anche in considerazione che è in corso di emanazione un “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità”, si fa riserva di comunicare eventuali disposizioni difformi da quelle indicate nel presente prospetto che dovessero essere impartite dai Ministeri vigilanti ai quali viene formulato apposito quesito.

Resta infine da precisare che in caso di rapporto di lavoro pari o superiore a 15 giorni nel mese, la quota di TFR e il relativo contributo a carico degli Enti dovranno essere calcolati sulla retribuzione virtuale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto se avesse lavorato per l'intero mese.

In caso di rapporto di lavoro inferiore a 15 giorni, non valutabile ai fini del TFR, non è dovuto alcun contributo.

Tutte le disposizioni in contrasto con la presente circolare si intendono revocate.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Andrea Simi)