

<https://www.lentepubblica.it/> TFS e rapporti di lavoro senza soluzione di continuità: alcune utili indicazioni

lentepubblica.it • 8 Luglio 2021

Il diritto al TFS come è rapportato al rapporto di lavoro che cessa senza soluzione di continuità? Ecco alcune utili indicazioni.

Ecco pertanto una carrellata sui concetti e sulle regole che riguardano questa materia.

Scopriamone di più.

Che cos'è il TFS?

il Trattamento di Fine Servizio è l'indennità che viene erogata, al momento della cessazione dal servizio, nei confronti dei dipendenti del **settore pubblico** assunti a **tempo indeterminato prima del 1° gennaio 2001**.

Comprende inoltre i Dipendenti Pubblici che non abbiano optato per il Fondo Pensione Complementare di categoria Espero per Scuola e AFAM e Perseo Sirio per tutti gli altri.

Pertanto chi ha prestato servizio presso un ente pubblico, **ed è stato assunto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2000**, ha diritto ad una delle diverse tipologie di liquidazione in base al settore di appartenenza.

TFS o TFR?

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 del TFR 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.

Estinzione del lavoro

Nel processo ha rilevanza anche il concetto di estinzione del rapporto di lavoro. La liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, presuppone, in ogni caso, l'estinzione del rapporto di lavoro.

L'**estinzione di un rapporto di lavoro** dipendente può avvenire per volontà di una delle due parti (dimissioni e licenziamento) o di entrambe (dimissioni consensuali) o, per raggiunti limiti di età o, anche, per volontà di nessuna delle due parti (morte del lavoratore, arresto e carcerazione, scadenza del contratto a termine).

Per quanto riguarda il dipendente pubblico e la quota di TFS spesso l'estinzione del rapporto di lavoro è riconducibile all'età pensionabile.

In ogni caso è importante tenere a mente questo concetto per comprendere meglio quello di "*senza soluzione di continuità*".

Cosa si intende per TFS nei rapporti di lavoro senza soluzione di continuità?

Il Trattamento di fine servizio (e come vedremo anche quello del TFR) è legato al concetto di "*senza soluzione di continuità*".

L'espressione letteralmente significa "*senza interruzione di continuità*". Cioè "*continuativamente, con continuità, ininterrottamente*".

Questo vuol dire che quando parliamo di un termine di uno o più contratti avvenuto “*senza soluzione di continuità*”, indichiamo semplicemente che tra un contratto e l’altro non sussista nemmeno un giorno di interruzione.

E che dunque tutte le prestazioni lavorative risultino rese continuativamente e ininterrottamente.

La Circolare dell’INPDAP

A fare definitivamente luce sul punto è la **Circolare dell’INPDAP n.30 del 2002**.

Secondo la Circolare **conservano, il diritto al TFS** tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione entro il 31 dicembre 2000, anche in caso di successivo passaggio – a qualsiasi titolo – da un ente ad un altro **purché tale passaggio avvenga senza soluzione di continuità** e sempre con contratto a tempo indeterminato.

Invece, **se parliamo di TFR**, più servizi, ognuno dei quali inferiore ai quindici giorni, ma prestati senza soluzione di continuità con obbligo di iscrizione all’Istituto, fanno maturare il diritto al TFR qualora ovviamente la loro durata complessiva sia almeno di quindici giorni in un mese.

Nel caso in particolare del personale della Scuola, i contratti di lavoro inferiori ai quindici 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, come abbiamo detto sopra, **non ci sia nemmeno un giorno – non importa se festivo o feriale – non coperto da contratto**.

Conclusioni

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 TFS o 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.