

Maturazione delle ferie nel contratto di lavoro a tempo parziale

www.confprofessionilavoro.eu

Secondo quanto stabilito dall'art. 43 del Ccnl e dall'art. 7, d.lgs. 81/2015, il lavoratore a tempo parziale gode dello stesso trattamento economico e normativo di un dipendente a tempo pieno, riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Allo stesso modo dei lavoratori a tempo pieno, dunque, i dipendenti assunti con *part-time* settimanale hanno diritto a 22 giorni lavorativi di ferie annuali retribuite¹ qualora effettuino la prestazione in regime di settimana corta (lunedì-venerdì), 26 giorni lavorativi nel caso di attività dal lunedì al sabato.

Qualora il dipendente svolga un'attività settimanale a tempo parziale con una riduzione di eguale misura della prestazione lavorativa su base giornaliera (es. 4 ore al giorno, o 6 ore al giorno) per 4 giorni settimanali, saranno sottratti 1,25 giorni di ferie per ogni giorno effettivo di ferie goduto ($1,25 \cdot 4 = 5$), 1,66 per 3 giorni settimanali ($1,66 \cdot 3 = 5$), e così via.

Nel caso invece in cui la prestazione sia svolta settimanalmente con un orario asimmetrico, vale a dire in accordo a una organizzazione oraria che preveda durate diverse a seconda della giornata (es. lunedì 3 ore, martedì e mercoledì 6 ore, giovedì 8 ore, venerdì 5 ore), è necessario commutare i giorni di ferie contrattualmente previsti in ore, in quanto le giornate lavorative hanno una consistenza diversa in termini di durata e non sono quindi fungibili nel momento in cui si programmano le ferie. La formula da applicare per ottenere l'esatto ammontare di ore di ferie annuali cui il lavoratore ha diritto è allora la seguente: 170 (un mese di lavoro in ore)/ 100 * percentuale part-time = ammontare delle ferie in ore. Le ore di ferie godute andranno quindi sottratte in riferimento all'orario concordato (es. se venerdì è programmata una prestazione di 5 ore saranno detratte 5 ore di ferie).

Nell'ipotesi di rapporto a tempo parziale, configurato come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, la durata del periodo di ferie è invece calcolata proporzionalmente ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con la corresponsione della retribuzione intera. Si tenga presente che in questa circostanza vige la regola ordinaria sancita dall'art. 82 del Ccnl, che attribuisce al dipendente il diritto a 26 giorni lavorativi, se l'orario è distribuito su 6 giorni, 22 giorni lavorativi in regime di settimana corta. Ogni mese, nei giorni di effettivo servizio e in quelli equivalenti², si matura un dodicesimo del periodo annuale e le frazioni di almeno 15 giorni si considerano mese intero.

¹ La retribuzione è anche in questo caso commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

² Sono equiparati al servizio effettivo i periodi di assenza retribuita per maternità, malattia, congedo matrimoniale, infortunio, CIG a orario ridotto, contratti di solidarietà ecc..