

Ferie nel contratto part-time, quanti giorni spettano: guida al calcolo

Lavoro part-time, a quanti giorni di ferie ha diritto il dipendente: dipende dalla tipologia del contratto, con differenze tra part-time verticale, orizzontale e misto. diritto alle ferie spetta allo stesso modo, sia per quanto riguarda la maturazione che per le modalità di fruizione, ai dipendenti assunti con orario part-time e a quelli che invece sono impiegati full time. Nel riconoscere il diritto alle ferie, infatti, il legislatore non ha posto alcuna differenza tra lavoratori full-time e part-time, riconoscendo per entrambi l'obbligo di fruire, nel corso dell'anno, di un certo periodo di riposo utile per rigenerare la salute del corpo e della mente. La maturazione delle ferie nel part-time, quindi, segue le stesse regole del tempo pieno: il dipendente le matura solamente nei mesi in cui risultano lavorati almeno 15 giorni, salvo in quei periodi di assenza che non sospendono la maturazione delle ferie. Per rispondere alla domanda su come matura le ferie un lavoratore assunto con contratto part-time, però, bisogna fare una distinzione tra la tipologia dello stesso. Una cosa, infatti, è un part-time orizzontale, un'altra quello verticale e misto. Per questo motivo, ai fini del calcolo delle ferie nel part-time, è importante specificare se si tratta di un part-time orizzontale o verticale, perché il calcolo dei giorni di ferie sarà molto differente. Per i contratti part-time orizzontale, infatti, il dipendente ha diritto alle stesse giornate di ferie riconosciute ai colleghi impiegati a tempo pieno. I contratti di lavoro a part-time misto, invece, prevedono che il calcolo delle ferie avvenga in base alle ore di lavoro effettivamente svolte, così come previsto anche per il part-time verticale. Oltre al calcolo delle ferie, la legge specifica che il lavoratore assunto con contratto di lavoro part-time ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo di un lavoratore assunto con contratto a tempo pieno e questo anche per quanto riguarda le ferie. Il tutto deve essere naturalmente riproporzionato alle ore di lavoro effettivamente svolte. A tal proposito, ecco una guida su come calcolare le ferie in caso di contratto di lavoro part-time orizzontale, misto o verticale e come vengono riproporzionate sulla base del periodo di lavoro svolto rispetto a chi ha un contratto di lavoro full time.

Lavoro part-time: calcolo delle ferie

Ai lavoratori assunti con contratto part-time si garantisce lo stesso diritto al godimento delle ferie in capo al lavoratore assunto a tempo pieno, ma sulla base del tipo di part-time svolto. Per il calcolo delle ferie la prima distinzione riguarda le diverse tipologie di part-time, ovvero:

- orizzontale: quando il numero di ore è ridotto su base giornaliera (4 ore, invece che 8, ad esempio);
- verticale: quando sono ridotte le giornate nel corso della settimana o del mese ma la giornata lavorativa rimane immutata;
- misto: se il part-time si configura come una combinazione delle due precedenti tipologie.

I lavoratori assunti con contratto part-time orizzontale



Money

Confprofessioni e BeProf

hanno gli stessi diritti di chi è assunto con contratto di lavoro full-time; escluse le regole relative ai diversi Ccnl di categoria le ferie verranno calcolate in 2,166 giorni al mese, ovvero 26 giorni di ferie all' anno. Non cambia dunque la modalità di calcolo ferie part-time ma a variare è la retribuzione, che verrà riproporzionata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. Le regole cambiano nel caso di calcolo delle ferie per dipendenti assunti con contratto di part-time misto o verticale, ovvero qualora l' orario di lavoro venga suddiviso in maniera non uniforme nelle varie giornate. Part-time: come calcolare le ferie del part-time verticale o misto Se il lavoratore è assunto con contratto di part-time verticale o misto , ovvero se l' orario non è stabile ma varia in base al giorno di lavoro, il calcolo delle ferie verrà riproporzionato sulla base dei giorni effettivamente lavorati. Ad esempio, per un lavoratore impiegato con part-time verticale per 3 mesi l' anno, basterà dividere per 12 le ferie annuali previste per i contratti full time e poi moltiplicare il tutto per 3. Ad esempio, qualora il Ccnl preveda 26 giorni di ferie, risultano 6,5 giorni di ferie l' anno. Per quanto riguarda il par-time misto, invece, per il calcolo delle ferie è utile frazionare i giorni di lavoro svolti in ore. A tal proposito, una guida utile è stata fornita da [Confprofessioni](#), che ha messo a disposizione una formula per il calcolo delle ferie spettanti in base all' orario asimmetrico di lavoro svolto negli studi professionali: $(\text{un mese di lavoro in ore}) / (100 \times \text{percentuale part-time}) = \text{ammontare delle ferie in ore}$ La nota di [Confprofessioni](#) permette quindi di calcolare quante sono le giornate di ferie maturate in base alla tipologia di contratto part-time somministrato pur ricordando che, per i contratti di lavoro part-time orizzontale , quindi con un massimo di 40 ore a settimana, il diritto è equiparato a quello dei lavoratori assunti con contratto full-time In tal caso, ogni volta che il dipendente si prende un giorno di ferie, il datore di lavoro deve sottrarre dal monte ferie un numero di ore pari a quelle che, da contratto, avrebbe dovuto lavorare in quella giornata. Ad esempio, mettiamo il caso che le ferie coincidano con un giorno di appena 4 ore lavorative: saranno 4 le ore che bisognerà togliere dalle ferie residue. Esempio di calcolo Prendiamo come esempio Marco, dipendente che ha sottoscritto un contratto part-time di tipo verticale che prevede lo svolgimento dell' attività lavorativa per 10 mesi l' anno. Il calcolo in questo caso è molto semplice. Basta considerare i giorni di ferie a disposizione durante l' anno, ad esempio 26 giorni, suddividerli per 12 mesi e moltiplicarli per il numero di mesi di lavoro, ossia 10. Ne risulta che Marco ogni anno ha diritto a 21,6 giorni di ferie, 5 in meno rispetto ai colleghi impiegati con orario full-time.