

## **Ferie part-time: calcolo e maturazione ferie part time orizzontale e verticale**

Calcolo e maturazione ferie part time: tra retribuzione, calcolo dei giorni spettanti e deroghe rispetto al tempo pieno, ecco i dettagli. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Ferie part-time: calcolo e maturazione ferie part time. I lavoratori part-time (ovvero con contratto di lavoro a tempo parziale) hanno diritto, come la generalità dei lavoratori dipendenti, a ferie annuali retribuite per il recupero delle energie psico-fisiche e la cura della propria vita sociale e familiare. Il periodo feriale spetta indipendentemente dal proprio orario di lavoro: ne ha diritto chi ha un part-time a 10 ore settimanali come chi ne deve lavorare 20 o 30. Vediamo quindi come funziona il calcolo, i diritti dei lavoratori a tempo parziale e alcune particolarità riguardo a questa tipologia di rapporto di lavoro. Ecco i dettagli.

### **Calcolo e maturazione ferie part time orizzontale e verticale**

Al di là del diritto, il calcolo dei giorni di ferie nel part-time varia a seconda della tipologia contrattuale (orizzontale, verticale o mista). Anche la retribuzione non è sempre la stessa, essendo legata al numero di ore settimanali.

#### **Ferie part-time orizzontale**

Partiamo dal presupposto che i giorni di ferie spettanti al lavoratore part-time orizzontale sono gli stessi di un tempo pieno. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale si intende che la riduzione di orario rispetto al full-time si ha con riferimento all'orario normale giornaliero. Ad esempio è part-time orizzontale chi, anziché prestare attività lavorativa dal lunedì al venerdì per 8 ore al giorno (equivalenti a 40 ore settimanali), ne lavora 5 giornaliere per un totale di 25 ore alla settimana.

I contratti collettivi riconoscono la stessa quantità di ferie a prescindere dall'orario di lavoro settimanale. Ad esempio il CCNL Commercio e Terziario prevede un periodo feriale pari a 26 giorni lavorativi, senza alcuna distinzione tra tempo pieno e tempo parziale.

Leggi anche: [Ferie dal lavoro](#)

### **Ferie part-time verticale**

Le ferie spettanti al part-time verticale non sono le stesse dei full-time, a causa della particolarità di questo profilo orario. Il part-time verticale prevede infatti lo svolgimento di un'attività lavorativa a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Un esempio: dipendente che presta attività a tempo pieno nei mesi da Marzo a Dicembre, con sospensione dell'attività a Gennaio e Febbraio.

Dal momento che il lavoratore dei giorni di ferie ne matura una quota-parte per ogni mese di lavoro, nei periodi di sospensione il lavoratore non accumulerà nulla.

Ne consegue che, riprendendo l'esempio precedente, chi presta attività 10 mesi all'anno totalizzerà un numero di giorni di ferie inferiore rispetto al lavoratore a tempo pieno in attività da Gennaio a Dicembre.

Leggi anche: [Contratto di lavoro part-time: cos'è e come funziona](#)

### **Ferie part-time: quanto spetta di retribuzione**

Quanto spetta di retribuzione per le ferie nel contratto di lavoro a tempo parziale? La retribuzione delle ore di ferie godute dai lavoratori part-time non è la stessa dei tempi pieni. Il trattamento economico dev'essere ricalcolato in virtù della ridotta entità della prestazione lavorativa.

L'importo complessivo erogato a fronte di 10 ore di ferie ad un part-time 20 ore settimanali sarà naturalmente inferiore rispetto a quello riconosciuto a un tempo pieno che ha fatto le stesse ore di assenza.

Nel nostro ordinamento vige infatti il principio di proporzionalità della retribuzione (sancito dalla Costituzione) per cui il lavoratore a tempo pieno non può ricevere lo stesso trattamento di un part-time, dal momento che quest'ultimo può esercitare più di una attività.

### **Ferie contratto di lavoro part-time: tra legge e contratti collettivi**

Il periodo di godimento delle ferie per i dipendenti part-time è, alla stregua dei tempi pieni, soggetto alle disposizioni legislative e dei contratti collettivi.

La legge (Dlgs. n. 66/2003) fissa in quattro settimane all'anno (fatte salve le particolarità sopracitate per i part-time verticali) il periodo di ferie cui il dipendente ha comunque diritto. Ai contratti collettivi è riservata la possibilità di intervenire con condizioni di maggior favore, per esempio riconoscendo altri giorni di ferie oltre a quelli previsti dalla legge.

## **Lavoro part time: quando andare in ferie**

Il periodo di fruizione delle ferie per i part-time è stabilito (come per i full-time) dal datore di lavoro; pur tenendo conto, da un lato, delle esigenze aziendali e, dall'altro, di quelle personali del dipendente.

Nel determinare i giorni di assenza l'azienda deve tener conto di quanto prevede il Dlgs. n. 66/2003: delle quattro settimane di ferie previste dalla legge, due devono essere obbligatoriamente godute nell'anno di maturazione. Le restanti nei 18 mesi successivi al 31/12 dell'anno di maturazione.

## **Sanzioni ferie part-time**

Le sanzioni previste in materia di ferie per i lavoratori part-time sono equiparate a quelle dei full-time. Il mancato godimento delle ferie entro i termini di legge (o quelli più ampi eventualmente previsti dal contratto collettivo) obbliga il datore a versare comunque i contributi Inps a suo carico sulle ore di ferie non godute.

E' prevista inoltre una sanzione amministrativa compresa fra:

- 100 a 600 euro;
- 400 a 1.500 euro se la violazione ha coinvolto più di 5 lavoratori o si è consumata in almeno due anni;
- 800 a 4.500 euro se la violazione ha coinvolto più di 10 lavoratori o si è consumata in almeno quattro anni.