

Come si calcola il periodo di comporto nel caso di un dipendente con contratto a tempo parziale di tipo verticale (di 18 ore settimanali, ripartite su tre giornate infrasettimanali)?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato, per quanto qui interessa, dall'art. 59 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 il quale, con riguardo alla tipologia di part-time verticale al comma 9 riconosce il diritto alla fruizione dei singoli istituti contrattuali applicando il cd. criterio di proporzionalità, il quale vale non solo per le ferie ma anche "*per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia*".

Dal contenuto della clausola suindicata si evince che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova applicazione un principio di riproporzionamento mediante il quale l'Amministrazione, in relazione alle assenze per malattia e fermo restando il periodo di osservazione (un triennio), dovrà riproporzionare il periodo di comporto e imputare allo stesso le giornate di assenza del dipendente ricomprese nel certificato medico e coincidenti con i giorni in cui avrebbe dovuto prestare l'attività lavorativa anche se coincidenti con una giornata festiva (es. festività del Santo Patrono).

Inoltre, con riguardo al giorno di riposo settimanale (di norma, la domenica) è applicabile la medesima presunzione di continuità alla quale si ricorre per calcolare il periodo di comporto del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Sul punto, infatti, oltre all'art. 29, comma 10, lett. a) del CCNL 9 maggio 2022, sussiste anche un orientamento giurisprudenziale consolidato, secondo il quale i giorni festivi, i giorni non lavorativi nonché il giorno di riposo settimanale ricadenti all'interno di tale arco temporale non vengono computati solo nel caso in cui vi sia una previsione contrattuale in tal senso (*ex multis*, Cass. Civ. sez. Lavoro sent. del 24/11/2016 n. 24027; Cass. sent. del 24/9/2014 n. 20106; Cass. sent. del 15/12/2008 n. 29317).