

LAVORO STAGIONALE

Organico stagionale: programmare prima che inizi la stagione

Nel turismo le date cambiano rapidamente, ma contratti e adempimenti hanno bisogno di anticipo. La programmazione trasforma gli ingressi in un processo gestibile.

IN SINTESI

Partire dal fabbisogno. Ruoli, periodi e turni vengono definiti prima di contattare i lavoratori.

Verificare la stagionalità. Un picco di lavoro non rende automaticamente stagionale ogni contratto.

Tenere una regia unica. Assunzioni, proroghe, rientri e cessazioni devono restare allineati.

Stagionale non significa improvvisato

La natura stagionale dell'attività deve trovare fondamento nella legge o nella contrattazione collettiva applicabile. La verifica va fatta prima di scegliere il contratto, perché incide su proroghe, rinnovi, intervalli e limiti ordinari del lavoro a termine.

Il contratto deve essere scritto e coerente con mansioni, durata e organizzazione reale. Anche quando la disciplina prevede regole specifiche, restano centrali correttezza dell'inquadramento, comunicazioni e diritto di precedenza.

Tre fasi da coordinare

PRIMA DELLA STAGIONE	DURANTE	ALLA CHIUSURA
Previsione dei coperti o delle camere, ruoli, periodi, turni e persone disponibili.	Presenze, variazioni di orario, proroghe, sostituzioni e nuove esigenze.	Cessazioni, saldo delle competenze, documenti e disponibilità per la stagione successiva.
Verifica dei rientri, dei diritti di precedenza e dei documenti necessari.	Controllo delle scadenze contrattuali prima che vengano superate.	Archivio aggiornato delle manifestazioni di volontà e dei contatti.

Le domande da fare prima di promettere una data

L'attività rientra davvero tra quelle stagionali? Il lavoratore ha già prestato servizio e ha esercitato un diritto di precedenza? I documenti sono validi? L'orario promesso è compatibile con turni e riposi? Per un lavoratore extra-UE esiste un titolo che consenta l'impiego previsto?

LA PROGRAMMAZIONE

Una stagione si prepara per finestre

Ogni struttura ha il proprio calendario. La logica, però, resta la stessa: stimare, confermare, formalizzare e controllare.

- 01** 60-90 giorni prima.
Stimare organico, ruoli, periodi e lavoratori da ricontattare.
- 02** 30 giorni prima.
Verificare disponibilità, inquadramenti, documenti e possibili diritti di precedenza.
- 03** Prima dell'inizio.
Formalizzare i contratti e trasmettere le comunicazioni obbligatorie.
- 04** Durante la stagione.
Presidiare presenze, scadenze, proroghe, rinnovi e sostituzioni.
- 05** Alla chiusura.
Gestire cessazioni e competenze finali, registrando chi potrà rientrare.

Proroghe, rinnovi e rientri

Per le attività stagionali la legge prevede deroghe ad alcune regole ordinarie dei contratti a termine, ma la loro applicazione richiede sempre la verifica dell'attività e del contratto collettivo. Non conviene decidere una proroga il giorno della scadenza.

Il lavoratore stagionale ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a termine per le medesime attività. Il diritto deve essere richiamato nel contratto e può essere esercitato per iscritto entro tre mesi dalla cessazione; si estingue trascorso un anno.

Lavoratori extra-UE

Permesso di soggiorno, eventuale nulla osta e procedure dei flussi richiedono una pianificazione separata. La disponibilità della persona non equivale automaticamente alla possibilità di assumerla nelle date desiderate.

IL SUPPORTO DELLO STUDIO

Ufficio Paghe STP SRL affianca l'azienda nella pianificazione degli adempimenti paghe e lavoro di propria competenza, verificando per tempo contratti, scadenze e comunicazioni.

Fonti ufficiali

Ministero del Lavoro, Contratto a tempo determinato; D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 19-24; L. 13 dicembre 2024, n. 203, art. 11; Ministero del Lavoro, Flussi 2026-2028.

Questa informativa offre un quadro sintetico e non sostituisce la valutazione del singolo rapporto di lavoro.