Jet HR

2026

CCNL Turismo: come gestire stagionalità, contratti a termine e turni senza errori

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	CCNL Turismo: le basi che contano	3
2	Contratti stagionali senza errori	5
3	Turni, orari e maggiorazioni	7
4	Preparare la stagione in anticipo	9

1

CCNL Turismo: le basi che contano

Il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio è uno dei contratti collettivi più articolati del settore privato italiano, eppure molte strutture lo applicano a metà. L'errore più comune è usare le tabelle retributive sbagliate o ignorare gli istituti specifici del settore, come la maggiorazione per lavoro festivo e notturno. Il risultato sono buste paga errate, contestazioni in sede sindacale e, nei casi peggiori, sanzioni ispettive.

IN SINTESI

- Il CCNL applicabile agli hotel e alle strutture ricettive è il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio: usare un contratto diverso espone l'azienda a contestazioni sindacali e sanzioni.
- I contratti stagionali a termine sono lo strumento ordinario del settore, ma hanno vincoli precisi su durata, proroghe e intervalli tra un contratto e l'altro.
- Le maggiorazioni per festivi, notturni e domenicali non sono opzionali: sono diritti contrattuali che devono comparire in busta paga ogni mese in cui si verificano.
- Pianificare la stagione in anticipo, con contratti, turni e presenze digitalizzati, riduce gli errori che si moltiplicano quando gestisci decine di persone contemporaneamente.
- Dal 1° luglio 2026 il TFR dei nuovi assunti va automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL, salvo rinuncia scritta del lavoratore entro 60 giorni dall'assunzione.

Quale CCNL si applica e perché

Il contratto collettivo di riferimento per hotel, villaggi turistici, stabilimenti balneari e strutture ricettive in generale è il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio. Esiste anche il CCNL Turismo – FAITA (per i campeggi e i villaggi turistici associati a FAITA-Federcamping) e il CCNL Pubblici Esercizi – Confcommercio per bar, ristoranti e locali. Se gestisci un hotel con ristorante interno, il CCNL applicabile è comunque quello del Turismo – Federturismo/Confcommercio, salvo che l'attività di ristorazione sia prevalente e svolta in modo autonomo.

Non puoi scegliere il CCNL che preferisci: si applica quello dell'attività prevalente dell'azienda e, nella maggior parte dei casi, quello a cui aderisce l'associazione datoriale di cui fai parte. Applicare il CCNL sbagliato non è solo un problema formale: significa tabelle retributive diverse, istituti diversi e, spesso, una retribuzione minima inferiore a quella dovuta.

Livelli e retribuzioni minime 2026

Il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio prevede 8 livelli. Di seguito i minimi tabellari mensili indicativi per i profili più ricorrenti in una struttura ricettiva (valori lordi da verificare sull'ultimo aggiornamento contrattuale ufficiale).

Livello	Profili tipici	Minimo mensile lordo indicativo
7° livello	Direttore di struttura, responsabile F&B	circa € 2.100
5° livello	Capo ricevimento, chef de rang	circa € 1.750
4° livello	Receptionist, cameriere ai piani, cuoco	circa € 1.600
3° livello	Addetto al piano, barista, portiere di notte	circa € 1.480
2° livello	Facchino, lavapiatti, addetto pulizie	circa € 1.380
1° livello	Lavoratori in primo impiego (primo anno)	circa € 1.250

Le 14 mensilità del CCNL Turismo

Il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio prevede 14 mensilità. Questo significa che la RAL (retribuzione annua lorda) è divisa per 14: la mensilità ordinaria è quindi più bassa, ma a dicembre e a luglio il dipendente riceve due mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima). Non si tratta di costi extra per la tua azienda: la RAL totale rimane la stessa, redistribuita in 14 rate invece di 12.

Quel che cambia per te è la gestione della cassa: a luglio e a dicembre esci con un importo doppio per ogni dipendente. In una struttura con 20 addetti, questo impatto è significativo e va pianificato. Per i contratti stagionali che non coprono l'intero anno, tredicesima e quattordicesima vengono liquidate pro quota alla cessazione del rapporto.

Il costo reale di un dipendente

Le voci che portano il costo aziendale sopra la RAL sono contributi INPS e TFR. Ecco un esempio su un addetto al ricevimento (4° livello, RAL indicativa 22.400 €).

Voce	Calcolo	Importo annuo
RAL (14 mensilità incluse)	base contrattuale	€ 22.400
Contributi INPS azienda	circa 30% della RAL	€ 6.720
TFR accantonato	circa 7,7% della RAL	€ 1.725
INAIL (indicativo, settore ricettivo)	circa 1,5% della RAL	€ 336
Costo totale annuo azienda		circa € 31.181

2

Contratti stagionali senza errori

Il contratto a termine stagionale è il cuore della gestione del personale nel turismo, eppure è anche la fonte principale di errori e contestazioni. Proroghe fuori tempo, intervalli non rispettati, lettere di assunzione incomplete: ogni imprecisione su decine di contratti si moltiplica. Conoscere le regole ti permette di muoverti con sicurezza dall'inizio alla fine della stagione.

Come funziona il contratto stagionale

Il contratto a termine stagionale è esente dal limite del 20% della forza lavoro e dal requisito della causale, a condizione che l'attività rientri tra quelle stagionali definite dal decreto ministeriale di riferimento o che lo stagionale sia esplicitamente previsto dal CCNL applicato. Il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio riconosce espressamente la stagionalità per le strutture ricettive che aprono solo in determinati periodi dell'anno.

La durata massima del contratto stagionale non è fissata per legge in modo rigido, ma è limitata dalla durata della stagione stessa. In pratica, se la tua struttura apre da aprile a ottobre, il contratto stagionale può coprire quel periodo. Puoi prorogare il contratto durante la stessa stagione, ma ogni proroga deve essere formalizzata per iscritto prima della scadenza del contratto originario.

Regole da rispettare su proroghe e rinnovi

Ecco i vincoli principali che devi tenere presenti per evitare che un contratto stagionale si trasformi in un contratto a tempo indeterminato.

- Il contratto stagionale si proroga durante la stessa stagione senza obbligo di causale, ma la proroga deve essere scritta e comunicata prima della scadenza.
- Se richiami lo stesso lavoratore nella stagione successiva, si tratta di un nuovo contratto, non di una proroga: non si sommano i periodi ai fini del limite dei 24 mesi complessivi.
- Il diritto di precedenza si applica: se un lavoratore stagionale ha lavorato per te negli ultimi due anni, ha il diritto di essere riassunto per la stagione successiva nella stessa mansione. Devi comunicarglielo, preferibilmente per iscritto.
- Per i contratti non stagionali a termine, l'intervallo minimo tra un contratto e l'altro è di 10 giorni (per contratti fino a 6 mesi) o 20 giorni (per contratti oltre 6 mesi): regola che non si applica ai contratti stagionali, ma che vale se usi il contratto a termine per altre esigenze.
- Il limite complessivo di 24 mesi per lo stesso lavoratore con contratti a termine non stagionali si computa sommando tutti i contratti con la stessa azienda o con aziende dello stesso gruppo.

Contenuto minimo della lettera di assunzione

Ogni contratto stagionale deve contenere questi elementi, pena la nullità della clausola a termine o sanzioni in sede ispettiva.

- Indicazione che si tratta di un'attività stagionale e riferimento al CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio applicato.
- Data di inizio e data di scadenza (o evento determinato che segna la fine della stagione).
- Livello di inquadramento e mansione specifica.
- Sede di lavoro e orario contrattuale di riferimento.
- Trattamento economico, con indicazione dei minimi tabellari e di eventuali elementi aggiuntivi.
- Informativa sul diritto di precedenza per la stagione successiva.
- Informativa sul TFR e sul fondo pensione previsto dal CCNL (dal 1° luglio 2026 il silenzio del lavoratore vale come adesione automatica al fondo).

Agevolazioni per le assunzioni stagionali 2026

Nel 2026 esistono alcune agevolazioni contributive che puoi usare anche per il personale stagionale, se ricorrono i requisiti. Eccone alcune qui sotto:

Agevolazione	Requisiti principali	Vantaggio
Incentivo under 35 (primo impiego stabile)	Lavoratore under 35, mai assunto a tempo indeterminato, assunzione stabile	Sgravio contributivo parziale per 24 mesi (solo per assunzioni a tempo indeterminato, non stagionali)
Apprendistato professionalizzante	Lavoratore tra 18 e 29 anni, piano formativo individuale, applicabile anche per mansioni stagionali ricorrenti	Contributi INPS ridotti (aliquota agevolata per tutta la durata del contratto, tipicamente 3 anni)
Assunzione disoccupati beneficiari NASpI	Lavoratore che percepisce NASpI al momento dell'assunzione	Contribuzione ridotta per alcuni mesi, da verificare con il consulente del lavoro

Cessazione: cosa fare e quando

Alla fine della stagione, il contratto a termine scade naturalmente: non serve un atto di recesso. Devi però chiudere correttamente la posizione con la comunicazione di cessazione al Centro per l'Impiego entro il giorno successivo alla cessazione, liquidare le competenze di fine rapporto (ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie non godute, permessi residui e TFR maturato) e consegnare la CU e il modello di disoccupazione per la NASpI.

Il calendario di fine stagione va pianificato in anticipo. Se hai 15 contratti che scadono nella stessa settimana, la gestione amministrativa delle cessazioni è un carico significativo. Prepara in anticipo un prospetto con le date di scadenza di ogni contratto e le competenze maturate, in modo da non improvvisare a settembre.

3

Turni, orari e maggiorazioni

Gestire i turni in un hotel durante la stagione alta è una delle operazioni più delicate: copertura su sette giorni, festivi, notturni, domenicali e variazioni dell'ultimo minuto. Il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio disciplina ogni maggiorazione in modo preciso, e sbagliare il calcolo su decine di buste paga genera un debito silenzioso che emerge solo in caso di contestazione o ispezione.

Orario di lavoro nel settore ricettivo

L'orario normale di lavoro nel CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio è di 40 ore settimanali. Il contratto prevede la possibilità di distribuire l'orario in modo flessibile nell'arco della settimana o su cicli plurisettimanali, che è lo strumento tipico per gestire i picchi stagionali. In pratica, nei periodi di alta stagione il lavoratore può fare più di 40 ore settimanali e recuperare nelle settimane successive, senza che le ore aggiuntive siano considerate straordinario, purché la media nel periodo di riferimento resti nelle 40 ore.

Lo straordinario scatta quando si superano i limiti contrattuali e non è recuperabile con riposi compensativi. Il tetto massimo di ore di straordinario è fissato dalla legge in 250 ore annue, salvo limiti diversi previsti dal CCNL. Non puoi chiedere ai tuoi dipendenti di fare straordinari di propria iniziativa: devono essere autorizzati dall'azienda.

Maggiorazioni previste dal CCNL Turismo

Queste sono le maggiorazioni che il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio riconosce sulle ore lavorate in condizioni speciali (valori da verificare sull'ultimo aggiornamento contrattuale).

Tipo di prestazione	Maggiorazione indicativa	Note
Lavoro domenicale (turni ordinari)	circa 10-15% sulla paga oraria	Si applica se la domenica è giornata lavorativa ordinaria nel turno assegnato
Lavoro nelle festività nazionali	circa 30-35% sulla paga oraria + eventuale riposo compensativo	Festività: 1° gennaio, Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8/25/26 dicembre
Lavoro notturno (ore 22:00-6:00)	circa 20-25% sulla paga oraria	Si applica per ogni ora effettivamente prestata nell'arco notturno
Straordinario diurno feriale	circa 15-20% sulla paga oraria	Oltre le 40 ore settimanali (o il limite contrattuale del ciclo)
Straordinario festivo o notturno	circa 30-40% sulla paga oraria	Si sommano le maggiorazioni per straordinario e per festivo/notturno

Riposi, turni e copertura su 7 giorni

Organizzare la copertura su sette giorni senza violare le regole sui riposi è il vero problema operativo. Ecco i vincoli da rispettare.

- Ogni lavoratore ha diritto a un giorno di riposo settimanale, di regola la domenica o, nel settore ricettivo, un giorno diverso concordato (il riposo sostitutivo).
- Tra la fine di un turno e l'inizio del successivo devono passare almeno 11 ore consecutive: un turno che finisce a mezzanotte non può essere seguito da uno che inizia alle 7.
- Il turno di lavoro non può superare le 13 ore consecutive (incluse le pause contrattualmente previste).
- Per il portiere di notte e per chi svolge turni notturni in modo continuativo, il CCNL prevede tutele specifiche: verifica che l'inquadramento e le maggiorazioni siano corretti prima di assegnare notti in modo sistematico.
- Le variazioni del piano turni devono essere comunicate con un preavviso ragionevole: cambiare il turno all'ultimo minuto senza accordo con il lavoratore può generare contestazioni, soprattutto se il lavoratore subisce un danno economico (es. perde una maggiorazione).

Come tracciare le presenze correttamente

Il registro delle presenze è la base da cui parte la busta paga. Se le ore lavorate non sono tracciate in modo preciso (con orario di inizio, fine e pausa), non puoi calcolare correttamente le maggiorazioni. Un foglio Excel condiviso può funzionare per strutture con pochi dipendenti, ma con 20-30 persone su più turni diventa ingestibile e genera errori.

La soluzione più efficace è un sistema digitale che raccoglie le presenze in tempo reale, le associa al turno pianificato e calcola automaticamente le ore ordinarie, notturne, festive e straordinarie. Questo non è solo un risparmio di tempo: è una tutela, perché in caso di contestazione hai dati certi e tracciabili. La comunicazione tra il sistema di presenze e il gestionale delle paghe deve essere diretta: ogni passaggio manuale è un potenziale errore.

Ferie e permessi: regole chiave

Le ferie e i permessi in un contesto stagionale hanno alcune specificità che vale la pena ricordare.

- Il CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio riconosce 4 settimane di ferie annue (26 giorni lavorativi), maturate in proporzione ai mesi lavorati.
- Per un contratto stagionale di 6 mesi, il lavoratore matura circa 13 giorni di ferie: se non vengono goduti durante il rapporto, devono essere monetizzati alla cessazione.
- Le ferie non si possono azzerare con un accordo individuale: il lavoratore ha diritto a goderne almeno 2 settimane consecutive durante la stagione, se il rapporto lo consente.
- I permessi ROL (riduzione dell'orario di lavoro) maturano mensilmente e, se non goduti, vanno liquidati alla cessazione.
- In alta stagione puoi chiedere ai dipendenti di posticipare le ferie, ma devi farlo rispettando il preavviso contrattuale e senza superare il limite entro cui le ferie devono comunque essere godute.

4

Preparare la stagione in anticipo

La maggior parte degli errori nella gestione del personale stagionale non nasce durante la stagione, ma prima: contratti non pronti all'apertura, turni pianificati a mano senza visione d'insieme, documenti mancanti che rallentano le paghe. Un metodo di preparazione strutturato ti permette di aprire la stagione con tutto sotto controllo, invece di rincorrere le emergenze.

La timeline pre-stagionale

Ecco le attività chiave da completare prima dell'apertura, con i tempi consigliati per una struttura che apre ad aprile.

Quando	Cosa fare	Perché è importante
Gennaio-Febbraio	Definire il fabbisogno di personale per reparto e periodo	Evita di trovarti scoperto in alta stagione o di assumere più del necessario
Febbraio	Contattare i lavoratori della stagione precedente e verificare il diritto di precedenza	Il diritto di precedenza va gestito per iscritto: ignorarlo espone a contestazioni
Febbraio-Marzo	Preparare i template dei contratti stagionali con il consulente del lavoro	Contratti pronti e conformi al CCNL evitano errori nelle comunicazioni obbligatorie
Marzo	Pianificare il piano turni di massima per i primi 30-60 giorni	Avere uno schema di partenza riduce il caos delle prime settimane
Almeno 1 giorno prima dell'inizio	Inviare la comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego (UniLAV)	È obbligatoria preventivamente: il ritardo è sanzionato
Primo giorno	Consegnare copia del contratto firmato e informativa sul TFR/fondo pensione	Dal 1° luglio 2026 il silenzio vale come adesione automatica al fondo pensione CCNL

Digitalizzare il flusso verso le paghe

Il flusso che porta dalle presenze alla busta paga è il punto dove si concentrano la maggior parte degli errori nelle strutture ricettive. Tipicamente funziona così: le presenze vengono raccolte su carta o su un foglio Excel, poi qualcuno le trascrisce manualmente nel gestionale delle paghe o le invia al consulente. Ogni trascrizione manuale è un'opportunità di errore, soprattutto quando hai 20 persone su turni diversi con festivi e notturni.

Digitalizzare significa che le presenze vengono registrate direttamente su un sistema che calcola le ore per tipo (ordinarie, notturne, festive, straordinarie) e le trasmette in automatico al gestionale paghe. Il risultato pratico è che la busta paga di maggio viene elaborata con dati certi, senza che tu debba raccogliere fogli e

ricontrollare tutto a mano. Il consulente del lavoro lavora su dati già strutturati e il margine di errore si riduce drasticamente.

Gestire i picchi senza perdere il controllo

Nei periodi di picco, la gestione del personale rischia di diventare caotica. Questi accorgimenti ti aiutano a mantenere il controllo.

- Tieni sempre aggiornato il piano turni con almeno una settimana di anticipo: comunicare i turni all'ultimo minuto aumenta il rischio di assenze e contestazioni.
- Monitora in tempo reale le ore lavorate per ogni dipendente: avere sempre sotto mano chi si sta avvicinando alle 40 ore settimanali ti permette di redistribuire i turni prima che scatti lo straordinario non pianificato.
- Prepara in anticipo le sostituzioni per i giorni di riposo e le ferie: in alta stagione non puoi permetterti di scoprire il mattino stesso che manca un receptionist.
- Tieni separati i contratti stagionali dagli eventuali contratti a tempo indeterminato: hanno regole diverse su straordinario, ferie e cessazione, e mischiare i dati genera errori sistematici nelle paghe.
- Usa un sistema di firma digitale per i contratti: ti permette di assumere anche una persona che si trova lontana dalla struttura senza perdere tempo con spedizioni postali o attese.

Il TFR nella stagione 2026

Dal 1° luglio 2026 entra in vigore la nuova regola sul TFR silenzio-assenso: per ogni nuova assunzione, se il lavoratore non comunica entro 60 giorni dall'inizio del rapporto la sua scelta sul TFR, questo viene automaticamente versato al fondo pensione previsto dal CCNL Turismo – Federturismo/Confcommercio. Se il CCNL prevede più di un fondo, si applica quello con più iscritti; se non c'è alcun fondo attivo, si usa il fondo residuale di legge.

In pratica, per ogni stagionale assunto dopo il 1° luglio 2026, devi consegnare l'informativa sul TFR al momento dell'assunzione e tenere traccia di chi ha risposto e chi no. Per le strutture con 60 o più dipendenti (calcolati sulla media dell'anno precedente), il TFR che rimane in azienda va già versato al Fondo di Tesoreria INPS: questa soglia scenderà a 40+ dipendenti a partire dal 2032. Per le strutture più piccole, il TFR può restare accantonato in azienda se il lavoratore sceglie esplicitamente questa opzione.

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

Jet HR è una soluzione innovativa per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

Jet HR è una piattaforma che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; e altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com