Jet HR

2026

Hotel in alta stagione: turni e presenze del personale senza errori

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	CCNL e contratti stagionali	3
2	Turnazione per reparto senza buchi	5
3	Presenze, straordinari e cambi turno	7
4	Apertura di stagione: cosa fare prima	9

1

CCNL e contratti stagionali

Il primo errore che fanno molti hotel è trattare il personale stagionale come una categoria a sé, quasi fosse un tipo di contratto speciale. In realtà il contratto stagionale è un normale contratto a tempo determinato con caratteristiche specifiche, e capire bene questa differenza ti evita sanzioni e costi imprevisti già nella fase di assunzione.

IN SINTESI

- Il CCNL di riferimento per gli hotel è il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria (o in alternativa il CCNL Turismo – AICA/FAITA per le strutture aderenti): verifica sempre quale si applica alla tua struttura prima di assumere.
- Il contratto stagionale non ha il limite massimo dei 24 mesi previsto per i contratti a termine ordinari, ma si applica solo se l'attività è oggettivamente stagionale.
- Dal 1° luglio 2026, per ogni nuova assunzione il TFR va automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL, salvo rinuncia scritta del lavoratore entro 60 giorni dall'assunzione.
- La turnazione in alta stagione può prevedere riposi compensativi invece del giorno di riposo fisso, ma solo nei limiti e nei modi previsti dal CCNL applicato.
- Straordinari non pianificati e cambi turno last minute sono le due cause principali di errori nel cedolino stagionale: un sistema di rilevazione presenze affidabile ti protegge dai reclami.

Quale CCNL si applica al tuo hotel

Per gli hotel, il CCNL di riferimento più diffuso è il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria. Esiste anche il CCNL Turismo – AICA/FAITA, che si applica a specifiche categorie di strutture ricettive (campeggi, villaggi, ecc.). Prima di ogni assunzione stagionale, controlla quale contratto ha sottoscritto la tua associazione di categoria: applicare il CCNL sbagliato significa pagare livelli e istituti diversi da quelli dovuti, con rischio di recuperi contributivi.

Il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria prevede 14 mensilità per i lavoratori a tempo indeterminato. Questo vuol dire che la RAL è divisa in 14 parti: la tredicesima (dicembre) e la quattordicesima (giugno) sono il 13° e 14° frazionamento della stessa RAL, non un costo aggiuntivo. Se assumi una receptionist con RAL di 28.000 €, le mensilità ordinarie sono 28.000 / 14 = 2.000 € ciascuna. Per i contratti stagionali a tempo determinato si applicano le stesse mensilità proporzionate alla durata del contratto.

Stagionale a termine o a chiamata?

Prima di decidere il tipo di contratto, chiarisci con precisione il fabbisogno di ogni reparto.

- Il contratto stagionale a tempo determinato è la scelta giusta per il personale che lavora per tutta la stagione (reception, sala, cucina): ha una data di inizio e una data di fine certa, segue i livelli del CCNL Turismo applicato e non richiede causale fino a 12 mesi.

- Il contratto a chiamata (o intermittente) si usa per chi lavora solo in alcuni giorni di picco (eventi, weekend di punta, feste): il lavoratore viene chiamato di volta in volta e ha diritto all'indennità di disponibilità solo se è obbligato a rispondere alla chiamata.
- NON usare il contratto a chiamata come alternativa al part-time stagionale: se il lavoratore lavora con orari prevedibili e continuativi, il contratto intermittente non è lo strumento giusto e può essere requalificato in sede ispettiva.
- Per il personale che conosci già dalle stagioni precedenti, il CCNL Turismo – Federturismo prevede il diritto di precedenza per le assunzioni successive: tienilo a mente nella pianificazione degli organici.

Costo stagionale: un esempio concreto

Ecco come si compone il costo aziendale per un cameriere di sala assunto con contratto stagionale (5 mesi, livello 5° CCNL Turismo – Federturismo Confindustria, RAL proporzionata a 5/12 di 24.000 €).

Voce di costo	Calcolo	Importo stimato
RAL proporzionata (5 mesi)	24.000 € x 5/12	10.000 €
Contributi INPS azienda	~30% della RAL proporzionata	3.000 €
TFR maturato	~7,7% della RAL proporzionata	770 €
INAIL (stima reparto sala)	~1,5% della RAL proporzionata	150 €
Costo totale azienda		~13.920 €

Agevolazioni disponibili nel 2026

Alcune assunzioni stagionali possono beneficiare di incentivi contributivi che riducono il costo reale.

- Per i lavoratori under 35 assunti a tempo determinato (anche stagionale) che non hanno mai avuto un contratto a tempo indeterminato, esiste un incentivo contributivo: verifica le condizioni aggiornate all'INPS prima dell'assunzione, perché i requisiti specifici vengono confermati anno per anno con circolari.
- L'apprendistato professionalizzante può essere usato anche in ambito alberghiero per figure come cuoco, receptionist o addetto sala: i contributi INPS sono ridotti in modo significativo e il contratto può trasformarsi a tempo indeterminato a fine percorso.
- Se l'hotel è in una zona colpita da crisi occupazionale o in aree del Mezzogiorno, esistono decontribuzioni aggiuntive: un consulente del lavoro o un software aggiornato ti segnala quali spettano in base alla sede della tua struttura.

2

Turnazione per reparto senza buchi

Un hotel in alta stagione non è una singola realtà lavorativa: è quattro o cinque micromondi che funzionano con orari diversi, picchi diversi e personale spesso intercambiabile solo in parte. Progettare i turni senza questa consapevolezza porta inevitabilmente a scoperture nei momenti peggiori: il check-in del venerdì sera, il buffet della colazione, il servizio serale al ristorante.

I reparti e i loro picchi reali

Ogni reparto ha una finestra di picco diversa: costruire la turnazione senza tenerne conto genera scoperture sistematiche proprio quando l'hotel è pieno.

Reparto	Picco giornaliero	Picco settimanale	Rischio principale
Reception / Front office	14:00-20:00 (check-in)	Venerdì-Sabato	Scopertura doppio turno weekend
Sala colazioni	07:00-10:30	Sabato-Domenica	Sovraccarico su pochi addetti
Cucina	11:30-14:30 / 19:00-22:30	Tutti i giorni in alta stagione	Turnover cuochi, mancanza riposi
Piani / Housekeeping	09:00-14:00	Domenica (partenze)	Picco concentrato, sottodimensionamento
Bar / Lounge	17:00-23:00	Weekend e festivi	Reperibilità non pianificata

Come costruire la turnazione reparto per reparto

Il punto di partenza non è il calendario, ma il tasso di occupazione previsto. Se sai che nei weekend di agosto l'hotel è al 95-100%, devi pianificare i turni con un margine di sicurezza: almeno una figura in più per i reparti critici (reception e cucina) rispetto alla dotazione base.

Il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria prevede che il personale debba avere almeno un giorno di riposo a settimana, che in alta stagione può essere spostato (riposo compensativo) ma non eliminato. La turnazione deve rispettare anche il riposo minimo di 11 ore consecutive tra un turno e il successivo: questo è un limite che non puoi derogare contrattualmente.

Un metodo pratico: costruisci per ogni reparto una matrice settimanale con i turni richiesti (quante persone servono per ogni fascia oraria) e poi sovrapponi le disponibilità del personale. Le caselle vuote che restano ti dicono esattamente quante ore di straordinario o quante assunzioni aggiuntive servono, prima che la stagione inizi.

Regole CCNL sulla turnazione che devi conoscere

Il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria fissa alcune regole sui turni che valgono anche per il personale stagionale.

- L'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali, distribuite su cinque o sei giorni a seconda dell'organizzazione adottata dall'hotel.
- Il riposo settimanale di 24 ore consecutive può essere spostato in alta stagione, ma va garantito entro la settimana successiva come riposo compensativo: non puoi semplicemente non darlo.
- I turni notturni (di norma dalle 22:00 alle 06:00) prevedono una maggiorazione salariale specifica prevista dal CCNL: controlla la tabella allegata al contratto per il tuo livello di inquadramento.
- Le festività non godute per esigenze di servizio danno diritto a un giorno di riposo compensativo retribuito o, in alternativa, alla maggiorazione prevista dal contratto: non puoi scegliere tu come compensare unilateralmente.
- Il cambio turno comunicato con meno di 24 ore di preavviso non dà automaticamente diritto a maggiorazioni, ma se genera ore straordinarie queste vanno conteggiate e retribuite correttamente.

Part-time e multi-reparto: attenzione ai limiti

In molte strutture alberghiere di piccole e medie dimensioni, la stessa persona copre più reparti (reception e bar, o sala e cucina). Questo è possibile se il contratto prevede una mansione principale e attività accessorie compatibili, ma devi stare attento a due cose: il livello di inquadramento deve corrispondere alla mansione più qualificata svolta in modo prevalente, e le ore complessive non devono superare il limite contrattuale settimanale.

Per il personale part-time stagionale, le ore in più rispetto all'orario contrattuale non diventano automaticamente straordinario: fino al limite del tempo pieno sono considerate lavoro supplementare, con una maggiorazione inferiore a quella degli straordinari veri e propri. Questa distinzione ha un impatto diretto sul cedolino e spesso viene ignorata, con errori che emergono solo a fine stagione.

3

Presenze, straordinari e cambi turno

La gestione delle presenze in un hotel in alta stagione è il punto dove gli errori diventano concreti e costosi. Un cambio turno non registrato, uno straordinario calcolato male o un riposo compensativo dimenticato si traducono in cedolini sbagliati, reclami del personale e, nei casi peggiori, verbali ispettivi. Questo capitolo ti spiega come evitare i tre errori più frequenti.

Presenze: cosa devi rilevare e come

Un sistema di rilevazione presenze efficace in hotel deve tracciare molto più del semplice orario di ingresso e uscita.

- L'orario effettivo di inizio e fine turno, non quello teorico: se il cuoco entra alle 10:45 per un turno che inizia alle 11:00, conta dalle 10:45 solo se è stato chiamato anticipatamente dal responsabile.
- Le pause pasto: il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria prevede una pausa retribuita o non retribuita a seconda della durata del turno e del contratto individuale, verifica cosa è stato scritto nel contratto di assunzione.
- I riposi compensativi pianificati e quelli effettivamente goduti: tenerli separati ti permette di sapere in ogni momento quanti ne restano da liquidare.
- Le ore notturne (dalle 22:00 alle 06:00) in modo separato, perché hanno una maggiorazione diversa dalle ore diurne e devono essere riportate correttamente nel cedolino.
- I cambi turno: ogni modifica rispetto al piano settimanale va annotata con la data, il motivo e chi ha autorizzato il cambio.

Straordinari: il calcolo che spesso si sbaglia

Lo straordinario scatta quando il lavoratore supera le 40 ore settimanali (per i full-time) o le ore contrattualizzate (per i part-time, dove si parla invece di lavoro supplementare). Non tutte le ore extra sono straordinari e non tutte hanno la stessa maggiorazione.

Il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria distingue tra ore straordinarie diurne, notturne e festive, con percentuali di maggiorazione diverse per ciascuna categoria. L'errore più comune è applicare una percentuale fissa uguale per tutte le ore extra, senza distinguere quando sono state fatte. In alta stagione, con turni che cambiano continuamente, questo errore si moltiplica e la differenza può essere rilevante sul totale del cedolino.

Un altro punto critico: il lavoratore non può fare straordinari di propria iniziativa. Le ore extra devono essere autorizzate dal responsabile. Se un cameriere rimane al lavoro oltre il turno senza autorizzazione, devi comunque pagare quelle ore, ma puoi applicare una contestazione disciplinare per la violazione della procedura interna.

Confronto: supplementare vs straordinario

La distinzione tra lavoro supplementare e straordinario cambia sia la maggiorazione che il modo in cui va riportato nel cedolino.

Tipo di ore extra	Quando si applica	Maggiorazione tipica CCNL Turismo
Lavoro supplementare	Part-time: ore oltre il contratto, fino al tempo pieno	Inferiore allo straordinario (verifica CCNL applicato)
Straordinario diurno	Full-time: oltre 40h/settimana, in orario diurno	Prevista da CCNL, di norma tra il 15% e il 25%
Straordinario notturno	Oltre 40h/settimana, in fascia notturna (22:00-06:00)	Superiore al diurno, verifica tabella CCNL
Straordinario festivo	Ore extra nelle festività previste dal CCNL	La più alta tra le maggiorazioni previste

I tre errori più comuni da evitare

Questi sono gli errori che emergono quasi sempre durante un'ispezione o una vertenza in un hotel stagionale.

- Conteggiare le ore di disponibilità notturna (ad esempio, il receptionist che 'resta in hotel' ma non lavora attivamente) come ore ordinarie o straordinarie: la reperibilità attiva va distinta dal riposo in loco, e il trattamento economico è diverso.
- Dimenticare di liquidare i riposi compensativi a fine stagione: se il lavoratore non ha goduto tutti i riposi maturati durante l'alta stagione, hai l'obbligo di pagarli nella busta paga di fine rapporto.
- Non aggiornare il piano turni ufficiale quando si fanno cambi last minute: il turno comunicato a voce e non registrato genera una discrepanza tra le presenze reali e quelle teoriche, che poi non si riesce a riconciliare al momento della chiusura del cedolino.
- Calcolare lo straordinario sul singolo giorno invece che sulla settimana: il limite delle 40 ore è settimanale, quindi un giorno da 10 ore compensato da un giorno da 6 ore non genera straordinario.
- Usare la stessa maggiorazione per tutti i tipi di ore extra, senza distinguere diurne, notturne e festive: il cedolino risultante è sbagliato anche se il totale delle ore è corretto.

4

Apertura di stagione: cosa fare prima

Le settimane prima dell'apertura sono il momento in cui si costruisce (o si compromette) tutta la stagione. Assunzioni in ritardo, contratti firmati male, comunicazioni obbligatorie mancate: questi problemi non emergono il primo giorno, ma esplodono a luglio, nel pieno del caos. Questo capitolo ti dà un filo conduttore per arrivare all'apertura con tutto già a posto.

Le assunzioni: cosa va fatto prima del primo giorno

Ogni assunzione stagionale richiede una sequenza di adempimenti precisi, che devono avvenire in un ordine specifico.

- La comunicazione obbligatoria di assunzione (COA) al Centro per l'Impiego deve essere inviata entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del lavoro: se il dipendente inizia lunedì, la comunicazione va fatta entro domenica sera.
- Il contratto individuale va firmato prima o al massimo il giorno stesso dell'inizio del rapporto: non è possibile regolarizzare a posteriori con una firma successiva.
- La visita medica pre-assuntiva va fatta prima del primo giorno di lavoro per le mansioni che prevedono sorveglianza sanitaria obbligatoria: in hotel sono coinvolti tipicamente gli addetti alla movimentazione manuale dei carichi (housekeeping, magazzino cucina) e gli operatori che usano videoterminali per più di 20 ore settimanali.
- La consegna e la firma della lettera di incarico, del documento di valutazione dei rischi sintetico e delle procedure di sicurezza specifiche dell'hotel è obbligatoria il primo giorno, prima che il lavoratore inizi a operare.
- Dal 1° luglio 2026, ogni nuovo assunto deve ricevere l'informativa sul TFR: ha 60 giorni per scegliere se destinare il TFR al fondo pensione previsto dal CCNL o tenerlo in azienda. Se non risponde, il TFR va automaticamente al fondo pensione.

Piano organici: come dimensionare i reparti

Prima di pubblicare gli annunci, costruisci un piano organici per ogni reparto con tre colonne: quante persone servono nel periodo di punta, quante nel periodo intermedio e quante nella fase di chiusura graduale. Questo ti permette di pianificare i contratti con durate diverse invece di assumere tutti con la stessa data di scadenza e trovarti poi con troppo personale in settembre e troppo poco ad agosto.

Tieni conto che i contratti stagionali a termine non richiedono causale fino a 12 mesi, ma devono avere una data di fine coerente con la stagionalità oggettiva dell'attività. Mettere una data di fine a caso per poi prorogarla non è la strategia giusta: se la stagione finisce il 30 settembre, scrivi il 30 settembre nel contratto.

Per i reparti con maggiore turnover (housekeeping e cucina), considera di attivare uno o due contratti a chiamata per le giornate di picco imprevedibile, da affiancare ai contratti stagionali ordinari. Questa combinazione ti dà flessibilità senza dover pagare ore extra a tutto l'organico.

Strumenti e documenti da avere pronti

Arrivare all'apertura con questi strumenti già pronti ti permette di gestire l'alta stagione senza rincorrere la burocrazia.

- Un template di contratto stagionale già validato dal tuo consulente del lavoro, con i livelli del CCNL Turismo – Federturismo Confindustria aggiornati al 2026: così ogni nuova assunzione richiede solo di compilare i dati anagrafici e le date.
- Un piano turni digitale condivisibile con i responsabili di reparto: ogni modifica deve essere tracciata, con la data del cambio e il nome di chi lo ha autorizzato.
- Un sistema di rilevazione presenze che distingua automaticamente le ore ordinarie, supplementari, straordinarie e notturne: eliminare il foglio Excel manuale riduce gli errori di calcolo nel cedolino.
- Una comunicazione interna da consegnare a ogni stagionale il primo giorno, con le regole sugli straordinari (devono essere autorizzati), sulle richieste di ferie e permessi e sui referenti di reparto.
- La registrazione di tutti i riposi compensativi pianificati per l'alta stagione, con le date in cui saranno recuperati: se non lo fai all'inizio, a fine stagione non ricordi più nulla e rischi di pagare due volte.

Costi da preventivare prima dell'apertura

Questo schema ti aiuta a stimare il costo totale del personale stagionale prima di aprire, evitando sorprese a stagione inoltrata.

Voce	Come si calcola	Esempio (5 stagionali, 5 mesi)
RAL proporzionata totale	RAL annua x 5/12 x n. dipendenti	5 x 24.000 x 5/12 = 50.000 €
Contributi INPS azienda	~30% della RAL proporzionata totale	15.000 €
TFR maturato totale	~7,7% della RAL proporzionata totale	3.850 €
INAIL (stima media)	~1,5% della RAL proporzionata totale	750 €
Costo totale stagione		~69.600 €

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