Jet HR

2026

Stabilimenti balneari: personale stagionale, turni e presenze senza caos

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Contratti stagionali: partire bene	3
2	Turni flessibili senza perdere il controllo	5
3	Costi e presenze: i numeri reali	7
4	Chiusura stagione senza sorprese	9

1

Contratti stagionali: partire bene

La fretta di aprire la stagione porta molti stabilimenti balneari ad attivare i contratti all'ultimo momento, spesso con errori che si pagano a fine estate: contributi calcolati male, comunicazioni obbligatorie mancanti, lavoratori senza copertura INAIL dal primo giorno. Il CCNL giusto, la durata corretta e la comunicazione preventiva al centro per l'impiego sono i tre passaggi che non puoi saltare. Sistemarli prima dell'apertura ti fa risparmiare tempo, soldi e discussioni.

IN SINTESI

- Il contratto collettivo di riferimento per gli stabilimenti balneari è il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria (o, in alternativa, il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – FIPE/Confcommercio): scegliere quello sbagliato espone a contestazioni in sede di verifica ispettiva.
- Il contratto a tempo determinato stagionale va comunicato obbligatoriamente al centro per l'impiego prima dell'inizio del rapporto di lavoro, non entro le 24 ore successive come per altri contratti: il giorno prima è il termine minimo da rispettare.
- I lavoratori stagionali maturano ferie, permessi e TFR proporzionalmente ai giorni lavorati, esattamente come i lavoratori a tempo indeterminato.
- Per bagnini con brevetto e mansioni specifiche, l'inquadramento nel livello corretto del CCNL non è opzionale: un livello sbagliato genera differenze retributive che il lavoratore può reclamare anche dopo la stagione.
- Dal 1° luglio 2026 il TFR dei nuovi assunti va automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL, salvo rinuncia esplicita del lavoratore entro 60 giorni dall'assunzione.

Quale CCNL si applica

La scelta del contratto collettivo dipende dall'attività prevalente e dall'associazione datoriale a cui aderisci. Gli stabilimenti balneari si trovano tipicamente tra due CCNL: il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria e il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – FIPE/Confcommercio. Il primo è più diffuso tra strutture di dimensioni medie e grandi, il secondo tra esercizi commerciali e ristorazione costiera.

Entrambi i contratti prevedono figure tipiche del settore (bagnino, animatore, operatore di spiaggia) ma con livelli di inquadramento e minimi tabellari diversi. Prima di assumere il primo stagionale della stagione, verifica quale dei due contratti stai già applicando al personale stabile: non puoi usare CCNL diversi per figure equivalenti senza una ragione oggettiva.

Se non hai ancora un CCNL applicato, la scelta dipende anche dall'associazione di categoria a cui sei iscritto. In ogni caso, il contratto va indicato esplicitamente nella lettera di assunzione e nel modello UniLav che invii al centro per l'impiego.

Cosa dice il contratto a tempo determinato stagionale

Il contratto stagionale è una forma di tempo determinato con alcune caratteristiche specifiche che lo distinguono dal classico TD:

- Non richiede la causale obbligatoria che vale per i contratti a termine generici: la stagionalità è già di per sé la giustificazione legittima.
- Non è soggetto agli stessi limiti di rinnovo dei contratti a termine ordinari, purché sia effettivamente legato all'attività stagionale dello stabilimento.
- Il lavoratore stagionale che è stato assunto nella stagione precedente ha diritto di precedenza per la stessa posizione nella stagione successiva, se lo richiede per iscritto entro tre mesi dalla fine del rapporto.
- La durata può essere definita con date fisse oppure con un evento (es. apertura-chiusura della stagione balneare): in entrambi i casi va scritto chiaramente nel contratto.
- La comunicazione obbligatoria al centro per l'impiego (modello UniLav) deve essere inviata prima dell'inizio dell'attività lavorativa, non dopo.

Inquadramento per figura professionale

Esempi di inquadramento tipico per le principali figure di uno stabilimento balneare nel CCNL Turismo – Federturismo Confindustria (i livelli e i minimi tabellari sono indicativi e soggetti ad aggiornamento annuale: verifica sempre le tabelle in vigore).

Figura	Livello tipico CCNL Federturismo	Note
Bagnino con brevetto	4° livello	Il brevetto di salvataggio è requisito minimo di legge: senza non può operare
Animatore	4° o 5° livello	Dipende dall'autonomia e dall'esperienza effettiva
Operatore di spiaggia / lettini e ombrelloni	6° livello	Mansioni esecutive senza autonomia organizzativa
Cassiere / addetto alla reception	5° livello	Mansioni di concetto con responsabilità di cassa
Responsabile di turno	3° o 4° livello	Sovrintende ad altri lavoratori durante il turno

2

Turni flessibili senza perdere il controllo

Uno stabilimento balneare non ha un ritmo di lavoro costante: il weekend soleggiato di luglio ha bisogno di tre bagnini, il martedì di pioggia di giugno ne basta uno. Organizzare turni che si adattino al meteo e all'affluenza senza violare le regole sugli orari di lavoro, senza creare straordinari non concordati e senza perdere traccia di chi era presente è la vera sfida operativa della stagione. I problemi nascono quasi sempre dalla mancanza di un sistema, non dalla complessità delle regole.

Le regole sugli orari che devi conoscere

Prima di costruire qualsiasi turno, hai tre limiti che non puoi ignorare, indipendentemente da quanto il lavoratore sia disponibile:

- La settimana lavorativa non può superare in media le 48 ore totali (straordinari inclusi), calcolate su un periodo di riferimento che il CCNL può estendere fino a 12 mesi.
- Tra la fine di un turno e l'inizio del successivo devono passare almeno 11 ore consecutive di riposo: se il turno serale finisce alle 23, il mattino dopo il lavoratore non può iniziare prima delle 10.
- Il lavoratore non può decidere autonomamente di fare ore extra: gli straordinari devono essere concordati e autorizzati dall'azienda, e non possono superare le 250 ore annue (salvo limiti diversi nel CCNL applicato).
- Il riposo settimanale minimo è di 24 ore consecutive, normalmente la domenica. Se il tuo stabilimento è aperto la domenica (quasi sempre lo è), il CCNL turismo prevede deroghe specifiche: verifica quando spetta il giorno di riposo alternativo.
- Le pause durante il turno (es. 30 minuti dopo 6 ore continuative) non sono opzionali: vanno garantite e non contano come orario di lavoro retribuito, salvo diversa previsione del CCNL.

Come costruire un turno flessibile che regge

La flessibilità che ti serve non è quella di chiamare qualcuno alle 7 del mattino perché il sole è uscito: quella è reperibilità, e va gestita con il contratto a chiamata (intermittente), non con il contratto stagionale standard. Per i lavoratori stagionali a tempo determinato, l'orario è quello definito nel contratto, che può essere a tempo pieno o parziale. Se hai bisogno di coprire turni variabili con gli stessi lavoratori, puoi usare due strumenti: la clausola di flessibilità oraria nel contratto part-time (che permette di modulare l'orario entro certi limiti con preavviso minimo) oppure il contratto a chiamata per le figure che lavori solo in base all'affluenza effettiva. Il contratto intermittente è utile per animatori o personale extra nei weekend, ma ha limiti precisi per l'utilizzo con under 25 e over 55. L'errore più comune è trattare tutti i lavoratori allo stesso modo sul piano degli orari: chi ha un contratto full-time stagionale deve avere turni pianificati e stabili, chi è assunto a chiamata lavora solo quando viene effettivamente convocato con le modalità previste dal contratto.

Presenze: come tracciarle senza fogli volanti

Il registro delle presenze non è solo un obbligo formale: è l'unico modo per calcolare correttamente la paga di fine mese e difenderti in caso di contestazione. Ecco cosa devi tracciare per ogni giornata lavorativa:

- Ora di inizio e ora di fine turno effettivo (non quello pianificato): la differenza tra i due è la base di calcolo delle eventuali ore extra.
- Le pause non retribuite, se il CCNL le prevede come tempo non conteggiato nell'orario di lavoro.
- Le assenze giustificate (malattia, permesso, ferie) separate dalle assenze non giustificate: impattano diversamente sul cedolino e sulla maturazione dei ratei.
- Gli straordinari autorizzati, con data e numero di ore: senza autorizzazione scritta o digitale, in caso di vertenza il lavoratore può comunque reclamarli se riesce a dimostrare che li hai accettati tacitamente.
- Per i bagnini, tieni separato il registro presenze dal registro di servizio di salvamento che potresti dover mostrare alla capitaneria o al comune: sono documenti diversi con funzioni diverse.

Contratto a chiamata: quando usarlo davvero

Il contratto intermittente (a chiamata) è utile per figure con presenze variabili, ma ha regole precise. Ecco un confronto rapido con il tempo determinato stagionale.

Aspetto	Tempo determinato stagionale	Contratto a chiamata (intermittente)
Orario di lavoro	Definito nel contratto (full o part-time)	Non predefinito: il lavoratore lavora solo quando chiamato
Retribuzione garantita	Sì, per le ore contrattuali anche senza lavoro	Solo per le ore effettivamente lavorate (salvo indennità di disponibilità se pattuita)
Figura tipica	Bagnino principale, operatore spiaggia fisso	Animatore weekend, personale extra eventi
Preavviso di chiamata	Non applicabile	Il CCNL o il contratto individuale definiscono il preavviso minimo
Limite di utilizzo	Nessun limite specifico per la stagionalità	Non può superare 400 giornate nell'arco di tre anni con lo stesso datore (salvo settori specifici)

3

Costi e presenze: i numeri reali

Molti gestori di stabilimenti balneari calcolano il costo del personale stagionale moltiplicando la paga oraria per le ore previste e si fermano lì. Il risultato finale a settembre è quasi sempre più alto del previsto, perché contributi, TFR e altri oneri vengono scoperti solo quando arriva il conguaglio. Partire con i numeri giusti in testa ti permette di costruire un budget stagionale che regge davvero.

Come si calcola il costo reale di un stagionale

La RAL (retribuzione annua lorda) di un lavoratore stagionale è il punto di partenza, ma non è quello che paghi davvero. Sopra alla RAL, come azienda, devi aggiungere i contributi INPS (circa il 30% della RAL) e il TFR (circa il 7,7% della RAL). Queste sono le due voci che portano il costo effettivo significativamente oltre lo stipendio lordo.

Per un lavoratore stagionale la RAL va sempre ragguagliata al periodo effettivo di lavoro: se assumi qualcuno per 4 mesi, tutti i calcoli si fanno sui 4 mesi. Ferie, permessi e tredicesima maturano proporzionalmente, e sono già dentro la RAL totale: non sono costi extra che si sommano.

L'INAIL è un costo aggiuntivo variabile in base alla mansione: per i bagnini il rischio riconosciuto è più alto rispetto al personale di spiaggia generico, quindi il premio INAIL è diverso. Verifica la classificazione INAIL corretta per ogni figura prima di aprire la stagione, perché un errore nella voce di rischio si scopre (e si paga con sanzioni) solo in sede di verifica.

Esempio numerico: un bagnino per la stagione

Costo aziendale stimato per un bagnino assunto a tempo determinato stagionale per 4 mesi (giugno-settembre), con RAL proporzionale di esempio. I valori sono indicativi e calcolati sulla quota di RAL del periodo.

Voce di costo	Importo stimato (4 mesi)	Note
RAL proporzionale (4/12)	€ 5.600	Es. RAL annua equivalente €16.800, di cui 4/12
Contributi INPS (~30% della RAL)	€ 1.680	A carico dell'azienda
TFR (~7,7% della RAL)	€ 431	Accantonato o versato a fondo pensione
INAIL (variabile per mansione)	€ 80 - 200	Stima, dipende dalla classificazione di rischio
Costo totale azienda (4 mesi)	€ 7.791 - 7.911	Senza eventuali agevolazioni contributive

Agevolazioni che puoi usare nel 2026

Anche per i lavoratori stagionali esistono agevolazioni contributive che riducono il costo per l'azienda. Verificane sempre la compatibilità con il tipo di contratto e la situazione specifica del lavoratore:

- L'incentivo under 35 (per i lavoratori under 35 mai assunti a tempo indeterminato) prevede una riduzione dei contributi INPS a carico dell'azienda: si applica anche a contratti a termine convertiti in indeterminato, ma è bene conoscerlo anche per le figure fisse dello staff.
- Il richiamo stagionale dello stesso lavoratore dell'anno precedente può beneficiare di agevolazioni specifiche previste da alcuni fondi regionali o da accordi territoriali di categoria: verifica se nella tua provincia esistono incentivi attivi per il settore balneare.
- I buoni pasto elettronici sono esenti da contributi e tasse fino a 10 euro al giorno: usarli per il personale che lavora a turni durante la stagione riduce il costo reale rispetto a un aumento di stipendio equivalente.
- I fringe benefit (voucher, rimborsi spese specifici) sono esenti fino a 1.000 euro annui per dipendente (2.000 euro per chi ha figli a carico): anche per i stagionali di pochi mesi questa soglia può essere utile per integrare la retribuzione in modo fiscalmente efficiente.
- L'apprendistato professionalizzante è percorribile anche nel turismo per figure giovani che si fidelizzano di stagione in stagione: contributi ridotti e formazione on the job sono i vantaggi principali.

Tredicesima e picchi di cassa: cosa aspettarti

La tredicesima non è un costo aggiuntivo: è già dentro la RAL, ridistribuita su 13 mensilità invece di 12. Per un lavoratore stagionale di 4 mesi, a fine stagione (o a dicembre se il contratto arriva fino ad allora) trovi un cedolino con una quota aggiuntiva di tredicesima maturata, ma quella somma è già conteggiata nel costo totale che hai calcolato.

Il vero tema è la gestione della cassa: in certi mesi esci più soldi perché il cedolino include la quota di tredicesima maturata fino a quel momento. Non è denaro in più che spendi, è la stessa RAL distribuita in modo non uniforme nei mesi. Pianifica il flusso di cassa della stagione sapendo che luglio e settembre (con le liquidazioni) sono i mesi con le uscite più alte.

Il TFR dei nuovi assunti dal 1° luglio 2026, se non rinunciano entro 60 giorni, va automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL: questo significa che non lo trattieni in azienda ma lo versi mensilmente al fondo, e devi tenerne conto nei flussi in uscita.

4

Chiusura stagione senza sorprese

Settembre è il mese in cui si raccoglie quello che si è seminato da maggio in poi. Se contratti, presenze e turni sono stati gestiti bene, la chiusura è un'operazione quasi meccanica: si calcolano i ratei, si liquidano le spettanze, si inviano le comunicazioni e si chiude. Se invece ci sono buchi nelle presenze, ore extra non registrate o contratti scritti male, settembre diventa il mese degli extra-costi inaspettati e delle discussioni con il personale. Questo capitolo ti guida attraverso i passi finali e le scadenze da rispettare.

Cosa liquidare a fine stagione

Alla scadenza del contratto stagionale, ogni lavoratore ha diritto alle seguenti spettanze, calcolate sui giorni effettivamente lavorati:

- Le ferie maturate e non godute durante la stagione: se il lavoratore ha lavorato 4 mesi, ha maturato circa 1/3 delle ferie annue previste dal CCNL e quelle non fruite vanno liquidate in busta paga.
- I permessi ROL (o ex festività, a seconda del CCNL) maturati e non usati: stessa logica delle ferie, liquidati in denaro.
- Il rateo di tredicesima proporzionale ai mesi lavorati: se il contratto scade a settembre, il lavoratore riceve i 4/12 della tredicesima annua.
- Il TFR maturato durante la stagione: va versato al fondo pensione (per i nuovi assunti dal luglio 2026) oppure liquidato direttamente al lavoratore se il fondo non è applicabile o se lo ha rifiutato.
- Eventuali ore di straordinario non ancora recuperate o pagate: è il momento di quadrare il registro presenze e chiudere ogni pendenza.

Le comunicazioni obbligatorie a fine rapporto

Quando un contratto a tempo determinato scade naturalmente, non serve una comunicazione di licenziamento: il rapporto si chiude da solo alla data indicata nel contratto. Quello che devi fare è predisporre il cedolino di chiusura con tutte le spettanze e consegnare al lavoratore la CU (Certificazione Unica) entro i termini di legge.

Se invece decidi di interrompere il contratto prima della scadenza (perché la stagione va male o per altre ragioni), si tratta di un recesso anticipato che richiede le stesse procedure di un licenziamento: forma scritta, motivazione e, in alcuni casi, preavviso o indennità sostitutiva. Non basta una comunicazione verbale.

Il modello UNILAV di cessazione va inviato entro 5 giorni dalla fine del rapporto. Se hai più stagionali che chiudono nello stesso periodo, organizzati per inviarli tutti nei tempi: una dimenticanza su un singolo lavoratore è una sanzione che non vale la pena rischiare.

Calendario delle scadenze chiave della stagione

Le date principali da tenere sotto controllo da aprile a ottobre, per non arrivare impreparato a nessuna scadenza.

Periodo	Adempimento	Cosa fare
Marzo - Aprile	Pianificazione organico	Definisci quanti lavoratori servono, per quale periodo e con quale contratto
Aprile - Maggio	Attivazione contratti stagionali	Invia UniLav prima dell'inizio lavoro, consegna lettere di assunzione firmate
Entro il 1° giorno di lavoro	Visita medica (se mansione a rischio)	Obbligatoria per bagnini e mansioni con specifici rischi fisici
Mensile (tutto giugno - settembre)	Cedolino e F24 contributivo	Calcola paghe su presenze reali, versa contributi INPS e INAIL entro il 16 del mese successivo
Luglio	Verifica ferie maturate	Controlla chi non sta usando le ferie: accumuli eccessivi creano liquidazioni pesanti a settembre
Luglio 2026 (nuove assunzioni)	TFR e fondo pensione	Per chi assume dal 1° luglio 2026, verifica se il lavoratore ha rinunciato al conferimento automatico al fondo entro 60 giorni
Settembre (chiusura)	Liquidazione spettanze finali	Ratei ferie, ROL, tredicesima, TFR: tutto nel cedolino di chiusura
Entro 5 gg dalla chiusura	UNILAV di cessazione	Da inviare per ogni lavoratore il cui contratto termina
Entro febbraio dell'anno successivo	Certificazione Unica (CU)	Va consegnata a ogni lavoratore che ha percepito redditi durante la stagione

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