

STAGIONE ESTIVA E CONTRATTI DI LAVORO: quali forme rispondono meglio alle esigenze aziendali?

Con l'estate in arrivo, le aziende del turismo e della ristorazione devono valutare le forme contrattuali più adatte per affrontare i picchi di attività stagionale.



Le aziende che operano nel settore del turismo e dei pubblici esercizi sono caratterizzate da dinamiche occupazionali fortemente influenzate dalla stagionalità.

La stagione estiva alle porte, impone dunque alle aziende di essere ben consapevoli delle forme contrattuali che possono sfruttare per meglio adeguare il proprio organico ai picchi temporanei di attività.

Di seguito proviamo ad approfondire tre diverse tipologie contrattuali spiegandone le caratteristiche, i vantaggi e i vincoli per l'azienda.

1. CONTRATTO DI LAVORO STAGIONALE

È il contratto più diffuso e utilizzato dalle aziende caratterizzate dalla stagionalità.

È un contratto flessibile, non soggetto ai vincoli dei contratti a tempo determinato, e il datore di lavoro può decidere durata e orario senza particolari restrizioni.

Tra i vantaggi più rilevanti evidenziamo che questo tipo di contratto non è soggetto né a limiti quantitativi né a obbligo di causale e durante la stagione, può essere reiterato anche con lo stesso lavoratore.

2. CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE (O "A CHIAMATA")

È un contratto di lavoro abbastanza diffuso perché permette al datore di lavoro di utilizzare il lavoratore solo al bisogno, in modo discontinuo senza vincoli nella durata della prestazione e nella frequenza delle prestazioni richieste. Le chiamate devono rispettare gli obblighi di Legge previsti per i riposi giornalieri e settimanali. Questo permette all'azienda di adeguare rapidamente l'organico di fronte ad esigenze temporanee.

Tra i vantaggi più rilevanti evidenziamo che il lavoratore viene retribuito solo per le ore effettivamente lavorate indipendentemente dalla durata del contratto.

Evidenziamo anche un adempimento obbligatorio di non poco conto per l'azienda: prima dell'inizio della prestazione il datore di lavoro è tenuto a segnalare all'Ispettorato nazionale del Lavoro secondo le modalità previste dalla normativa, la giornata della prestazione lavorativa. Qualora mancasse questa segnalazione l'azienda è soggetta a sanzione amministrativa.

3. IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER "LAVORO EXTRA"

È un contratto il cui utilizzo è previsto per far fronte a eventi particolari, particolari periodi della settimana o dell'anno in cui si presenta un'intensificazione dell'attività lavorativa (es. 1° maggio oppure il weekend). La durata di questi contratti è quindi molto breve, limitata ad alcuni giorni e non è necessario specificare una causale.

Tra i vantaggi più rilevanti evidenziamo il fatto che questo tipo di assunzione, data appunto la durata brevissima della prestazione, può non prevedere la forma scritta del contratto e la sua regolarità è confermata solo dalla ricevuta dell'invio della Comunicazione telematica obbligatoria.

Né è vietato l'utilizzo per esigenze aziendali ordinarie e continuative e la retribuzione riconosciuta al lavoratore è fissa e stabilita dal CCNL.

❖ QUALE SCEGLIERE?

La scelta dipende dalle specifiche esigenze dell'azienda e il nostro ufficio rimane a disposizione per valutare la soluzione più adatta tenendo sempre conto di un adeguato equilibrio tra costi e benefici.

TANTE ALTRE NEWS E APPROFONDIMENTI
SUL NOSTRO SITO

www.pierlucaeassociati.it