



VADEMECUM LAVORO STAGIONALE NEL TURISMO

L'ASSUNZIONE

Il lavoratore stagionale, come tutti i lavoratori subordinati, deve essere assunto con un contratto di lavoro in forma scritta in cui deve essere obbligatoriamente riportato oltre alle sue generalità:

- **il periodo del contratto** essendo una particolare forma di contratto a tempo determinato
- **l'inquadramento contrattuale** con il livello e le mansioni per cui è assunto
- **il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato** che disciplinerà il rapporto di lavoro
- **l'orario di lavoro** e se part time il nastro orario e le eventuali clausole elastiche (per legge ci deve essere un riposo giornaliero di almeno 11 ore e un giorno di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive)
- **il periodo di prova** in cui le parti possono recedere dal rapporto di lavoro liberamente
- **il diritto di prelazione:** per legge i lavoratori stagionali hanno un diritto ad essere richiamati per le medesime attività stagionali ma devono esercitarlo a pena di decadenza inviando una lettera entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro ed è valido per le assunzioni nei 12 mesi successivi alla scadenza
- **il modello TFR 2** con cui decidere se aderire con il proprio TFR alla previdenza complementare o se tenerlo in azienda
- **l'autorizzazione al trattamento dei dati personali** previsti dal Regolamento sulla privacy UE n. 2016/679 .

L'ORARIO DI LAVORO

Il tuo orario di lavoro, part time o full time, sarà indicato nella **lettera di assunzione** nel rispetto di quanto previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale. E' quest'ultimo a stabilire l'orario normale di lavoro settimanale (nella generalità dei casi **40 ore** fatta eccezione per gli Stabilimenti Balneari dove per il personale non impiegatizio è previsto un orario di 44 ore), ed a regolare il pagamento delle ore di supplementare (quelle svolte in aggiunta all'orario di lavoro part time concordato fino alla 40° ora settimanale), delle ore di straordinario e delle eventuali altre maggiorazioni.

Principali Maggiorazioni:

- Straordinario diurno 30%
- Straordinario notturno 60%
- Lavoro Festivo 20% (40% per le imprese di viaggi)
- Maggiorazione notturno 25%
- Supplementare 30%

Hai inoltre diritto ad un riposo giornaliero nella misura stabilita dal Ccnl o, in mancanza, dalla legge che prevede 11 ore consecutive di astensione dall'attività lavorativa ogni 24 ore. La "consecutività" può essere derogata per attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (es.: cuochi, camerieri, baristi). Inoltre, ogni 7 giorni hai diritto ad un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive (in aggiunta alle 11 del riposo giornaliero). Il riposo può essere riferito anche ad un periodo Il concetto di "ogni 7 giorni" non è tuttavia rigido, perché il periodo di riposo può essere calcolato come media in un arco temporale di 14 giorni. E, come nel caso del riposo giornaliero, la "consecutività" può essere derogata per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati.

Il lavoratore stagionale, come tutti i lavoratori subordinati ha **diritto ad un periodo di ferie retribuito** nella misura prevista dal contratto collettivo di lavoro applicato **generalmente 26 giorni all'anno**.

Non lavorando tutti i mesi dell'anno per la particolare tipologia di contratto a tempo determinato ha diritto ha tante ferie quanti sono i mesi lavorati considerando per ogni mese la maturazione di 2,16 giorni di ferie.

In caso di rapporti iniziati o cessati in corso di mese la frazione di mese inferiore a 15 giorni non verrà considerata ai fini della maturazione del rateo di 2,16 giorni al mese .

Le ferie sono per il recupero psicofisico delle energie lavorative e non possono essere monetizzate se non alla fine del rapporto di lavoro assieme alle competenze di fine rapporto e vengono interrotte in caso di malattia accorsa durante il periodo di godimento delle ferie. Per il godimento devono essere concordate con il datore di lavoro.

Sono retribuite come una normale giornata di lavoro e sono valide a tutti gli effetti compresa la contribuzione previdenziale correlata.

Anche i lavoratori a tempo parziale hanno lo stesso diritto ma riproporzionato nella quantità retributiva alla percentuale del parametro parziale.

I PERMESSI CONTRATTUALI

I permessi contrattuali individuali del lavoratore sono delle ore di riduzione oraria di lavoro che possono essere goduti in ore di permesso retribuito o retribuite come permessi non goduti alla fine o in costanza di rapporto di lavoro, ed in alcuni casi possono concorrere al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Per essere goduti devono essere concordati con il datore di lavoro, in caso contrario vanno comunque retribuiti con le competenze di fine rapporto con la normale retribuzione oraria.

Possono essere fino a 108 ore annue e vengono maturati come le ferie per ogni mese di lavoro.

LA MALATTIA

Il lavoratore stagionale, come tutti i lavoratori subordinati del turismo ha **diritto alla malattia retribuita**.

La malattia deve essere prontamente comunicata al proprio datore di lavoro e poi coprire le assenze con il certificato medico attraverso l'invio dello speciale codice emesso dal proprio medico curante attraverso il sistema telematico che contemporaneamente avvisa l'INPS.

Il datore di lavoro scaricherà attraverso il codice fornito dal lavoratore la parte del certificato medico di sua competenza (**il datore di lavoro non è tenuto a sapere il motivo della malattia**).

Il lavoratore è tenuto ad essere reperibile all'indirizzo indicato nel certificato tutti i giorni **compresi i festivi dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00**. In caso di assenza alla visita di controllo dell'INPS il lavoratore deve prontamente giustificare la propria assenza nelle fasce orarie di reperibilità e di controllo pena il mancato pagamento della indennità di malattia e la possibilità di ricevere una contestazione e successivamente una sanzione disciplinare.

Il pagamento è diverso a seconda del contratto applicato ma generalmente si distingue tra il periodo di carenza (i primi 3 giorni a carico del datore di lavoro) e l'integrazione dell'indennità Inps per i giorni successivi.

L'erogazione della indennità per la malattia cessa con la fine del periodo previsto nel contratto a tempo determinato.

L'INFORTUNIO

Il lavoratore stagionale, come tutti i lavoratori subordinati del turismo ha **diritto all'indennità di infortunio retribuita**.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare i lavoratori all'INAIL e il lavoratore ha l'obbligo di avvisare immediatamente il datore di lavoro dell'infortunio occorso anche se di lieve entità.

A differenza della malattia l'infortunio è un evento accidentale che avviene durante lo svolgimento della prestazione lavorativa o nel tragitto da e per la sede di lavoro secondo specifiche modalità (Infortunio in itinere).

L'indennità di infortunio INAIL è la stessa per tutti i lavoratori mentre l'integrazione del datore di lavoro è diversa in base ai CCNL applicati .

L' integrazione del datore di lavoro cessa come nel caso della malattia alla fine del contratto di lavoro a tempo determinato ma è possibile che l'INAIL continui ad erogare la propria indennità direttamente al lavoratore e fino a guarigione clinica. Nei casi più gravi è prevista una rendita INAIL commisurata alla riduzione della capacità lavorativa.

LA TREDICESIMA E LA QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Il lavoratore stagionale, come tutti i lavoratori subordinati del turismo ha diritto a percepire le mensilità aggiuntive:

- la **tredicesima** che si matura da gennaio a dicembre di ogni anno e che viene **pagata normalmente in occasione delle festività natalizie**
- la **quattordicesima** mensilità che viene normalmente **pagata con la mensilità di luglio** e si matura da luglio a giugno dell'anno successivo.

Per il lavoratore stagionale, qualora non fosse in servizio in tali periodi e comunque alle scadenze suddette o in alternativa alla cessazione del rapporto di lavoro verranno erogati tanti dodicesimi di tredicesima e di quattordicesima quanti sono i mesi lavorati.

Le frazioni di mese sotto i 15 giorni non vengono considerate ai fini della maturazione in dodicesimi.

La retribuzione da prendere a riferimento sono gli elementi fissi della busta paga (Paga Base, contingenza, terzi elementi, ecc...)

Per i lavoratori a tempo parziale si hanno gli stessi diritti soltanto che i ratei verranno riproporzionati alla percentuale del parametro part time considerato.

IL TFR

Il lavoratore stagionale, come tutti i lavoratori subordinati del turismo ha **diritto a percepire il trattamento di fine rapporto** maturato durante il rapporto di lavoro una volta che lo stesso sia concluso.

Il datore di lavoro all'atto dell'assunzione deve chiedere al lavoratore di compilare il **modello TFR 2** con cui decidere se tenere in azienda o destinare ad una forma di previdenza complementare il proprio TFR:

- **se lo tiene in azienda** esso verrà erogato alla cessazione del rapporto di lavoro
- **se lo destina ad una forma di previdenza complementare** le somme seguiranno la regolamentazione del fondo prescelto

Il TFR si calcola dividendo per 13,5 tutti gli emolumenti che costituiscono la base di calcolo del TFR (mensilità e altre voci fisse e continuative salvo esclusioni previste dal CCNL) ed è soggetto a una tassazione separata che non incide sui redditi dell'anno del lavoratore. Il tutto viene poi rivalutato con un indice di rivalutazione .

Scaduto il contratto stagionale potrai chiedere all'Inps la Naspi, l'indennità di disoccupazione, per la quale è necessario possedere il requisito delle 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti.

Ricordati che la domanda deve essere inoltrata all'Inps entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Per la richiesta della NASPI, puoi rivolgerti presso i nostri uffici.

I documenti da portare sono:

- Carta di identità
- Lettera di licenziamento o contratto
- 1 Busta paga
- Codice IBAN dove far accreditare la NASPI

Per controllare la tua busta paga e per tutte le ulteriori informazioni contatta la sede Filcams Cgil più vicina a te

cercala su
www.filcams.cgil.it

CONTATTACI



Filcams@pisa.tosc.cgil.it

Tel. 3489752073



Filcamscgilpisa