



IL RAPPORTO DI **LAVORO** NELL' *Horeca*

STEFANO RAFFAGLIO, DIRETTORE DI DOLCITALIA, HA INTERVISTATO L'AVVOCATO NICOLETTA LAZZARINI SULLE TEMATICHE LEGATE AL CONTRATTO DI LAVORO NEI PUBBLICI ESERCIZI



> **STEFANO RAFFAGLIO**
direttore generale di Dolcitalia

Le diverse tipologie contrattuali, anche in ragione della delicata problematica del costo del lavoro in Italia. È questo il tema affrontato dall'avvocato **Nicoletta Lazzarini**, socia fondatrice di Legalilavoro (www.legalilavoro.it), il primo network di professionisti in Italia che si occupa di tutela dei diritti in ottica pro-labour, intervistata da **Stefano Raffaglio**, direttore generale di Dolcitalia. Un argomento certamente fondamentale per l'attività all'interno del canale Horeca.

► **Quali sono le modalità migliori**

di assumere una nuova risorsa all'interno del nostro settore?

Il vostro settore è caratterizzato da molteplici e plurimi controlli e ho molto apprezzato la sollecitazione da lei operata in uno dei precedenti articoli ad assumere il personale secondo le norme in vigore, così come al coinvolgimento e alla motivazione dei dipendenti anche dal punto di vista economico. Si tratta di applicare le leggi e i contratti collettivi di riferimento, che prevedono le diverse tipologie di assunzione; la disciplina dell'orario



I CONTRATTI

I tipi di contratto sono variegati e spaziano da quelli in base alla durata, a tempo determinato e indeterminato, a quelli secondo le ore settimanali, ovvero contratto a tempo pieno e a tempo parziale.

Ci sono poi il contratto di apprendistato (quindi per particolari categorie) quello a chiamata o intermittente e quello di lavoro occasionale accessorio.

Ci sono poi i casi particolari: il contratto di lavoro a progetto e quello 'ripartito'.

Tutte queste tipologie di contratto sono contenute e specificate all'interno del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Turismo, di cui Fipe-Confcommercio è firmataria.

Da sottolineare che in una società di persone al timone di un locale i soci possono essere operativi.

di lavoro, l'inquadramento e i minimi di carattere economico. Penso, per i bar, alla nuova importanza dei contratti di apprendistato, o a quante possibilità il datore di lavoro abbia di fare ricorso – legittimamente – agli strumenti di flessibilità della prestazione. Il tutto seguendo i consigli di tecnici e consulenti preparati in materia di gestione del personale; le assicuro che questo è il primo presupposto per lavorare

"IL JOBS ACT HA RESO PIÙ CONVENIENTE ED APPETIBILE PER LE IMPRESE L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO"

meglio, di più e senza rischi.

► **È vero che le recenti modifiche legislative consentono risparmi di costi, indiretti e indiretti, in fase di**

avvio del rapporto di lavoro?

Certamente è vero che il Jobs Act ha reso più conveniente ed appetibile per le imprese l'assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato, essendo stati previsti significativi sgravi contributivi per tali nuovi rapporti.

Con il contratto a tutele crescenti, nell'ambito di realtà imprenditoriali con più di 15 dipendenti assunti, è diventato anche molto meno costoso l'eventuale licenziamento. Mi rendo conto, tuttavia, che nel vostro ambito di riferimento il tessuto produttivo è composto prevalentemente da piccole-medie imprese dove maggiore interesse riveste il ricorso a tipologie di lavoro flessibile. Ma non tutti sanno, ad esempio, che assumere un lavoratore che fruisce della disoccupazione (NASPI) consente già al datore di lavoro di ottenere un primo sgravio di costi.

► **Cosa accade se la stagionalità impone di assumere nuove risorse**

per un breve lasso di tempo, magari una stagione sola?

Il ricorso al contratto a termine è stato nel corso degli ultimi anni completamente liberalizzato (nel senso che non serve più l'indicazione di una causale specifica in contratto per assumere un dipendente a tempo definito). Per i datori di lavoro che abbiano fino a cinque dipendenti è quindi sempre possibile assumere a termine mentre per le realtà imprenditoriali con organico più consistente bisogna rispettare il tetto massimo del 20% dell'organico già in forze. Nessun limite percentuale, in ogni caso, per le attività stagionali e per le imprese in fase di start up.

► **Questo vale anche per i lavoratori più qualificati? Penso all'esplosione del fenomeno del bartendency.**

Non conta il livello di inquadramento, per la cui corretta individuazione si potranno guardare le declaratorie esemplificative contenute nei CCNL:



> LE FIGURE PROFESSIONALI DEL MONDO DEL BAR

Se parliamo di contratti di lavoro è d'obbligo parlare delle diverse figure professionali che animano il mondo del bar, in primis il **bar manager**, che dirige e controlla tutti gli aspetti della gestione: personale, produzione, amministrazione e pubbliche relazioni.

Il **barista** è invece la figura più operativa e svolge numerose mansioni, dalla preparazione di caffè e cappuccini alla pulizia degli accessori e delle attrezzature del bar, per finire (aspetto fondamentale) al rapporto quotidiano con i clienti. Il **barman** (o bartender) è specializzato nella preparazione dei cocktail e a differenza del barista lavora prevalentemente dalla sera all'alba all'interno di american bar, lounge bar e Grand Hotel.

Il **cameriere** (che spesso può coincidere con il barista) ricopre un ruolo fondamentale: non è un semplice 'porta bevande', ma deve disporre di professionalità, conoscenza merceologica e capacità di dialogare e intrattenere il cliente. Infine, negli ultimi anni è emersa la figura del **bar chef**, vero e proprio artefice della 'cucina liquida'.

ai compiti svolti corrisponde infatti il livello e il trattamento retributivo. Se nell'esercizio pubblico lavora un barman di livello (e va sempre più di moda avere un talento nel bartending) sarà, ad esempio, possibile stipulare con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni uno o più contratti di apprendistato professionalizzante, ovvero un contratto di durata volto a far acquisire nel tempo un livello di inquadramento superiore. È il

contratto collettivo a stabilire, in ragione del tipo di qualificazione contrattuale, la durata minima e massima (che comunque non può superare i tre/cinque anni). Attenzione però: se tale forma di assunzione consente effettivamente significativi benefici contributivi, che permangono per un anno se il rapporto di lavoro continua dopo la prima fase formativa, i contratti di apprendistato devono essere ben scritti, perché hanno peculiari

requisiti di forma e di sostanza. Per esempio, la presenza di un tutor aziendale non deve mai mancare.

► E se il nostro futuro dipendente fosse cittadino extracomunitario?

Cosa sempre più frequente in epoca di globalizzazione. Avere dietro il banco una lavoratrice o un lavoratore che parlino correttamente una o più lingue può essere un fattore che ci rende migliori concorrenti sul mercato. In tal caso, il datore di lavoro dovrà verificare che il dipendente sia in regola con il permesso di soggiorno o consentirgli, attraverso un'assunzione regolare, di ottenere il permesso.

"È IL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO A STABILIRE, IN RAGIONE DEL TIPO DI QUALIFICAZIONE CONTRATTUALE, LA DURATA MINIMA E MASSIMA"



"IL JOBS ACT HA ELEVATO A 7.000 EURO IL LIMITE FINO AL QUALE UNA PRESTAZIONE DI LAVORO SI CONFIGURA COME ATTIVITÀ ACCESSORIA"

vostri lettori non ne vogliono proprio sentir parlare.

In conclusione, il settore dei pubblici esercizi è, dunque, caratterizzato da una normativa del lavoro assai complessa, con molteplici tipologie di contratto legate direttamente alle diverse mansioni ricoperte dal personale, stabilmente o temporaneamente.

► **E qualora il nostro esercente non volesse costituire un contratto di lavoro, ad esempio, perché siamo di fronte a un'esigenza eccezionale o non prevedibile di qualche ora o di pochi giorni?**

Esiste una possibilità: il lavoro occasionale, ovvero remunerato attraverso buoni lavoro (cd. voucher). Il Jobs Act ha invece elevato a 7000 euro il limite fino al quale una prestazione di lavoro si configura come "attività accessoria" senza necessità di instaurare un normale contratto di lavoro (prima il tetto era rappresentato da 5.000 euro). Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese anche dai lavoratori stranieri regolarmente presenti in Italia e i voucher sono considerati al fine della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Insomma molto può fare il datore di lavoro, purché si muova nella legalità: maxi sanzioni sono infatti previste per il lavoro nero, ma sono certa che i



IL CCNL DEL TURISMO

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore turismo (CCNL Turismo) è un accordo stipulato tra le associazioni sindacali dei lavoratori (i sindacati) e i rappresentanti delle associazioni di categoria dei datori di lavoro (Confcommercio, Federalberghi, Confturismo, FIPE, ecc.) per regolare, su base nazionale, l'aspetto economico e normativo di tutto il settore.

Il CCNL rappresenta un complesso di norme unitario e organico, che fissa il trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende turistiche disciplinando, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le aziende interessate ed il relativo personale dipendente. Ha efficacia "erga omnes" cioè per tutti. I singoli contratti non possono discostarsi da esso se non per migliorare le condizioni del lavoratore.