

# HORECA

Guida alla gestione  
del rapporto di lavoro  
nelle aziende alberghiere,  
di ristorazione,  
bar e catering

**A cura di Dario Ceccato, Paolo Tormen e Paola Salazar**



a seguire

## **UN ESTRATTO**

dal libro

**HORECA**

Guida alla gestione  
del rapporto di lavoro  
nelle aziende alberghiere,  
di ristorazione,  
bar e catering

LIBRI ESTE

LIBRI ESTE

© 2024 Edizioni E.S.T.E. S.r.l.

Via Cagliero 23 – 20125 Milano

[www.este.it](http://www.este.it) – [segreteria@este.it](mailto:segreteria@este.it)

Realizzazione grafica: ESTE

Realizzazione editoriale: ESTE

ISBN 978-88-98053-71-1

Senza regolare autorizzazione è vietata la riproduzione, anche parziale o a uso interno didattico, con qualsiasi mezzo effettuata, compresa la fotocopia.

A cura di Dario Ceccato  
Paolo Tormen  
Paola Salazar

# La gestione del rapporto di lavoro nel settore HoReCa

**ESTE**  
libri



# INDICE

## INTRODUZIONE

*a cura degli autori* ..... 9

## PARTE PRIMA - CONTRIBUTI AZIENDALI

- Capitolo 1. **Contrattazione collettiva e salario minimo:  
la necessità di rendere ‘asettica’ una discussione  
contaminata dal ‘sentire politico’**  
*di Arianna Francillotti, Dussmann* ..... 15
- Capitolo 2. **CIRFOOD, un esempio di cooperativa  
nel mondo della ristorazione collettiva**  
*di Luca Sartelli, CIRFOOD* ..... 23
- Capitolo 3. **La procedura di cambio appalto nella ristorazione collettiva:  
brevi cenni giuridici e alcune difficoltà operative**  
*di Luca Verona, Serenissima Ristorazione* ..... 31
- Capitolo 4. **Il lavoro in trasformazione**  
*di Stefano Pregel, Manpower* ..... 39
- Capitolo 5. **Il settore ha bisogno di una maggiore  
professionalizzazione: un confronto tra Usa e Italia**  
*di Gabriele Belsito, Eataly* ..... 45
- Capitolo 6. **Un settore in grande fermento e ricco di opportunità**  
*di Mariangela Pecora, AccorInvest* ..... 51

## PARTE SECONDA *di Dario Ceccato e Paolo Tormen*

### ASPETTI DI GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Capitolo 7. **Il peccato veniale della stagionalità  
(e le criticità del diritto di precedenza)** ..... 63

Capitolo 8. <b>La retribuzione (e la disciplina delle mance)</b> .....	73
Capitolo 9. <b>Orario di lavoro (e lavoro straordinario e notturno)</b> .....	81
Capitolo 10. <b>Ferie, festività, malattie e congedi</b> .....	87
Capitolo 11. <b>Le integrazioni salariali e le conseguenze della legge di Bilancio 2022</b> .....	105
Capitolo 12. <b>La cessazione del rapporto di lavoro</b> .....	113

PARTE TERZA *di Paola Salazar e Paolo Tormen*

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Capitolo 13. <b>Il lavoro a tempo determinato</b> .....	125
Capitolo 14. <b>Il lavoro a tempo parziale</b> .....	145
Capitolo 15. <b>Il contratto di apprendistato</b> .....	163
Capitolo 16. <b>La somministrazione di lavoro</b> .....	195
Capitolo 17. <b>Il lavoro intermittente</b> .....	223
Capitolo 18. <b>Il lavoro in appalto: dalla Legge 1369/1960 al D.lgs 276/2003</b> .....	241
Capitolo 19. <b>Il lavoro autonomo</b> .....	267
Capitolo 20. <b>Le collaborazioni coordinate e continuative</b> .....	289
Capitolo 21. <b>Le prestazioni occasionali</b> .....	301

AUTORI .....	311
--------------	-----

In collaborazione con



Manpower è global leader per le soluzioni di staffing, somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato, permanent placement e formazione finanziata. Attraverso una consolidata esperienza nella ricerca, selezione e gestione dei talenti, mette a disposizione ve-

locemente i team più qualificati per le specifiche esigenze delle aziende.

Scopri di più sul sito [www.manpower.it](http://www.manpower.it)



## INTRODUZIONE



*a cura degli autori*

## **Il lavoro nell'HoReCA: passione e complessità**

Ti dicono: in questo lavoro ci vuole passione. È verissimo: la passione è forse lo stimolo maggiormente utilizzato in quella costellazione di settori definibili HoReCa. Settori difficili, complessi, faticosi, i quali, senza il predetto 'ardore', non garantiranno futuro all'ipotetico provetto cuoco che, in prima linea tra padelle arroventate e comande in arrivo, cerca di destreggiarsi. I passionari chef o albergatori, divulgatori del mantra "ama ciò che fai e non avrai lavorato un giorno della tua vita" o, più televisivamente parlando, quelli che pensano che insultarti e denigrarti sia insegnarti qualcosa di prezioso, te la raccontano bene. E hanno ragione, sia chiaro.

Dobbiamo però essere onesti e ricordarci che non siamo tutti uguali. C'è il leader, il gregario, il timido, il genio. Parafrasando il mitico Leo Ortolani, non si può chiedere a un cespuglio di diventare quercia, ma solo di essere "il miglior cespuglio". Non possiamo diventare tutti chef stellati. Possiamo solo rispettare noi stessi e gli altri in un mondo, l'HoReCA, che ha sempre premiato (o accettato) il "devoto alla causa", ma che ora più che mai deve comprendere che la devozione è passata di moda. Alle volte non è necessario sposarsi con il lavoro, ma occorre aver rispetto dello stesso, pensando che, comunque, le passioni potrebbero anche essere altre (l'esigenza del tempo libero). Sia chiaro, se si è passionari (quindi se si è disposti a far fatica, quella vera, rabbiosa, intelligente, quasi sacra) il settore è sicuramente meritocratico e retributivo, pronto a concedere soddisfazioni personali di ampio respiro. Questo come tutti i settori, a dire il vero. Ma è venuto il momento di accettare il fatto che non deve servire 'l'ardore' per lavorare in un albergo o in una cucina perché, al di là di ogni cosa, c'è bisogno dell'apporto di tutti nei servizi. Dobbiamo,

dunque, essere attrattivi e valorizzanti, cercando di aggregare, passando sopra quell'insegnamento culturale che il mondo del servizio ci ha da sempre severamente inculcato, ovvero che solo i passionari ce la possono fare. Nell'HoReCa, la prossima sfida passerà per l'attrattività e l'aggregazione, nella ricerca di valorizzare chi entra, affinché non esca dal settore alberghiero. 25 anni fa questo era impensabile. Oggi è necessario farlo. Domani vedremo quale sfida i passionari dovranno vincere.

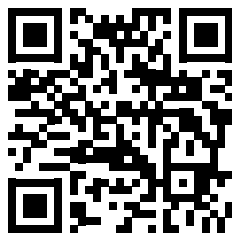
Fatta questa premessa, qual è lo scopo di questo volume? Attraverso la raccolta di contributi aziendali e contributi professionali, l'obiettivo che ci siamo posti è quello di far comprendere le molteplici sfaccettature della gestione del rapporto di lavoro nel settore HoReCa. L'impostazione è volutamente spogliata da eccessivi tecnicismi nella prima parte, dove sono inseriti i diversi contributi aziendali di alcune delle principali aziende del settore. La finalità è quella di far cogliere la passione, l'impegno e la complessità delle organizzazioni che fanno parte di un settore che è caratterizzato, in termini di gestione del rapporto di lavoro, da due importati Contratti Collettivi Nazionali (Ccnl): quello del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e Turismo, rinnovato il 5 giugno 2024 e quello del settore Turismo (Federalberghi), rinnovato il 5 luglio 2024. Alla luce delle previsioni della contrattazione collettiva di riferimento, i contributi professionali sono poi ripartiti in aspetti generali di gestione del rapporto di lavoro, che toccano soprattutto i temi della stagionalità, dell'orario di lavoro e delle diverse forme di gestione delle assenze nell'ambito del rapporto di lavoro, della retribuzione, così come del sistema delle integrazioni salariali specifiche di questo settore e della cessazione in generale del rapporto di lavoro.

Sempre alla luce delle previsioni della contrattazione collettiva di riferimento, la terza parte del presente volume presenta, invece, un'analisi particolareggiata e più tecnica dei principali contratti di lavoro che trovano applicazione in questo settore, con l'obiettivo di far comprendere le diverse sfaccettature e complessità che caratterizzano, anche ai fini di una corretta gestione del rapporto di lavoro, tipologie contrattuali di grande rilevanza pratica per le aziende del settore della Ristorazione collettiva e del Turismo, come il contratto a tem-

po determinato, il contratto part-time, la somministrazione di lavoro, ma anche alcune forme di lavoro autonomo, la cui complessità di gestione va sempre tenuta in considerazione, alla luce delle sollecitazioni in termini di flessibilità organizzativa che caratterizzano la moderna organizzazione del lavoro. Per tale ragione è stato inserito anche un capitolo dedicato al contratto di appalto, per dare conto delle ulteriori complessità che, in generale, si incontrano nella gestione delle attività in appalto e nelle procedure di esternalizzazione.

*Dario Ceccato*

CONSULENTE DEL LAVORO



Se sei interessato  
a proseguire la lettura...

---

ACQUISTA IL LIBRO SU  
**[www.este.it](http://www.este.it)**

---

OPPURE SCRIVI A  
**[daniela.bobbiese@este.it](mailto:daniela.bobbiese@este.it)**

