

LAVORO ESTIVO, NOTTURNO, FESTIVO

DETAZZAZIONE DALL'1 GIUGNO AL 21 SETTEMBRE



IL COMMENTO DELL'ESPERTO
DOTT. EUFRANIO MASSI



L'INCENTIVO PER I LAVORATORI DEL SETTORE TURISTICO

“ Le nuove agevolazioni riusciranno a incentivare il lavoro notturno e festivo nel settore turistico e ricettivo? Come si coniuga il beneficio rispetto al lavoro part-time? In questo whitepaper vi offriamo il parere del Dott. Eufranio Massi sulle recenti novità. ”



DOTT.SSA ELISABETTA PISTOCCHI
Direttore FORMart

DETAZZAZIONE DEL LAVORO ESTIVO NOTTURNO E FESTIVO

Con l'art. 39-bis del D.L. n. 48, inserito in sede di conversione, l'Esecutivo cerca di invogliare i giovani a prestare la propria attività **nel periodo estivo nei giorni festivi e nelle ore notturne** nel settore turistico-alberghiero ed in quello termale per ovviare alla carenza, ormai cronica, di manodopera in quei settori.

Per cercare di facilitare le prestazioni lavorative in questo determinato periodo è stato riconosciuto, **per il periodo compreso tra il 1° giugno ed il 21 settembre** (ultimo giorno dell'estate) **ai lavoratori del comparto turistico, ricettivo e termale**, ivi inclusi gli stabilimenti, un trattamento integrativo speciale che non concorre alla formazione del reddito, **pari a 15% delle retribuzioni lorde** corrisposte in relazione al lavoro notturno (così come stabilito dal CCNL applicato) **ed alle prestazioni di lavoro straordinario** (la norma richiama espressamente il D.L.vo n. 66/2003) effettuato nei giorni festivi.

I potenziali interessati sono **tutti i lavoratori dipendenti** a prescindere dalla tipologia contrattuale (contratto a tempo indeterminato, anche parziale, contratto a tempo determinato anche part-time, contratto di somministrazione, apprendistato professionalizzante, contratto intermittente).

Per poter accedere al beneficio occorre una **richiesta del singolo lavoratore** al proprio datore con la quale attesta di **non aver avuto nel 2022 un reddito da lavoro dipendente superiore a 40.000 euro**. Quest'ultimo riconosce il trattamento integrativo speciale e, quale sostituto di imposta, compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale attraverso lo strumento della compensazione **ai sensi dell'art. 17 del D.L.vo n. 241/1997**.

Fin qui la norma che entrerà in vigore, con **effetto retroattivo al 1° giugno u.s.**, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge di conversione.

Alcuni chiarimenti si intendono necessari anche per capire la portata della disposizione che, rispetto a quanto anticipato dai "media", appare un po' limitata (ovviamente, si è in attesa sia delle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate per la parte relativa alla compensazione, ma anche dell'INPS per eventuali aspetti contributivi sulle somme aggiuntive che non vengono, esplicitamente, escluse in quanto la disposizione parla, soltanto, di trattamento integrativo speciale che non concorre alla formazione del reddito.

Il beneficio riguarda i lavoratori del settore turistico, ricettivo, termali, per il periodo compreso dall'1 giugno al 21 settembre 2023. I datori di lavoro dovranno ricevere una richiesta da parte dei dipendenti in cui si attesta di non aver avuto nel 2022 un reddito da lavoro dipendente superiore a 40.000 euro.



La norma parla di un aumento del 15% sull'importo delle retribuzioni lorde per le ore di lavoro notturno prestate che, **nel settore del turismo, è quello che si svolge tra le ore 23 e le ore 6 del mattino successivo**: queste ore vengono già retribuite contrattualmente con una retribuzione maggiorata del 25%.

Diverso e per certi versi riduttivo rispetto alle anticipazioni giornalistiche appare la **retribuzione per le prestazioni di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi**. Qui c'è un richiamo esplicito al D.L.vo n. 66/2003 che definisce come straordinario (art. 1, lettera c) il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro definito dall'art. 3. Quest'ultimo definisce, come normale, l'orario prestato che si concretizza in 40 ore settimanali o nella durata minore stabilita dalla contrattazione collettiva. Di conseguenza, il lavoro festivo viene retribuito con l'aumento del trattamento integrativo speciale, soltanto se con quelle prestazioni si supera la soglia "normale" di lavoro prestato nella settimana ed, inoltre, se è stato stabilito con un contratto individuale una prestazione lavorativa che si esplica attraverso un contratto a tempo parziale e determinato per il fine settimana o un contratto intermittente ove la "chiamata" riguarda sempre un giorno festivo, il pagamento dello straordinario non scatta perché quelle ore si considerano "orario normale" e non straordinario.

Mi sia consentita una breve riflessione: se lo scopo era quello di invogliare i giovani (che sono titolari di contratti a termine o di altre tipologie non dotate di stabilità) a prestare attività la domenica o la sera oltre le ore 23, mi sembra che, a prima vista, **il traguardo non sia facilmente raggiungibile** proprio perché la maggiorazione per il periodo estivo relativa alle domeniche ed agli giorni festivi scatta, unicamente, se le prestazioni sono da considerare come orario straordinario. Nel part-time (largamente diffuso anche nei contratti a tempo determinato stagionali), ad esempio, che prevede sempre una prestazione ad orario ridotto, **le ore che vanno oltre l'orario concordato, sono considerate "supplementari" e non "straordinarie"**, almeno fino a concorrenza dell'orario normale, **salvo diversa disciplina della contrattazione collettiva**, la richiesta del datore non può eccedere il 25% delle ore concordate (art. 6, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015).

Merita un approfondimento la retribuzione delle prestazioni di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi: il lavoro festivo viene retribuito con l'aumento del trattamento integrativo speciale solo se l'orario è considerevole straordinario e non supplementare. Rischiano l'esclusione dal beneficio i lavoratori part-time.



Chi siamo

FORMART, DA OLTRE 25 ANNI NEL MONDO DEL LAVORO

A fianco dei Consulenti Del Lavoro, dalla parte delle aziende italiane.

Il team di esperti e progettisti FORMart supporta costantemente i propri partner per trovare soluzioni alle situazioni più complesse e proposte formative vantaggiose per imprese e lavoratori.

[SCOPRI IL NOSTRO SERVIZIO](#)



Rubrica

L'ESPERTO RISPONDE

Hai un dubbio o una domanda tecnica?
I partner e i clienti FORMart possono
chiedere gratuitamente un parere sulle
principali novità normative e sulle leggi
che riguardano il mondo del lavoro.
Il Dott. Eufrazio Massi risponderà
alle vostre richieste in pochi giorni.

<https://www.formart.it/esperto-risponde-eufrazio-massi>



EUFRAZIO MASSI
Direttore DottrinaLavoro.it

*Eufrazio Massi è esperto di Diritto del Lavoro
e Direttore del portale Dottrinalavoro.it.*

*Ha diretto, in qualità di Dirigente, diverse strutture e Servizi Ispettivi centrali.
Dal 2017, grazie alla collaborazione con FORMart, è il relatore principale
dei seminari "Novità e questioni aperte in materia di lavoro".*

Contatti

FORMART, IL SAPERE CHE TI SERVE



APPRENDISTATO

Diletta Maselli - diletta.maselli@formart.it

TIROCINI

Irene Biavati - irene.biavati@formart.it

FONDI INTERPROFESSIONALI

Cristina Pirani - cristina.pirani@formart.it

FONDARTIGIANATO

Stefania Mazzoli - stefania.mazzoli@formart.it

SICUREZZA SUL LAVORO

Simone Lochi - simone.lochi@formart.it

FINANZIAMENTI EUROPEI PER LE IMPRESE

Elena Prandi - elena.prandi@formart.it

FORMAZIONE REGOLAMENTATA

Federico Angelillo - federico.angelillo@formart.it

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Tiziana Marchesi - tiziana.marchesi@formart.it



SEDE REGIONALE

Via Ronco, 3
40013 Castel Maggiore (BO)

tel: 051-7094811
email: info@formart.it

www.formart.it

