Lavoro extra (o di surroga)

Il lavoro “extra” (o “di surroga”) è uno strumento contrattuale ammesso dal nostro ordinamento ed utilizzabile dai datori di lavoro in occasione di brevi e spesso imprevedibili periodi di intensificazione dell’attività.

In sintesi, per uno o più giorni (massimo tre) l’impresa può avvalersi di personale “temporaneo” senza essere soggetta alle disposizioni dei classici contratti a tempo determinato.

Brevi cenni storici: le origini dell’istituto risalgono agli anni ’30 collegate alle prime necessità di ulteriore personale di sala e di cucina in occasione di banchetti e di altri eventi, spesso di entità rilevante, per periodi di brevissima durata, tale da meritarsi la definizione di lavoro “extra”. A questa fattispecie era assimilato anche il cosiddetto lavoro “di surroga”, relativo alle sostituzioni. Successivamente, divenne legge solo nel 1987 grazie all’attività dei sindacati (comma 3 dell’articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56). Seguirono poi numerosi interventi del legislatore, anche note del Ministero, al fine di regolamentare ancor meglio tale particolare istituto. Da ultimo, la disciplina di tale tipologia contrattuale è stata trasposta nel decreto del Jobs Act (2015).

Nel settore del turismo ed in quello dei pubblici esercizi, oltre al lavoro a chiamata (la cui scheda esplicativa la si trova al seguente link https://www.acaweb.it/instaurazione-e-gestione-del-rapporto-di-lavoro-a-chiamata-3/) è possibile ricorrere all’assunzione di manodopera mirata all’esecuzione di **speciali servizi di durata non superiore a tre giorni** (lavori “extra” e/o “di surroga”), secondo quanto previsto dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Le principali attività cui si può applicare questo particolare contratto di assunzione sono:

- bar, ristoranti e altri locali in cui si effettua somministrazione di cibo e bevande;
- alberghi, pensioni, villaggi, campeggi e simili;
- agenzie viaggio;
- commercio al dettaglio di cibo e bevande;
- sale da gioco.

Per quanto concerne i **servizi**, essi – indica la normativa – devono essere “speciali”. Il legislatore negli anni è tornato più volte sul concetto di “specialità” dei servizi oggetto del presente contratto. Dopo un periodo primordiale più restrittivo, oggi con il termine speciale si indica sostanzialmente che detti servizi devono essere specificati dalla disciplina collettiva.

La contrattazione collettiva quindi può individuare tali servizi. Nei CCNL Turismo e Pubblici esercizi, le attività di “servizi extra” tipizzate dalle parti sociali sono:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- prestazioni rese in occasione dei fine settimana e/o rese in occasione delle festività;

- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- altre attività individuate da contrattazione di secondo livello (territoriale/aziendale).

Si specifica che la **retribuzione** per detti lavoratori è la medesima rispetto alla generalità dei lavoratori, con la particolarità che il compenso orario è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13a e 14a mensilità, nonché di TFR.

Per ulteriori informazioni
UFFICIO PAGHE
tel. 0173/226687
e-mail libripaga@acaweb.it

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione
8 Settembre 2026