Jet HR

2026

# **Come assumere velocemente nel tuo ristorante:** la guida pratica per non perdere tempo

Odiamo la burocrazia

# Cosa trovi in questa guida


| | | |
|---|---|---|
| **1** | **Perché le assunzioni slittano sempre** | 3 |
| **2** | **Quale contratto usare quando** | 4 |
| **3** | **Documenti pronti, assunzione rapida** | 6 |
| **4** | **Onboarding digitale dal primo giorno** | 7 |

1

# Perché le assunzioni slittano sempre

Il problema non è trovare la persona: è che quando la trovi, hai ancora tutto da fare. Contratto da costruire da zero, documenti da raccogliere, comunicazioni da inviare. Nel frattempo il weekend di punta è già passato e stai ancora aspettando il PIN INPS.

**IN SINTESI**

- Nel settore della ristorazione il tempo tra la decisione di assumere e il primo giorno di lavoro può arrivare a due settimane se non hai i documenti già pronti.
- Scegliere il contratto sbagliato (ad esempio un extra al posto di un determinato) ti espone a contestazioni INPS e a costi imprevisti a fine stagione.
- Preparare in anticipo i template contrattuali e la documentazione ricorrente è l'unica cosa che ti permette di assumere in 24-48 ore quando serve davvero.
- Digitalizzare presenze e turni dal primo giorno evita errori sulla busta paga e conflitti in uscita.
- Il CCNL di riferimento per la ristorazione è il CCNL Turismo, Pubblici Esercizi e Ristorazione, sottoscritto da Fipe-Confcommercio: conoscere i suoi livelli e le sue regole ti fa risparmiare tempo e denaro.

## Dove si perde il tempo

Quasi sempre il ritardo non ha un'unica causa: sono quattro o cinque piccoli colli di bottiglia che si sommano.

- Il contratto viene scritto ogni volta da zero perché non esiste un template aggiornato in azienda.
- I documenti del candidato (documento d'identità, codice fiscale, permesso di soggiorno) vengono chiesti solo il giorno dell'assunzione, non durante il colloquio.
- La comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego (COB) viene delegata al consulente del lavoro e i tempi si allungano di uno o due giorni.
- Non si sa quale tipo di contratto applicare, quindi si chiede conferma, si aspetta risposta, si ricomincia.
- L'inquadramento di livello viene scelto a caso oppure viene applicato il livello più basso per risparmiare, con il rischio di contestazione.

2

# Quale contratto usare quando

## I tre contratti che usi davvero

Un confronto rapido tra i contratti più usati nella ristorazione, con i casi d'uso tipici e i limiti da non superare.

| Tipo di contratto | Quando usarlo | Durata massima / limite | Rischio principale |
|---|---|---|---|
| **Tempo determinato** | Stagione estiva/invernale, sostituzione maternità, picco strutturato | 24 mesi totali con lo stesso datore (proroghe incluse) | Superare i 24 mesi senza convertire a indeterminato |
| **Lavoro intermittente (a chiamata)** | Copertura weekend, eventi, punte non programmabili | Per under 25 o over 45: illimitato. Per gli altri: max 400 giornate in 3 anni per lo stesso datore | Usarlo per chi lavora di fatto tutti i giorni |
| **Tempo indeterminato** | Personale stabile (chef, responsabile di sala) | Nessun limite di durata | Costo fisso anche nei periodi di chiusura |

## Il contratto a chiamata: come funziona

Il lavoro intermittente (chiamato comunemente contratto a chiamata o job on call) è lo strumento pensato esattamente per la ristorazione: paghi solo le giornate lavorate, il lavoratore può accettare o rifiutare la chiamata (salvo obbligo di risposta, se previsto contrattualmente con una specifica indennità di disponibilità).

Nel CCNL Turismo, Pubblici Esercizi e Ristorazione il contratto intermittente è espressamente previsto. I livelli di inquadramento si applicano normalmente: un cameriere a chiamata di 3° livello ha la stessa paga oraria di un cameriere a tempo determinato di 3° livello, proporzionata alle ore lavorate.

Attenzione al limite delle 400 giornate nell'arco di tre anni per lo stesso datore: superarle trasforma automaticamente il rapporto in tempo indeterminato. Tieni il conteggio aggiornato per ogni lavoratore a chiamata.

## Il periodo di prova: regole base

Il periodo di prova va scritto nel contratto: non vale se è solo verbale. Nel CCNL Turismo, Pubblici Esercizi e Ristorazione le durate variano per livello.

- Per i livelli più bassi (6° e 7° livello, come lavapiatti o aiuto cucina) il periodo di prova è di 15-20 giorni lavorativi.
- Per i livelli intermedi (3°-5° livello, come cameriere o cuoco) il periodo di prova va da 20 a 30 giorni lavorativi.
- Per i quadri e il primo livello (responsabili, chef executive) il periodo di prova può arrivare a 90 giorni di calendario.
- Durante la prova entrambe le parti possono recedere senza preavviso e senza motivazione: non devi giustificare nulla.

- Se la prova scade senza che nessuno abbia comunicato il recesso, il rapporto si consolida automaticamente.

## Livelli del CCNL Turismo: riferimento rapido

I livelli più usati nella ristorazione secondo il CCNL Turismo, Pubblici Esercizi e Ristorazione (Fipe-Confcommercio), con le figure tipiche per ciascuno.

| Livello | Figure tipiche | Note |
|---|---|---|
| 1° livello | Direttore di ristorazione, chef executive | Quadri o direttivi |
| 2° livello | Capo cuoco, responsabile di sala | Alta specializzazione |
| 3° livello | Cuoco, cameriere qualificato, barista | Il livello più frequente nelle assunzioni |
| 4° livello | Commis di cucina, commis di sala | Personale in formazione con esperienza base |
| 5° livello | Aiuto cuoco, runner | Mansioni esecutive semplici |
| 6° livello | Lavapiatti, magazziniere | Primo ingresso, nessuna qualifica richiesta |

## Come gestire le cessazioni rapide

Fine stagione, fine contratto determinato, recesso in prova: in tutti questi casi hai obblighi precisi. La comunicazione di cessazione va fatta entro cinque giorni dalla fine del rapporto. Se non la fai, rischi una sanzione amministrativa per ogni lavoratore.

Per il contratto a chiamata la cessazione è più semplice: se non chiami il lavoratore, il rapporto è semplicemente quiescente. Ma se hai previsto un'indennità di disponibilità, devi comunicare formalmente la sospensione.

Ricorda che alla fine di ogni rapporto, anche breve, devi liquidare il TFR maturato. Per i contratti stagionali brevi l'importo è piccolo, ma deve essere calcolato correttamente e indicato in busta paga.

3

# Documenti pronti, assunzione rapida

Avere i template già pronti è la differenza tra assumere in un giorno e assumere in una settimana. Non si tratta di burocrazia in più: si tratta di fare una volta sola il lavoro che altrimenti rifai ogni estate.

## I documenti che si ripetono sempre

Per ogni nuova assunzione avrai bisogno degli stessi documenti di base: preparali come template aggiornabili al volo.

- Contratto individuale di lavoro: deve indicare CCNL applicato (CCNL Turismo, Pubblici Esercizi e Ristorazione), livello, mansione, sede di lavoro, orario, retribuzione e durata se determinato.
- Informativa privacy per il dipendente: obbligatoria, va consegnata al primo giorno.
- Modulo raccolta dati per la busta paga: documento d'identità, codice fiscale, coordinate bancarie, eventuale numero di figli a carico per le detrazioni.
- Documento di valutazione dei rischi per la mansione (DVR semplificato o informativa sicurezza): obbligatorio prima che il lavoratore inizi ad operare.
- Comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego (COB): va inviata entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto, o al massimo entro le 9:00 del giorno stesso se l'assunzione è urgente.

## Gli errori che bloccano l'assunzione

Questi sono gli errori più comuni che fanno slittare l'assunzione o portano a un inquadramento sbagliato.

- Usare un contratto copiato da internet senza aggiornare il livello e la retribuzione: il CCNL Turismo si rinnova periodicamente e i minimi cambiano.
- Non chiedere subito il permesso di soggiorno per i cittadini extra-UE: assumerli senza questo documento ti espone a sanzioni gravi, anche penali.
- Indicare una mansione generica come 'personale di sala' invece di specificare il livello: in caso di contestazione, il giudice applica il livello più alto compatibile con le mansioni svolte.
- Non inviare la COB prima dell'inizio dell'attività, nemmeno di un'ora: la sanzione parte dal primo minuto di lavoro senza comunicazione.
- Applicare il periodo di prova su un contratto determinato molto breve (es. 10 giorni): la prova non può durare più del contratto stesso.
- Non conservare copia firmata del contratto: in caso di contestazione, senza firma del dipendente sei in difficoltà.

4

# Onboarding digitale dal primo giorno

Assumere in fretta serve a poco se poi il nuovo arrivato passa il primo turno a non sapere dove timbrare, come comunicare le disponibilità o a chi chiedere il cambio turno. Un onboarding caotico aumenta il turnover già nella prima settimana.

## Cosa deve funzionare il giorno uno

Prima che il nuovo assunto entri in servizio, questi elementi devono essere già attivi.

- Sistema di rilevazione presenze attivo e configurato per la sua mansione: se usi un gestionale, il profilo deve essere creato il giorno prima.
- Turni comunicati con almeno 48-72 ore di anticipo: nel CCNL Turismo la variazione di turno richiede un preavviso minimo, e non comunicarlo crea conflitti sin dai primi giorni.
- Referente chiaro per le prime domande operative: non deve essere il titolare, può essere il responsabile di sala o lo chef.
- Accesso al cedolino digitale e al canale per richiedere ferie e permessi: spiegarlo il primo giorno riduce le telefonate nei mesi successivi.
- Informativa sicurezza sul posto di lavoro consegnata e firmata: obbligatoria per legge prima dell'inizio dell'attività.

## Gestione turni e presenze: le regole base

Nel settore della ristorazione i turni cambiano spesso e la gestione manuale su carta o WhatsApp crea quasi sempre errori sulla busta paga. Un'ora di straordinario non registrata, una domenica lavorata senza la maggiorazione prevista dal CCNL: queste discrepanze si accumulano e diventano contenziosi.

Il CCNL Turismo prevede maggiorazioni specifiche per il lavoro notturno (dopo le 24:00), per le domeniche e per i giorni festivi. Se le presenze non sono registrate correttamente, non puoi calcolare queste voci in modo automatico e rischi di pagare meno di quanto dovuto, oppure di pagare sempre la maggiorazione anche quando non serve.

Usare un sistema digitale di rilevazione presenze collegato al calcolo della busta paga non è un lusso: in una struttura con 5 o più dipendenti è praticamente l'unico modo per non fare errori ogni mese.

## Ferie e permessi nella ristorazione

La gestione delle ferie è spesso il primo punto di attrito tra ristoratore e dipendente. Alcune regole del CCNL Turismo che devi conoscere.

- Il dipendente matura 4 settimane di ferie all'anno (26 giorni lavorativi per chi lavora su 6 giorni settimanali): è un diritto non rinunciabile, non puoi sostituirle tutte con indennità.
- Almeno due settimane consecutive di ferie devono poter essere godute nell'anno in cui maturano, su richiesta del lavoratore.

- I permessi per ex-festività (ROL nel CCNL Turismo) maturano mensilmente e scadono a fine anno se non goduti: tieni il saldo aggiornato per evitare di pagare tutto alla fine.
- Il part-time verticale (tipico del contratto stagionale su pochi giorni a settimana) matura ferie proporzionalmente ai giorni lavorati: non applicare lo stesso calcolo del full-time.
- Per i contratti a chiamata le ferie maturano proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate: tienilo tracciato sin dall'inizio.

## Incentivi per assumere: cosa c'è nel 2026

Se stai assumendo personale giovane o vuoi avviare un percorso formativo strutturato, questi strumenti riducono il costo aziendale.

| Strumento | Requisito principale | Vantaggio per l'azienda |
|---|---|---|
| **Incentivo under 35 (tempo indeterminato)** | Lavoratore under 35, mai assunto a tempo indeterminato dallo stesso datore | Esonero parziale contributi INPS per 24 mesi (verifica importi aggiornati sul portale INPS) |
| **Apprendistato professionalizzante** | Lavoratore fino a 29 anni, piano formativo individuale | Contributi INPS ridotti (aliquota agevolata per tutta la durata), possibilità di inquadrare un livello sotto rispetto alla mansione |
| **Buoni pasto** | Nessun requisito specifico, erogabili a tutti i dipendenti | Non paghi contributi né tasse sui buoni pasto fino a 8 € al giorno (formato elettronico): abbassano il costo netto del personale senza aumentare la RAL |

# Siamo Jet HR

**Jet HR è una tech company** nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

**Jet HR è una soluzione innovativa** per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

**Jet HR è una piattaforma** che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; e altro ancora.

Per saperne di più

**jethr.com**