Jet HR

2026

Guida al costo del personale nella ristorazione e a come ottimizzarlo

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Come si compone il costo	3
2	Figure, livelli e contratto	5
3	Leve per ridurre i costi	7
4	Ore, turni e straordinari	9
5	Controllo mensile dei costi	11

1

Come si compone il costo

La maggior parte degli imprenditori della ristorazione conosce lo stipendio che paga ogni mese, ma non il costo reale che quell'assunzione genera. La differenza tra i due numeri è spesso del 35-40%, e ignorarla porta a budget sbagliati, margini erosi e brutte sorprese a fine anno.

IN SINTESI

- Il costo reale di un dipendente è circa il 140% della RAL: i contributi INPS (~30% della RAL) e il TFR (~7,7% della RAL) sono le voci che fanno la differenza.
- Tredicesima e quattordicesima sono già dentro la RAL: non sono costi extra, sono la stessa somma distribuita in più rate nell'anno.
- Il CCNL applicabile nella ristorazione è quasi sempre il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria oppure il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – Confcommercio: il contratto giusto cambia i minimi, gli scatti e i diritti.
- Agevolazioni come l'apprendistato professionalizzante o l'incentivo under 35 possono abbattere il costo di una nuova assunzione in modo significativo.
- Tenere traccia di ore lavorate, straordinari e presenze non è solo un obbligo di legge: è l'unico modo per non pagare ore che non ti spettano.

Dal lordo al costo pieno: l'esempio concreto

Prendiamo un cameriere di 3° livello del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – Confcommercio, assunto a tempo pieno con una RAL di 24.000 euro.

Voce	Come si calcola	Importo annuo
RAL (retribuzione annua lorda)	Base di partenza	24.000 €
Contributi INPS a carico azienda	Circa il 30% della RAL	7.200 €
TFR accantonato	Circa il 7,7% della RAL	1.848 €
INAIL (stimato settore ristorazione)	Circa 1,5-2% della RAL	360-480 €
Fondo sanitario CCNL (es. Est)	Quota fissa mensile ~€10-15	120-180 €
Costo totale azienda (stima)	Somma delle voci sopra	~33.500-34.000 €

Tredicesima e quattordicesima: nessuna sorpresa

Il CCNL Pubblici Esercizi – Confcommercio prevede 14 mensilità: tredicesima a dicembre e quattordicesima a luglio. Questo non significa che paghi di più rispetto a un contratto con 13 mensilità: significa che la stessa

RAL viene divisa per 14 invece che per 13. La mensilità ordinaria è leggermente più bassa, e in quei due mesi il dipendente riceve una rata 'doppia'. Per te è un picco di cassa, non un costo extra.

L'unica voce che davvero aggiunge costi sopra la RAL è quella contributiva: INPS, TFR e INAIL. Su una RAL di 24.000 euro, questi tre elementi insieme aggiungono circa 9.000-10.000 euro l'anno. Questo è il numero da tenere a mente quando decidi quante persone puoi permetterti di assumere.

TFR: dove finisce nel 2026

Dal 1° luglio 2026 le regole sul TFR cambiano per le nuove assunzioni.

- Per ogni nuova assunzione dal 1° luglio 2026, il TFR va automaticamente al fondo pensione complementare previsto dal CCNL, salvo che il dipendente non rinunci espressamente entro 60 giorni dall'assunzione.
- Se il CCNL prevede più fondi, si sceglie quello con più iscritti; se non ce n'è nessuno applicabile, il TFR va a un fondo residuale di legge.
- Se la tua azienda supera i 60 dipendenti (media anno precedente), il TFR che il dipendente sceglie di tenere in azienda va versato al Fondo di Tesoreria INPS, non trattenuto internamente.
- Per le assunzioni già in essere prima del 1° luglio 2026, non cambia nulla se il dipendente non ha mai fatto una scelta esplicita.

2

Figure, livelli e contratto

La ristorazione applica quasi sempre uno di due contratti collettivi: il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – Confcommercio, oppure il CCNL Turismo – Federturismo Confindustria. Capire quale si applica alla tua struttura e quali livelli inquadrare correttamente è il primo passo per costruire un budget del personale affidabile.

Quale CCNL si applica?

I due contratti si assomigliano ma hanno differenze sui minimi e su alcuni istituti. La scelta dipende dall'associazione datoriale a cui sei iscritto.

CCNL	Associazione datoriale di riferimento	Tipologie di struttura tipiche
CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – Confcommercio	FIPE, Confcommercio	Bar, ristoranti, pizzerie, take-away, catering
CCNL Turismo – Federturismo Confindustria	Federturismo Confindustria	Hotel con ristorante, resort, strutture ricettive con food&beverage

I livelli principali e le figure di sala e cucina

Ecco i livelli più frequenti nel CCNL Pubblici Esercizi – Confcommercio, con le figure tipiche per ogni inquadramento. I minimi tabellari sono aggiornati periodicamente: verifica sempre l'ultimo rinnovo contrattuale.

Livello	Figure tipiche	Note sull'inquadramento
1° livello (quadri)	Responsabile di sala, executive chef	Raro nei piccoli locali
2° livello	Cuoco capo partita, maître	Esperienza consolidata e responsabilità diretta
3° livello	Cameriere qualificato, cuoco	Il livello più diffuso nella sala e in cucina
4° livello	Aiuto cuoco, barista con mansioni semplici	Profilo intermedio, spesso percorso di crescita
5° livello	Lavapiatti, runner, personale ausiliario	Mansioni esecutive senza qualifica specifica

Inquadrare male: quanto costa

Un inquadramento sbagliato è uno dei rischi più frequenti nella ristorazione. Mettere un cuoco esperto al 4° livello invece del 3° abbassa il costo mensile di qualche centinaio di euro, ma espone l'azienda a una differenza retributiva che si accumula nel tempo e può diventare un contenzioso.

Al contrario, inquadrare troppo in alto un profilo che non ha ancora le competenze richieste gonfia i costi senza una ragione. La soluzione è sempre partire dal mansionario del CCNL e allinearsi con un consulente del lavoro, soprattutto per le figure di cucina dove le qualifiche professionali possono fare la differenza.

Ricorda anche che alcuni CCNL prevedono scatti di anzianità automatici: ogni biennio o triennio, la retribuzione sale indipendentemente dalle tue decisioni. Tienilo nel budget a lungo termine.

Stagionali, part-time e a chiamata

Nella ristorazione convivono spesso più tipologie contrattuali. Ognuna ha regole diverse e impatta in modo diverso sul costo orario e sulla gestione.

- Il contratto a tempo determinato stagionale è la forma più usata per l'estate o le festività: il CCNL Pubblici Esercizi – Confcommercio prevede norme specifiche sulla stagionalità che, se rispettate, permettono di non applicare i limiti generali sul numero di proroghe.
- Il part-time verticale (giorni fissi lavorati, altri no) si usa spesso per il personale del weekend: attenzione che le ore supplementari su un part-time hanno una maggiorazione e vanno gestite con la stessa cura degli straordinari.
- Il contratto a chiamata (intermittente) è ammesso dal CCNL Pubblici Esercizi per specifiche esigenze: permette di chiamare il lavoratore solo quando serve, pagando solo le ore lavorate più una eventuale indennità di disponibilità se concordata.
- Il lavoro intermittente non può essere usato in modo indiscriminato: ci sono limiti di età e condizioni precise. Non usarlo come scappatoia per evitare contratti stabili.

3

Leve per ridurre i costi

Ridurre il costo del personale non significa tagliare stipendi o assumere meno. Significa usare gli strumenti che la legge mette già a disposizione: agevolazioni sulle assunzioni, contratti con contribuzione ridotta, e benefit che valgono per il dipendente senza pesare come reddito. In ristorazione ci sono margini concreti su tutti e tre i fronti.

Incentivo under 35 e apprendistato a confronto

Queste sono le due agevolazioni più usabili nel 2026 per abbattere il costo di una nuova assunzione.

Tipo di assunzione	Costo azienda annuo stimato (RAL 24.000 €)	Risparmio stimato vs assunzione standard
Assunzione standard a tempo indeterminato	~33.500 €	–
Apprendistato professionalizzante (sotto i 29 anni)	~28.500-29.500 €	~4.000-5.000 € l'anno
Incentivo under 35 (prima assunzione a tempo indeterminato)	~30.000-31.000 €	~2.500-3.500 € l'anno

Apprendistato professionalizzante: come funziona

L'apprendistato professionalizzante è la forma più conveniente per assumere personale giovane nella ristorazione, se hai la struttura per formarli.

- Si applica a chi ha tra i 18 e i 29 anni (fino al giorno prima del compimento dei 30): il contratto può durare da 6 mesi a 3 anni a seconda del livello di inquadramento previsto dal CCNL.
- L'aliquota contributiva a carico dell'azienda scende sensibilmente rispetto a un contratto ordinario: per le aziende fino a 9 dipendenti, l'aliquota INPS è al 10% nei primi anni.
- La retribuzione può partire da un livello inferiore rispetto a quello finale di destinazione, seguendo il piano formativo concordato: questo abbassa ulteriormente il costo nei primi mesi.
- Obbligatorio redigere un piano formativo individuale e nominare un tutor aziendale: non è complicato, ma va fatto correttamente per non perdere le agevolazioni.
- Se al termine dell'apprendistato non lo stabilizzi, devi rispettare i limiti di legge sul recesso: un consulente del lavoro ti aiuta a gestire questa fase senza rischi.

Buoni pasto e welfare: meno tasse per tutti

I buoni pasto sono uno degli strumenti più sottovalutati nella ristorazione. Se usi quelli elettronici, fino a 10 euro al giorno non sono soggetti né a contributi né a tasse: per il dipendente valgono come reddito netto, per te non generano oneri contributivi. Su un dipendente a tempo pieno, questo può valere 1.500-2.000 euro l'anno di benefit reale, a costo quasi zero per l'azienda.

Il welfare aziendale va oltre i buoni pasto. Puoi mettere a disposizione del personale benefit come abbonamenti a trasporti, check-up medici, rimborsi per spese scolastiche dei figli o per la previdenza complementare. Questi strumenti non generano contributi né tasse, né per te né per il dipendente (entro i limiti di legge).

Attenzione alla differenza con i fringe benefits: il limite annuo esente per i fringe benefits (buoni regalo, rimborsi carburante, ecc.) è di 1.000 euro per dipendente, che sale a 2.000 euro se il dipendente ha figli fiscalmente a carico. Sopra quella soglia, tutto concorre al reddito e diventa imponibile.

Altre leve concrete da usare subito

Oltre alle agevolazioni sulle assunzioni, ci sono margini di risparmio nella gestione quotidiana che spesso vengono ignorati.

- Strutturare bene i turni riduce le ore supplementari sui part-time e gli straordinari sui full-time: spesso il problema non è quante persone hai, ma come distribuisci il lavoro.
- Se hai più di 15 dipendenti, il piano welfare strutturato (con una piattaforma dedicata) ti permette di convertire parte del premio di risultato in benefit esenti: il dipendente riceve di più in termini di potere d'acquisto, tu spendi meno in contributi.

4

Ore, turni e straordinari

Nella ristorazione le ore lavorate cambiano ogni settimana: coperture serali, weekend pieni, festività, eventi privati. Questa variabilità è normale, ma senza un sistema di rilevazione preciso si rischia di pagare straordinari sbagliati, perdere ore non registrate o non rispettare i limiti di legge. Il risultato sono buste paga errate e potenziali contestazioni.

Cosa conta come straordinario (e cosa no)

Lo straordinario è il lavoro che supera l'orario normale contrattuale: tipicamente 40 ore settimanali per i full-time, salvo che il CCNL preveda un orario diverso. Non tutte le ore extra sono straordinari nel senso tecnico del termine: dipende da come sono distribuite nel turno e nella settimana.

La legge fissa un limite medio di 48 ore settimanali (straordinari inclusi), calcolato su un periodo di riferimento di 4 mesi (estendibile dal CCNL). Il limite annuo di straordinari è generalmente 250 ore, salvo che il CCNL Pubblici Esercizi – Confcommercio non stabilisca una soglia diversa.

Il dipendente non può fare straordinari di propria iniziativa: deve esserci una richiesta esplicita dell'azienda. E tra la fine di un turno e l'inizio del successivo devono passare almeno 11 ore di riposo: questa regola si viola spesso nella ristorazione, ed è una delle più controllate in sede di ispezione.

Maggiorazioni straordinari nel CCNL Pubblici Esercizi

Le maggiorazioni variano in base al tipo di straordinario. Questi valori si basano sul CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo – Confcommercio: verifica sempre l'ultimo rinnovo.

Tipo di ora extra	Maggiorazione indicativa sulla paga base
Straordinario feriale diurno	15%
Straordinario festivo	30-50% (a seconda del CCNL e dell'ora)
Lavoro notturno ordinario (non straordinario)	20-25%
Straordinario notturno	35-50%

Rilevazione presenze: perché è critica

Senza una rilevazione precisa delle ore lavorate, ogni errore in busta paga pesa sul tuo margine o sul dipendente. Nella ristorazione i rischi sono specifici.

- Turni modificati all'ultimo minuto senza registrazione generano discrepanze tra ore pianificate e ore effettive: il dipendente ricorda le ore fatte, tu no, e la busta paga diventa un problema.
- Le ore supplementari su un contratto part-time vanno pagate con una maggiorazione anche se non superano le 40 ore settimanali: spesso vengono ignorate, ma sono un costo reale.

- Il lavoro nei giorni festivi ha sempre una maggiorazione, anche se il dipendente è part-time o a chiamata: non dipende dal numero di ore totali nella settimana.
- Conservare i cartellini o i log digitali delle presenze per almeno 5 anni non è solo buona pratica: è un obbligo e ti protegge in caso di contestazione.

Contratto a chiamata: regole da rispettare

Il contratto intermittente (a chiamata) è ammesso dal CCNL Pubblici Esercizi – Confcommercio per esigenze discontinue o stagionali, e funziona bene per gestire i picchi del weekend o degli eventi. Puoi chiamare il lavoratore solo quando serve, e paghi solo le ore lavorate.

Se hai concordato un'indennità di disponibilità (cioè il lavoratore si impegna a essere reperibile quando lo chiami), questa va pagata anche nei periodi in cui non lo convochi. Se invece non c'è indennità, il lavoratore può rifiutare la chiamata senza conseguenze.

Attenzione: il contratto a chiamata non può essere usato per figure che di fatto lavorano con continuità. Se un lavoratore a chiamata lavora ogni settimana per mesi, rischi che venga riqualificato come contratto a tempo indeterminato.

5

Controllo mensile dei costi

Sapere quanto hai speso in personale a fine mese non basta: devi saperlo prima, o almeno durante. Nella ristorazione il costo del lavoro può sforare in modo silenzioso, tra straordinari non pianificati, turni extra e sostituzioni improvvise. Ecco come tenere il controllo senza impazzire.

I tre numeri che devi monitorare ogni mese

Non serve un cruscotto complicato. Bastano tre indicatori per capire se stai dentro o fuori budget.

- Incidenza del costo del personale sul fatturato: nella ristorazione il range fisiologico è tra il 30% e il 40%. Sopra il 40% hai un problema strutturale di organico o di produttività. Sotto il 28-30% stai probabilmente sottoassistendo il servizio.
- Ore straordinarie del mese rispetto al totale ore lavorate: se le ore extra superano il 5-8% del totale, il tuo organico è probabilmente sottodimensionato e stai coprendo il gap con straordinari che costano di più.
- Costo per copertura (o per tavolo): divide il costo totale del personale di sala per il numero di coperti del mese. Ti dice quanto stai spendendo per ogni cliente servito e ti aiuta a capire dove il rendimento scende.

Errori più frequenti in busta paga nella ristorazione

Questi sono i problemi che emergono più spesso quando si fa un'analisi del cedolino in un ristorante.

Errore tipico	Causa frequente	Impatto
Straordinari non pagati o pagati senza maggiorazione	Assenza di rilevazione presenze	Rischio contestazione, arretrati
Inquadramento di livello errato	Nessuna revisione dopo cambio mansioni	Differenze retributive accumulate
Ore supplementari part-time non maggiorate	Confusione tra ore ordinarie e supplementari	Costo sottostimato e busta paga errata
Festività non riconosciute nel cedolino	Turni non aggiornati nel sistema paghe	Debito verso il dipendente
TFR non versato correttamente al fondo	Regole cambiate dal 1° luglio 2026 non recepite	Sanzioni INPS

Come costruire un budget del personale realistico

Il budget del personale in un ristorante non può essere una cifra fissa mensile: deve tenere conto della stagionalità, dei picchi festivi, delle ferie e dei potenziali straordinari. Un modo semplice è costruire il budget per fascia: mesi ordinari, mesi di picco (estate, Natale, Pasqua) e mesi di bassa.

Per ogni fascia, calcola l'organico minimo necessario, le ore standard previste e una stima delle ore extra. Moltiplica per il costo orario reale (RAL + contributi, tutto incluso) e ottieni una previsione credibile. Poi

confrontala ogni mese con il consuntivo effettivo: la differenza ti dice dove stai perdendo controllo.

Se hai personale stagionale, includi nel calcolo anche i costi di fine rapporto: liquidazione delle ferie non godute, eventuale indennità sostitutiva del preavviso, TFR maturato. Sono cifre prevedibili che spesso vengono dimenticate fino all'ultimo giorno di lavoro.

Quando serve un consulente del lavoro

Alcune situazioni richiedono competenza specialistica. Sbagliare in questi casi è più costoso che pagare una consulenza.

- Ogni nuova assunzione, per verificare il livello corretto, il contratto giusto e le eventuali agevolazioni disponibili in quel momento.
- Ogni volta che cambi le mansioni di un dipendente in modo stabile: se le nuove mansioni corrispondono a un livello superiore, hai l'obbligo di adeguare l'inquadramento.
- Quando un lavoratore a chiamata o stagionale supera una certa continuità di impiego e potresti trovarti esposto a una riqualificazione del rapporto.
- Prima di introdurre un piano welfare strutturato o convertire premi di risultato in benefit: le regole fiscali sono specifiche e cambiano tra un tipo di benefit e l'altro.

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