Jet HR

2026

# **Ristorante:** come gestire turni, presenze e costo del personale senza errori

Odiamo la burocrazia

# Cosa trovi in questa guida


1. Perché si sottovaluta il costo reale di un ristorante 3
2. Quanto costa aprire un ristorante 4
3. Quanto costa il personale 7
4. Quali sono gli altri costi di gestione 10
5. Quali sono le strategie per risparmiare 12


Jet HR

1

# Perché si sottovaluta **il costo reale di un ristorante**

### In sintesi

- Gestire un ristorante richiede capitali, competenze e capacità di gestione. Se cerchi online troverai cifre irrealistiche e consigli superficiali, tipo che si può aprire un ristorante con 30.000€. La verità è un'altra: aprire un ristorante costa molto più di quanto si pensa, e chi parte con un budget sbagliato o senza metodo, chiude in fretta.
- Questa guida è scritta per darti numeri reali: nessuna teoria, solo dati concreti e problemi tipici che incontrano davvero le persone che aprono un locale.
- La maggior parte delle persone fa lo stesso errore: pensa al costo di apertura, ma non considera quello di gestione. Aprire può essere facile, restare aperti è difficile. I costi fissi continuano ad arrivare anche se il locale è vuoto. Se non hai cassa sufficiente per reggere i primi mesi, puoi anche avere un bel locale, ma finirai schiacciato da affitto, fornitori e stipendi.

2

# Quanto costa **aprire un ristorante**

## Un esempio concreto: ristorante da 40 coperti

Facciamo un esempio realistico. Ristorante da **35–40 coperti**, cucina non gourmet, aperto 6 giorni su 7, con:

- **2 cuochi** (un solo cuoco è insostenibile per coprire malattia, ferie, preparazioni e chiusura)
- **4 camerieri** (per turni, preparazione sala e copertura assenze)
- **+ 1 lavoratore extra a chiamata**, attivato nei weekend e nei picchi per coprire malattie, ferie, eventi
- locale in città media (non Milano)
- niente lavori strutturali pesanti

Da qui partiamo con i numeri reali.

## Quanto costa aprire (investimento iniziale)

Prima di incassare un euro, devi affrontare l'investimento per aprire. Comprende attrezzature, arredamento, pratiche burocratiche e anticipo del locale.

| Voce | Costo |
|---|---|
| Cucina professionale | 20.000 – 35.000 € |
| Celle frigorifere e attrezzature | 10.000 – 15.000 € |
| Arredo sala | 15.000 – 25.000 € |
| Impianto di aspirazione | 10.000 – 25.000 € |
| Pratiche e licenze | 2.500 – 6.000 € |
| Affitto anticipato + cauzione | 6.000 – 20.000 € |

| Voce | Costo |
|---|---|
| Prime forniture (cucina/ bevande) | 5.000 – 7.000 € |
| Fidejussione bancaria (3–5% annuo + liquidità vincolata per 6–12 mesi) | 18.720* € nel primo anno |
| Arredo sala | 15.000 – 25.000 € |
| Impianto di aspirazione | 10.000 – 25.000 € |
| Pratiche e licenze | 2.500 – 6.000 € |
| Affitto anticipato + cauzione | 6.000 – 20.000 € |
| **Totale** | **89.000 – 200.000 €** |

Questi numeri valgono senza ristrutturazioni pesanti. Se il locale è da rifare, il costo può salire di **30.000–80.000€**.

## Quanto ti costa subentrare in un locale esistente

In molte città, per subentrare in un locale esistente, viene richiesta una sorta di buonuscita per impianti e attrezzature, che può essere intorno 70.000 – 200.000€. Se paghi la buonuscita, in linea di massima non dovrai pagare cucina, impianto aspirazione, celle frigorifere e in alcuni casi anche arredi.

Chiaramente conviene solo se licenze e impianti sono già a norma.

## Burocrazia: cosa serve davvero per aprire un ristorante

Per aprire un ristorante legalmente, devi avere:

- **Partita IVA + iscrizione INPS e INAIL.** Servono per essere in regola come impresa. La Partita IVA identifica la tua attività, mentre INPS e INAIL coprono contributi e assicurazioni obbligatorie per te e i tuoi dipendenti.

- **SCIA per somministrazione alimenti e bevande.** È la comunicazione che invii al Comune per dire che apri un ristorante o bar. Senza SCIA non puoi vendere né cibo né bevande.

- **Corso SAB (o titolo equivalente).** È il requisito per chi gestisce la somministrazione di alimenti. Serve a dimostrare che conosci le basi igieniche e amministrative per lavorare nel settore.

- **Piano HACCP.** È il documento che descrive come garantisci la sicurezza alimentare. Spiega come conservi, cucini e gestisci gli alimenti in modo igienico.

- **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).** Serve per la sicurezza sul lavoro. Analizza i rischi presenti nel locale e indica come li gestisci. Obbligatorio per chiunque abbia anche un solo dipendente.

- **Corsi sicurezza (antincendio e primo soccorso).** Devono essere fatti dal titolare e da alcuni dipendenti. Ti insegnano come gestire emergenze, incendi e infortuni in modo corretto.

- **Contratto rifiuti speciali e oli esausti.** Serve per smaltire in modo regolare oli di frittura, grassi e altri rifiuti del ristorante. Senza contratto rischi sanzioni.

- **Agibilità del locale.** È il certificato che conferma che il locale è sicuro e può essere usato dal pubblico. Senza agibilità non puoi aprire legalmente.

- **Conformità urbanistica e catastale.** Verifica che il locale sia registrato correttamente come spazio commerciale e non, per esempio, come abitazione. Se non lo è, non puoi ottenere permessi.

- **Eventuale nulla osta per canna fumaria.** Se cucini, serve l'autorizzazione per installare e usare la canna fumaria. Senza, non puoi usare forni o piani cottura professionali.

- **Contratto SIAE/SCF per musica.** Serve se nel locale metti musica o usi playlist. Copre i diritti d'autore. Senza, puoi ricevere multe anche alte.

Saltare un passaggio significa rallentare l'apertura o bloccarla. Molti ristoratori pagano mesi di affitto a vuoto solo per problemi burocratici evitabili.

## Costi nascosti da considerare

Poi ci sono alcuni costi nascosti che potrebbero aggiungersi per degli imprevisti:

- Pratiche aggiuntive Comune/ASL: +2.000–5.000€

- Impianto elettrico da adeguare: +5.000–15.000€

- Insonorizzazione (se ci sono vicini): +7.000–30.000€

- Ritardi fornitori: +2.000–5.000€

- Cassa digitale + software + gestione tavoli: +150–300€/mese

3

# Quanto costa il personale

## Quanto costa il personale

Il costo del personale è forse la spesa ricorrente più impegnativa, soprattutto in Italia dove i contributi incidono molto.

| Ruolo | Stipendio medio mensile (14 mensilità) | Stipendio medio annuo | Costo ristorante mensile (12 mensilità) | Costo ristorante annuo (12 mensilità) |
|---|---|---|---|---|
| Cuoco | ~1.500–1.700€ | 21.000-23.000€ | ~2.400-2.600€ | 28.835-31.580€ |
| Cameriere | ~1.200-1.600€ | 16.800-22.400€ | ~1.800€ | ~23.500-31.000€ |
| Extra a chiamata (8–12h/sett.) | €500–1.200 | 6.000€-14.400€ | ~700-1.680€ | ~8.400-20.160€ |

- **Totale mensile: ~10.000€**
- **Totale annuo: ~120.000 €**

Questo è lo staff minimo per reggere una sala (non stiamo parlando di manager, barman, sommelier o direttore). Si tratta di uno stipendio medio, ma il singolo stipendio dipende dall'esperienza e dal tipo di ristorante. Qui di seguito uno specchietto di costi più realistici a seconda di livello/esperienza:

| Livello/Esperienza | Stipendio Medio Mensile |
|---|---|
| Apprendista/Junior | ~ 900 € |
| Cuoco Medio | ~ 1.600 - 1.850 € |
| Cuoco Esperto | ~ 2.500 € o più |
| Ruoli specializzati (es. chef stellato) | Fino a 6.800 € o più |

# Come calcolare il costo di un dipendente

## Step 1/2.
## Parti dallo stipendio del dipendente

Quando assumono un dipendente, alcune aziende partono da quanto lo vogliono pagare (RAL) e risalgono al livello di inquadramento; altre, invece, partono dall'inquadramento per risalire a quanto pagarlo (leggi di più qui):

- Negozi la RAL: in genere lo fai quando vuoi assumere proprio quella persona specifica; ragioni per RAL e cerchi di raggiungere una cifra che ti assicuri l'assunzione;

- Paghi secondo inquadramento: hai bisogno che qualcuno ricopra una certa mansione (di solito, abbastanza standard), verifichi in quale livello del CCNL rientra e trovi la RAL sulla base dei minimi tabellari (leggi di più qui sulla retribuzione minima) Nota: la RAL è diversa da quanto percepirà il lavoratore di netto: anche il dipendente deve versare contributi e tasse sullo stipendio.

## Step 2/2.
## Aggiungi contributi, TFR e altri costi

Ora che so la RAL, effettivamente, quanto mi costa il dipendente? Devi sommare:
💡 RAL + contributi INPS + assicurazione INAIL + TFR + eventuali altri costi (ad esempio Fondi di previdenza e assistenza).

### Contributi INPS

- Servono ad assicurare il lavoratore per eventi come la malattia, la maternità, la disoccupazione o la pensione;
- Sono circa il 30% della RAL di un dipendente assunto senza agevolazioni (leggi di più qui su quali agevolazioni puoi usare);
- Li paghi entro il 16 di ogni mese tramite F24, in seguito all'elaborazione delle buste paga (es: a maggio paghi i contributi sugli stipendi di aprile).

### Assicurazione INAIL

- Serve ad assicurare i lavoratori in caso di infortuni sul lavoro (per approfondire leggi qui) o malattia professionale (per approfondire leggi qui);
- La percentuale varia tra lo 0,5% e il 12% della RAL a seconda della mansione svolta dal lavoratore (ad es: per il lavoro nei cantieri, la % si avvicina al 12). Più alto è il rischio, maggiore sarà la percentuale;
- La puoi pagare in 4 rate o in un'unica soluzione: ogni anno paghi il dovuto per quell'anno e un anticipo sull'anno successivo. Il tuo consulente del lavoro la predispone per te.

**TFR**

- Puoi tenerlo in azienda e “accantonarlo” mese dopo mese o, su richiesta del lavoratore, versarlo mensilmente in un fondo pensione da lui scelto;
- È pari a circa 1 mensilità/anno;
- Se il dipendente lo tiene in azienda, lo dovrai liquidare una volta che il rapporto lavorativo finirà.

## Esempio pratico

- RAL 40.000€
- Contributi INPS: 12.000€ circa.
- Assicurazione INAIL: 400€ circa.
- TFR: 2.950€ circa.
- Altri costi: 200 circa.
- Totale costo azienda: 55.550€ circa.

# **Come calcolare** costo azienda e stipendio netto

**Con Jet HR  puoi calcolare in pochi secondi sulla base della RAL:**

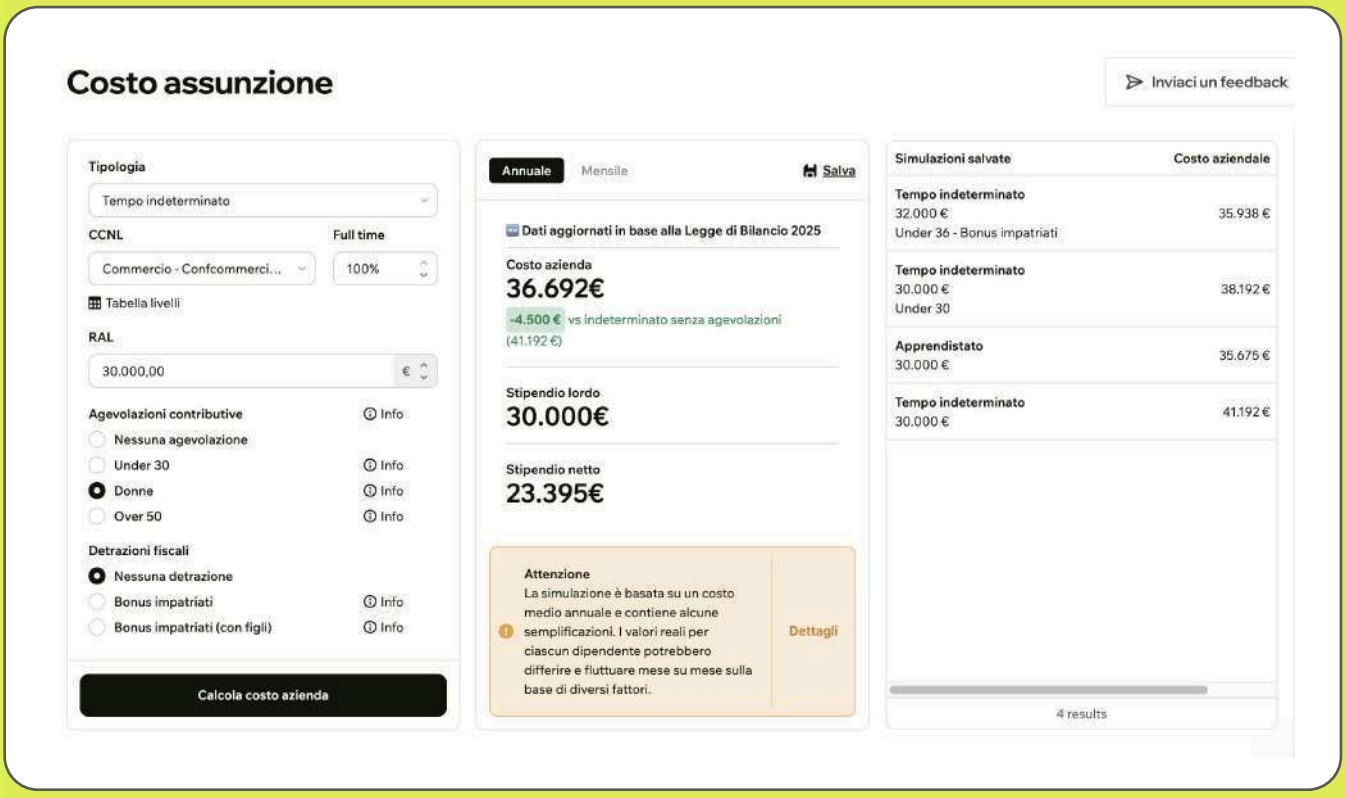
- il costo azienda
- lo stipendio netto al dipendente

**Tenendo in considerazione:**

- il tipo di contratto con cui vuoi assumere (determinato, indeterminato, cococo, etc.)
- se è full time o part time
- il CCNL che applichi nella tua azienda
- eventuali agevolazioni (e se sono cumulabili tra loro)
- le detrazioni applicabili al dipendente

**In più puoi fare anche simulazioni su:**

- collaboratori a partita Iva (ordinaria e forfettaria)



4

# Quali sono gli altri **costi di gestione**

## Quanto costa l'affitto

Dipende dalla posizione. E qui nasce la grande differenza tra Italia media e Milano:

- Provincia/città media: 1.500–3.000€/mese
- Verona, Torino, Bologna, Firenze (semicentro): 2.500–4.000€/mese
- Milano/Roma (semicentro): 4.000–6.000€/mese
- Milano centro: 8.000–12.000€/mese

L'affitto è vincolante e lo paghi anche mesi prima di aprire, mentre fai lavori e pratiche. Molti locali falliscono perché sprecano 3–4 mesi pagando affitto senza poter lavorare.

## Costi mensili di gestione (Italia vs Milano)

Anche i costi mensili di gestione in parte dipendono dalla posizione del ristorante. Vediamo anche gli altri costi mensili fissi oltre all'affitto:\

| Voce | Italia (media) | Milano (zona semicentrale) |
|---|---|---|
| Personale | 11.500 – 14.200 € | 13.000 – 17.000 € |
| Affitto | 1.500 – 3.000 € | 4.000 – 8.000 € |
| Utenze (gas + elettricità) | 1.000 – 1.500 € | 2.000 – 3.000 € |
| Fornitori (food cost) | 8.000 – 12.000 € | 12.000 – 15.000 € |
| Consulenze e Commercialista | €500–1.200/mese | 500 – 900 € |
| Rifiuti + SIAE + SCF | €500–1.200/mese | 500 – 1.000 € |

| Voce | Italia (media) | Milano (zona semicentrale) |
|---|---|---|
| Manutenzione attrezzature | 150 – 300 € | 300 – 600 € |
| Marketing e promozione | 300 – 500 € | 500 – 1.000 € |
| **Totale mensile stimato** | **20.000 – 27.000 €** | **30.000 – 45.000 €** |

## Quanto devi fatturare per pareggiare i costi di gestione

Con questi numeri:

- In città media, devi puntare ad almeno 40.000€/mese
- A Milano, sotto i 60.000€/mese non reggi sul lungo periodo

## Quindi, quanto costa aprire un ristorante?

Se vuoi aprire senza correre rischi inutili:

- in città media: 130.000–180.000€ è un budget sano
- a Milano: 200.000–300.000€ è realistico.

Chi promette miracoli con 30–50.000€:

- non mette in conto i costi mensili
- non include attrezzature serie
- non ha considerato burocrazia o lavori tecnici
- non ha mai aperto un ristorante.

## Come ottimizzare i turni e il relativo costo

- **Il turno non è solo il servizio.** Se il ristorante apre a pranzo, il cuoco arriva ore prima per preparare, i camerieri allestiscono la sala. Se il servizio è doppio (pranzo + cena), serve turno spezzato o due turni distinti. In pratica, gestire pranzo o cena può significare farsi 10-11 ore di lavoro.

- **Schedula più di due turni al giorno se necessario.** Se il cliente entra alle 12:30 e vieni occupato fino alle 15:00, poi lavori al secondo servizio 18:00–22:30, avrai bisogno di turni diversi:
  - Turno mattina/preparazione + pranzo
  - Turno pomeriggio + cena
  - Alternativa: un terzo turno “chiusura” (pulizie, magazzino)
    Questo aiuta a coprire le preparazioni e la chiusura, senza affidare tutto a un unico lavoratore.

- **Usa figure “a chiamata” o part-time per i picchi.** Nei momenti più intensi (weekend, alta stagione) puoi inserire un lavoratore a chiamata o part-time che entra solo nei picchi. Questo aiuta a sostenere il carico senza far esplodere i costi fissi.

- **Rispetta il riposo previsto per legge.** Dopo ogni turno (o tra turni consecutivi), assicurati che i dipendenti abbiano almeno 11 ore di riposo continuativo. Altrimenti la schedulazione non è legale. Se fai turno spezzato, pianifica bene gli orari e il recupero.

- **Monitora la media settimanale su 4-6 mesi.** Anche se in un solo periodo lavori 50+ ore a settimana per coprire il servizio, devi verificare che la media su 4 mesi resti entro il limite di 48 ore settimanali. Questo è importante specialmente se hai alta stagione e bassa stagione: nei mesi forti puoi fare più ore, nei mesi tranquilli farne di meno per compensare.

## Esempio pratico: programmazione turni

| Ruolo | Tipo turno | Orario | Ore |
|---|---|---|---|
| Cuoco A | Spezzato | 09:30–15:00 / 18:00–22:30 | ~10h |
| Cuoco B | Continua + supporto cena | 11:00–15:30 / 18:30–22:00 | ~8h |
| Cameriere 1 (caposala) | Spezzato | 10:30–15:30 / 18:00–23:00 | ~9.5h |
| Cameriere 2 | Spezzato | 11:00–15:00 / 18:30–22:30 | ~8h |
| Cameriere 3 | Solo cena | 17:30–23:30 | ~6h |
| Cameriere 4 (runner / supporto) | Pranzo + cena split light | 12:00–15:30 / 19:00–23:00 | ~7.5h |
| Extra a chiamata (weekend) | Cena | 19:00–23:30 | ~4.5h |

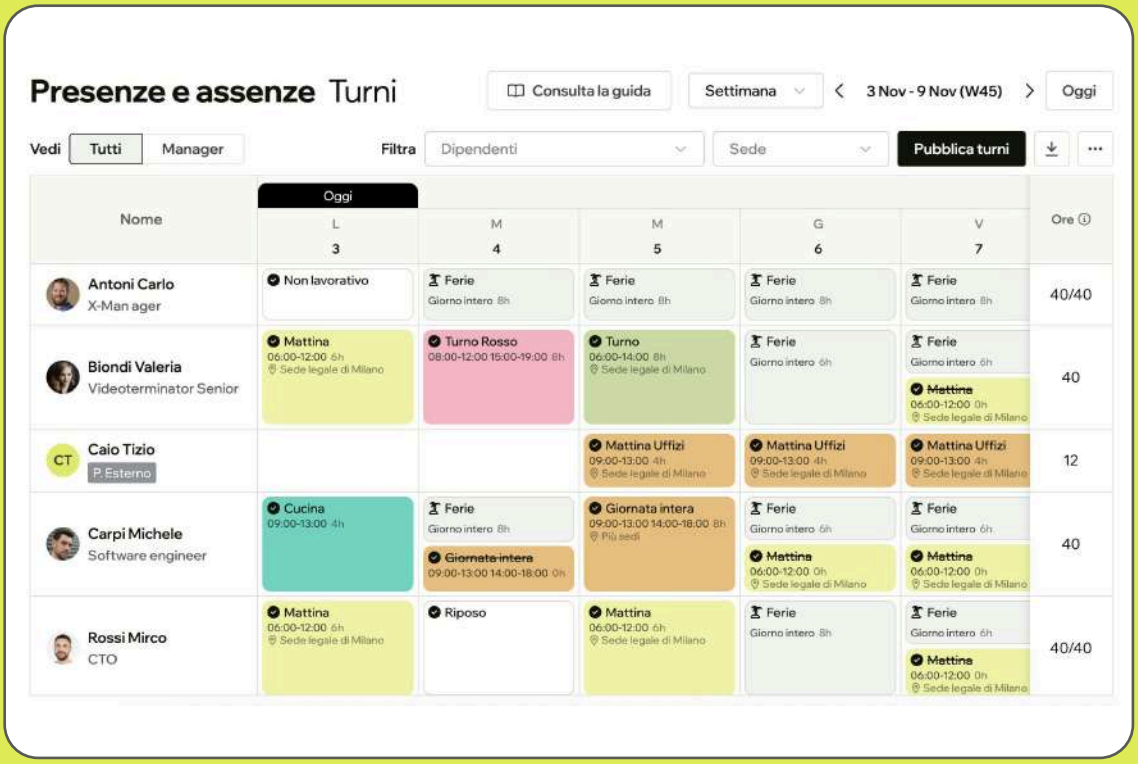
# **Come pianificare**
# i turni di lavoro con Jet HR

Con Jet HR puoi pianificare i **turni di lavoro** dei tuoi dipendenti ed averli direttamente **integrati in busta paga**.

**Puoi creare delle policy aziendali per i turni e decidere:**

- quali giorni della settimana sono lavorativi
- come gestire le ore lavorate in eccesso e in difetto rispetto ai turni assegnati
- a quali dipendenti si applicano queste regole.

**La gestione quotidiana dei turni è molto semplice:** avrai un calendario settimanale in cui puoi vedere a colpo d'occhio tutti i turni dei tuoi dipendenti, modificarli e cancellarli in un click. In più, i turni su Jet HR sono integrati con le presenze e assenze dei tuoi dipendenti: infatti, tutte le richieste di presenza e assenza approvate saranno visibili sul calendario turni.



5

# Quali sono le strategie **per risparmiare**

## Tipi di contratto e strategie all'assunzione per risparmiare

In Italia esistono formule contrattuali e agevolazioni che possono abbattere i costi del lavoro anche del 20–40%.

### 1. Apprendistato professionalizzante

- Ideale per camerieri, cuochi o aiuto cuoco giovani.
- Dura da 6 mesi a 3 anni.
- Contributi ridotti fino al 50%.
- Devi formare l'apprendista e mantenere registri, che aumentano la burocrazia aziendale, ma se ha senso utilizzare questo tipo di contratto è un bel risparmio
- Ha dei limiti: l'apprendista deve avere 18-29 anni e non puoi assumere quanti apprendisti vuoi (dipende dal numero di dipendenti)

Un apprendista con RAL di 20.000€ può costarti 3.000-4.000€ in meno all'anno rispetto a un contratto normale.

### 2. Tempo determinato

- Dura max 24 mesi, ma se dura più di 12 mesi serve una motivazione (c.d. "causale") scelta fra quelle previste dalla legge.
- Questo contratto è molto utile per coprire i picchi stagionali (es: giugno-agosto per i ristoranti in località balneari).
- Il risparmio non è nel costo in sé, perché un tempo determinato costa in realtà poco più dell'indeterminato (circa 0,5-1% in più), ma nel fatto che puoi assumere un lavoratore solo per qualche mese - se hai una necessità provata - e quindi non hai un costo fisso sull'anno.
- Ha dei limiti: puoi fare massimo 4 proroghe (ma la durata complessiva non può superare i 24 mesi) e ci sono dei limiti numerici (dipende dal numero di dipendenti).

### 3. Contratto a chiamata (o lavoro intermittente)

- Puoi attivare il lavoratore solo quando serve, non è un costo fisso.
- Puoi decidere di prevedere un obbligo di disponibilità (in questo caso il lavoratore percepisce un'indennità extra per la disponibilità, che è almeno il 20% della retribuzione prevista dal CCNL per quel livello. Ad esempio, per il 2° livello del contratto commercio la retribuzione è di circa 2.050€, quindi l'indennità minima è circa 410€) oppure senza obbligo (lavoratore risponde solo se vuole).
- Vantaggio per te: gestisci i picchi (weekend, alta stagione) senza assumere una risorsa full-time che resterebbe sottoutilizzata nei periodi tranquilli.
- Attenzione però: va utilizzato nel rispetto della normativa (preavviso, comunicazioni, limiti) on riduce il costo orario del lavoratore: paghi le ore effettive, ma è flessibile.

### 4. Incentivi alle assunzioni

Il Governo e le Regioni rinnovano spesso bonus che riducono i contributi INPS:

- Under 35 che non hanno mai avuto un tempo indeterminato: risparmio fino a 6.000–7.800€ in due anni.
- Donne disoccupate da almeno 6 mesi: fino a 7.800€ di sconto contributivo.
- Over 50 disoccupati da oltre 12 mesi: risparmio del 10% sul costo azienda per 12–18 mesi.
- Aumento lavoratori a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente: sconto fiscale del 4–6%.

### 5. Benefit e strumenti alternativi

Questi strumenti aumentano il netto in busta senza far crescere il costo azienda:

- Buoni pasto: fino a 8€/giorno, deducibili per l'azienda e netti per il lavoratore.
- Fringe benefit: beni o servizi (bollette, affitto, trasporto) fino a 1.000€/anno, esenti da tasse.

## Un caso pratico: come risparmiare €10.000 a parità di netto

Combinando alcune delle strategie viste sopra, puoi arrivare a risparmiare 10.000€ a parità di netto.

| | Contratto standard | Under 30 + buoni pasto + benefit |
|---|---|---|
| **Costo azienda** | **48.000 €** | **38.000 €** |
| RAL | 35.000 € | 28.000 € |
| Buoni pasto | N.A. | 1.600 € |
| Fringe benefit | N.A. | 1.000 € |
| **Netto** | **~24.000 €** | **~24.000 €** |

## Un caso pratico: come dimezzare il costo azienda

Combinando alcune delle strategie viste sopra, puoi arrivare anche a dimezzare il tuo costo azienda per quel dipendente. Chiaramente è un caso limite, ma è utile per capire come, combinando più strategie insieme, si può risparmiare molto.

| | Contratto standard | Contratto standard | Contratto standard | Under 30 + buoni pasto + benefit |
|---|---|---|---|---|
| **Costo azienda** | **38.400 €** | **32.500 €** | **26.300 €** | **20.500 €** |
| RAL | 28.000 € | 24.000 € | 20.000 € | 1.000 € di stage + 20.000 € |
| Buoni pasto | N.A. | 1.600 € | 1.600 € | 1.600 € |
| Fringe benefit | N.A. | 1.000 € | 1.000 € | 1.000 € |
| **Netto** | **~22.200 €** | **~22.300 €** | **~20.000 €** | **~17.400 €** |

## Come ridurre i costi del personale (senza ridurre la qualità)

1. **Ottimizza i turni.** Analizza gli orari di picco: se il pranzo è debole, riduci le ore. I software per turni evitano straordinari e sovrapposizioni costose.

2. **Monitora il costo reale di un dipendente.** Il costo di un dipendente non è solo la sua RAL, ma anche contributi, ferie e permessi. Ti serve per capire se la struttura è sostenibile.

3. **Riduci il turnover.** Ogni volta che perdi un dipendente spendi in formazione e tempo perso. Relazioni stabili e benefit minimi fanno risparmiare più dei tagli.

4. **Mantieni un nucleo stabile + flessibilità stagionale.** Usa contratti flessibili (lavoro a chiamata) e mantieni un gruppo stabile (più o meno grande a seconda delle tue esigenze) per la continuità.

5. **Sfrutta incentivi e sgravi.** Informati ogni anno: i bonus cambiano, ma possono ridurre il costo del lavoro fino al 50% per alcune categorie.

6. **Digitalizza la gestione.** Software di gestione personale, cedolini digitali e nota spese automatizzata ti fanno risparmiare ore (e quindi denaro).

## Altri modi per contenere i costi di gestione (non solo legati al personale)

- Menu ridotto e stagionale → meno sprechi e rotazione più alta.
- Controllo magazzino → evita scorte eccessive, aggiorna settimanalmente.
- Impianti efficienti → LED, apparecchi a basso consumo, timer su celle e forni.
- Preventiva la manutenzione → intervenire prima costa meno che riparare dopo.
- Negozia fornitori → ogni sei mesi, chiedi nuovi preventivi.

## Alcuni consigli pratici

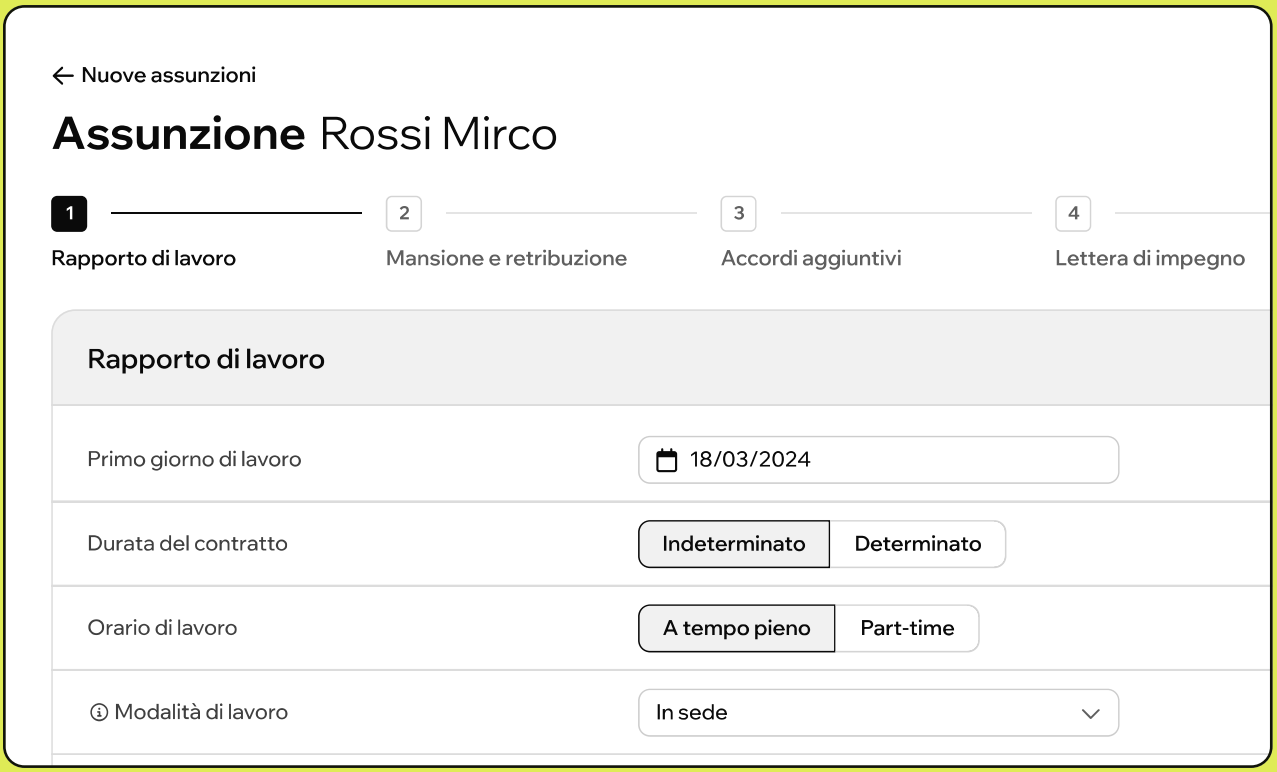
- Parti con un menu essenziale e costruiscilo con il tempo.
- Non assumere più di quanto puoi sostenere nei primi 3 mesi.
- Forma il personale prima dell'apertura.
- Investi su conti precisi: food cost e cassa sotto controllo.
- Un buon commercialista non basta: ti serve anche un consulente del lavoro che conosca il settore della ristorazione.
- Prepara una riserva di cassa pari a 3 mesi di costi.

# **Come assumere**
# con Jet HR

**Con Jet HR puoi gestire in pochi click:**
- dipendenti, a tempo determinato e indeterminato
- apprendisti
- co.co.co.
- amministratori o consiglieri
- tirocinanti o stagisti
- dipendenti a chiamata

**Con il nostro flusso di assunzione potrai:**
- creare una lettera di impegno
- scegliere il contratto che vuoi
- allegare tutti i documenti extra che ti servono
- personalizzare con clausole aggiuntive
- inviare il contratto al futuro lavoratore
- firmare digitalmente

**Se sei cliente di Jet HR,** non dovrai più preoccuparti di tutti gli adempimenti e le attività obbligatorie da fare per un'assunzione!



# 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; ed altro ancora.

Per saperne di più

**jethr.com**

# Se vuoi liberarti dalla burocrazia inizia da qui

Jet HR

Scopri Jet HR
con uno dei nostri esperti

- 30 minuti
- Demo personalizzata
- Tutte le risposte alle tue domande

jethr.com/demo

Iscriviti alla nostra newsletter
per imprenditori ed HR

- Una volta al mese
- Zero marketing
- Solo cose realmente utili, niente dettagli astrusi
- Per ogni cosa ti diciamo l'impatto che ha su azienda e  personale

jethr.com/newsletter