

2026

Gestire un ristorante: quali sono i costi e come ottimizzarli

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

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.

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

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)

Costo assunzione

[Inviaci un feedback](#)

Tipologia
Tempo indeterminato

CCNL
Commercio - Confcommerci... Full time 100%

Tabella livelli

RAL
30.000,00 €

Agevolazioni contributive
 Nessuna agevolazione
 Under 30
 Donne
 Over 50

Detrazioni fiscali
 Nessuna detrazione
 Bonus impatriati
 Bonus impatriati (con figli)

Calcola costo azienda

Annuale Mensile Salva

Dati aggiornati in base alla Legge di Bilancio 2025

Costo azienda
36.692€
-4.500€ vs indeterminato senza agevolazioni (41.192€)

Stipendio lordo
30.000€

Stipendio netto
23.395€

Attenzione
La simulazione è basata su un costo medio annuale e contiene alcune semplificazioni. I valori reali per ciascun dipendente potrebbero differire e fluttuare mese su mese sulla base di diversi fattori.

Dettagli

Simulazioni salvate Costo aziendale

Tempo indeterminato 32.000 € Under 36 - Bonus impatriati	35.938 €
Tempo indeterminato 30.000 € Under 30	38.192 €
Apprendistato 30.000 €	35.675 €
Tempo indeterminato 30.000 €	41.192 €

4 results

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.

The screenshot displays the 'Presenze e assenze Turni' (Shifts and Absences) interface in Jet HR. The interface includes a header with 'Presenze e assenze Turni', a search bar, and navigation options for 'Settimana' (Week) and '3 Nov - 9 Nov (W45)'. Below the header, there are filters for 'Vedi' (View) set to 'Tutti' (All), 'Manager', and 'Filtra' (Filter) set to 'Dipendenti' (Employees). A 'Pubblica turni' (Publish shifts) button is also visible.

Nome	Oggi					Ore
	L	M	M	G	V	
Antoni Carlo X-Manager	Non lavorativo	Ferie Giorno intero 8h	Ferie Giorno intero 8h	Ferie Giorno intero 8h	Ferie Giorno intero 8h	40/40
Biondi Valeria Videoterminator Senior	Mattina 06:00-12:00 6h Sede legale di Milano	Turno Rosso 08:00-12:00 15:00-19:00 8h	Turno 06:00-14:00 8h Sede legale di Milano	Ferie Giorno intero 8h	Ferie Giorno intero 8h	40
Caio Tizio P. Esterno			Mattina Uffici 09:00-13:00 4h Sede legale di Milano	Mattina Uffici 09:00-13:00 4h Sede legale di Milano	Mattina Uffici 09:00-13:00 4h Sede legale di Milano	12
Carpi Michele Software engineer	Cucina 09:00-13:00 4h	Ferie Giorno intero 8h	Giornata intera 09:00-13:00 14:00-18:00 8h Più sedi	Ferie Giorno intero 8h	Ferie Giorno intero 8h	40
Rossi Mirco CTO	Mattina 06:00-12:00 6h Sede legale di Milano	Riposo	Mattina 06:00-12:00 6h Sede legale di Milano	Ferie Giorno intero 8h	Ferie Giorno intero 8h	40/40

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!

← Nuove assunzioni

Assunzione Rossi Mirco

1 Rapporto di lavoro 2 Mansione e retribuzione 3 Accordi aggiuntivi 4 Lettera di impegno

Rapporto di lavoro

Primo giorno di lavoro	<input type="text" value="18/03/2024"/>
Durata del contratto	<input checked="" type="radio"/> Indeterminato <input type="radio"/> Determinato
Orario di lavoro	<input checked="" type="radio"/> A tempo pieno <input type="radio"/> Part-time
Modalità di lavoro	<input type="text" value="In sede"/> ▼

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalabrino, 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



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