# Il personale: come scegliere il contratto migliore

125165692-capocuoco-abbigliamento-da-cuoco-ok-cucina-di-ristorante-8f6cf043

È fuori di dubbio che il livello del personale contribuisca in maniera pari - se non addirittura superiore - alla qualità della cucina, al successo o meno di un pubblico esercizio. Altrettanto fuori discussione è il fatto che in Italia il costo del lavoro sia molto alto e che quindi incida in maniera significativa sul business di un'attività di ristorazione. Ecco perché è importante per un ristoratore scegliere bene i propri dipendenti e la forma di contratto giusta per le esigenze della propria attività, eventualmente procedendo per gradi.

Si può creare occupazione anche tramite i voucher, oggetto di accese discussioni in questo periodo. «*Il voucher* – spiega **Matteo Musacci**, Presidente di Fipe Emilia Romagna – *ha un valore di 7,5 euro all'ora, ma ne costa 10 perché comprende anche i contributi. È un sistema molto comodo per gestire dei momenti di criticità (picchi di lavoro, necessità di una sostituzione improvvisa) perché per attivare un voucher basta fare richiesta al portale dell'Inps ed è una cosa che può fare direttamente il datore di lavoro, in completa autonomia e in qualunque momento della settimana, compresi i week end. Ci sono però dei limiti nell'utilizzo: un lavoratore può percepire fino a 7000 euro l'anno tramite il sistema dei voucher, mentre il datore di lavoro ha un limite di massimo di 2.000 euro a lavoratore*».

Nelle zone turistiche, dove la stagionalità è molto forte, il voucher può essere usato anche con finalità differenti. «*Oltre a usarlo per il personale da assumere per i picchi di attività* – racconta **Giancarlo Deidda**, Presidente Fipe Sardegna e Vice Presidente Fipe, e titolare dei ristoranti Dal corsaro e Dal corsaro al mare a Cagliari – *li utilizzo anche all'inizio della stagione, quando il tempo è ancora incerto e una giornata di sole o di pioggia possono modificare notevolmente l'afflusso di avventori. In questa parte dell'anno il voucher diventa uno strumento per valutare sul campo il personale da inserire poi nel pieno della stagione, attraverso contratti più strutturati*».

Tra i contratti di assunzione veri e propri il più flessibile è quelloa chiamata, usato per gestire i picchi di lavoro prevedibili nell'arco della settimana o della stagione: fine settimana, festivi, infrasettimanali,

giornate come S. Valentino…C'è poi il contratto a tempo determinato, che dura per esempio l'arco di una stagione, per arrivare a quello a tempo indeterminato, ideale per gli elementi dello staff che costituiscono lo "zoccolo duro" e che hanno magari funzione di responsabilità e di gestione del personale avventizio.

*«Per esempio* – racconta Deidda – *io utilizzo volentieri la formula del contratto a chiamata per gli studenti universitari, che già conosco e che mi danno determinate garanzie nei rapporti con i clienti. Loro hanno una funzione di supporto rispetto al personale più stabile»*. Per i potenziali giovani dipendenti si può optare per l'apprendistato, che offre vantaggi dal punto di vista contributivo e costituisce un valido percorso di formazione.

**Le scuole, un bacino per tirocini e selezione**

Del personale può essere preso grazie all'alternanza scuola-lavoro, uno strumento molto valido per completare la formazione dei ragazzi che scelgono le professioni legate all'ospitalità. E non è detto che in un ristorante servano solo giovani provenienti da questo tipo di scuole. *«Credo* – sostiene Deidda – *che l'alternanza scuola-lavoro possa essere estesa anche a studenti con un'altra estrazione scolastica per rispondere a esigenze diverse da quelle della cucina, della sala o del front desk. Penso ai ragazzi dei licei: quelli dell'artistico possono aiutarci a migliorare l'immagine dei nostri locali, quelli del classico a darci spunti per raccontare meglio il locale e il menù, quelli del linguistico possono permetterci di rivolgerci a clienti internazionali... io credo molto in questo tipo di approccio per migliorare l'offerta del ristorante e la sua immagine».*

Purtroppo però anche l'impiego di tirocinanti ha dei vincoli. *«Per una piccola struttura* – precisa Musacci – *è praticamente impossibile prendere questi ragazzi, perché la legge impone che si possa accogliere al massimo uno studente in tirocinio ogni 5 dipendenti. E nel nostro Paese non sono molti i ristoranti con oltre 10 dipendenti... all'estero questo vincolo non c'è, ecco perché è cosi facile trovare ragazzi italiani nei locali pubblici stranieri».*

***(Elena Consonni)***

Per leggere altro su questo argomento clicca qui