



“Stipendio personalizzato” per i camerieri, gli annunci shock si moltiplicano. Eppure è tutto regolare

26 Gennaio 2024 

BARI – Gli annunci di lavoro social non convenzionali, per usare un eufemismo, sono una realtà con cui tocca fare i conti, soprattutto quando si parla del settore ristorazione e affini. Dallo chef al tuttofare, le richieste aumentano giorno dopo giorno perché Signora mia, nessuno vuole fare sacrifici e il personale non si trova.

Se la piaga con lamentele correlate è, ormai, una cantilena a cui siamo abituati, è bene anche rendersi conto di alcuni dettagli che hanno reso questo lavoro sempre meno appetibile ai più. Turni massacranti, paghe dubbie e condizioni di lavoro non sempre agevoli e, non ultimi per importanza, i recenti casi di bullismo in cucine blasonate (L'affaire Aurélien Largeau).

A tutto questo si aggiungono annunci fantasiosi dei datori di lavoro, garanzie incerte e contratti poco chiari. Ma cosa rende un annuncio appetibile da ciò che invece non lo è? Dei pericoli e anche dalle opportunità, abbiamo parlato con **Vincenzo Perrone** (nella foto sotto), commercialista, specializzato in gestione delle risorse umane e socio senior di T-innova Consulting srls. Dalla Puglia ci ha spiegato insidie e possibili soluzioni per rendere questo lavoro non solo e non più un semplice salvagente.

Di annunci sul web se ne leggono tanti e la maggior parte sono vaghi. Periodo di prova non retribuito, non specificità del contratto e possibilità di limitare l'età, fino a diciture da strabuzzare gli occhi del tipo “stipendio adeguato alle capacità”. Tutte possibili scorrettezze? Non proprio, secondo l'esperto.

“Le ricerche del personale si fanno sempre di più sui social perché è un mezzo diretto e alla portata di tutti, tant'è che è diventata quasi la normalità. Però bisogna seguire regole certe per non sbagliare. Prima di tutto non possono e non devono esserci discriminazioni di sesso e razza”, rileva Perrone. “Occhio all'età, poiché indicarne una massima ci sta, soprattutto se ci sono agevolazioni contributive a cui l'azienda può avere accesso. In definitiva devono essere specificati livello, mansione, retribuzione, tipologia di contratto, ad esempio se si tratta di tirocinio, determinato, part-time”.

E se oggi giorno il “vediamo cosa sai fare” è una sfida a cui non si può resistere da entrambe le parti, scriverlo in un annuncio non è propriamente sbagliato, e vediamo perché.



“La norma italiana al momento, ti permette di effettuare un periodo di prova in ogni settore, a patto che sia retribuito regolarmente e con contratto, per non ricadere nell’illegalità e nel nero. Durante il periodo di prova – spiega Perrone – si può valutare il dipendente e capire se è all’altezza della situazione, qualora non lo fosse sganciarlo senza ripercussioni legali si può. Gli si consegna una busta paga con le giornate lavorate e il dipendente è libero di andare altrove. È un accordo che i due raggiungono in modo da potersi conoscere a tutti gli effetti”.

E per una storia d’amore, professionale si intende, ce ne sono tante altre che non nascono perché la ristorazione vive un momento di magra che impone delle riflessioni. Iniziamo col dire che i compensi non sempre sono commisurati all’impegno richiesto, il lavoro mette alla prova non solo la stabilità fisica, ma anche mentale, data la sopportazione di ritmi frenetici e la mancata possibilità di fermarsi come tutti gli altri, ad esempio a Natale, Pasqua o in una normale domenica pigra. Tutti questi fattori hanno reso quello in cucina e sala, più che il lavoro dei sogni una necessità in tempi di ristrettezze economiche. Al netto di chi, invece, vive la cucina come vocazione ed è disposto a sopportare anche i cosiddetti tempi duri, certo, ma al giusto prezzo.

Se sembra esserci anche qui un problema di personale, si ripropone l’annosa questione del compenso commisurato all’impegno.

“Sempre più spesso accade che mi venga richiesto di trovare, per conto di proprietari di ristoranti, la figura di cuochi, maitre di sala e figure-chiave in organico. Si tratta, ormai, di vera merce rara”, ammette l’esperto, “poiché questi o sono impiegati altrove, o giustamente, sono in cerca di un compenso commisurato al proprio livello. Tante volte infatti, viene proposto un contratto base, sicuramente non all’altezza della situazione. Capo chef o capo cameriere, responsabile di sala, valutano una retribuzione che va ben oltre un livello base 4 o 5 (che corrisponde a 1.500 euro mensili, euro più euro meno). Poi più si è bravi e più sale la forza contrattuale che passa dalla parte del lavoratore”.

In questo caso vale il fondamentale assioma, più si è bravi e più incontrarsi diventa difficile. Su questa riflessione si apre un capitolo che porterebbe a rivedere tanto nella ristorazione italiana, che annaspa alla ricerca di facili soluzioni al minor dispendio di risorse economiche possibili, puntando tutto sempre e solo sulla necessità, come da tradizione del bel paese.

E i camerieri al bisogno invece, esistono e resistono in un mondo che va veloce. Certo, se ne trovano meno, soprattutto dopo il Covid, ma chi è disposto a tutto si presta a un sistema non gratificante con la promessa del “non sarà per sempre”.

Il mercato dei camerieri con poca esperienza resta ancora un’opportunità per i ristoratori,



così come i compensi fuori busta che diventano una prassi, pur sempre pratica da estirpare.

“Il datore di lavoro risparmia con una busta paga bassa e ad alcuni conviene”, osserva Perrone. “Ad esempio questo vale per i ragazzi che hanno esigenze di reddito da mantenere, tipo chi percepisce una borsa di studio, oppure è a carico della famiglia. Questi non possono permettersi con un lavoro saltuario di influire sul reddito, allora accettano tutto. Poi va detto, alcuni non pensano alla retribuzione e alla contribuzione, piuttosto alla liquidità immediata. Questa cosa non succede per le figure-chiave”.

Il cameriere che ha determinate competenze, invece, dovrebbe accedere a una retribuzione adeguata. Molto spesso però, la realtà è diversa dall’immaginazione in virtù del “non è il momento”.

E tutto l’universo del sommerso? Accade molto spesso che il lavapiatti e il tuttofare, a volte anche personale senza esperienza, siano figure che esistono di fatto, ma non dal punto di vista contributivo e retributivo. Nascosti alla vista e, molto spesso, anche a tutto il resto.

Esiste un contratto collettivo valido per il personale di cucina che impone un minimo? Certo, ma come al solito fatta la legge, trovato l’inganno. I meno qualificati vengono penalizzati con una retribuzione non idonea rispetto a ciò che fanno, quindi vengono demansionati. Si gioca sulle ore di lavoro, sugli straordinari che scompaiono, così come le festività che prevedono maggiorazioni.

Il risultato è una busta paga misera. Si tratta di pratiche a limite della legalità, certo, ma restano un problema da estirpare nel settore. E allora, secondo il consulente, fare informazione e farla corretta è sempre la risposta, perché in un universo dove ci sono ancora discriminazioni e non si conoscono bene tutte le opportunità offerte, affidarsi a sotterfugi risulta più semplice.

Il mondo, per fortuna, sta cambiando e bisogna saper stare al passo con i tempi, anche nelle realtà meno metropolitane che, sorpresa, a volte sembrano essere più avanti di tutti gli altri. Infatti qui la legge mette a disposizione strumenti per tutelarsi da situazioni a rischio.

“Oggi non bisogna avere paura di investire sul personale. Grazie alle agevolazioni in ingresso – penso ai vantaggi contributivi dedicati alle donne – si può dare nuova vita alle attività, ricambio e nuove forze, soprattutto nel Mezzogiorno, qualora volessimo localizzarci. Per quanto riguarda le retribuzioni non c’è differenza se si fanno le cose regolarmente. La qualifica e le competenze acquisite pagano sempre e sono un vantaggio per l’attività. Questa è la giusta chiave di lettura da adottare quando ci si rapporta col personale”.



E se le pratiche scorrette esistono ancora, secondo Perrone le combattiamo con controlli necessari degli addetti ai lavori. Il consiglio, però, è non accettare mai a scatola chiusa, piuttosto capire in che situazione ci si va a mettere e se pericolosa, segnalare immediatamente alle autorità competenti. Verificare, essere chiari con il possibile datore di lavoro che, a volte, sotto la falsa bandiera di umiltà e voglia di imparare, è alla ricerca di manodopera da pagare il minimo sindacale, se non meno.

