Jet HR

2026

Assumere sviluppatori in Italia: guida HR dalla selezione all'onboarding per aziende tech

Guida pratica 2026 per Tech

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	CCNL e costi reali	3
2	Attrarre sviluppatori nel 2026	5
3	Contratto e agevolazioni	7
4	Documenti e onboarding	9

1

CCNL e costi reali

Il primo errore che fanno le aziende tech è non sapere quale CCNL applicare, o sceglierlo senza capire le conseguenze economiche. Il secondo errore è calcolare il costo del dipendente sommando alla RAL voci che in realtà ci sono già dentro. Partire con i numeri chiari ti evita sorprese in busta paga e ti permette di fare offerte competitive senza sovrastimare i costi.

IN SINTESI

- Le aziende tech applicano spesso il CCNL Terziario - Confcommercio o il CCNL Metalmeccanici - Federmeccanica/Assistal: la scelta dipende dall'attività prevalente dell'azienda, non da una preferenza.
- Il costo reale di un dipendente è la RAL più circa il 30% di contributi INPS e circa il 7,7% di TFR: tredicesima e quattordicesima sono già dentro la RAL, non sono costi extra.
- Il remote work strutturato e i benefit defiscalizzati sono le leve più efficaci per competere con le grandi tech company senza alzare la RAL.
- Esistono agevolazioni attive nel 2026 (under 35, apprendistato professionalizzante) che possono abbattere il costo aziendale fino al 50% nei primi anni.
- Prima del giorno 1 servono almeno quattro documenti obbligatori: comunicazione obbligatoria al centro per l'impiego, lettera di assunzione firmata, documento valutazione rischi e informativa privacy.

Quale CCNL applicare

Non puoi scegliere liberamente il CCNL: devi applicare quello che corrisponde all'attività economica prevalente della tua azienda. Per le aziende tech, i due CCNL più comuni sono il CCNL Terziario - Confcommercio (per società di servizi, consulenza IT, software house iscritte a organizzazioni del terziario) e il CCNL Metalmeccanici - Federmeccanica/Assistal (per aziende manifatturiere o con produzione hardware, oppure associate a Confindustria con attività prevalentemente industriale).

Alcune aziende tech, soprattutto startup con pochi dipendenti non associate a nessuna confederazione, applicano il CCNL Commercio con riferimento a Confcommercio, che è sostanzialmente il Terziario. Se hai dubbi, il criterio guida è l'attività ATECO prevalente e l'associazione datoriale.

La differenza pratica tra i due CCNL più diffusi riguarda i livelli di inquadramento, le mensilità (13 nel Metalmeccanici, 14 nel Terziario - Confcommercio) e alcuni istituti come i permessi ROL. Con 14 mensilità nel CCNL Terziario - Confcommercio, la RAL è divisa per 14: la mensilità ordinaria è più bassa, ma il dipendente riceve due mesi "extra" (tredicesima e quattordicesima), sempre dentro la stessa RAL totale annua.

Quanto costa davvero uno sviluppatore

Ecco la scomposizione del costo aziendale reale per tre profili tipici, calcolata sulla RAL annua lorda senza agevolazioni.

Profilo	RAL annua	Contributi INPS (~30%)	TFR (~7,7%)	INAIL (~1%)	Costo totale azienda
Junior developer (2-3 anni exp.)	30.000 €	9.000 €	2.310 €	300 €	~41.600 €
Mid developer (4-6 anni exp.)	40.000 €	12.000 €	3.080 €	400 €	~55.480 €
Senior developer (7+ anni exp.)	55.000 €	16.500 €	4.235 €	550 €	~76.285 €

Tredicesima: nessun costo extra

Un punto che crea confusione: la tredicesima (e la quattordicesima, se prevista dal CCNL) non è denaro in più che l'azienda spende. È semplicemente la RAL ridistribuita su un numero diverso di mensilità. Con il CCNL Metalmeccanici - Federmeccanica/Assistal, la RAL è divisa in 13 rate: a dicembre il dipendente riceve la mensilità "doppia", ma il totale annuo è identico. Con il CCNL Terziario - Confcommercio, la RAL è divisa in 14 rate, con due mesi a pagamento aggiuntivo nel corso dell'anno.

Questa distinzione è importante per la pianificazione della cassa: i mesi in cui escono tredicesima e quattordicesima sono picchi di uscita, non costi aggiuntivi. Tienilo a mente quando imposti il budget annuo.

Livelli di inquadramento per sviluppatori

I livelli da conoscere per gli sviluppatori nel CCNL Terziario - Confcommercio (i più diffusi nelle software house) sono:

- Livello 3° super o 4° (a seconda del contratto collettivo aziendale o della prassi): per figure junior con poca autonomia operativa.
- Livello 4° o 5°: per sviluppatori con esperienza consolidata che lavorano in autonomia su moduli o componenti completi.
- Livello 5° o Quadro: per senior o tech lead con responsabilità su architetture, team o prodotti critici.
- Inquadrare troppo in basso è un rischio: se il ruolo reale è superiore al livello contrattuale, il dipendente può contestare l'inquadramento e avere diritto alle differenze retributive pregresse.

2

Attrarre sviluppatori nel 2026

Il mercato degli sviluppatori italiani è tra i più competitivi d'Europa. Le grandi tech company offrono RAL elevate, stock option e full remote. Se sei una PMI o una startup, non puoi vincere solo sulla RAL: devi costruire un'offerta complessiva che faccia percepire il valore reale del pacchetto. Flessibilità, benefit defiscalizzati e crescita professionale spesso pesano quanto, o più, di qualche migliaio di euro di differenza stipendiale.

Remote work come leva competitiva

In Italia esistono due istituti distinti per il lavoro fuori sede: il telelavoro e lo smart working. Il telelavoro è un accordo scritto in cui il dipendente lavora stabilmente da una postazione fissa (di solito il domicilio) con orari definiti. Lo smart working (lavoro agile) è più flessibile: il dipendente può lavorare da luoghi diversi, con obiettivi per risultato e senza vincoli di orario rigidi.

Dal 2026 lo smart working richiede, oltre all'accordo individuale scritto, un'informativa specifica sui rischi per la sicurezza legata al lavoro da luoghi non aziendali. Non è una formalità: se manca e si verifica un infortunio durante il lavoro agile, l'azienda è esposta. Questa informativa va consegnata prima che il dipendente inizi a lavorare in modalità agile.

Per attrarre sviluppatori, il punto di forza è la flessibilità reale: non scrivere "smart working" nell'annuncio e poi richiedere presenza fissa in ufficio. I developer controllano le recensioni su Glassdoor e i post su LinkedIn. Una promessa non mantenuta sul remote work genera abbandono entro i primi 6 mesi.

Benefit che fanno differenza (e costano poco)

Questi strumenti aumentano il valore percepito dell'offerta senza pesare sulla RAL:

- I buoni pasto elettronici fino a 10 € al giorno sono deducibili per l'azienda e non tassati per il dipendente: su base annua, per un dipendente con 220 giorni lavorativi, valgono circa 2.220 € netti in più in tasca senza contributi.
- Il rimborso delle spese internet e della postazione di lavoro da remoto è esentasse entro i limiti dei fringe benefit (1.000 € annui, o 2.000 € per chi ha figli a carico): copri le spese del developer a casa senza costi contributivi.
- La formazione certificante (corsi AWS, Google Cloud, certificazioni Agile) vale per il developer come crescita di carriera e per te come investimento sul prodotto: è costo deducibile al 100% per l'azienda.
- Un piano welfare strutturato (piattaforme con rimborsi per salute, sport, cultura) può valere qualche migliaio di euro annui per dipendente senza contributi né tasse, né per te né per lui.
- Il fondo sanitario integrativo, spesso già previsto dal CCNL (es. Fondo EST nel CCNL Terziario - Confcommercio), offre una copertura sanitaria che molti developer considerano più concreta di un bonus cash.

Confronto pacchetto offerta: RAL base vs RAL + benefit

Stesso costo aziendale totale, percezione del valore molto diversa per il candidato.

Scenario	RAL offerta	Benefit annui netti per il dipendente	Costo totale azienda
Solo RAL	38.000 €	0 €	~52.600 €
RAL + buoni pasto + welfare + formazione	36.000 €	~3.500 € (netti, non tassati)	~52.400 €

Come scrivere l'annuncio per developer

Gli sviluppatori leggono gli annunci in modo molto specifico: cercano lo stack tecnologico, il tipo di prodotto (non solo "web app") e il modello di lavoro reale. Un annuncio vago con "ottimo ambiente di lavoro" e "pacchetto retributivo commisurato all'esperienza" viene ignorato o genera candidature basse.

Specifica subito: linguaggi e framework usati, se è un prodotto proprietario o consulenza, il modello di lavoro (full remote, ibrido con quanti giorni, sede), una RAL indicativa o almeno una forbice. Le aziende che indicano la RAL nell'annuncio ricevono candidature più qualificate e perdono meno tempo nei colloqui.

Per la selezione tecnica, evita i test infiniti non pagati: sempre più developer rifiutano processi di selezione con più di 2 round tecnici. Se il test richiede più di 2-3 ore, considera di riconoscere un rimborso simbolico: segnala rispetto per il tempo del candidato e differenzia la tua azienda.

3

Contratto e agevolazioni

Scegliere il contratto giusto non significa trovare la forma più economica a prescindere: significa allineare il tipo di rapporto alla realtà del lavoro che il developer farà. Inquadrare uno sviluppatore come libero professionista quando in realtà lavora in modo subordinato è uno dei rischi legali più frequenti nelle aziende tech. Ci sono però agevolazioni reali e legittime che puoi usare per ridurre il costo nei primi anni.

Dipendente vs partita IVA: il confine da non superare

Molte aziende tech lavorano con sviluppatori a partita IVA per risparmiare sui contributi. È legale se il developer è davvero autonomo: lavora per più clienti, gestisce i propri orari e strumenti, non è integrato nei processi aziendali come un dipendente. Il problema nasce quando la partita IVA è "forzata": orari fissi, presenza in ufficio continuativa, un solo cliente (cioè la tua azienda), riunioni obbligatorie quotidiane.

In questo caso ci sono elementi concreti che portano a una riqualificazione del rapporto come lavoro subordinato: il developer può chiedere il riconoscimento dei contributi, delle ferie non godute, del TFR e di tutti i diritti del lavoratore dipendente per il periodo precedente. Il rischio non è solo economico, ma comprende anche le sanzioni INPS e INAIL per contributi non versati.

Se hai bisogno di uno sviluppatore integrato nel tuo team per più di 3-4 mesi con continuità, il contratto di lavoro dipendente (o l'apprendistato professionalizzante) è la scelta corretta, anche se nel breve sembra più costosa.

Agevolazioni attive nel 2026

Le due agevolazioni più rilevanti per le assunzioni tech nel 2026, con il risparmio effettivo per l'azienda.

Agevolazione	Requisiti principali	Costo azienda annuo (RAL 35.000 €)	Risparmio vs assunzione standard
Incentivo under 35 (primo impiego stabile)	Under 35 anni, primo contratto a tempo indeterminato, assunzione entro fine 2026 (verificare disponibilità fondi)	~38.000 €	~5.500 € annui (esonero contributivo parziale)
Apprendistato professionalizzante	18-29 anni, formazione interna documentata, durata max 3 anni	~33.500 €	~8.000-10.000 € annui (aliquote contributive ridotte)
Assunzione standard (nessuna agevolazione)	Nessun requisito specifico	~48.300 €	-

Apprendistato professionalizzante per developer

È lo strumento più conveniente per assumere developer under 29 con un piano di crescita definito. Ecco cosa devi sapere:

- L'aliquota contributiva è ridotta rispetto al contratto ordinario: per le aziende fino a 9 dipendenti scende sensibilmente, con percentuali che variano per CCNL e dimensione aziendale.
- La durata è da 6 mesi a 3 anni, a seconda del livello di inquadramento finale previsto e del piano formativo.
- Devi definire un piano formativo individuale scritto e nominare un tutor aziendale: senza questi documenti, il contratto non è valido come apprendistato e perde le agevolazioni.
- La formazione obbligatoria ("off the job") è pari ad almeno 120 ore nel triennio per il livello superiore, ma può essere soddisfatta anche con corsi e-learning certificati.
- Al termine, puoi confermare il developer a tempo indeterminato senza penali: se non lo confermi, l'agevolazione non decade retroattivamente, ma devi rispettare un preavviso come per qualsiasi rapporto di lavoro.

TFR: le novità 2026 che devi conoscere

Dal 1° luglio 2026 ogni nuovo assunto ha il TFR destinato automaticamente al fondo pensione complementare previsto dal suo CCNL, salvo che il dipendente non rinunci espressamente entro 60 giorni dall'assunzione. Se il CCNL prevede più fondi, va al fondo con più iscritti; in assenza di fondi CCNL, va a un fondo residuale di legge. Questo significa che al momento dell'assunzione devi informare subito il dipendente di questa scelta, per iscritto.

Se la tua azienda supera i 60 dipendenti (media dell'anno precedente), il TFR che i dipendenti decidono di tenere in azienda (e non destinare a un fondo pensione) deve essere versato al Fondo di Tesoreria INPS: non lo tieni in bilancio. Dal 2032 questa soglia scenderà a 40 dipendenti, ma per ora si applica solo sopra i 60.

4

Documenti e onboarding

L'onboarding è il periodo in cui si decide se un developer rimarrà oltre il primo anno. Le aziende che non strutturano le prime settimane perdono il 20-30% dei nuovi ingressi entro sei mesi, spesso senza nemmeno capirne il motivo. Prima ancora dell'onboarding, però, ci sono obblighi documentali con scadenze precise che non puoi ignorare: alcuni vanno adempiuti prima che il dipendente metta piede in azienda.

Documenti obbligatori prima del giorno 1

Questi adempimenti sono obbligatori per legge e hanno scadenze strette:

- La comunicazione obbligatoria (CO) al centro per l'impiego va inviata il giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro, non dopo: è il documento che rende l'assunzione ufficiale.
- La lettera di assunzione (o contratto individuale di lavoro) deve essere firmata da entrambe le parti prima o al massimo il primo giorno di lavoro: deve indicare CCNL applicato, livello di inquadramento, RAL, sede di lavoro e durata (se a tempo determinato).
- La visita medica preventiva è obbligatoria per le mansioni con videoterminale (monitor) per più di 20 ore settimanali: praticamente tutti gli sviluppatori rientrano in questa categoria.
- Il documento di valutazione dei rischi (DVR) deve includere la mansione del nuovo assunto: devi consegnare al dipendente l'informativa sui rischi specifici del suo ruolo prima che inizi a lavorare.
- L'informativa privacy va consegnata il primo giorno: il dipendente deve sapere come l'azienda tratta i suoi dati personali nel contesto lavorativo.
- Se il developer lavorerà in smart working, l'accordo individuale scritto e l'informativa rischi per il lavoro agile vanno firmati prima che inizi a lavorare fuori sede.

Periodo di prova: come funziona davvero

Il periodo di prova deve essere scritto nel contratto individuale: se non è indicato per iscritto, non esiste. La durata massima è fissata dal CCNL applicato: nel CCNL Terziario - Confcommercio va da 15 giorni lavorativi (livelli bassi) a 6 mesi (quadri e dirigenti); nel CCNL Metalmeccanici - Federmeccanica/Assistal le durate sono simili ma differenziate per livello.

Durante il periodo di prova, sia tu che il dipendente potete recedere senza preavviso e senza motivazione. Ma attenzione: se il dipendente è in malattia, infortunio o maternità, il periodo di prova si sospende e riprende al rientro. Non puoi computare i giorni di assenza come prova superata o fallita.

Una cosa spesso trascurata: il periodo di prova deve essere usato davvero per valutare, con feedback strutturati. Un developer che non riceve nessun riscontro nelle prime 4 settimane difficilmente si sente valorizzato. Anche solo un check-in formale a metà prova fa differenza sulla percezione dell'azienda.

Struttura delle prime 4 settimane

Un piano di onboarding minimo per uno sviluppatore, anche senza un reparto HR dedicato.

Settimana	Obiettivo	Cosa fare in concreto
Settimana 1	Orientamento e setup	Accessi sistemi, presentazione team, lettura documentazione tecnica di base, nessun task di produzione
Settimana 2	Primo contributo reale	Task piccolo e definito su codebase esistente, pair programming con un senior, allineamento su strumenti e workflow
Settimana 3	Autonomia guidata	Task di media complessità in autonomia con review, spiegazione del processo di release e deploy, primo standup regolare
Settimana 4	Check-in formale	Feedback strutturato da parte del responsabile, domande aperte sul percepito del developer, accordo sugli obiettivi del trimestre

Ferie, permessi e ROL: cosa aspettarsi

Dal primo giorno il developer matura ferie e permessi ROL (riduzione orario di lavoro) previsti dal CCNL. Non si tratta di un benefit discrezionale: è un diritto maturato per legge e da contratto collettivo. Le ferie minime di legge sono 4 settimane l'anno, ma quasi tutti i CCNL prevedono di più per anzianità.

I permessi ROL nel CCNL Terziario - Confcommercio sono circa 104 ore annue (per i livelli medi): maturano mensilmente e vanno goduti entro l'anno o al massimo entro i termini fissati dal contratto. Se si accumulano senza essere gestiti, diventano un debito in busta paga difficile da smaltire.

Per aziende senza HR dedicato, il consiglio pratico è impostare subito un sistema semplice di tracking ferie e permessi, anche solo un foglio condiviso all'inizio: sapere quanto matura ogni mese ti evita sorprese a dicembre quando i developer richiedono tutto insieme.

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