Jet HR

2026

Calcolo costo del personale: dalla RAL al costo totale aziendale senza sorprese

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	**Dal RAL al costo reale**	3
2	**Il costo del consulente del lavoro**	5
3	**I costi nascosti del personale**	7
4	**Come ridurre il costo reale**	9

1

Dal RAL al costo reale

La RAL che scrivi nell'offerta di lavoro non è quello che paghi davvero. Capire la struttura del costo è il primo passo per gestire il budget HR senza sorprese.

Le componenti del costo aziendale

Ecco come si scompone il costo aziendale annuo per un dipendente con RAL di 30.000 euro, inquadrato con CCNL Terziario Confcommercio (14 mensilità, contributi INPS azienda circa 30%).

Tabella costo aziendale

Voce	Come si calcola	Importo annuo stimato
RAL	Retribuzione annua lorda concordata	30.000 euro
Contributi INPS (quota azienda)	circa 30% della RAL	circa 9.000 euro
TFR	circa 7,7% della RAL (accantonato mensile)	circa 2.310 euro
INAIL	0,5-3% della RAL (varia per settore/mansione)	circa 300-900 euro
Fondi CCNL (sanitario, assistenziale)	Importi fissi mensili da CCNL	circa 200-500 euro
Costo aziendale totale	RAL + tutte le voci sopra	circa 41.800-42.700 euro

Tredicesima: già nella RAL

La tredicesima non è un costo aggiuntivo: è la RAL redistribuita in più rate. Quello che cambia tra i CCNL è solo il numero di frazionamenti, non la spesa totale per l'azienda.

Confronto mensilità per CCNL

CCNL	Mensilità previste	Mensilità lorda (RAL 30.000 euro)	Cosa succede a dicembre (e luglio)
CCNL Metalmeccanici Industria	13	30K euro / 13 = 2,3K euro	Il dipendente riceve una 13a rata a dicembre, stessa quota mensile
CCNL Terziario Confcommercio	14	30K euro / 14 = 2,1K euro	Il dipendente riceve una 13a rata a dicembre e una 14a a luglio, mensilità ordinaria più bassa

CCNL Studi Professionali	14	30K euro / 14 = 2,1K euro	Come Terziario: due erogazioni extra, stessa RAL totale

Tredicesima e quattordicesima: picchi di cassa, non costi extra

La confusione nasce dalla liquidità: a dicembre (e a luglio per i CCNL con 14 mensilità) esci più denaro in un colpo solo. Ma il totale annuo non cambia.

Come funzionano le mensilità extra

- Con 13 mensilità (es. CCNL Metalmeccanici): ogni mese paghi 1/13 della RAL, a dicembre esce la stessa quota ma il dipendente la percepisce come mese doppio perché il suo conto corrente riceve due accrediti ravvicinati
- Con 14 mensilità (es. CCNL Terziario): la mensilità ordinaria è più bassa (RAL/14), ma escono due erogazioni extra nell'anno, a luglio e a dicembre
- Il costo aziendale annuo è identico nei due casi: cambia solo come pianifichi la liquidità nel corso dei mesi
- Per evitare stress di cassa, pianifica l'uscita di tredicesima e quattordicesima con almeno 2 mesi di anticipo nel tuo budget mensile

TFR 2026: la novità che devi conoscere

Dal 1° luglio 2026 scatta una novità importante sul TFR per tutte le nuove assunzioni.

Cosa cambia dal 1° luglio 2026

- Per ogni lavoratore assunto dopo il 1° luglio 2026, il TFR va automaticamente al fondo pensione indicato dal CCNL, a meno che il dipendente non rinunci esplicitamente entro 60 giorni dall'assunzione
- Se il CCNL prevede più fondi pensione, si applica quello con più iscritti; se non ne prevede nessuno, il TFR confluisce nel fondo residuale di legge (FONDINPS)
- Se la tua azienda ha 60 o più dipendenti (media anno precedente), il TFR che rimane in azienda (perché il dipendente rinuncia al fondo) va comunque versato al Fondo di Tesoreria INPS, non resta nelle tue casse
- Dal punto di vista del costo aziendale il TFR vale sempre circa il 7,7% della RAL: la novità riguarda dove finisce quel denaro, non quanto paghi

Come calcolare costo azienda e stipendio netto

Con Jet HR puoi calcolare in pochi secondi sulla base della RAL: il costo azienda e 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).

2

Il costo del consulente del lavoro

Quasi nessuna PMI include il canone del consulente del lavoro nel calcolo del costo per dipendente, ma è una voce reale e ricorrente.

Cosa è incluso (e cosa no) nel canone

Il costo del consulente del lavoro varia da consulente a consulente. Di seguito riportiamo valutazioni di carattere generale, basate sull'osservazione di una serie di casi. Il canone mensile copre gli adempimenti ricorrenti, ma alcune attività in genere vengono fatturate a parte: è importante saperlo prima di stimare il costo totale.

Di solito inclusi nel canone

- Elaborazione cedolini
- Modello F24 contributi
- Comunicazioni INPS/INAIL di routine
- Gestione ferie e permessi
- CU di fine anno

Di solito extra (parcella aggiuntiva)

- Consulenza su assunzioni complesse
- Contratti individuali su misura
- Gestione controversie o lettere disciplinari
- Assistenza in caso di ispezione

Pratiche a tariffa fissa

A volte alcune pratiche vengono addebitate a tariffa fissa per evento: assunzione (50-150 euro), cessazione (50-150 euro), trasformazione contrattuale (40-100 euro).

Come imputare il costo al singolo dipendente

Per avere un costo per dipendente preciso, devi ripartire il canone annuo su tutto l'organico, compresi gli straordinari di pratiche.

Metodo di calcolo

- Prendi il canone annuo totale (es. 7.200 euro) e dividilo per il numero medio di dipendenti (es. 12): ottieni circa 600 euro/dipendente/anno da aggiungere al costo aziendale

- Aggiungi una stima delle pratiche extra: se ogni anno hai 4-5 assunzioni/cessazioni, somma altri 400-600 euro totali da dividere per l'organico
- Il costo del consulente incide di più sulle piccole aziende: con 3 dipendenti può valere 800-1.000 euro per persona all'anno, mentre con 20 dipendenti scende a 300-400 euro
- Quando valuti un'assunzione nuova, aggiungi sempre il costo marginale del consulente: spesso si tratta di 50-150 euro di pratiche una tantum più una quota del canone mensile

Confronto: studio del lavoro vs software HR

Alcune PMI affiancano (o sostituiscono parzialmente) il consulente con una piattaforma HR per ridurre i costi amministrativi ricorrenti. Ecco un confronto per un'azienda da 15 dipendenti.

Tabella confronto soluzioni

Soluzione	Costo annuo stimato	Cosa copre	Limite principale
Solo studio del lavoro	6.000-9.600 euro	Cedolini, adempimenti, consulenza	Costo fisso alto, tempi lenti, accesso dati limitato
Studio + piattaforma HR	4.800-7.200 euro (studio) + 1.200-2.400 euro (sw)	Cedolini + HR digitale (ferie, permessi, costi)	Due fornitori da coordinare
Piattaforma HR integrata	2.400-4.800 euro all-in	Cedolini, adempimenti, gestione HR	Meno consulenza personalizzata su casi complessi

3

I costi nascosti del personale

Oltre ai contributi e al consulente, ci sono costi che non appaiono in nessuna voce di cedolino ma che pesano sul budget HR in modo concreto.

Il costo della sostituzione

Quando un dipendente lascia o viene licenziato, il costo reale per l'azienda va ben oltre il TFR da liquidare. Ecco una stima per tre scenari tipici in una PMI da 10-20 dipendenti.

Tabella scenari sostituzione

Scenario	Costo stimato totale	Pro	Contro
Redistribuzione interna del lavoro	500-1.500 euro (straordinari + inefficienza)	Zero ricerca, zero formazione esterna	Burnout del team, calo qualità, non sempre possibile
Lavoratore interinale (agenzia)	+25-35% rispetto alla RAL equivalente come fee agenzia	Veloce, flessibile, nessun TFR a carico	Costo orario alto, scarsa conoscenza del contesto aziendale
Nuova assunzione a tempo determinato	1.500-4.000 euro (ricerca, pratiche, onboarding, formazione)	Risorsa dedicata, integrabile stabilmente	Tempo lungo (4-8 settimane), rischio di nuova uscita

Il costo del tempo interno HR

Anche se non hai un ufficio HR dedicato, qualcuno in azienda gestisce ferie, permessi, note spese e comunicazioni con il consulente. Quel tempo ha un valore economico.

Valutazione tempo interno

- Un imprenditore o responsabile amministrativo dedica mediamente 3-6 ore al mese per dipendente ad attività HR di routine (raccolta giustificativi, approvazione ferie, interfaccia con lo studio)
- Con un costo orario interno di 30-50 euro/ora, su 10 dipendenti significa 900-3.000 euro al mese di tempo impiegato in attività non strategiche
- Ogni assunzione richiede in media 8-15 ore interne tra colloqui, valutazioni, firma contratto e onboarding: con un costo orario di 40 euro, vale 320-600 euro di tempo manager
- Questo costo non appare mai in nessun report finanziario, ma è reale: ogni ora che il titolare passa sulle buste paga è un'ora non spesa sulle vendite o sul prodotto

Il costo della formazione obbligatoria

Alcune voci formative sono obbligatorie per legge e non possono essere evitate: ignorarle nel budget significa trovarsi con costi imprevisti.

Voci formative obbligatorie

- Formazione sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008): obbligatoria per tutti i dipendenti, con costi che variano da 50 a 300 euro per persona in base al rischio della mansione e alla periodicità degli aggiornamenti
- Formazione per l'apprendistato professionalizzante: il piano formativo individuale è un requisito contrattuale, con un monte ore minimo definito dal CCNL
- Dal 2026, le aziende che applicano lo smart working devono fornire un'informativa specifica sui rischi per la sicurezza in ambienti diversi dalla sede: un adempimento nuovo che richiede consulenza o documentazione dedicata
- La formazione non obbligatoria (lingue, software, competenze trasversali) è deducibile come costo aziendale e, se erogata tramite fondi interprofessionali, può essere completamente gratuita

4

Come ridurre il costo reale

Conoscere il costo reale serve a poco se non sai dove intervenire. Esistono leve concrete per ridurre il costo contributivo e aumentare il valore percepito dal dipendente.

Apprendistato professionalizzante: il risparmio reale

Ecco quanto puoi risparmiare sui contributi usando l'apprendistato professionalizzante rispetto a un contratto ordinario, su un profilo con RAL 25.000 euro.

Tabella risparmio apprendistato

Tipo contratto	Contributi INPS azienda	Costo aziendale annuo stimato	Risparmio annuo
Tempo indeterminato standard	circa 30% RAL = 7.500 euro	circa 34.000 euro	-
Apprendistato professionalizzante	circa 10-11% RAL = 2.800 euro	circa 29.500 euro	circa 4.500 euro/anno
Con incentivo under 35 (stima)	Sgravio aggiuntivo variabile	circa 28.000-30.000 euro	circa 4.000-6.000 euro/anno

Buoni pasto e fringe benefits

Buoni pasto e fringe benefits sono strumenti che aumentano il potere d'acquisto del dipendente a un costo inferiore rispetto a un aumento di RAL, perché sono esenti (o parzialmente esenti) da contributi e tasse.

Vantaggi buoni pasto e fringe

- I buoni pasto elettronici fino a 10 euro al giorno sono esenti da contributi INPS e da tassazione IRPEF sia per l'azienda sia per il dipendente: costano meno di un aumento di pari valore
- I fringe benefits (auto aziendale, smartphone, abbonamento trasporti, rimborso utenze per smart worker) sono esenti fino a 1.000 euro annui per dipendente (2.000 euro se il dipendente ha figli fiscalmente a carico)
- I fringe benefits possono essere parte di un piano welfare strutturato, ma esistono anche senza: anche una singola concessione (es. auto aziendale a uso promiscuo) rientra nel limite
- Un aumento di RAL di 1.000 euro lordi costa all'azienda circa 1.300 euro (contributi inclusi) e vale circa 650-700 euro netti per il dipendente; lo stesso valore in buoni pasto o fringe benefits costa circa 1.000 euro e vale 1.000 euro netti

Quadro decisionale: quale leva usare e quando

Usa questa tabella per scegliere rapidamente lo strumento giusto in base alla tua situazione.

Tabella strumenti di riduzione costo

Strumento	Ideale per	Risparmio stimato	Vincoli principali
Incentivo under 35	Aziende che assumono profili junior a tempo indeterminato	Variabile, fino a 3.000-6.000 euro/anno	Risorse limitate, verifica disponibilità al momento dell'assunzione
Apprendistato professionalizzante	Profili da formare, età 18-29 anni (limite superiore varia per CCNL)	circa 4.000-5.000 euro/anno su RAL 25.000 euro	Piano formativo obbligatorio, durata minima da CCNL
Buoni pasto elettronici	Tutti i dipendenti con orario che prevede pausa pranzo	Risparmio contributivo vs. aumento RAL equivalente	Nessuno, applicabile subito
Fringe benefits	Dipendenti con esigenze specifiche (auto, telefono, trasporti)	Esenti fino a 1.000 euro (2.000 euro con figli)	Limite annuo, oltre la soglia si tassa tutto l'importo
Welfare aziendale strutturato	Aziende con 10+ dipendenti, per fidelizzare e ridurre il turnover	Risparmio contributivo su tutte le erogazioni in natura	Richiede un regolamento e una gestione continua

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