Jet HR

2026

Guida alla scelta del contratto in agenzia: partita IVA, dipendenti e CCNL

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Il rischio della falsa partita IVA	3
2	Quanto costa ogni forma contrattuale	5
3	Quale CCNL applicare in agenzia	7
4	Quando e come internalizzare	9
5	Collaboratori attivi: cosa verificare	11

1

Il rischio della falsa partita IVA

Molte agenzie gestiscono collaboratori con partita IVA da anni senza mai chiedersi se quella scelta regge a un controllo ispettivo. Il problema non è avere freelance: è non sapere quando il rapporto di lavoro di fatto assomiglia troppo a un'assunzione.

Quando la partita IVA diventa un problema

Non è la partita IVA in sé a creare rischi: è il modo in cui si svolge il lavoro. Questi sono i segnali che aumentano la probabilità di una riqualificazione:

Segnali di rischio riqualificazione

- Il collaboratore lavora esclusivamente (o quasi) per la tua agenzia e non ha altri clienti attivi
- Rispetta orari fissi stabiliti dall'agenzia, come farebbe un dipendente interno
- Usa strumenti, software o attrezzature forniti dall'agenzia, non propri
- Riceve istruzioni operative continue su come svolgere il lavoro, non solo sul risultato da consegnare
- Il rapporto dura da anni senza mai cambiare le condizioni economiche o organizzative
- Non emette fattura per più clienti: il suo reddito dipende quasi interamente da te

Cosa succede se arriva un'ispezione

In caso di riqualificazione del rapporto, le conseguenze economiche si accumulano su più fronti.

Conseguenze economiche della riqualificazione

Voce di rischio	Cosa significa in pratica
Contributi INPS arretrati	L'azienda deve versare la quota (~23%) per ogni anno non dichiarato, più interessi
Sanzioni ispettive	Si aggiungono alle somme dovute: possono arrivare al 30% degli importi non versati
Differenze retributive	Se la RAL equivalente era superiore a quanto fatturato, il lavoratore può chiedere la differenza
TFR non accantonato	Va corrisposto retroattivamente per tutta la durata del rapporto riqualificato
Rischio di reintegro	Il lavoratore può chiedere la stabilizzazione del rapporto o il pagamento di un'indennità

Il rischio non riguarda solo il passato

Un'ispezione può riguardare collaboratori ancora attivi, non solo ex lavoratori. Questo significa che il rischio continua ad accumularsi ogni mese che passa. Le agenzie più esposte sono quelle con molti collaboratori che svolgono funzioni continuative: art director, copywriter, account, project manager. Non perché queste figure non possano lavorare a partita IVA, ma perché il confine tra autonomia e subordinazione è sottile quando il lavoro è ricorrente e strutturato.

2

Quanto costa ogni forma contrattuale

Spesso si sceglie la partita IVA perché sembra più economica. In alcuni casi è vera flessibilità, in altri è un'illusione contabile: si evita il costo visibile del dipendente accumulando un rischio invisibile.

Confronto tra le forme contrattuali

Capire il costo reale di ogni opzione ti permette di scegliere con dati alla mano, non per abitudine.

Costi annui indicativi per forma contrattuale

Forma contrattuale	Costo aziendale annuo indicativo	Rischio principale
Dipendente a tempo indeterminato (RAL 36k)	~50K €	Nessuno se gestito correttamente
Dipendente apprendistato (RAL 36k, under 29)	~44K € (contributi ridotti ~11,6%)	Obbligo formativo da rispettare
Dipendente a tempo determinato (RAL 36k)	~50K € + costi di rinnovo/scadenza	Limiti di durata e rinnovi
Partita IVA corretta (autonomia reale)	Compenso pattuito + IVA (non è costo)	Nessuno se i requisiti sono rispettati
Partita IVA a rischio riqualificazione	Compenso + rischio arretrati stimabile in 15-30k €/anno	Ispezione e riqualificazione

Apprendistato professionalizzante in agenzia

Per profili under 29 che entrano in agenzia per la prima volta, l'apprendistato professionalizzante è spesso la forma più conveniente. Ecco come funziona:

Caratteristiche dell'apprendistato

- La durata massima è 3 anni (5 anni per alcune categorie artigiane, non rilevante per agenzie)
- L'aliquota contributiva INPS scende a circa l'11,6% per tutta la durata, contro il ~30% standard
- La retribuzione può essere inferiore al livello di inquadramento finale, con scatti progressivi previsti dal CCNL applicato
- L'azienda deve garantire un tutor interno e un piano formativo: il CCNL definisce i dettagli
- Al termine, se non vuoi confermare il lavoratore, puoi recedere con un preavviso ridotto senza giustificato motivo aggiuntivo
- Non ci sono limiti di percentuale sul totale dei dipendenti nelle aziende con meno di 30 addetti

TFR: le novità dal 2026

Dal 1° luglio 2026 cambiano le regole sull'accantonamento del TFR per le nuove assunzioni. Ecco cosa cambia rispetto al passato:

Confronto regole TFR 2026

Voce	Regola precedente	Novità dal 1° luglio 2026	Impatto sul costo aziendale
Destinazione TFR nuovi assunti	Se lavoratore non sceglieva dove destinarlo entro 6 mesi, il TFR andava al fondo pensione del CCNL	Se lavoratore non sceglie dove destinarlo entro 60 giorni, il TFR va al fondo pensione del CCNL	Neutro: il 7,7% della RAL esce comunque ogni anno
Fondo pensione di destinazione	Quello scelto dal lavoratore tra le opzioni disponibili	Prima il fondo previsto dal CCNL, poi quello con più iscritti nel settore, poi un fondo residuale di legge	Nessun impatto diretto sul costo, ma richiede comunicazione al lavoratore
Soglia Fondo di Tesoreria INPS	Obbligatorio per aziende con 50+ dipendenti (media anno precedente)	Da 2032: scenderà a 40+ dipendenti	Le agenzie in crescita devono monitorare la soglia

3

Quale CCNL applicare in agenzia

Non esiste un unico CCNL per le agenzie italiane. La scelta dipende dal tipo di attività prevalente e dall'associazione datoriale a cui l'azienda aderisce o si riferisce.

Come scegliere quello giusto

Applicare il CCNL sbagliato significa rischiare differenze retributive, contributi calcolati in modo errato e contestazioni in caso di controllo. Non puoi cambiare CCNL per risparmiare: devi applicare quello corretto per la tua attività. Se non sei sicuro di quale CCNL applichi, parti da queste domande:

Criteri di scelta del CCNL

- A quale associazione datoriale sei iscritto o vuoi aderire? Il CCNL applicabile dipende spesso dall'adesione: Confcommercio rimanda al CCNL Terziario, Confindustria al CCNL Comunicazione
- Se non sei iscritto a nessuna associazione, guarda il CCNL applicato dal tuo settore prevalente: un'agenzia di comunicazione che produce materiali grafici è più vicina al CCNL Comunicazione
- In caso di dubbio tra due CCNL, il criterio è l'attività prevalente dichiarata nel codice ATECO, non la forma societaria
- Una volta scelto e applicato il CCNL, comunicalo correttamente nel contratto individuale e nei libri paga: il cambio successivo non è libero

Minimi retributivi di riferimento 2026

Esempi di RAL minima contrattuale per livelli di inquadramento frequenti nelle agenzie (valori indicativi 2026, da verificare sui testi ufficiali aggiornati).

Tabella minimi retributivi per CCNL

CCNL	Livello di riferimento	Profilo tipico	Minimo tabellare mensile lordo (indicativo)
CCNL Terziario – Confcommercio	3° livello	Impiegato qualificato, junior account, assistente	~1,6K €
CCNL Terziario – Confcommercio	1° livello (quadro)	Senior manager, head of department	~2,4K-2,6K €
CCNL Comunicazione – Confindustria	C2	Grafico, copywriter, junior creative	~1,5K-1,6K €
CCNL Comunicazione – Confindustria	A1 (quadro)	Creative director, account director	~2,5K-2,7K €
CCNL Studi Professionali – Confprofessioni	C1	Impiegato qualificato, assistente PR	~1,4K-1,5K €

Tredicesima e quattordicesima: come funziona davvero

Un punto che genera confusione frequente: la tredicesima e la quattordicesima non sono costi extra rispetto alla RAL. La RAL è già il totale annuo lordo, semplicemente distribuito in più rate. Nei CCNL con 14 mensilità (come il Terziario – Confcommercio), la mensilità mensile è la RAL divisa per 14: a luglio e a dicembre escono due mensilità aggiuntive, ma sono già dentro la RAL concordata. Per l'azienda il costo annuo non cambia. Quello che cambia è il flusso di cassa: in quei mesi esci di più. Pianifica la liquidità di conseguenza, ma non sommare tredicesima e quattordicesima al costo del dipendente quando calcoli il budget HR.

4

Quando e come internalizzare

Decidere di assumere un collaboratore che oggi lavora a partita IVA non è solo una questione di rischio: è spesso la scelta più sensata quando il rapporto è diventato stabile e continuativo.

Come comunicare la transizione

Proporre un'assunzione a chi lavora già con te non è scontato: alcune persone preferiscono restare autonome. Ecco come strutturare la conversazione in tre fasi.

Fasi della proposta di assunzione

- Prima della proposta: calcola il netto in busta stimato per la RAL che hai in mente e confrontalo con quanto il collaboratore incassa oggi netto da fattura. Se il netto è simile o superiore, la proposta è più facilmente accettabile
- Prima della proposta: definisci il livello di inquadramento corretto prima dell'incontro, non durante. Presentarti con una proposta chiara (CCNL, livello, RAL, benefit) dimostra serietà
- Durante il colloquio: spiega i vantaggi concreti che guadagna, come ferie pagate, malattia coperta, TFR che si accumula, accesso al fondo pensione, continuità di reddito senza il rischio di mancato pagamento

Agevolazioni disponibili nel 2026

Se stai assumendo per la prima volta o stai internalizzando un collaboratore, questi incentivi possono ridurre il costo aziendale nei primi anni.

Tabella comparativa dei risparmi per agevolazione

Agevolazione	Costo azienda per RAL 30k	Risparmio
Nessuna	41.100 €	—
Disabili	20.100 €	21.000 € (51%)
Donne vittime di violenza	33.100 €	8.000 € (19,5%)
Assegno di inclusione e Supporto formazione	33.200 €	7.900 € (19%)
Donne svantaggiate	33.300 €	7.800 € (19%)
Under 35	34.000 €	7.100 € (17%)
Apprendistato professionalizzante	35.600 €	5.500 € (13%)
Donne svantaggiate v2	33.300 €	7.800 € (19-14,5%)
Over 50	35.100 €	6.000 € (13%)

Under 30	35.700 €	5.400 € (10%)
Aumento lavoratori a tempo indeterminato	37.000 €	4.100 € (10%)
Over 35 con incremento occupazionale (Bonus ZES)	36.700 €	4.400 € (7%)
Over 35 senza incremento occupazionale (Bonus ZES)	38.000 €	3.000 € (4,8%)
Decontribuzione Sud	39.450 €	1.740 € (4%)

Benefit da includere nell'offerta

Oltre alla RAL, ci sono strumenti che aumentano il valore percepito dell'offerta senza aumentare proporzionalmente il costo aziendale:

Tipologie di benefit

- Buoni pasto: non sono imponibili fino a 10 € al giorno (buoni elettronici), 4 € per quelli cartacei. Per l'azienda sono un costo deducibile, per il dipendente sono reddito esentasse
- Fringe benefit: l'importo esente da contributi e tasse è fino a 1.000 € annui (2.000 € con figli a carico). Rientrano in questa categoria auto aziendale, telefono, rimborsi utenze
- Smart working strutturato: per molti freelance è il beneficio più importante. Un accordo individuale formale, con informativa sui rischi obbligatoria dal 2026, è un segnale di serietà e può essere decisivo nell'accettazione
- Fondo sanitario integrativo: se il CCNL lo prevede, l'iscrizione al fondo di categoria è obbligatoria, ma puoi aggiungere una polizza integrativa come benefit dedicato

5

Collaboratori attivi: cosa verificare

Prima di aspettare un'ispezione, puoi fare tu stesso una verifica rapida sui collaboratori con partita IVA attualmente attivi. Non si tratta di trovare colpevoli, ma di capire dove sei esposto e decidere come agire.

Modalità operative

Queste caratteristiche operative sono quelle che un ispettore esaminerebbe per primo:

Elementi di rischio operativo

- Il collaboratore ha un badge, accesso ai sistemi interni o una postazione fissa? Sono elementi compatibili con un rapporto subordinato, non con l'autonomia
- Partecipa a riunioni interne obbligatorie con cadenza regolare? Una cosa è essere convocati per un progetto, un'altra è partecipare agli stand-up quotidiani come i dipendenti
- Le sue ferie o assenze vengono 'autorizzate' dall'agenzia? Se sì, è un vincolo di dipendenza tipico del rapporto di lavoro subordinato
- Riceve feedback e istruzioni su come lavorare, non solo su cosa consegnare? La direzione sul metodo è uno dei criteri più pesanti nelle riqualificazioni

Documentazione contrattuale

Un buon contratto scritto non elimina il rischio se il rapporto reale è diverso, ma la sua assenza aggrava la posizione dell'azienda:

Requisiti documentali

- Hai un contratto firmato che descrive il progetto, la durata, il compenso e le modalità di consegna? In mancanza, sei più vulnerabile
- Il contratto è aggiornato rispetto all'attività reale? Un contratto scritto 3 anni fa per un progetto che non esiste più è peggio di niente
- Hai documenti che dimostrano la reale autonomia del collaboratore (email in cui rifiuta incarichi, altri clienti documentabili, orari flessibili non imposti)?
- Le fatture sono conservate e collegate a specifici deliverable o fasi di progetto? Questo è il collegamento che un consulente del lavoro userebbe per difendere il rapporto in caso di contestazione

Cosa fare con i risultati della verifica

In base al profilo di rischio che emerge dall'analisi, ci sono tre percorsi possibili.

Azioni per profilo di rischio

Profilo di rischio	Segnali ricorrenti	Azione consigliata
Basso	Autonomia reale, più clienti attivi, contratto ben definito, durata limitata	Mantieni il rapporto com'è. Assicurati che il contratto sia aggiornato e le fatture siano specifiche
Medio	Monocommittenza parziale, rapporto lungo, contratto generico, qualche vincolo operativo	Ridefinisci il contratto per iscritto con un consulente del lavoro. Valuta se ha senso proporre un'assunzione
Alto	Monocommittenza forte, orari imposti, strumenti aziendali, funzione strutturale, durata pluriennale	Valuta l'internalizzazione in tempi brevi. Continuare espone l'azienda a un rischio concreto e crescente ad ogni mese che passa

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