Jet HR

2026

Costo del personale nel CCNL Chimico-Farmaceutico: le voci che pesano davvero e come ottimizzarlo

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Come si costruisce il costo	3
2	Turni, scatti e indennità	5
3	EBM, welfare e fringe benefits	7
4	4 fasi per ottimizzare il costo	9

1

Come si costruisce il costo

IN SINTESI

- Nel CCNL Industria Chimico-Farmaceutica (Federchimica/Farmindustria) i livelli vanno dall'A1 al D, con minimi tabellari aggiornati periodicamente: la RAL di partenza dipende dal livello inquadrato.
- Le voci che portano il costo aziendale sopra la RAL sono contributi INPS (circa il 30% della RAL), TFR (circa il 7,7% della RAL) e INAIL (variabile per reparto, ma significativa in produzione).
- La tredicesima è già dentro la RAL: il CCNL Industria Chimico-Farmaceutica prevede 13 mensilità, quindi ogni mensilità ordinaria è pari a RAL diviso 13. Non è un costo in più per l'azienda, è una ridistribuzione degli stessi soldi.
- Le maggiorazioni di turno (notturno, festivo, continuato) e gli scatti di anzianità sono voci che crescono nel tempo e che molte aziende sottostimano nella pianificazione del budget.
- Il sistema EBM (Ente Bilaterale Misto Federchimica) aggiunge obblighi di contribuzione al welfare contrattuale, ma offre anche prestazioni che puoi usare per ridurre il costo netto del pacchetto retributivo.

La RAL non è il costo: ecco perché

Quando offri a un candidato una RAL da 35.000 euro, la tua azienda non spende 35.000 euro l'anno. Spende molto di più, perché sulla RAL si sommano obblighi contributivi che la legge mette a carico tuo come azienda, non del dipendente.

I contributi INPS a carico azienda ammontano in media a circa il 30% della RAL. Il TFR, che accantoni ogni mese, vale circa il 7,7% della RAL annua. L'INAIL dipende dalla mansione e dal reparto: in un laboratorio di analisi è attorno all'1-1,5%, in un reparto di produzione con sostanze pericolose può superare il 3%.

Queste tre voci (contributi, TFR, INAIL) portano una RAL da 35.000 euro a un costo azienda reale che si avvicina a 46.000-48.000 euro, prima ancora di considerare le indennità contrattuali.

I livelli del CCNL Chimico-Farmaceutico

Il CCNL Industria Chimico-Farmaceutica (siglato da Federchimica e Farmindustria con CGIL, CISL, UIL) classifica i lavoratori in livelli che vanno dal D (operaio o impiegato di ingresso) fino all'A1 (quadri e figure apicali). I livelli intermedi più comuni in produzione e in laboratorio sono il C1, C2, B2 e B1.

Ogni livello ha un minimo tabellare nazionale, aggiornato in base ai rinnovi contrattuali. A questo si aggiungono eventuali superminimi individuali o collettivi, e gli scatti di anzianità maturati nel tempo. Il risultato è che il costo per lo stesso ruolo può variare sensibilmente a seconda dell'anzianità aziendale del singolo.

Se stai pianificando un'assunzione, il minimo tabellare ti dice da dove parti, non dove arrivi dopo cinque anni.

Scomposizione del costo per livello

Esempio di costo azienda annuo stimato per tre livelli rappresentativi, calcolato su RAL di ingresso (senza scatti e senza indennità di turno). Contributi INPS ~30%, TFR ~7,7%, INAIL stimato all'1,5%.

Livello CCNL	RAL lorda annua (€)	Contributi INPS azienda (€)	TFR (€)	INAIL ~1,5% (€)	Costo azienda totale (€)
C2 (tecnico junior)	28.000	8.400	2.156	420	38.976
C1 (tecnico senior)	34.000	10.200	2.618	510	47.328
B2 (specialista/quadro junior)	42.000	12.600	3.234	630	58.464

2

Turni, scatti e indennità

Il CCNL Industria Chimico-Farmaceutica è uno dei contratti dove le maggiorazioni incidono di più sul costo reale. Le aziende produttive lavorano spesso su tre turni, con orari notturni e festivi che attivano percentuali di maggiorazione significative. Se non le stimi correttamente in fase di budget, rischi di trovarti con un costo per dipendente di produzione molto più alto di quello pianificato.

Le maggiorazioni di turno: quanto pesano

Il contratto prevede maggiorazioni diverse a seconda del tipo di turno effettuato. Ecco le principali voci che devi mettere in conto per i lavoratori in ciclo continuo o semicontinuo.

- Il lavoro notturno (in genere dalle 22 alle 6) comporta una maggiorazione sulla retribuzione oraria che il CCNL fissa in percentuale sulla paga base: per i turni a ciclo continuo può arrivare attorno al 15-20% di maggiorazione oraria.
- Il lavoro domenicale e festivo viene maggiorato in percentuale sulla retribuzione ordinaria, con valori che variano a seconda che il festivo ricada in un turno programmato o meno.
- Il turno pomeridiano (tipicamente dalle 14 alle 22) prevede una maggiorazione più contenuta rispetto al notturno, ma comunque presente per i lavoratori in turni a ciclo continuo.
- Per i reparti che operano su 7 giorni su 7 (ciclo continuo), il contratto prevede un'indennità specifica che si somma alle maggiorazioni orarie, aumentando ulteriormente il costo per ogni ora lavorata.
- Le ore di straordinario seguono regole separate: il limite è 250 ore annue (salvo diverso accordo aziendale), le prime ore sono maggiorate a una percentuale più bassa, le successive a una più alta. Non tutte le ore extra sono straordinari: contano solo quelle che superano l'orario contrattuale settimanale.

Impatto reale delle maggiorazioni sul costo annuo

Confronto tra il costo azienda di un operaio C2 su turno giornaliero standard e lo stesso lavoratore su tre turni a ciclo continuo, con stima delle maggiorazioni contrattuali incluse.

Scenario	RAL effettiva annua (€)	Costo azienda totale stimato (€)	Differenza vs turno standard (€)
C2 - turno giornaliero standard	28.000	38.976	-
C2 - tre turni (ciclo continuo, notturni inclusi)	33.500	46.600	+7.624

Gli scatti di anzianità: un costo che cresce in silenzio

Il CCNL Industria Chimico-Farmaceutica prevede scatti di anzianità periodici: ogni tre anni di servizio, il lavoratore matura un importo fisso che si somma alla paga base. L'importo di ogni scatto varia per livello e viene aggiornato con i rinnovi contrattuali.

Il problema è che questi scatti si sommano automaticamente, senza che tu debba fare nulla: non puoi bloccarli né trattarli individualmente. Un lavoratore che hai assunto a 28.000 euro di RAL dopo sei anni di servizio ne costa mediamente il 5-8% in più solo per gli scatti maturati, senza aver cambiato mansione.

Nella pianificazione del costo del personale su più anni, gli scatti di anzianità sono una delle voci che più spesso vengono dimenticate, con il risultato che il budget dell'anno successivo risulta sistematicamente sotto al reale.

Indennità specifiche da non trascurare

Oltre alle maggiorazioni di turno e agli scatti, il CCNL prevede alcune indennità che si attivano in base alla mansione o alle condizioni di lavoro.

- L'indennità di disagio o di rischio si applica ai lavoratori esposti a sostanze pericolose, ambienti ad alta temperatura o rumore: il suo importo dipende dalla classificazione del rischio specifica per ogni azienda.
- L'indennità di reperibilità si applica quando il lavoratore deve essere raggiungibile fuori dall'orario di lavoro per interventi urgenti: va concordata per iscritto e genera un costo anche nelle giornate in cui non viene effettivamente chiamato.
- I permessi retribuiti aggiuntivi previsti dal contratto (ROL, ex festività) si accumulano nel corso dell'anno: se non vengono fruiti entro i termini, generano un debito verso il lavoratore che diventa un costo monetizzato.

Pianificare il costo in modo realistico

Per stimare correttamente il costo di un lavoratore su turni, non puoi partire dalla sola RAL di assunzione. Devi sapere quante ore notturne, festive e di straordinario sono previste nel ciclo produttivo del reparto, e applicare le percentuali contrattuali su base annua.

Una buona stima parte dalla paga oraria base (RAL diviso 13 mensilità, poi diviso le ore contrattuali annue), moltiplica le ore attese per tipo di turno per la relativa maggiorazione, e somma il tutto. Solo così ottieni un costo orario reale, utile per confrontare il costo tra reparti o tra scenari produttivi diversi.

Se invece gestisci personale che non lavora su turni (uffici, laboratori di analisi, funzioni commerciali), le indennità di turno non si applicano e il costo è più prevedibile: la variabile principale resta la crescita degli scatti nel tempo.

3

EBM, welfare e fringe benefits

Il chimico-farmaceutico ha un sistema di welfare contrattuale strutturato attorno a EBM (Ente Bilaterale Misto di Federchimica) e ai fondi di settore. Molte aziende lo vivono solo come un obbligo di versamento, senza sfruttare le prestazioni disponibili. Capire come funziona ti permette di usarlo come leva concreta per migliorare il pacchetto retributivo netto dei tuoi dipendenti senza aumentare il costo azienda.

EBM Federchimica: cos'è e cosa costa

EBM è l'ente bilaterale del settore chimico-farmaceutico che eroga prestazioni integrative (sanitarie, assistenziali, di formazione) a lavoratori e aziende iscritte. La contribuzione è obbligatoria per le aziende che applicano il CCNL Industria Chimico-Farmaceutica, e avviene con versamenti mensili a carico sia dell'azienda sia del lavoratore.

Le prestazioni erogate includono contributi per spese sanitarie, integrazioni in caso di malattia o infortunio, sostegno alla formazione e, in alcuni casi, contributi per asili nido o borse di studio per i figli dei dipendenti. Non tutte le prestazioni sono automatiche: alcune vanno richieste dal lavoratore entro termini precisi.

Per l'azienda, la contribuzione EBM è un costo fisso mensile per dipendente che va incluso nel calcolo del costo azienda totale. Ma se aiuti i tuoi dipendenti a conoscere e usare le prestazioni disponibili, stai di fatto aumentando il loro valore percepito senza spendere un euro in più.

Welfare aziendale: la leva che in molti non usano

Oltre al welfare contrattuale obbligatorio, puoi costruire un piano di welfare aziendale volontario. Il vantaggio è che sul welfare né tu né il dipendente pagate contributi o tasse (entro certi limiti di legge): stai aumentando il potere d'acquisto del lavoratore a un costo netto inferiore rispetto a un aumento di stipendio.

- I rimborsi per spese sanitarie, istruzione, trasporto o assistenza ai familiari non anziani rientrano nel welfare e sono esenti da contributi e tasse per entrambe le parti.
- I buoni pasto elettronici sono esenti fino a 10 euro al giorno: per un lavoratore che timbra 22 giorni al mese, significa 220 euro mensili netti senza contributi, né per te né per lui.
- I fringe benefits (smartphone, auto aziendale, laptop ad uso misto) godono di una soglia di esenzione annua: fino a 1.000 euro il valore non è tassato, che diventano 2.000 euro se il dipendente ha figli a carico.
- Un piano welfare strutturato (attraverso piattaforme dedicate o voucher) ti permette di convertire una parte del premio di risultato in welfare, con un risparmio contributivo sia per l'azienda sia per il lavoratore.
- Il welfare non sostituisce la retribuzione ordinaria: non puoi abbassare lo stipendio e coprire la differenza con benefit. Le due cose si sommano, ma il welfare lavora in modo più efficiente fiscalmente.

Confronto: aumento lordo vs benefit in welfare

Confronto tra l'impatto per l'azienda di un aumento di stipendio lordo e l'erogazione di un equivalente in welfare aziendale, su base annua.

Strumento	Valore annuo per il dipendente (€)	Costo aggiuntivo per l'azienda (€)	Risparmio contributivo azienda (€)
Aumento RAL lordo	1.200 (netto ~780)	1.560 (con contributi ~30%)	0
Welfare aziendale (rimborsi/voucher)	1.200 (netto 1.200)	1.200 (nessun contributo)	360

Fondo Fonchim: non solo previdenza

Fonchim è il fondo pensione complementare del settore chimico-farmaceutico. La contribuzione al fondo è prevista dal CCNL: sia l'azienda sia il lavoratore versano una quota mensile, con l'azienda che contribuisce solo se anche il lavoratore aderisce.

Dal 1° luglio 2026, per ogni nuovo assunto il TFR va automaticamente a Fonchim (o al fondo residuale di legge) salvo rinuncia esplicita del lavoratore entro 60 giorni. Questo significa che la gestione del TFR e della previdenza complementare diventa sempre più un processo da automatizzare in fase di onboarding.

La contribuzione dell'azienda a Fonchim è deducibile fiscalmente, il che la rende uno strumento utile anche dal punto di vista della pianificazione del costo del personale a lungo termine.

4

4 fasi per ottimizzare il costo

Conoscere le voci di costo è il primo passo, ma da solo non basta. Serve un metodo per passare dalla RAL dichiarata al costo azienda reale, e poi per identificare dove puoi agire concretamente per ridurlo senza toccare i diritti contrattuali. Queste quattro fasi ti danno un percorso pratico, applicabile sia a nuove assunzioni sia alla revisione del personale esistente.

Fase 1: calcola il costo lordo completo

Parti dalla RAL del livello che intendi assumere (o già presente in organico). Aggiungi il 30% circa di contributi INPS a carico azienda. Aggiungi il 7,7% di TFR. Aggiungi l'INAIL stimato per la mansione e il reparto (dall'1% per lavori d'ufficio fino al 3% e oltre per produzione con sostanze pericolose). Aggiungi la contribuzione mensile ai fondi contrattuali (EBM, Fonchim, eventuale fondo sanitario integrativo).

Se il lavoratore è su turni, aggiungi la stima annua delle maggiorazioni in base al calendario produttivo del reparto. Non usare una percentuale fissa: costruisci una stima per tipo di turno previsto.

Il risultato è il tuo costo azienda di partenza. Lo aggiorni ogni anno con gli scatti di anzianità maturati.

Fase 2: verifica le agevolazioni disponibili

Prima di completare il calcolo definitivo, verifica se l'assunzione che stai pianificando rientra in una delle agevolazioni contributive attive nel 2026.

- L'incentivo under 35 riduce i contributi INPS a carico azienda per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che non hanno mai avuto un contratto stabile. L'agevolazione è disponibile nel 2026 e ha un tetto massimo di sgravio per lavoratore.
- L'apprendistato professionalizzante abbatte significativamente il costo contributivo per i profili junior: l'aliquota a carico azienda scende in modo sostanziale (spesso sotto il 15%) per tutta la durata del contratto, che può arrivare fino a tre anni per molte qualifiche del chimico-farmaceutico.
- Le assunzioni di lavoratori disoccupati di lunga data o provenienti da aree svantaggiate possono attivare ulteriori sgravi: verifica la situazione del candidato prima dell'assunzione, non dopo.
- Gli sgravi si applicano sulla quota contributiva a carico azienda: riducono il 30% stimato, ma non azzerano TFR e INAIL. Includili nel calcolo finale come riduzione puntuale, non come percentuale generica.

Confronto assunzione: standard vs agevolata

Stima del costo azienda annuo per un profilo C2 (RAL 28.000 €), confronto tra assunzione ordinaria e due scenari agevolati.

Tipo di assunzione	Costo azienda annuo stimato (€)	Risparmio vs standard (€)
Tempo indeterminato standard	38.976	-

Apprendistato professionalizzante (3 anni)	32.500	~6.476/anno
Tempo indeterminato con incentivo under 35	35.200	~3.776/anno

Fase 3: struttura il pacchetto retributivo

Una volta noto il costo totale, valuta come distribuirlo in modo che sia più efficiente per entrambe le parti. Se il lavoratore ha diritto a buoni pasto, parti dagli elettronici da 10 euro al giorno: per un full-time su 22 giorni lavorativi mensili, stai aggiungendo 220 euro netti senza contributi. Su base annua sono circa 2.640 euro di potere d'acquisto extra, a un costo che per te è già incluso nella gestione ordinaria se li usi come alternativa parziale ad altri benefit.

Valuta un piano welfare aziendale volontario per la parte variabile della retribuzione (premi di risultato, benefit accessori). Convertire anche solo una parte del premio in welfare ti fa risparmiare il 30% di contributi su quella quota, e il lavoratore riceve il 100% del valore invece del 65-70% netto che riceverebbe da un aumento lordo equivalente.

Ricorda che i fringe benefits (beni e servizi aziendali a uso personale) sono esenti fino a 1.000 euro annui per dipendente (2.000 se ha figli a carico): una soglia utile per chi gestisce flotte auto, device o altri benefit in natura.

Fase 4: monitora e aggiorna ogni anno

Il costo del personale nel chimico-farmaceutico non è statico. Ogni anno entrano in gioco gli scatti di anzianità automatici, i rinnovi contrattuali che aggiornano i minimi tabellari, le variazioni delle aliquote INAIL legate alla tua classificazione di rischio e le eventuali variazioni nelle aliquote dei fondi contrattuali.

Una buona prassi è aggiornare il calcolo del costo azienda per ogni lavoratore almeno una volta l'anno, in fase di budget. Non aspettare che lo scarto tra il costo pianificato e quello consuntivato a fine anno ti sorprenda: in un'azienda con 30-50 dipendenti, anche un solo scatto di anzianità non previsto per reparto può spostare il costo totale di qualche decina di migliaia di euro.

Tieni anche sotto controllo le scadenze dei contratti agevolati (es. fine del periodo di apprendistato): un apprendista che diventa lavoratore ordinario cambia il suo costo in modo significativo, e devi averlo già previsto nel budget dell'anno successivo.

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