Jet HR

2026

Gestione HR per case di produzione e media: troupe, freelance e contratti a progetto senza errori

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Il personale cambia a ogni ripresa	3
2	Contratti: quale usare e quando	5
3	Presenze e ore per progetto	7
4	Costo del personale per produzione	9
5	Aprire e chiudere ogni progetto HR	11

1

Il personale cambia a ogni ripresa

Le case di produzione vivono di flussi di personale discontinui: per ogni progetto si assembla una squadra, si lavora sotto pressione e poi si smontano i contratti. L'errore più frequente è trattare ogni figura come se fosse intercambiabile sul piano contrattuale, usando la partita IVA per convenienza o il tempo determinato senza i presupposti giusti. Il risultato sono contestazioni in sede ispettiva, contributi non versati e costi imprevisti a fine produzione.

IN SINTESI

- In una casa di produzione convivono almeno tre figure diverse: dipendenti a tempo determinato (troupe tecnica), lavoratori autonomi con partita IVA (registi, fotografi, specialisti) e collaboratori continuativi. Ognuna ha regole diverse e rischi diversi.
- Il CCNL di riferimento per la maggior parte delle aziende del settore è il CCNL Telecomunicazioni o, per le realtà più vicine alla distribuzione e alla gestione editoriale, il CCNL Grafici-Editoriali. La scelta dipende dall'attività prevalente e va fatta con un consulente del lavoro.
- Il costo reale di un dipendente a tempo determinato non è la RAL: contributi INPS (~30% della RAL) e TFR (~7,7% della RAL) sono le voci che portano il costo aziendale nettamente oltre la retribuzione lorda.
- Gestire tutto su fogli Excel espone a errori di calcolo, cedolini sbagliati e mancate comunicazioni agli enti: un software HR elimina il rischio operativo e ti dà visibilità sul costo per ogni singola produzione.

Le figure tipiche di una produzione

In ogni progetto media o audiovisivo incontri queste categorie di personale, con esigenze contrattuali molto diverse tra loro.

- La troupe tecnica (operatori, elettricisti, macchinisti, fonici) lavora tipicamente con contratti a tempo determinato per la durata delle riprese: è personale dipendente a tutti gli effetti.
- Registi, direttori della fotografia, scenografi senior e specialisti di post-produzione lavorano spesso come liberi professionisti con partita IVA: il rapporto funziona se c'è vera autonomia nella gestione del lavoro.
- Alcuni collaboratori continuativi (coordinatori di produzione, assistenti di regia) rischiano di rientrare nella cosiddetta collaborazione etero-organizzata se seguono orari, luoghi e direttive fissate dalla tua azienda: in quel caso la legge li equipara ai dipendenti.
- Il personale amministrativo e di sviluppo (produttori esecutivi, responsabili di acquisizione) è quasi sempre assunto a tempo indeterminato e su questo nucleo stabile si costruisce la continuità aziendale.
- Figuranti, comparse e ruoli spot vengono spesso gestiti attraverso agenzie di somministrazione: utile quando il volume è alto e la durata è brevissima.

Quale CCNL si applica

Il contratto collettivo da applicare dipende dall'attività prevalente della tua azienda, non dalla categoria del singolo lavoratore. Ecco i CCNL più usati nel settore.

CCNL	Chi lo applica	Note pratiche
CCNL Telecomunicazioni	Emittenti, broadcaster, produzioni audiovisive strutturate	13 mensilità; copre figure tecniche e creative del settore
CCNL Grafici-Editoriali (Federazione Carta e Stampa)	Case editrici, agenzie contenuti, produzione editoriale	13 mensilità; include figure redazionali e grafici
CCNL Terziario – Confcommercio	Società di produzione con prevalenza commerciale o distributiva	14 mensilità (RAL divisa per 14); molto diffuso nelle PMI

L'errore della partita IVA per comodità

Usare la partita IVA per chi lavora stabilmente sotto le tue istruzioni, con orari fissi e attrezzatura fornita dalla tua azienda, è il rischio più alto del settore. Alcuni criteri che aumentano il rischio della falsa partita IVA: orario imposto dall'azienda, assenza di altri clienti nel periodo, utilizzo esclusivo di strumenti aziendali, inserimento nella gerarchia interna.

Se l'Ispettorato del Lavoro rileva questi elementi, il rapporto viene riqualificato come subordinato: dovrai versare i contributi arretrati con sanzioni, regolarizzare i cedolini e pagare il TFR maturato. Il costo retroattivo può essere molto alto, soprattutto su collaborazioni pluriennali.

La regola pratica è semplice: se stai descrivendo il lavoro di qualcuno e potresti usare le parole 'alle mie dipendenze', quella persona va assunta.

2

Contratti: quale usare e quando

La varietà di contratti disponibili può sembrare una risorsa, ma in realtà ogni forma contrattuale ha vincoli precisi: durata massima, causale obbligatoria, limiti di proroga. Nelle produzioni audiovisive l'errore più comune è prorogare un tempo determinato oltre i limiti di legge o usare il contratto intermittente senza i presupposti corretti. Conoscere le regole ti permette di muoverti con velocità senza esporre l'azienda a rischi.

Tempo determinato: i limiti che contano

Il contratto a tempo determinato è lo strumento principale per la troupe. Questi sono i vincoli da tenere sempre a mente.

- Durata massima con lo stesso lavoratore: 24 mesi cumulativi (incluse proroghe e rinnovi). Superata questa soglia, il contratto si trasforma in tempo indeterminato.
- Fino a 12 mesi puoi stipulare il contratto senza indicare una causale specifica. Oltre i 12 mesi (o dal primo rinnovo) serve una causale: esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.
- Puoi prorogare fino a 4 volte nell'arco dei 24 mesi: ogni proroga deve essere comunicata prima della scadenza e firmata dal lavoratore.
- Il CCNL può prevedere causali aggiuntive o deroghe al limite dei 24 mesi: verifica sempre con il tuo consulente del lavoro la versione aggiornata del contratto collettivo applicato.
- Tra un contratto a termine e il successivo con lo stesso lavoratore devi rispettare un intervallo minimo: 10 giorni se il primo contratto era inferiore a 6 mesi, 20 giorni se era uguale o superiore.

Contratto intermittente per chiamata

Il contratto intermittente (detto anche a chiamata o on-call) è molto utile nelle produzioni con date di ripresa discontinue: il lavoratore è disponibile a essere convocato, ma non lavora in modo continuativo. Si usa per figure come runner, assistenti di scena, operatori di supporto con disponibilità saltuaria.

Il CCNL stabilisce per quali categorie e fasce d'età è ammesso. In alternativa, può essere usato per i lavoratori over 25 con requisiti specifici. Prima di ogni chiamata devi comunicare l'avvio della prestazione all'Ispettorato del Lavoro tramite il portale dedicato: la comunicazione preventiva è obbligatoria e la mancata comunicazione espone a sanzioni significative.

Se prevedi un compenso di disponibilità (l'indennità pagata anche quando non chiami il lavoratore), questo va indicato nel contratto. Non è obbligatorio, ma se lo scrivi devi pagarlo.

Freelance con partita IVA: quando funziona

Questi sono i criteri che distinguono un rapporto autonomo legittimo da uno che rischia la riqualificazione.

Elemento	Autonomo reale	Rischio riqualificazione

Orario di lavoro	Il professionista decide autonomamente quando lavorare	Orario imposto dall'azienda, timbrature o presenze obbligatorie
Luogo di lavoro	Sceglie dove operare, salvo esigenze specifiche del progetto	Presente ogni giorno in sede come i dipendenti
Altri clienti	Ha altri committenti nello stesso periodo	L'azienda è l'unica fonte di reddito per mesi
Strumenti	Usa attrezzatura propria o specificatamente noleggiata	Usa solo attrezzatura aziendale in modo esclusivo
Risultato atteso	Consegna un prodotto o un output definito	Svolge mansioni continuative senza output specifico

Somministrazione e agenzia interinale

Quando hai bisogno di personale per pochi giorni o per ruoli molto specifici senza voler gestire direttamente il rapporto contrattuale, la somministrazione tramite agenzia è una soluzione pratica. L'agenzia assume il lavoratore, versa i contributi e gestisce il cedolino: tu paghi una tariffa oraria all-inclusive che incorpora tutti questi costi.

Il lavoratore somministrato ha diritto alle stesse condizioni economiche dei tuoi dipendenti con mansioni equivalenti (principio di parità di trattamento). Questo significa che devi comunicare all'agenzia il livello contrattuale di riferimento e la RAL equivalente.

È uno strumento adatto a comparse, figuranti, personale di produzione per eventi singoli e ruoli tecnici molto specializzati che non vuoi gestire internamente.

3

Presenze e ore per progetto

Nelle produzioni le ore non seguono un ritmo standard: si lavora di notte, nei weekend, su set che cambiano ogni giorno. Questo rende la gestione delle presenze molto più complessa rispetto a un ufficio tradizionale. Il problema non è solo amministrativo: se non tracci le ore correttamente, non sai quanto sta costando ogni giorno di ripresa e non puoi chiudere il budget di produzione con dati reali.

Orario di lavoro nei CCNL del settore

Le regole sull'orario nei contratti collettivi del settore media hanno alcune specificità che devi conoscere prima di organizzare i turni.

- L'orario ordinario è di 40 ore settimanali. Alcune figure tecniche nei CCNL di settore hanno flessibilità su base mensile o per periodi di intensa attività: verifica la sezione orario del tuo CCNL.
- Le ore superiori alle 40 settimanali sono straordinarie e vanno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL (tipicamente tra il 15% e il 30% in più, a seconda che siano diurne, notturne o festive).
- Tra la fine di un turno e l'inizio del successivo devono passare almeno 11 ore di riposo: nei set con riprese notturne questo è un vincolo critico da pianificare.
- Le 48 ore medie settimanali sono il tetto legale massimo calcolato su un periodo di riferimento di 4 mesi (che il CCNL può estendere fino a 12): superarlo espone a sanzioni.
- Il lavoratore non può decidere autonomamente di fare ore extra: lo straordinario deve essere autorizzato dall'azienda.

Come rilevare le presenze sul set

Sul set la rilevazione tradizionale con badge non funziona. Le soluzioni più usate sono: app mobile di timbratura (il lavoratore registra entrata e uscita dal telefono, con geolocalizzazione opzionale), fogli firma cartacei validati dal direttore di produzione a fine giornata, o sistemi di gestione progetto integrati con il software HR.

Qualunque sistema tu scelga, il dato deve arrivare ogni giorno al tuo ufficio HR o al consulente del lavoro in forma leggibile. Aspettare la fine della produzione per raccogliere le ore è uno degli errori più costosi: i dati si perdono, le memorie divergono e calcolare gli straordinari a posteriori diventa un'approssimazione.

Se usi collaboratori con partita IVA, le ore lavorate non vanno rilevate come per i dipendenti (il professionista autonomo gestisce il suo tempo), ma è utile tracciare i giorni di presenza sul set per quadrare i compensi con le fatture ricevute.

Presenze per progetto: come strutturare il dato

Per ogni produzione, il dato di presenza va strutturato in modo da essere utile sia per i cedolini sia per il budget. Ecco come organizzare la raccolta.

Dato da raccogliere	Frequenza	A cosa serve
Ore ordinarie per lavoratore	Giornaliera	Calcolo cedolino e costo giornata
Ore straordinarie per lavoratore	Giornaliera	Calcolo maggiorazioni CCNL
Ore notturne e festive	Giornaliera	Maggiorazioni specifiche da CCNL
Giorni di set per produzione	Per tutta la durata	Budget produzione e consuntivo
Ferie e permessi consumati	Mensile	Gestione istituti contrattuali

Ferie, permessi e rol nelle produzioni brevi

Un contratto a tempo determinato di 2 o 3 mesi accumula comunque diritti a ferie, permessi e ROL (riduzione orario di lavoro). Alla fine del contratto, le ferie non godute vanno liquidate in busta paga: non puoi semplicemente ignorarle.

Se la produzione dura meno di un anno, calcola subito la quota maturata pro-rata. Il CCNL stabilisce quante ore di ferie e permessi spettano su base annua: dividi per 12 e moltiplica per i mesi lavorati. Questo importo va già messo in conto nel budget di produzione.

Lo stesso vale per la tredicesima: è già dentro la RAL, ma viene pagata a dicembre (o alla cessazione del rapporto, se il contratto finisce prima). Se assumi qualcuno da marzo a luglio, alla fine del contratto gli liquidi la quota di tredicesima maturata, non come costo extra ma come frazionamento della RAL già pattuita.

4

Costo del personale per produzione

Sapere quanto costa un singolo giorno di set non è solo una curiosità contabile: è il dato che ti permette di fare offerte corrette ai clienti, capire se una produzione è profittevole e decidere dove ottimizzare. L'errore classico è costruire il budget di produzione solo sulle RAL e scoprire a posteriori che i contributi, il TFR e le voci contrattuali hanno portato il costo reale ben oltre le stime.

Le componenti del costo dipendente

Per ogni lavoratore assunto, il costo aziendale si compone così. Esempio su una RAL di 36.000 € annui.

Voce di costo	Come si calcola	Importo annuo (RAL 36.000 €)
RAL	Retribuzione lorda annua pattuita	36.000 €
Contributi INPS azienda	~30% della RAL	~10.800 €
TFR	~7,7% della RAL (accantonamento)	~2.772 €
INAIL	Variabile per mansione (0,5%-3%+)	~360-1.080 €
Fondi CCNL (sanitario, assistenziale)	Pochi euro/mese per dipendente	~100-200 €
Costo totale azienda	Somma di tutte le voci sopra	~49.900-51.000 €

Costo giornaliero per budget di produzione

Per tradurre il costo annuo in costo giornaliero di set, dividi il costo totale aziendale per il numero di giorni lavorativi coperti dal contratto. Se assumi un operatore di camera con RAL di 36.000 € per 60 giorni di riprese, il costo totale proporzionale è circa 8.000-8.500 €, incluse tutte le voci sopra.

Attenzione: se le riprese prevedono straordinari sistematici, aggiungi le maggiorazioni CCNL. Su una giornata da 10 ore con 2 ore di straordinario diurno al 20% di maggiorazione, il costo cresce proporzionalmente. Sottostimare gli straordinari è uno degli errori più frequenti nella pianificazione dei budget di set.

Per i freelance con partita IVA il calcolo è più semplice: il compenso concordato più l'IVA (che recuperi in detrazione) è il costo reale. Non ci sono contributi a carico tuo, ma se il totale dei compensi annui a un singolo professionista supera certe soglie, valuta con il consulente se il rapporto regge ancora come autonomo.

Agevolazioni per abbattere il costo

Alcune agevolazioni attive nel 2026 possono ridurre il costo di assunzione della troupe, soprattutto per i profili più giovani.

- L'incentivo per assunzioni under 35 (in vigore nel 2026) prevede una riduzione dei contributi INPS a carico dell'azienda per le assunzioni a tempo indeterminato: verifica i massimali e le condizioni aggiornate con il consulente del lavoro, perché le finestre di fruizione cambiano annualmente.

- L'apprendistato professionalizzante consente di assumere figure under 29 con aliquote contributive ridotte per tutta la durata del percorso formativo (di solito 3 anni): adatto per operatori junior, assistenti di produzione, montatori in formazione.
- I buoni pasto elettronici sono esenti da contributi e tasse fino a 10 € al giorno: per una troupe in trasferta o su set di lunga durata, sostituire parte del rimborso spese con buoni pasto genera un risparmio reale sia per l'azienda sia per il lavoratore.
- I fringe benefit (buoni acquisto, rimborso utenze) sono esenti fino a 1.000 € annui per lavoratore (2.000 € per chi ha figli a carico): utile per integrare i compensi senza aumentare il costo contributivo.

5

Aprire e chiudere ogni progetto HR

Ogni produzione è un ciclo HR autonomo: inizia con comunicazioni obbligatorie agli enti, prosegue con la gestione operativa e si chiude con liquidazioni, cessazioni e consuntivi di costo. Avere una procedura standard per apertura e chiusura di ogni progetto ti evita dimenticanze costose e ti dà dati comparabili tra una produzione e l'altra.

Cosa fare prima di iniziare le riprese

Prima che la troupe entri sul set, queste attività devono essere completate per essere in regola.

- Invia la comunicazione obbligatoria di assunzione (COB) all'INPS e all'INAIL tramite il portale del Ministero del Lavoro entro il giorno prima dell'inizio del rapporto: anche un'ora di ritardo espone a sanzione.
- Consegna e fai firmare il contratto individuale: deve indicare CCNL applicato, livello di inquadramento, RAL, durata, sede di lavoro e qualunque condizione specifica del progetto.
- Informa ogni nuovo assunto sulla destinazione del TFR e raccoglie la sua scelta entro i 60 giorni previsti dalla normativa 2026.
- Se usi contratti intermittenti, invia la comunicazione preventiva all'Ispettorato del Lavoro per ogni singola chiamata prima che il lavoratore inizi la prestazione.
- Registra i dati di ogni lavoratore nel tuo sistema HR con il codice di progetto: questo ti permette di estrarre il costo per produzione alla fine.

Durante la produzione: cosa monitorare

Durante le riprese, il compito dell'HR non è solo raccogliere i dati di presenza: è verificare che i turni rispettino i limiti di legge (11 ore di riposo tra un giornata e l'altra, 48 ore medie settimanali) e che gli straordinari siano stati autorizzati prima di essere effettuati. Un direttore di produzione che dilata le giornate di ripresa senza coordinamento con l'HR crea debiti contrattuali che si materializzeranno nei cedolini.

Verifica mensilmente che ferie e permessi stiano maturando correttamente e che il sistema stia calcolando le quote pro-rata per i contratti a termine. Se un lavoratore è assente per malattia, la comunicazione all'INPS e al medico curante segue regole specifiche anche per i tempi determinati.

Se hai freelance sul set, tieni traccia dei giorni di presenza e delle fatture ricevute: è il tuo strumento per fare il consuntivo di costo al chiudersi della produzione.

Come chiudere correttamente una produzione

Alla fine di ogni progetto, queste sono le attività da completare per chiudere senza pendenze.

- Comunica la cessazione del rapporto agli enti (INPS, INAIL, Centro per l'Impiego) entro 5 giorni dalla data di fine contratto.

- Emetti l'ultimo cedolino con la liquidazione delle ferie non godute, dei permessi residui, del ROL maturato e della quota di tredicesima proporzionale al periodo lavorato (queste voci sono già dentro la RAL, ma vanno pagate nel mese di uscita).
- Consegna al lavoratore la busta paga finale, il modello CU (Certificazione Unica) entro i termini di legge e il documento che certifica il periodo di lavoro.
- Versa il TFR al fondo pensione indicato dal lavoratore (o al Fondo di Tesoreria INPS se applicabile) contestualmente alla cessazione.
- Estrai dal software HR il report di costo per produzione: ore totali lavorate per ogni figura, cedolini emessi, contributi versati, compensi freelance. Questo documento è la base per il consuntivo finanziario del progetto.

Consuntivo HR per ogni produzione

Un consuntivo HR strutturato per ogni produzione ti permette di confrontare il costo preventivato con quello reale e migliorare le stime future.

Voce	Preventivo produzione	Consuntivo reale
Costo troupe dipendente (RAL + contributi + TFR)	Da budget pre-produzione	Da cedolini emessi
Straordinari e maggiorazioni	Stima su giorni di set	Da registro presenze
Compensi freelance (fatture)	Da contratti firmati	Da fatture ricevute
Somministrazione (agenzia)	Da offerta agenzia	Da fatture agenzia
Totale costo personale produzione	Totale preventivo	Totale reale

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