Jet HR

DIECI

Errori più frequenti nelle buste paga (e come evitarli nel 2026)

In questa guida elenchiamo i dieci errori più frequenti nelle buste paga e come evitarli.

L'abbiamo costruita sulla base degli errori che abbiamo trovato più spesso in fase di onboarding delle nostre aziende clienti.

Consegnare la busta paga (o cedolino) ai dipendenti ogni mese insieme allo stipendio è un obbligo dell'azienda. In pratica, la busta paga contiene il dettaglio del perché in un certo mese l'azienda ha fatto un bonifico al dipendente con certi soldi.

La busta paga, però, è così complessa che 1 italiano su 4 non sa leggerla e un 15-20% di italiani non la legge proprio. Perché è piena di logiche assurde che esistono solo in Italia.

In Italia ci sono più di 1000 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e più di 600 Enti diversi con cui interagire.

Questa complessità si riflette in un alto rischio di errori.

I 10 errori

Errore 1	• Scali le ferie dalla busta paga in modo sbagliato
Errore 2	• Il Codice Ateco non è lo stesso ovunque
Errore 3	• Il superminimo assorbibile non ha assorbito aumenti di stipendio
Errore 4	• Non applichi gli scatti di anzianità
Errore 5	• Non fai i versamenti dovuti all'Ente Bilaterale
Errore 6	• Non fai i versamenti dovuti ai Fondi di assistenza sanitaria e pensione
Errore 7	• Applichi le Addizionali Comunali e Regionali sbagliate
Errore 8	• Non hai applicato le agevolazioni che ti spettavano
Errore 9	• Hai applicato male il trattamento integrativo
Errore 10	• Concordi uno stipendio netto con il dipendente

Errore 1

Scali le ferie dalla busta paga in modo sbagliato

In alcuni CCNL, come nel CCNL Commercio, i giorni di ferie sono 26 perché si considera che i dipendenti lavorino dal lunedì al sabato. In realtà, chi lavora da lunedì a venerdì ha 22 giorni di ferie. Nella busta paga, però, di solito questa differenza non è concepita, quindi per chi lavora la settimana corta 1 giorno di ferie equivale a 1,2. Ecco perché i giorni di ferie in busta paga non sono quasi mai numeri interi.

Errore

Può capitare che, pur considerando 26 giorni come base di calcolo, si scala solo 1 quando un dipendente chiede 1 giorno di ferie, invece che 1,2: questo significa che stai regalando giorni ai dipendenti. Attenzione: anche in caso di lavoratore con part-time verticale (cioè che lavora solo alcuni giorni della settimana) vanno riproporzionati i giorni di ferie totali, e spesso questo causa errori.

Rischio

Se scali male i giorni, potresti riconoscere più ferie (e pagarle in caso di uscita del dipendente) di quante sono dovute.

Cosa fare

In questi casi sarebbe meglio applicare alle ferie una logica a “ore”, invece che a “giorni”, in modo che quando un dipendente chiede un giorno di ferie, viene scalato correttamente 1 giorno. È un po’ complesso, parlane con il tuo consulente del lavoro.

💡 **Se usi Jet HR**

Applichiamo logiche che evitano errori nel calcolo dei giorni di ferie e che semplificano la lettura della busta paga per il dipendente.

Errore 2

Il Codice Ateco non è lo stesso ovunque

Ogni azienda deve scegliere un codice Ateco, cioè un codice che identifica il tipo di attività che fa. Sulla base del codice Ateco dipendono i contributi INPS da versare.

Errore

A volte succede che il codice Ateco scelto non corrisponda a quello indicato nel portale INPS. Ad esempio, nel 2025 alcuni codici Ateco sono stati eliminati o sono cambiati, quindi le aziende impattate avrebbero dovuto modificare anche il codice sul portale INPS.

Rischio

In caso di un controllo da parte degli enti, l'azienda può essere inquadrata diversamente con richiesta di eventuali differenze contributive.

Cosa fare

Puoi entrare nel portale INPS della tua azienda e controllare che il numero del codice Ateco sia quello indicato in visura.

Errore 3

Il superminimo assorbibile non ha assorbito aumenti di stipendio

Ogni CCNL prevede degli stipendi minimi, che cambiano a seconda del livello in cui è inquadrato il lavoratore. Se vuoi pagare il lavoratore più dello stipendio minimo previsto dal CCNL per quel livello, puoi dargli un superminimo. Il superminimo è “assorbibile” quando “assorbe” un aumento e di fatto tu non paghi di più il lavoratore (perché già lo pagavi di più del minimo previsto). Attenzione: il superminimo assorbibile non assorbe mai gli scatti di anzianità.

Errore

Il CCNL che applichi ha previsto un aumento degli stipendi minimi, oppure tu hai dato un aumento ad un lavoratore, ma non hai usato il superminimo per “assorbire” quell’aumento.

Rischio

Paghi il dipendente di più di quanto volevi.

Cosa fare

Controlla se il superminimo assorbibile è stato gestito correttamente in relazione agli aumenti. Puoi chiedere al tuo Consulente di fare questo controllo.

💡 **Se usi Jet HR**

Ci assicuriamo che i superminimi assorbibili, dove possibile, assorbano sempre gli aumenti di stipendio e, in caso contrario, ti comunichiamo qual è l’impatto sul tuo costo azienda.

Errore 4

Non applichi gli scatti di anzianità

Dopo tot. anni che un dipendente ha lavorato per l'azienda, la sua retribuzione minima subisce un aumento per "scatti di anzianità" (ad es: un III livello del Commercio ha uno scatto di ~22€ al mese dopo 3 anni, mentre uno stesso livello del CCNL Metalmeccanica di ~25€ dopo 2). Il CCNL definisce il numero di anni dopo i quali si ha diritto ad ogni aumento, il numero massimo di scatti e il loro ammontare. Gli scatti di anzianità sono dovuti anche se hai previsto un superminimo assorbibile.

Errore

Può succedere che lo scatto di anzianità non sia corretto rispetto al livello in cui è inquadrato il dipendente oppure rispetto alla sua anzianità lavorativa nell'azienda.

Rischio

Il dipendente può richiedere quanto gli è dovuto a livello di retribuzione in caso di assenza di scatti.

Cosa fare

Nelle buste paga dei dipendenti c'è una voce relativa agli scatti di anzianità in cui si indica la data in cui riconoscere lo scatto. Puoi confrontarla con quello che prevede il tuo CCNL per il livello di quel dipendente oppure chiedere al tuo Consulente.

Errore 5

Non fai i versamenti dovuti all’Ente bilaterale

Gli Enti bilaterali sono delle istituzioni che dovrebbero erogare certi servizi ai dipendenti del CCNL di riferimento (es: formazione). Ogni CCNL ha un suo Ente bilaterale e l’azienda è obbligata a versargli una parte dei contributi (oppure alcuni CCNL permettono all’azienda di versare questi soldi extra direttamente ai dipendenti).

Errore

A volte succede che le aziende non versino questi contributi né all’Ente, né ai dipendenti in busta paga, oppure che versino all’Ente sbagliato (cioè non a quello previsto dal loro CCNL).

Rischio

Per mancata adesione agli enti previsti dal CCNL, il dipendente può richiedere i danni per il mancato utilizzo dei servizi erogati dall’Ente.

Cosa fare

Verifica di aver scelto l’Ente Bilaterale previsto dal tuo CCNL e di star effettuando i versamenti ogni mese (all’Ente oppure direttamente ai dipendenti). Questo puoi verificarlo direttamente negli F24 che paghi ogni mese, oppure puoi chiedere al tuo consulente.

Errore 6

Non fai i versamenti dovuti ai Fondi di assistenza sanitaria e pensione

Sei obbligato a pagare l'assistenza sanitaria dei tuoi dipendenti. Ogni CCNL ha un suo Fondo di assistenza sanitaria: il costo per te dipende proprio dal CCNL (ad es: con il CCNL Commercio paghi 13€ al mese per dipendente). Significa che devi iscrivere i tuoi dipendenti al Fondo di assistenza sanitaria previsto dal tuo CCNL e versare ogni mese la quota dovuta.
Il TFR (Trattamento di fine rapporto) è un importo che paghi al dipendente quando termina il rapporto di lavoro. Ogni dipendente, entro 6 mesi dall'assunzione, può decidere se tenere il TFR che gli spetta in azienda o se destinarlo ad un fondo pensione. Se non decide nulla, di default il TFR va nel fondo di categoria previsto dal suo CCNL (es: Fon.te per CCNL Commercio). Sia che il dipendente versi il TFR ad un fondo di sua scelta, sia che lo versi a quello di categoria, tu dovrai fare ogni mese un bonifico al fondo esterno.

Errore

Può succedere che l'azienda non versi quanto dovuto al Fondo di assistenza sanitaria previsto dal CCNL, oppure al Fondo pensione (scelto dal dipendente o previsto dal CCNL).

Rischio

I dipendenti possono richiedere gli arretrati e in alcuni casi anche il risarcimento dei danni, perché perdono la possibilità di usufruire dei servizi offerti. Non sono previste sanzioni, ma l'azienda potrebbe non essere in regola per chiedere le agevolazioni.

Cosa fare

Verifica con il tuo consulente del lavoro se stai facendo tutti i versamenti ai fondi previsti dal tuo CCNL.

Errore 7

Applichi le Addizionali comunali e regionali sbagliate

Le addizionali sono delle imposte che deve pagare il dipendente e che variano a seconda della regione e del comune di residenza del dipendente. Possono prevedere esenzioni per certi redditi e cambiare di anno in anno.

Errore

A volte capita che i dipendenti cambino residenza e non comunichino niente, oppure che le aziende lo sappiano ma non comunichino il cambiamento al consulente del lavoro. Questo significa che al dipendente viene applicata un'imposta sbagliata.

Rischio

Se l'Agenzia delle Entrate fa un controllo, potrebbe richiedere indietro i soldi versati a Regione / comune sbagliato, e potresti dover lavorare insieme al consulente del lavoro per far si che l'importo versato in Regione / comune sbagliato vada a Regione / comune corretto.

Cosa fare

Chiedi ai dipendenti se hanno effettuato cambi di residenza in corso d'anno e verifica con il tuo consulente del lavoro se sono state applicate le addizionali giuste.

💡 **Se usi Jet HR**

I tuoi dipendenti hanno tutta la loro anagrafica direttamente in piattaforma e, ogni volta che modificano qualche dato importante, questa modifica si riflette automaticamente in busta paga e in tutti gli adempimenti rilevanti.

Errore 8

Hai perso delle agevolazioni

Le agevolazioni servono a ridurre il costo azienda per assumere dipendenti e favorire la crescita delle imprese e dell'occupazione. In genere, dipendono dall'età, dalla Regione in cui si lavora e da un eventuale stato di disoccupazione, ma ce ne sono molte. Per sapere se puoi applicare delle agevolazioni, devi fare delle domande specifiche ai dipendenti quando li assumi.

Errore

Non hai applicato agevolazioni che ti spettavano.

Rischio

Non c'è un rischio, semplicemente hai perso dei soldi che ti spettavano.

Cosa fare

Devi fare tre cose: verificare quali sono le agevolazioni applicabili nel 2025 (puoi leggere qui la lista delle agevolazioni più rilevanti), chiedere al consulente di verificare su tutti i dipendenti già assunti se puoi ancora applicare delle agevolazioni e implementare un questionario in fase di assunzione, così da assicurarti di fare le domande giuste. Alcune domande le fai già di base (es: età del lavoratore), altre rischi di perdertele (es: se è il primo contratto a tempo indeterminato del lavoratore)

💡 **Se usi Jet HR**

Mandiamo tutte le domande necessarie direttamente al nuovo dipendente (così tu non devi fare nulla) e controlliamo in automatico quali agevolazioni si possono applicare alle nuove assunzioni!

Errore 9

Hai applicato male il trattamento integrativo

Il trattamento integrativo 2025 (o “ex bonus Renzi”) sono 100€ max al mese per i lavoratori con redditi fino a 28.000, ma ogni anno l’importo può cambiare. A seconda del reddito, spetta il bonus pieno oppure solo una parte. Non serve una domanda apposita da parte del lavoratore, ma devi fare tu la verifica dei lavoratori a cui spetta.

Errore

Non applichi il trattamento integrativo dovuto, oppure applichi una somma sbagliata (perché non hai aggiornato l’importo rispetto alle novità legali).

Rischio

Se è stato dato più del dovuto, il rischio è che venga trattenuta la somma erogata al dipendente; se invece il lavoratore ne ha diritto, potrà richiederlo in fase di 730.

Cosa fare

Per essere sicuro di applicare sempre il bonus corretto, dovresti dare ogni anno il modulo delle detrazioni ai dipendenti (lo devi dare per legge in fase di assunzione). Per l’anno in corso, chiedi al consulente se è stato applicato correttamente il trattamento integrativo.

Errore 10

Concordi lo stipendio netto con il dipendente

Lo stipendio netto del dipendente dipende da una serie di fattori, tra cui la RAL, le detrazioni a cui ha eventualmente diritto, se ci sono festività che cadono di domenica, quanti giorni lavorativi ha un certo mese, ecc.. In pratica, dipende anche da molti fattori al di fuori del controllo dell'azienda.

Errore

A volte le aziende concordano lo stipendio netto con i dipendenti: questo è sbagliato, perché comporta delle attività extra ogni mese per far quadrare il netto.

Rischio

Non c'è un vero e proprio rischio, semplicemente il dipendente pretenderà ogni mese che gli arrivi lo stesso stipendio netto e sarà molto più complesso per te far quadrare la busta paga.

Cosa fare

Non concordare mai il netto con il dipendente.

Soluzione

Se passi a Jet HR controlliamo in fase di onboarding se stai facendo uno di questi errori e evitiamo che continui a farlo nel 2026.

jethr.com/scopri-come