Jet HR

2026

Come calcolare i costi del personale in una PMI

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Dal RAL al costo reale 3

2. Il costo del consulente del lavoro 8

3. I costi nascosti del personale 11

4. Come ridurre il costo reale 14

Jet HR

1

Dal RAL al costo reale

La RAL che scrivi nell'offerta di lavoro non è quello che paghi davvero. Quasi tutte le PMI sottostimano il costo del personale perché guardano solo alla retribuzione lorda, ignorando le voci che la legge aggiunge obbligatoriamente. 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 €, inquadrato con CCNL Terziario – Confcommercio (14 mensilità, contributi INPS azienda circa 30%).

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

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.

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

CCNL	Mensilità previste	Mensilità lorda (RAL 30.000 €)	Cosa succede a dicembre (e luglio)
CCNL Studi Professionali	14	30K € / 14 = 2,1K €	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.

- 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.

- 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.

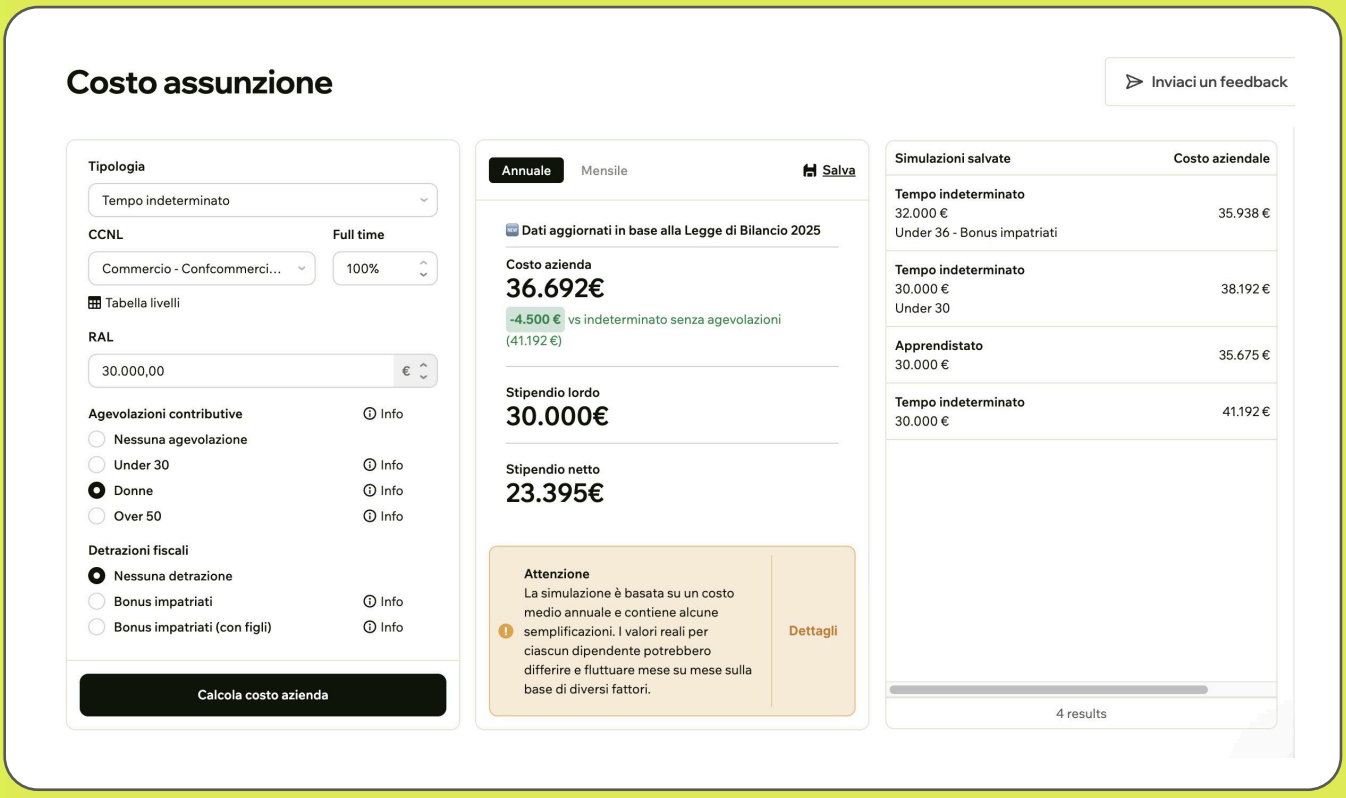
• Dal punto di vista del costo aziendale il TFR vale sempre circa il 7,7% della RAL: la novità riguarda dove finisce quel denaro, non quanto paghi.

Come calcolare costo azienda e stipendio netto

Con Jet HR puoi calcolare in pochi secondi sulla base della RAL:
- il costo azienda
- 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. Ignorarla significa avere un budget HR sempre leggermente sbagliato, specialmente quando l'organico cresce.

Cosa è incluso (e cosa no) nel canone

Una premessa doverosa: il costo del consulente del lavoro varia da consulente a consulente. Di seguito riportiamo delle valutazioni di carattere generale, basate sull'osservazione di una serie di casi. Naturalmente, il tuo caso può essere diverso.

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

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.

- Prendi il canone annuo totale (es. 7.200 €) e dividilo per il numero medio di dipendenti (es. 12): ottieni circa 600 €/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 € totali da dividere per l'organico

• Il costo del consulente incide di più sulle piccole aziende: con 3 dipendenti può valere 800–1.000 € per persona all'anno, mentre con 20 dipendenti scende a 300–400 €

• Quando valuti un'assunzione nuova, aggiungi sempre il costo marginale del consulente: spesso si tratta di 50–150 € 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.

Soluzione	Costo annuo stimato	Cosa copre	Limite principale
Solo studio del lavoro	6K – 9,6K €	Cedolini, adempimenti, consulenza	Costo fisso alto, tempi lenti, accesso dati limitato
Studio + piattaforma HR	4,8K – 7,2K € (studio) + 1,2K – 2,4K € (sw)	Cedolini + HR digitale (ferie, permessi, costi)	Due fornitori da coordinare
Piattaforma HR integrata	2,4K – 4,8K € 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. Assenteismo, formazione, onboarding e turnover sono le voci più sottovalutate dalle PMI italiane.

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.

Scenario	Costo stimato totale	Pro	Contro
Redistribuzione interna del lavoro	500 – 1,5K € (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	1,5K – 4K € (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.

- 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 €/ora, su 10 dipendenti significa 900–3.000 € 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 €, vale 320–600 € 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.

• Formazione sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008): obbligatoria per tutti i dipendenti, con costi che variano da 50 a 300 € 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, accessibili anche alle PMI piccole, che possono ridurre il costo contributivo, aumentare il valore percepito dal dipendente e abbassare il turnover senza toccare la RAL.

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 €.

Tipo contratto	Contributi INPS azienda	Costo aziendale annuo stimato	Risparmio annuo
Tempo indeterminato standard	~30% RAL = 7,5K €	~34K €	-
Apprendistato professionalizzante	~10-11% RAL = 2,8K €	~29,5K €	~4,5K €/anno
Con incentivo under 35 (stima)	Sgravio aggiuntivo variabile	~28K – 30K €	~4K – 6K €/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.

- I buoni pasto elettronici fino a 10 € 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 € annui per dipendente (2.000 € 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 € lordi costa all'azienda circa 1.300 € (contributi inclusi) e vale circa 650–700 € netti per il dipendente; lo stesso valore in buoni pasto o fringe benefits costa circa 1.000 € e vale 1.000 € netti.

Quadro decisionale: quale leva usare e quando

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

Strumento	Ideale per	Risparmio stimato	Vincoli principali
Incentivo under 35	Aziende che assumono profili junior a tempo indeterminato	Variabile, fino a 3K – 6K €/anno	Risorse limitate, verifica disponibilità al momento dell'assunzione
Apprendistato professionalizzante	Profili da formare, età 18 – 29 anni (limite superiore varia per CCNL)	~4K – 5K €/anno su RAL 25K €	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 1K € (2K € 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