Jet HR

2026

Costo del personale nelle aziende IT: guida per software house e società di consulenza

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Quanto costa davvero un dipendente IT 3

2. RAL di mercato per ruolo e livello 5

3. CCNL: Metalmeccanici o Terziario? 9

4. Ottimizzare il costo senza perdere talenti 12

Jet HR

1

Quanto costa davvero un dipendente IT

La RAL che scrivi nell'offerta di lavoro è solo una parte di quello che pagherai ogni anno. La maggior parte delle aziende IT sottostima il costo reale del 30-40% e si ritrova con budget HR sballati già dopo le prime assunzioni. Capire la struttura del costo ti permette di pianificare meglio, fare offerte sostenibili e confrontare in modo onesto un assunto con un freelance o un consulente esterno.

Le voci che portano il costo oltre la RAL

Ecco la scomposizione del costo aziendale per uno sviluppatore con RAL 40.000 €, al netto di tredicesima e quattordicesima che sono già incluse nella RAL.

Voce di costo	Come si calcola	Importo annuo stimato
RAL	Totale lordo annuo concordato	40.000 €
Contributi INPS (quota azienda)	~30% della RAL	~12.000 €
TFR	~7,7% della RAL	~3.080 €
INAIL	Varia per mansione, tipicamente 0,5-1,5% nel settore IT	~200-600 €
Fondo sanitario/ assistenziale CCNL	Contributo fisso mensile azienda (es. Metasalute: 156 €/anno nel CCNL Metalmeccanici; EST: 144 €/anno nel CCNL Terziario)	~144-156 €
Costo totale stimato		~55.400-55.800 €

Tredicesima e quattordicesima: nessun costo extra

Un errore molto comune è sommare tredicesima e quattordicesima al costo aziendale come se fossero voci aggiuntive. Non lo sono: la RAL è il totale lordo annuo, e viene semplicemente divisa in più rate.

Nel CCNL Metalmeccanici (Industria) la RAL è divisa in 13 mensilità: la tredicesima di dicembre è il 13° frazionamento della stessa RAL, non un pagamento in più. Nel CCNL Terziario Confcommercio la RAL è divisa in 14 mensilità: mensilità più basse durante l'anno, poi una a luglio e una a dicembre, sempre dentro la stessa RAL.

Quello che cambia è il flusso di cassa: a luglio e dicembre esci con più soldi nello stesso mese. Ma il totale che paghi in un anno non cambia rispetto a quello che avresti pagato con 12 rate uguali.

Dipendente vs freelance: il confronto reale

Molte software house usano collaboratori con partita IVA per contenere i costi, convinte che sia sempre più conveniente. In realtà il confronto non è così scontato: con un dipendente paghi contributi e TFR, ma hai un costo fisso e prevedibile; con un freelance paghi una tariffa oraria più alta, senza contributi a carico tuo, ma con meno controllo e maggiori rischi legali se il rapporto ha le caratteristiche di un lavoro subordinato.

Il rischio della cosiddetta 'falsa partita IVA' è concreto: se un collaboratore lavora in modo continuativo, con orari e strumenti tuoi, su un unico committente, l'INPS e l'Ispettorato del lavoro possono riqualificare il rapporto come subordinato. In quel caso dovrai versare retroattivamente tutti i contributi non pagati, con sanzioni. Prima di scegliere la partita IVA per contenere i costi, valuta bene come viene strutturato il rapporto.

2

RAL di mercato per ruolo e livello

Per fare un'offerta competitiva devi sapere cosa paga il mercato, ma devi anche capire a quale livello contrattuale corrisponde quel ruolo. Inquadrare un senior developer come un impiegato di concetto standard o un project manager come un impiegato d'ordine è un errore che poi si paga in due modi: perdi il candidato nella trattativa, oppure assumi ma ti ritrovi con una persona insoddisfatta che va via dopo sei mesi.

Costo aziendale a confronto per livello RAL

Tre esempi concreti di costo aziendale totale, con RAL crescente, per aiutarti a costruire il budget HR della tua azienda IT.

Profilo	RAL	Contributi INPS (~30%)	TFR (~7,7%)	INAIL + fondi CCNL (stima)	Costo totale annuo
Junior Developer	30K €	9K €	2,3K €	~350 €	~41,7K €
Mid Developer	42K €	12,6K €	3,2K €	~400 €	~58,2K €
Senior Developer	55K €	16,5K €	4,2K €	~550 €	~76,3K €

Gli scatti di anzianità: un costo che cresce nel tempo

Oltre alla RAL base, ogni dipendente accumula scatti di anzianità ogni due o tre anni, a seconda del CCNL. Nel CCNL Metalmeccanici gli scatti sono ogni 2 anni, per un massimo di 5, e valgono dai 21,59 € (livello D1) ai 40,96 € mensili (livelli B3 e A1). Un senior developer al livello B1 matura uno scatto da 32,43 € ogni 2 anni: dopo 10 anni di anzianità, l'aggravio mensile è di circa 162 € lordi, che su base annua (su 13 mensilità) fa quasi 2.100 € in più.

Nel CCNL Terziario Confcommercio gli scatti sono ogni 3 anni, fino a un massimo di 10, con importi che vanno dai 19,47 € (livello VII) ai 25,46 € (quadri). La progressione è più lenta rispetto ai Metalmeccanici, ma su un orizzonte di 10-15 anni incide comunque sul costo totale.

Quando pianifichi il budget HR pluriennale, tieni conto che il costo di un dipendente che cresce con te non è piatto: aumenta ogni volta che matura uno scatto, indipendentemente da eventuali aumenti di RAL che decidi tu.

Cosa incide sulla RAL oltre al livello

Il livello contrattuale fissa il minimo, ma la RAL reale dipende da altri fattori che variano molto tra un'azienda IT e l'altra.

- La localizzazione geografica sposta la RAL di mercato in modo significativo: Milano e Roma pagano tipicamente il 15-25% in più rispetto ad altre città per lo stesso ruolo.

- Le competenze specifiche (cloud, cybersecurity, machine learning) hanno una premialità di mercato che può alzare la RAL ben oltre il livello contrattuale di riferimento.

- I benefit compensativi (remote working full, flessibilità oraria, formazione pagata) permettono di negoziare RAL leggermente inferiori alla media di mercato senza perdere il candidato.

- I premi di risultato aziendali, se collegati a obiettivi misurabili e depositati tramite contratto di secondo livello, beneficiano di una tassazione agevolata fino a un certo importo annuo: una leva utile per aumentare il netto percepito dal dipendente senza aumentare proporzionalmente il costo lordo per l'azienda.

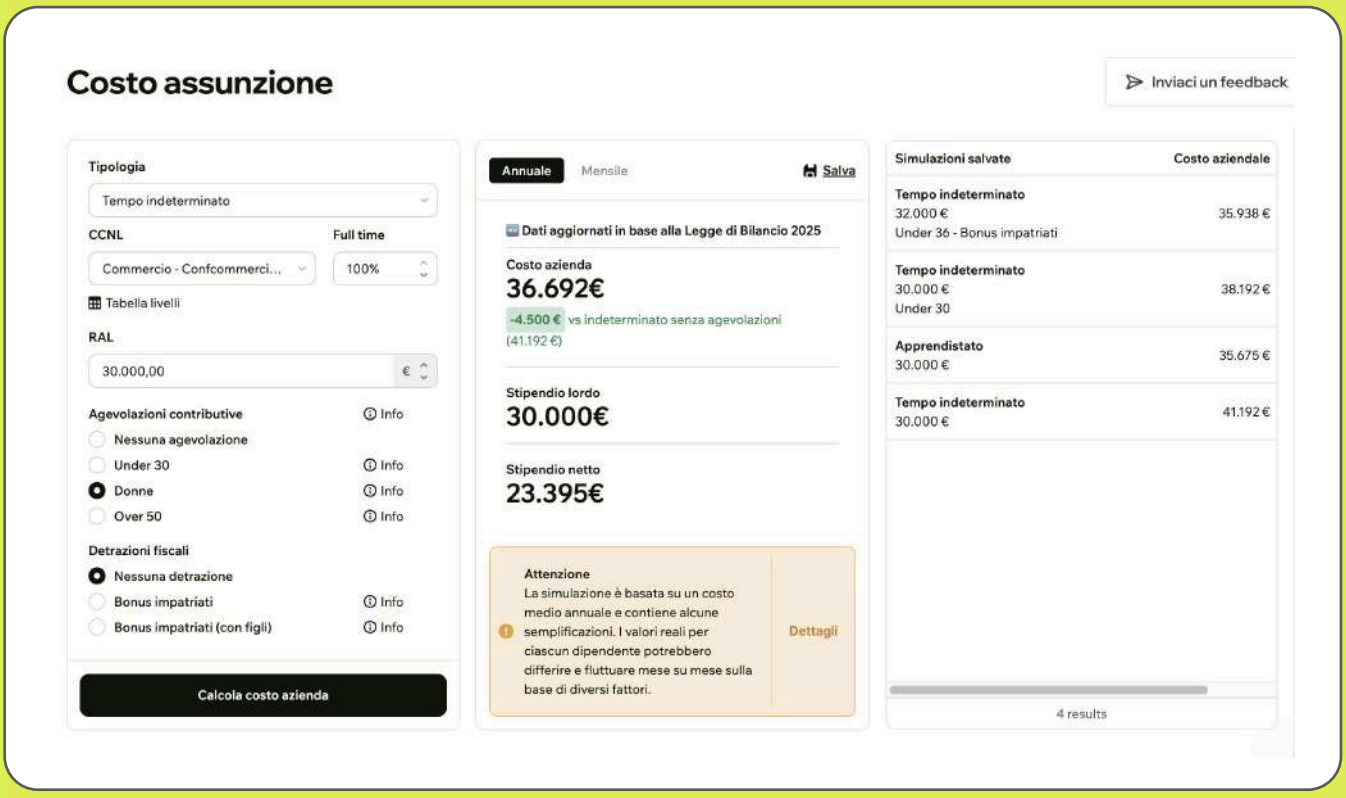
- La contrattazione collettiva di secondo livello (accordo aziendale o territoriale) può integrare il CCNL con voci aggiuntive: nelle aziende Metalmeccanici senza contrattazione di secondo livello si applica un elemento perequativo di 485 € annui.

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)



3

CCNL: Metalmeccanici o Terziario?

Nelle aziende IT convivono spesso due CCNL diversi: il CCNL Metalmeccanici (Industria) e il CCNL Terziario Confcommercio. La scelta dipende dall'attività prevalente dell'azienda e non puoi cambiarla a piacimento per risparmiare. Capire le differenze tra i due ti aiuta a gestire meglio straordinari, reperibilità, apprendistato e fondi obbligatori.

Differenze chiave tra i due CCNL

Un confronto diretto sulle voci che impattano di più sulla gestione quotidiana e sul costo del personale nelle aziende IT.

Voce	CCNL Metalmeccanici (Industria)	CCNL Terziario Confcommercio
Mensilità	13	14
Ferie annue	20 giorni (fino a 10 anni anzianità)	26 giorni
ROL / permessi annui	104 ore ROL + 104 ore permessi	56 ore (aziende fino 15 dip.) / 72 ore (oltre 15 dip.)
Straordinario diurno (prime ore)	+25% (prime 2 ore)	+15% (dalla 41ª alla 48ª ora settimanale)
Straordinario notturno	+50%	+50%
Straordinario festivo	+50%	+30%

Voce	CCNL Metalmeccanici (Industria)	CCNL Terziario Confcommercio
Limite ore straordinario/anno	200 ore	250 ore
Fondo sanitario obbligatorio	Metasalute: 156 €/anno a carico azienda	EST: 144 €/anno a carico azienda (12 €/mese)
Apprendistato: durata max	36 mesi	36 mesi
Apprendistato: sotto-inquadramento	Retribuzione progressiva (85%-90%-95%)	2 livelli sotto il livello di destinazione
Periodo di prova (livelli medi, es. impiegato di concetto)	90 giorni	60 giorni

Straordinari nelle aziende IT: cosa sapere davvero

Il settore IT ha una cultura di flessibilità oraria che spesso si scontra con le regole sugli straordinari. Un punto fondamentale: il dipendente non può fare straordinari di propria iniziativa. Lo straordinario deve essere richiesto o autorizzato dall'azienda, e il lavoratore ha diritto al riposo di almeno 11 ore consecutive tra una giornata e l'altra.

Il limite massimo è 48 ore settimanali medie (calcolate su un periodo di riferimento), più il tetto annuo: 200 ore nel CCNL Metalmeccanici, 250 ore nel CCNL Terziario Confcommercio. Superare questi limiti espone l'azienda a sanzioni.

Per chi lavora in smart working, le regole sullo straordinario non cambiano: l'orario di lavoro va concordato e tracciato anche da remoto. Dal 2026 il lavoro agile richiede inoltre un'informativa specifica sui rischi per la sicurezza, distinta da quella standard.

Reperibilità e on-call nei team IT

La reperibilità (essere raggiungibili fuori orario per un possibile intervento) è regolata dal CCNL e va compensata: non è una cortesia, è un istituto contrattuale con costo preciso.

- Nel CCNL Metalmeccanici la reperibilità è compensata con indennità giornaliere fisse: per i livelli C2-C3 (mid developer, consulente) vale 6,87 € per ogni giornata lavorativa con 16 ore di reperibilità; per i livelli B1-B2-B3-A1 (senior, tech lead, quadri) l'indennità è di 7,88 € al giorno.

- Se durante la reperibilità il dipendente viene chiamato e interviene effettivamente, spetta un compenso aggiuntivo di 5,00 € per ogni chiamata con intervento, oltre all'indennità base.

- Nel CCNL Terziario Confcommercio la reperibilità non ha un'indennità fissa analoga definita nel contratto nazionale: va regolata a livello aziendale o con accordo individuale.

- Non confondere la reperibilità con lo smart working: lavorare da casa non significa essere reperibili h24. Se chiedi disponibilità fuori orario, devi disciplinarla e pagarla come previsto dal CCNL.

4

Ottimizzare il costo senza perdere talenti

Ridurre il costo del personale non significa necessariamente abbassare gli stipendi. Ci sono strumenti concreti, previsti dalla legge o dai contratti collettivi, che ti permettono di risparmiare sui contributi, differire uscite di cassa o aumentare il netto percepito dal dipendente senza aumentare il costo lordo. Il punto è conoscerli e usarli bene.

Incentivi assunzione 2026

Meno contributi INPS

Agevolazione	Requisito principale	Vantaggio per l'azienda	Durata
Incentivo under 35	Under 35, prima assunzione a tempo indeterminato	Meno contributi INPS	Fino a 24 mesi
Apprendistato professionalizzante	Candidato fino a 29 anni (o 34 in alcuni casi)	Meno contributi INPS + RAL che cresce in modo progressivo	Fino a 36 mesi
Assunzione lavoratori in CIGS / liste di mobilità	Lavoratore proveniente da trattamenti di integrazione salariale straordinaria	Esonero contributivo parziale per la durata prevista	Variabile

Welfare aziendale e fringe benefits

Il welfare aziendale è uno degli strumenti più potenti per aumentare il valore percepito dal dipendente senza aumentare il costo contributivo. Su molte voci di welfare né tu né il dipendente pagate contributi o tasse (entro certi limiti di legge): questo significa che lo stesso euro di spesa vale di più rispetto a un aumento di RAL.

I fringe benefits (auto aziendale, laptop, telefono, buoni carburante, contributi per affitto) hanno un limite annuo esente da contributi e tasse di 1.000 € per dipendente, che sale a 2.000 € per chi ha figli a carico. Questo limite vale specificamente per i fringe benefits: altri strumenti welfare (come la formazione o i fondi sanitari integrativi) hanno regole diverse.

I buoni pasto elettronici, molto usati nelle aziende IT, non sono tassati né contribuiti fino a un certo importo giornaliero. Se il tuo CCNL non prevede un valore specifico, puoi definirlo con regolamento aziendale: è uno dei benefit più apprezzati dai dipendenti e ha un costo netto per l'azienda inferiore a quello nominale, grazie alla deducibilità fiscale.

TFR e previdenza complementare nel 2026

Due novità importanti del 2026 che impattano sulla gestione del TFR e sulla pianificazione dei costi.

- Dal 1° luglio 2026 ogni nuovo assunto ha il TFR destinato automaticamente al fondo pensione previsto dal suo CCNL, salvo rinuncia esplicita entro 60 giorni dall'assunzione: il fondo di riferimento è quello indicato dal CCNL, o quello con più iscritti se il CCNL ne prevede più di uno, o un fondo residuale di legge in assenza di alternative.
- Se la tua azienda ha 60 o più dipendenti (media dell'anno precedente), il TFR che i dipendenti scelgono di lasciare in azienda non rimane nelle tue casse: va versato al Fondo di Tesoreria INPS, gestito dall'istituto. Dal 2032 questa soglia scenderà a 40 dipendenti.
- Per le aziende sotto i 60 dipendenti, il TFR lasciato in azienda è una fonte di liquidità a breve termine, ma rimane un debito verso il dipendente che va accantonato correttamente.
- Indipendentemente dalla scelta del dipendente sul TFR, il costo per l'azienda non cambia: il TFR è sempre circa il 7,7% della RAL annua, che finisca in azienda, al Fondo di Tesoreria INPS o a un fondo pensione.

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