Jet HR

2026

Costo del personale nel commercio all'ingrosso: come ottimizzare le spese

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Quanto costa davvero un dipendente 3

2. Sgravi sulle assunzioni 2026 5

3. Benefit, welfare e premi 11

4. Cosa puoi combinare 14

Jet HR

1

Quanto costa davvero un dipendente

Il punto di partenza di quasi tutti gli imprenditori è la RAL: quanto guadagna il dipendente. Ma il costo reale per la tua azienda è diverso, e spesso molto più alto di quanto si pensi. Capire la struttura del costo è il primo passo per capire dove puoi risparmiare.

La struttura del costo aziendale

Esempio su un magazziniere o addetto commerciale con RAL da 28.000 € inquadrato nel CCNL Terziario - Confcommercio.

Voce di costo	Come si calcola	Importo annuo stimato
RAL (retribuzione lorda)	Base di riferimento	28.000 €
Contributi INPS azienda	~30% della RAL	~8.400 €
TFR (quota annua accantonata)	~7,7% della RAL	~2.156 €
INAIL (stima settore ingrosso)	~1-2% della RAL	~420 €
Fondo sanitario EST (CCNL)	Quota fissa mensile	~180 €
Costo totale azienda	Somma delle voci	~39.156 €

Tredicesima e quattordicesima: nessuna sorpresa

Nel CCNL Terziario - Confcommercio esistono 14 mensilità. Questo non significa che il dipendente costa di più: significa che la RAL annua viene divisa per 14 invece che per 12. La mensilità mensile è più bassa, ma escono due mensilità 'extra' (a luglio e a dicembre) che rimangono all'interno della stessa RAL.

In pratica, tredicesima e quattordicesima sono picchi di cassa, non costi aggiuntivi. L'azienda spende la stessa RAL totale, distribuita in modo diverso durante l'anno. Pianificare la liquidità su questi mesi è utile, ma non cambiano il costo annuo complessivo.

L'unico modo in cui tredicesima e quattordicesima incidono indirettamente è sui contributi INPS, che si calcolano sull'imponibile previdenziale di ogni singola busta paga, incluse quelle dei mesi 'doppi'. Ma anche questo effetto è già compreso nel 30% indicativo che vedi in tabella.

TFR 2026: cosa cambia per te

Due novità importanti entrano in vigore nel 2026 sul Trattamento di Fine Rapporto.

- Se hai 60 o più dipendenti (media dell'anno precedente), il TFR che il dipendente sceglie di tenere in azienda va versato al Fondo di Tesoreria INPS, non rimane nelle tue casse. Dal 2032 questa soglia scenderà a 40 dipendenti.

- Dal 1° luglio 2026, per ogni nuova assunzione il TFR va automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL, salvo rinuncia esplicita del dipendente entro 60 giorni dall'assunzione.

- Se il CCNL prevede più fondi pensione, si usa quello con più iscritti. Se non c'è un fondo CCNL, scatta un fondo residuale di legge.

- Per te questo significa meno liquidità trattenuta in azienda (se sei sotto soglia e i dipendenti non rinunciano) e una gestione amministrativa più attenta per le nuove assunzioni dal secondo semestre 2026.

2

Sgravi sulle assunzioni 2026

Il commercio all'ingrosso ha spesso un alto turnover e ricorre a nuove assunzioni con una certa frequenza. Ogni nuova assunzione è un'occasione per applicare uno sgravio contributivo: se non lo usi, stai pagando contributi pieni quando potresti pagarne molto meno. Ecco tutti gli strumenti disponibili nel 2026.

TABELLA COMPARATIVA DEI RISPARMI

Agevolazione	Costo azienda per RAL 30k	Risparmio	
Nessuna	**41.100**	-	-
Disabili	20.100	21.000	**51%**
Donne vittime di violenza	33.100	8.000	**19,5%**
Assegno di inclusione e Supporto formazione	33.200	7.900	**19%**
Donne svantaggiate v2 NON OPERATIVA	33.300	7.800	**19%**
Over 35 con incremento occupazionale ("Bonus ZES") NON OPERATIVA	34.000	7.100	**17%**
Over 35 senza incremento occupazionale ("Bonus ZES") NON OPERATIVA	35.600	5.500	**13%**
Under 35	33.300 35.100	7.800 6.000	**19–14,5%**
Apprendistato professionalizzante	35.700	5.400	**13%**
Donne svantaggiate	37.000	4.100	**10%**
Over 50	36.700	4.400	**10%**
Under 30	38.000	3.000	**7%**
Aumento lavoratori a tempo indeterminato	41.100	2.000	**4,8%**
Decontribuzione Sud DA CONFERMARE	39.450	1.740	**4%**

Incentivo under 35

Sgravio per assunzioni a tempo indeterminato di under 35 che non hanno mai avuto un rapporto a tempo indeterminato. Esempio con RAL 28.000 €.

Scenario	Costo azienda annuo	Risparmio annuo
Assunzione standard (nessun sgravio)	~39.156 €	-
Assunzione under 35 con sgravio (anno 1-2)	~30.756 €	~8.400 €

Chi può usare l'incentivo under 35

I requisiti da rispettare per accedere allo sgravio.

- Il dipendente deve avere meno di 35 anni al momento dell'assunzione.
- Non deve aver mai avuto un contratto a tempo indeterminato con nessun datore di lavoro.
- Il contratto deve essere a tempo indeterminato (anche part-time).
- La tua azienda deve rispettare gli obblighi di assunzione delle categorie protette e non aver fatto licenziamenti nei 6 mesi precedenti nella stessa unità produttiva e per la stessa qualifica.
- Lo sgravio dura 24 mesi e copre fino a ~650 € al mese di contributi azienda: se i contributi effettivi sono più bassi, copre l'intero importo.

Incentivo occupazione femminile

Sgravio per assunzioni di donne in condizione di svantaggio occupazionale. Stesso esempio RAL 28.000 €.

Scenario	Costo azienda annuo	Risparmio annuo
Assunzione standard	~39.156 €	-
Assunzione donna svantaggiata (12 mesi)	~30.756 €	~8.400 €
Assunzione donna svantaggiata (18 mesi, aree disagiate)	~30.756 €	~12.600 € (su 18 mesi)

Chi rientra nell'incentivo femminile

Le condizioni di svantaggio che danno accesso allo sgravio per l'assunzione di donne.

- Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche con elevato tasso di disoccupazione femminile.
- Donne prive di impiego da almeno 24 mesi, ovunque residenti.
- Donne che esercitano professioni o attività lavorative in settori con forte disparità di genere, se prive di impiego da almeno 6 mesi.
- Il contratto deve essere a tempo determinato o indeterminato, anche part-time. Lo sgravio è al 100% dei contributi azienda, fino a ~650 €/mese.

Apprendistato professionalizzante

Nel commercio all'ingrosso è una delle formule più convenienti per inserire personale tra i 18 e i 29 anni. Le aliquote contributive sono ridotte rispetto al contratto standard.

Anno di contratto	Aliquota contributiva azienda (aziende fino a 9 dipendenti)	Aliquota contributiva azienda (10+ dipendenti)
1° anno	~1,5%	~10%
2° anno	~1,5%	~10%
3° anno	~1,5%	~10%

Come funziona l'apprendistato in pratica

I punti essenziali da sapere prima di attivare un contratto di apprendistato professionalizzante.

- Si usa per inserire giovani tra i 18 e i 29 anni (fino a 29 anni e 364 giorni) in qualunque mansione del tuo magazzino, ufficio commerciale o area amministrativa.
- La durata massima è 3 anni (5 anni per alcune figure artigianali, non rilevante per l'ingrosso).
- La retribuzione può essere sotto-inquadrata di 2 livelli rispetto al ruolo finale nei primi 18 mesi, poi di 1 livello: questo abbassa ulteriormente il costo rispetto a un'assunzione standard.
- Obbligo di formazione: almeno 120 ore nel triennio, ma nella pratica si integra nell'attività lavorativa ordinaria e non richiede grandi costi aggiuntivi.
- Al termine, puoi confermare il dipendente a tempo indeterminato: in quel momento si applicano i contributi ordinari, ma hai già guadagnato 3 anni a costo ridotto.
- Se assumi un under 35 tramite apprendistato e poi lo confermi, puoi valutare con il tuo consulente se accedere allo sgravio under 35 sulla conferma: i due strumenti non si sovrappongono ma si possono usare in sequenza.

Decontribuzione Sud

Se la tua sede operativa è in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna o Sicilia, puoi applicare questa riduzione su tutti i dipendenti già in forza, non solo su quelli nuovi.

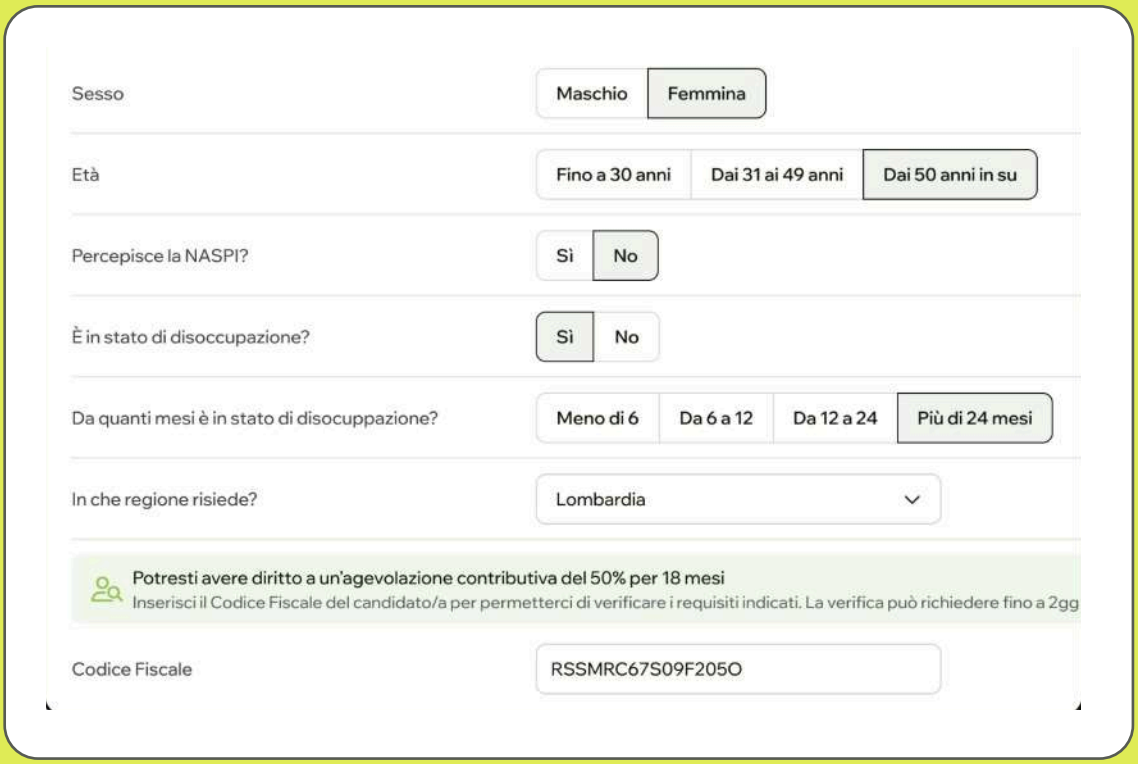
Periodo	Riduzione contributiva azienda	Note
2026 (fino a dicembre)	Da verificare: la percentuale dipende dalla dotazione fondi disponibile	Soggetta a risorse UE/ statali
Applicazione	Su tutti i dipendenti della sede nel Sud Italia	Non richiede nuove assunzioni

Come automatizzare le agevolazioni con Jet HR

Per capire se puoi usare un'agevolazione in fase di assunzione, ci sono alcune informazioni che devi sapere sul futuro dipendente.

Problema: ci solo alcune informazioni che devi sapere per legge (ad esempio la data di nascita) ma molte altre devi chiederle apposta, altrimenti rischi di perderti alcune agevolazioni che potresti utilizzare (ad esempio se il candidato è disoccupato e percepisce la Naspi oppure non ha mai avuto un contratto a tempo indeterminato).

Con Jet HR: in automatico ricevi tutte le informazioni utili per applicare le agevolazioni in fase di assunzione e scegli l'agevolazione più conveniente.



3

Benefit, welfare e premi

Alzare lo stipendio lordo costa molto sia a te che al dipendente: su ogni euro in più di RAL paghi ~30% di contributi, e il dipendente paga IRPEF. Welfare, fringe benefit e premi di risultato ti permettono di dare valore reale al dipendente spendendo meno, perché su queste voci la tassazione è molto più bassa o assente.

Welfare aziendale: come funziona

Il welfare aziendale è l'insieme di beni e servizi non in denaro che puoi offrire ai dipendenti senza che né tu né loro paghiate contributi o tasse.

- Rientrano nel welfare: asili nido e scuole materne, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, previdenza complementare, polizze sanitarie integrative, trasporto collettivo, borse di studio per i figli.
- Non c'è un limite di legge all'importo complessivo del piano welfare, purché i servizi siano reali e non convertibili in denaro.
- Puoi istituire un piano welfare unilateralmente (come benefit aziendale) oppure tramite contrattazione collettiva di secondo livello: in entrambi i casi il vantaggio fiscale è lo stesso.
- I servizi devono essere offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee (es. tutti gli addetti al magazzino, tutti i responsabili di area): non puoi fare un piano su misura per un solo dipendente.
- Nel commercio all'ingrosso, i servizi più usati sono asili nido (utili per dipendenti giovani con figli piccoli), polizze sanitarie integrative e previdenza complementare.

Fringe benefit: soglia e casi d'uso

I fringe benefit sono una sottocategoria del welfare: beni e servizi erogati individualmente, con un limite annuo esente da tasse.

- Il limite annuo esente è 1.000 € per dipendente senza figli a carico, 2.000 € per dipendente con figli fiscalmente a carico.
- Rientrano nei fringe benefit: buoni carburante, voucher supermercato, rimborso utenze domestiche (luce, gas, acqua), auto aziendale ad uso promiscuo, smartphone e tablet personali.
- Se il valore totale dei fringe benefit supera la soglia annua, l'intero importo (non solo l'eccedenza) diventa imponibile: attenzione a monitorare il totale per dipendente durante l'anno.
- I fringe benefit possono essere parte di un piano welfare strutturato, ma funzionano anche come strumento autonomo: puoi dare buoni carburante a tutti senza costruire un piano welfare completo.
- Per i dipendenti che usano l'auto aziendale anche per uso privato, il valore convenzionale dell'uso privato conta come fringe benefit e va sommato agli altri.

Premi di risultato detassati

- Per accedere al regime agevolato serve un contratto aziendale o territoriale depositato telematicamente: non basta una comunicazione interna.
- Il dipendente può scegliere di convertire il premio in welfare aziendale: in quel caso non paga il 10% sul premio, ma riceve servizi esenti al 100%. Per te il costo è lo stesso, per lui il vantaggio è maggiore.
- Nel commercio all'ingrosso, gli indicatori più usati sono: fatturato della sede, tasso di evasione degli ordini, riduzione delle giacenze, puntualità delle consegne.

Fondi paritetici interprofessionali

Se sei iscritto a Confcommercio, il CCNL Terziario - Confcommercio prevede il versamento a Fon.Te, il fondo paritetico interprofessionale di riferimento.

- Fon.Te finanzia la formazione continua dei tuoi dipendenti senza costi aggiuntivi: i versamenti al fondo sono già dentro il costo contributivo ordinario.
- Puoi usare Fon.Te per finanziare aggiornamento professionale, sicurezza sul lavoro, competenze digitali e linguistiche, formazione manageriale per quadri e responsabili.
- Per accedere ai finanziamenti devi presentare un piano formativo: puoi farlo individualmente come azienda o aderire ai piani settoriali già approvati, che richiedono meno burocrazia.
- Se non usi Fon.Te, quei contributi rimangono al fondo ma non tornano alla tua azienda: è un diritto che molte imprese dell'ingrosso non esercitano mai.

4

Cosa puoi combinare

Gli strumenti che hai visto nei capitoli precedenti non si escludono tra loro. La vera ottimizzazione del costo del personale sta nel combinarli in modo coerente, rispettando i requisiti di ciascuno. Qui trovi le combinazioni più efficaci per le aziende del commercio all'ingrosso.

Regole di cumulabilità da conoscere

Prima di attivare una combinazione, verifica questi vincoli.

- L'incentivo under 35 e l'apprendistato non si applicano insieme: l'apprendistato ha già un regime contributivo agevolato proprio. Puoi usare lo sgravio under 35 sulla conferma a tempo indeterminato al termine dell'apprendistato, se il dipendente soddisfa ancora i requisiti.

- L'incentivo occupazione femminile e l'incentivo under 35 non sono cumulabili sullo stesso rapporto di lavoro: scegli quello più vantaggioso in base alla durata.

- La decontribuzione Sud si applica sulla quota contributiva residua dopo altri sgravi: va verificata la compatibilità specifica con il tuo consulente del lavoro, perché le regole di precedenza possono cambiare.

- Il welfare aziendale e i fringe benefit si possono combinare con qualunque sgravio contributivo: agiscono su leve diverse (contributi vs fiscalità dei benefit).

- I premi di risultato detassati sono compatibili con tutti gli sgravi sull'assunzione, purché il contratto aziendale sia regolarmente depositato.

- Non puoi accedere agli sgravi per assunzioni se nei 6 mesi precedenti hai effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nella stessa unità produttiva e per la stessa qualifica del neo-assunto.

Esempio su un anno reale

Azienda del commercio all'ingrosso, 15 dipendenti, sede in Lombardia. Assunzione a tempo indeterminato di un under 35 con RAL 28.000 €, piano welfare da 800 € annui e premio di risultato da 1.500 €.

Voce	Senza ottimizzazione	Con ottimizzazione
Costo contributivo azienda (su RAL)	~8.400 €	~0 € (sgravio under 35, 24 mesi)
Welfare 800 €: costo fiscale per azienda	800 € + ~240 € contributi se fosse RAL	800 € (nessun contributo)
Premio 1.500 €: tasse dipendente	~27-38% IRPEF ordinaria	10% (regime agevolato)
Risparmio totale stimato (anno 1-2)	-	~9.000 € tra contributi e vantaggi fiscali

Cosa fare subito

I passi concreti per iniziare a ottimizzare il costo del personale nella tua azienda.

- Fai una mappa delle assunzioni previste nei prossimi 12 mesi: per ciascuna, verifica se il profilo rientra in uno degli sgravi disponibili prima ancora di pubblicare l'annuncio.

- Controlla se hai dipendenti assunti negli ultimi 2 anni per cui stai già applicando uno sgravio: spesso lo sgravio viene attivato e poi non monitorato fino alla scadenza, con il rischio di perdere la corretta applicazione.

- Parla con il tuo consulente del lavoro di un piano welfare, anche minimo: bastano i fringe benefit entro soglia (buoni carburante o buoni spesa) per dare valore ai dipendenti a costo fiscale zero.

- Se hai contrattazione di secondo livello o vuoi istituirla, valuta i premi di risultato collegati a KPI già monitorati (fatturato, ordini evasi, giacenze): il costo del deposito del contratto è irrisorio rispetto al risparmio fiscale.

- Per le nuove assunzioni dal 1° luglio 2026, informa subito i dipendenti sulla novità del TFR automatico al fondo pensione: hanno 60 giorni per rinunciare e la comunicazione deve avvenire per iscritto.

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