Jet HR

2026

I 5 migliori software HR per PMI: guida alla scelta e confronto tra soluzioni

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. I software HR 3

2. Analisi delle 5 soluzioni 7

3. Confronto tra le 5 soluzioni 13

4. Domande frequenti 16

Jet HR

1

I software HR

Cosa è un software HR

Un software HR è una piattaforma digitale che centralizza le attività di gestione del personale: anagrafica dei dipendenti, presenze e ferie, documenti, payroll e, a seconda dello strumento, anche recruiting, formazione e valutazione delle performance.

L'obiettivo è sostituire fogli Excel, email sparse e processi manuali con un unico ambiente in cui i dati restano aggiornati e accessibili sia all'HR sia ai dipendenti.

Un buon software HR porta tre tipi di benefici concreti:

1. **fa risparmiare tempo riducendo le attività ripetitive** (approvazioni, calcolo ore, archiviazione documenti);
2. **riduce gli errori dovuti a dati duplicati o non aggiornati**;
3. **supporta la conformità normativa**, ad esempio nella gestione dei dati personali e nei limiti sui controlli a distanza previsti dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Non sostituisce le responsabilità dell'azienda su questi temi, ma ne facilita una gestione più ordinata.

Cosa guardare in un software HR valido

Non tutti i software HR coprono le stesse aree, e la scelta dipende molto dalle esigenze specifiche dell'azienda. Per rendere la valutazione concreta e confrontabile, in questa guida usiamo sei criteri funzionali: sei aree di funzionalità che un software HR può includere o meno nella propria offerta standard, e che quindi si prestano a un confronto oggettivo. Sono gli stessi sei criteri che ritroverai nella tabella di confronto del capitolo 3.

- **Core HR:** anagrafica dipendenti, organigramma e gestione documentale di base. È la fondazione di ogni software HR: un archivio unico e aggiornato dei dati del personale, contratti e documenti inclusi.
- **Presenze e turni:** rilevazione delle ore lavorate, timbratura, pianificazione dei turni e gestione degli straordinari. Insieme al criterio successivo, è la funzione più richiesta dalle PMI di ogni dimensione.
- **Ferie e permessi:** richiesta, approvazione e monitoraggio di ferie, permessi e assenze, con flussi di approvazione che sostituiscono email e fogli condivisi.
- **Cedolini e paghe:** elaborazione del cedolino e gestione del ciclo payroll all'interno della piattaforma, senza dover esportare dati verso un software paghe separato. È il criterio che divide di più il mercato: alcuni fornitori lo includono nativamente, altri si fermano alla raccolta dei dati.
- **Consulente del lavoro integrato:** consulenza del lavoro inclusa nel servizio, non solo funzionalità software. Adempimenti, quesiti normativi e CCNL richiedono una figura professionale abilitata: alcuni fornitori la abbinano al software, con altri va coordinata separatamente.
- **Pagamento stipendi e F24 in piattaforma:** possibilità di disporre i bonifici degli stipendi e di pagare gli F24 direttamente dal software, senza esportare flussi verso l'home banking. È il criterio che chiude il ciclo: dai dati al cedolino, dal cedolino al pagamento.

Accanto ai sei criteri funzionali ci sono poi tre aspetti trasversali, che non si riducono a un semplice funzionalità che "c'è o non c'è" ma dipendono da come il fornitore eroga il servizio. Anche questi torneranno nell'analisi del capitolo 3:

- **Conformità con la normativa italiana:** CCNL applicati, adempimenti verso enti (INPS, INAIL), F24 e Uniemens sono processi specifici del mercato italiano che non tutte le piattaforme coprono nativamente, soprattutto quelle nate per un pubblico internazionale.
- **Reportistica e integrazioni:** la possibilità di esportare dati o integrarsi con altri strumenti aziendali diventa più rilevante man mano che l'azienda cresce.
- **Livello di supporto e configurazione:** alcuni fornitori offrono un modello assistito con assistenza diretta, altri un modello self-service, altri ancora erogano il servizio tramite reti di rivenditori o partner. Tutti gli approcci sono legittimi, ma cambiano molto l'esperienza quotidiana e vanno valutati in base alle risorse interne disponibili.

Come scegliere il software giusto per la tua PMI

I criteri funzionali dicono cosa può fare un software; per capire quale serve alla tua azienda bisogna guardare anche dall'altra parte, cioè dentro la PMI che deve scegliere. Sono cinque i fattori pratici che aiutano a restringere il campo:

- **Dimensione e ritmo di crescita:** sotto i 10-15 dipendenti la priorità è la semplicità: i processi sono pochi, li gestisce spesso una sola persona, e ogni ora spesa in configurazione pesa. Sopra questa soglia contano di più la profondità dei moduli, la gestione di ruoli e permessi e la capacità di scalare. Conviene scegliere pensando anche a dove sarà l'azienda tra due o tre anni: cambiare software HR ha un costo di migrazione, e una soluzione già dimensionata sulla crescita evita di dover ripartire da zero.
- **Processi da digitalizzare:** solo amministrazione e presenze, oppure anche recruiting, performance e formazione? Non tutte le soluzioni coprono l'intero ciclo, e pagare per moduli che non verranno usati è uno spreco quanto scoprire dopo la firma che manca un processo chiave. Mappare i processi da digitalizzare nei prossimi 12-24 mesi è il modo più rapido per capire quali dei sei criteri funzionali sono davvero prioritari per te

- **Livello di supporto desiderato:** un modello self-service costa meno ma richiede risorse interne per configurazione e gestione quotidiana; un modello assistito costa di più ma riduce il carico operativo. La domanda da farsi è concreta: chi seguirà il software in azienda? Se non c'è una persona dedicata all'HR, o se chi se ne occupa lo fa insieme a molte altre attività, il supporto del fornitore smette di essere un extra e diventa parte del prodotto. È la declinazione pratica dell'aspetto trasversale su supporto e configurazione.
- **Integrazione con payroll e normativa italiana:** CCNL, cedolino, F24 e adempimenti verso gli enti richiedono soluzioni pensate per il mercato italiano o integrazioni dedicate. È il fattore con l'impatto più diretto sui costi nascosti: se il software non copre nativamente la parte paghe, servirà comunque coordinare un consulente del lavoro e strumenti esterni, con passaggi manuali in più a ogni ciclo mensile. Qui pesano soprattutto i criteri "Cedolini e paghe", "Consulente del lavoro integrato" e "Pagamento stipendi e F24 in piattaforma".
- **Budget complessivo:** il canone mensile è solo una parte del costo. Vanno considerati anche i costi di setup e formazione iniziale, le politiche di aumento del prezzo ai rinnovi e, nei fornitori con architettura modulare, il prezzo dei moduli aggiuntivi venduti separatamente rispetto al pacchetto base. Il confronto corretto si fa sul costo complessivo dei primi due o tre anni, non sul prezzo di ingresso.

2

Analisi delle 5 soluzioni

Cinque soluzioni di software

Come menzionato in precedenza, scegliere un software HR significa affidare a un unico strumento la gestione di presenze, ferie, documenti e, in alcuni casi, payroll e adempimenti verso enti e CCNL. Il mercato italiano offre soluzioni molto diverse per copertura funzionale, grado di localizzazione e livello di supporto.

In questa guida analizziamo cinque soluzioni diverse tra loro per posizionamento e modello di delivery, rappresentative delle alternative più frequentemente valutate dalle PMI italiane:

- Jet HR
- Zucchetti HR
- TeamSystem HR
- Personio
- Dipendenti in Cloud

NB: Nei profili che seguono vengono citati i punteggi di ciascuna soluzione proposti da Capterra e Trustpilot sulla base delle recensioni degli utenti.
Il punteggio Trustpilot di Jet HR, Personio e Dipendenti in Cloud si riferisce direttamente al prodotto offerto dal fornitore, dato che ciascuno ha un proprio profilo Trustpilot. Per Zucchetti HR e TeamSystem HR, invece, il punteggio si riferisce all'intera azienda, data l'assenza di un profilo specifico per la loro soluzione HR.

Jet HR

Jet HR è una piattaforma italiana nata nel 2022 con l'obiettivo di automatizzare tutta la burocrazia legata alla gestione del personale. Il software integra in un unico flusso la gestione HR (assunzioni digitali, presenze, ferie, turni, note spese, sicurezza e device aziendali) e l'elaborazione delle buste paga.

Alle funzionalità core si affiancano poi risorse trasversali come la gestione degli obblighi in materia di salute e sicurezza, il noleggio di computer e smartphone aziendali, i fringe benefit e i buoni pasto.

Per la consulenza del lavoro, Jet HR si appoggia a Orion STP, società tra professionisti indipendente, che riunisce consulenti del lavoro in tutta Italia e specializzati in diversi settori.

Il cliente di Jet HR ha quindi la possibilità di affidarsi ad un consulente del lavoro partner di Orion STP, adatto per CCNL, dimensione e settore.

Il flusso operativo è pensato per ridurre al minimo il carico di lavoro: durante l'onboarding l'azienda imposta la data entro cui vuole avere i cedolini pronti ogni mese, la piattaforma ricorda quando inserire i dati e li elabora in automatico. Anche la conservazione del Libro Unico del Lavoro (marca temporale e firma digitale) viene gestita automaticamente dalla piattaforma, mentre la responsabilità di tenuta resta, come previsto dalla legge, in capo all'azienda.

A differenza dei player nati per il mercato internazionale, Jet HR è specializzato sulla normativa e sui processi italiani (CCNL, cedolino, F24, Uniemens). Ha oltre 1.500 aziende clienti, più di 20.000 cedolini elaborati al mese, certificazione ISO/IEC 27001:2022. Il supporto è erogato direttamente dal team Jet HR con un tempo medio di risposta in chat sotto le 2 ore.

	Capterra	Trust Pilot
Recensioni	 4.8/5 su 33 recensioni	 4.6/5 su 146 recensioni

Ideale per	Aziende dalla prima assunzione fino a circa 1000 dipendenti che vogliono un unico interlocutore per software HR, payroll e consulenza del lavoro, senza dover coordinare più fornitori.

Zucchetti HR

Zucchetti è uno dei principali gruppi italiani nel software gestionale, con una suite composta da decine di moduli HR (amministrazione, paghe, presenze, ferie e permessi, documentale, recruiting, sviluppo, sicurezza) e soluzioni verticali per settore, dalla ristorazione alla logistica. Copre trasversalmente ogni dimensione aziendale, dalle PMI alla pubblica amministrazione: è probabilmente l'ecosistema HR più ampio disponibile sul mercato italiano.

Il software viene distribuito e configurato quasi sempre attraverso un'ampia rete di rivenditori e partner, con un progetto di configurazione articolato piuttosto che plug-and-play. L'esperienza dipende quindi anche dal rivenditore scelto, e personalizzazioni o modifiche successive passano generalmente attraverso il rivenditore o il supporto tecnico.

Trattandosi di un'architettura modulare, funzionalità distinte (ad esempio la gestione di trasferte e note spese) sono spesso vendute come moduli separati, con costi indipendenti dal modulo paghe principale: è quindi opportuno chiedere al fornitore un elenco puntuale dei moduli inclusi in un dato preventivo, per stimare il costo complessivo reale e la coerenza dei dati tra un modulo e l'altro.

	Capterra	Trust Pilot
Recensioni	★★★½☆ 3.8/5 su 19 recensioni	★☆☆☆☆ 1.2/5 su 398 recensioni

Ideale per	PMI con esigenze di paghe complesse che vogliono un ecosistema HR ampio, gestito tramite una rete di rivenditori, disposte a curare la configurazione dei singoli moduli.

Team System HR

TeamSystem è il secondo grande player italiano del software gestionale dopo Zucchetti, con una proposta HR che copre amministrazione, paghe, presenze, ferie e permessi, recruiting, welfare e formazione.

L'offerta attuale è organizzata in soluzioni distinte per segmento: TeamSystem HR AI per le aziende, TeamSystem Studio HR AI per i consulenti del lavoro e gli studi professionali, e Dipendenti in Cloud per le micro imprese, con funzionalità di intelligenza artificiale che il fornitore dichiara integrate nativamente nelle soluzioni per aziende e professionisti. A queste si affianca un Service Paghe, pensato per le aziende che preferiscono esternalizzare del tutto l'elaborazione delle paghe.

Si rivolge a un pubblico molto ampio, dalle microimprese alle PMI strutturate, con distribuzione gestita tramite un'estesa rete di partner locali: l'esperienza di configurazione e supporto varia quindi in base al partner scelto. Come per Zucchetti HR, anche qui vale la raccomandazione di verificare quali moduli sono inclusi nel preventivo e quali sono venduti separatamente.

	Capterra	Trust Pilot
Recensioni	★★★★☆ 3.9/5 su 10 recensioni	★★½☆☆ 2.4/5 su 1492 recensioni

Ideale per	Aziende, dalla micro-impresa al gruppo strutturato, che vogliono affidarsi a una rete di partner locali per configurare una suite HR ampia.

Personio

Personio è una piattaforma HR tedesca, tra i principali player HR tech europei, con copertura ampia di gestione del personale, recruiting, presenze e assenze, documentale, valutazioni e formazione. Offre un catalogo di oltre 100 integrazioni con altri strumenti aziendali, uno dei più ricchi della categoria. Fondata nel 2015, copre l'intero ciclo di vita del dipendente, dal recruiting e onboarding fino a valutazioni delle performance e formazione, con gestione documentale e firma elettronica, e dichiara certificazioni GDPR e ISO 27001 con localizzazione in più lingue europee. Il target dichiarato sulla scheda Capterra Italia va da 10 a 2.000 dipendenti, con un posizionamento più orientato ad aziende strutturate o internazionali.

Il punto da valutare con attenzione per una PMI italiana riguarda il payroll: essendo una piattaforma pensata per operare in più paesi europei, per il mercato italiano Personio non elabora nativamente il cedolino né gli adempimenti verso gli enti italiani (F24, Uniemens). Per queste attività serve un consulente del lavoro esterno o un'integrazione con un software payroll dedicato, da mettere in conto sia nei costi sia nel coordinamento operativo.

	Capterra	Trust Pilot
Recensioni	4.3/5 su 315 recensioni	4.0/5 su 312 recensioni

Ideale per	Aziende strutturate che cercano una piattaforma HR tech europea ampia, sapendo che per payroll e adempimenti italiani sarà necessario un consulente del lavoro esterno.

Dipendenti in Cloud

Dipendenti in Cloud è un software italiano del gruppo TeamSystem, pensato per micro e piccole imprese che vogliono digitalizzare in modo semplice ed economico la gestione amministrativa del personale: presenze, ferie, permessi e alcuni flussi legati a documenti e paghe. Il modello è interamente self-service (l'azienda si configura e si gestisce da sola), con una fascia di prezzo bassa, tra le più accessibili del mercato, e una prova gratuita senza obbligo di acquisto. La copertura dichiarata comprende timbratura da PC, smartphone o tablet anche da remoto, foglio presenze mensile e annuale consultabile sia dall'amministratore sia dal dipendente, gestione di turni, note spese e rimborsi, consegna online delle buste paga e una bacheca per le comunicazioni aziendali. Una funzione dedicata permette inoltre di invitare il proprio consulente del lavoro in piattaforma: a fine mese il consulente scarica il foglio presenze e procede all'elaborazione con il proprio software paghe.

Come dichiarato dallo stesso fornitore, la piattaforma non elabora direttamente le buste paga: i dati raccolti (presenze, ferie, variabili retributive) vengono girati al consulente del lavoro esterno dell'azienda, che li utilizza per comporre il cedolino con un software payroll separato. In pratica digitalizza la raccolta dei dati, ma il ciclo paghe resta fuori dalla piattaforma. Non copre inoltre processi come performance management, formazione o recruiting.

Recensioni	**Capterra** 3.0/5 su 5 recensioni	**Trust Pilot** 2.4/5 su 6 recensioni

Ideale per	Piccole imprese che vogliono digitalizzare solo l'amministrazione del personale a basso costo, mantenendo la gestione payroll con il proprio consulente del lavoro.

3

Confronto tra le 5 soluzioni

Confronto su 6 criteri funzionali

Il confronto riportato in tabella si basa sui sei criteri funzionali presentati nel capitolo 1. Per ciascun fornitore abbiamo verificato se ogni criterio è dichiarato esplicitamente come parte dell'offerta standard sul sito ufficiale o sulla scheda Capterra Italia (giugno-agosto 2026). La tabella riporta una spunta (✓) quando il criterio è soddisfatto, una X quando non lo è, e l'indicazione "parziale" nell'unico caso di copertura incompleta:

- **Core HR:** anagrafica dipendenti, organigramma e gestione documentale di base.
- **Presenze e turni:** rilevazione delle ore lavorate, pianificazione dei turni e gestione degli straordinari.
- **Ferie e permessi:** richiesta, approvazione e monitoraggio di ferie, permessi e assenze.
- **Cedolini e paghe:** elaborazione del cedolino e gestione dell'intero ciclo payroll.
- **Consulente del lavoro integrato:** consulenza del lavoro potenzialmente integrata nel servizio, non solo funzionalità software.
- **Pagamento stipendi e F24 in piattaforma:** disposizione dei bonifici stipendi e pagamento degli F24 direttamente dal software, senza esportare flussi verso l'home banking.

Software	Core HR	Presenze e Turni	Ferie e Permessi	Cedolini e Paghe	CdL integrato	Stipendi F24 in app
Jet HR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Zucchetti HR	✓	✓	✓	✓	x	x
Team System HR	✓	✓	✓	✓	x	x
Personio	✓	✓	✓	x	x	x
Dipendenti in Cloud	✓	✓	✓	parziale	x	x

Cosa dice la tabella

Guardando ai primi criteri, risulta evidente che le tre funzionalità Core HR, Presenze e turni e Ferie e permessi sono ormai uno standard di mercato: tutte le cinque soluzioni analizzate le includono nella propria offerta base. Se la tua esigenza si ferma qui, la scelta si giocherà soprattutto su prezzo, semplicità e modello di supporto.

Le differenze più marcate emergono sui criteri successivi. Sul fronte payroll, Jet HR, Zucchetti HR e TeamSystem HR dichiarano l'elaborazione del cedolino, Dipendenti in Cloud la offre solo in forma parziale (raccoglie i dati, ma il cedolino viene composto dal consulente esterno con un software separato), mentre Personio non la include nativamente per il mercato italiano.

Su cinque soluzioni confrontate, Jet HR è l'unica a includere, tramite il proprio Consulente del Lavoro Partner, un servizio di consulenza del lavoro abbinato al software: un elemento distintivo per le PMI italiane che vogliono affidarsi a un unico fornitore per la gestione del personale e gli adempimenti normativi.

Il pagamento di stipendi e F24 direttamente dalla piattaforma, senza esportare flussi verso l'home banking, è dichiarato solo da Jet HR: per gli altri fornitori il ciclo si chiude fuori dal software, con la disposizione dei bonifici tramite la banca. Insieme alla consulenza del lavoro integrata, è l'elemento che più distingue le cinque soluzioni.

Oltre la tabella: gli aspetti trasversali

I sei criteri funzionali dicono cosa include ogni soluzione, ma come anticipato nel capitolo 1 ci sono tre aspetti trasversali che non si riducono a una spunta e che completano il confronto.

- **Conformità con la normativa italiana:** i quattro fornitori italiani (Jet HR, Zucchetti HR, TeamSystem HR, Dipendenti in Cloud) coprono nativamente CCNL e adempimenti verso gli enti, anche se con modelli diversi. Personio, nata per operare in più paesi europei, demanda la parte payroll italiana a integrazioni o a un consulente del lavoro esterno: non è un difetto del prodotto, ma un fattore di costo e coordinamento in più da mettere in conto per una PMI italiana.
- **Reportistica e integrazioni:** Personio dichiara il catalogo di integrazioni più ampio (oltre 100 connettori). Zucchetti HR e TeamSystem HR offrono grande estensione attraverso i propri moduli interni, con la cautela che la coerenza dei dati tra moduli distinti richiede attenzione in fase di configurazione. Jet HR integra nativamente il flusso HR-payroll, che è l'integrazione più critica per una PMI; Dipendenti in Cloud copre l'essenziale.
- **Supporto, configurazione e modello di delivery:** qui le cinque soluzioni divergono nettamente. Jet HR eroga assistenza direttamente, con un tempo medio di risposta in chat sotto le due ore. Zucchetti HR e TeamSystem HR distribuiscono e configurano il software soprattutto attraverso reti di rivenditori o partner: questo garantisce copertura territoriale capillare, ma qualità e tempi di supporto possono variare da un partner all'altro, e personalizzazioni o modifiche passano generalmente attraverso il rivenditore o il supporto tecnico, con tempi e costi che possono variare di conseguenza. Personio e Dipendenti in Cloud adottano modelli più self-service, che richiedono risorse interne per configurazione e gestione quotidiana.

4

Domande frequenti

Quale software HR include anche l’elaborazione delle buste paghe?

Jet HR è l’unica tra le cinque soluzioni a elaborare nativamente il cedolino all’interno della piattaforma, con la supervisione dei payroll specialist di Orion STP e, se richiesto, il supporto di un Consulente del Lavoro Partner per la parte di consulenza normativa. Zucchetti HR e TeamSystem HR offrono moduli paghe, ma la delivery e la configurazione passano tramite una rete di rivenditori o partner. Personio e Dipendenti in Cloud non elaborano il cedolino all’interno del software: richiedono un consulente del lavoro esterno, scelto separatamente dall’azienda, per l’elaborazione delle buste paga.

Qual è il software HR più economico per una micro-impresa?

Tra le soluzioni analizzate, Dipendenti in Cloud ha la fascia di prezzo più bassa, adatta a chi vuole digitalizzare solo l’amministrazione di base. La copertura funzionale resta però limitata rispetto alle altre soluzioni.

È infatti necessario fare attenzione a non scegliere solo in base al canone più basso: se il software copre solo una parte dei processi, le ore spese ogni mese sulle attività rimaste manuali hanno un costo che può superare il risparmio. Il confronto corretto si fa sul costo complessivo, includendo il valore del tempo risparmiato con una piattaforma più ampia.

Serve per forza un fornitore italiano per gestire CCNL e adempimenti locali?

No, ma è un fattore da considerare. I fornitori italiani (Jet HR, Zucchetti HR, TeamSystem HR, Dipendenti in Cloud) coprono nativamente CCNL e adempimenti, anche se con modelli di delivery diversi. I fornitori nati per il mercato internazionale, come Personio, richiedono generalmente un consulente del lavoro esterno o un'integrazione dedicata per la parte payroll italiana.

Che differenza c'è tra un software HR e un servizio di consulenza del lavoro integrata?

Un software HR digitalizza processi come presenze, ferie e documenti, ma non sostituisce la figura del consulente del lavoro, che si occupa, appunto, di consulenza del lavoro e degli adempimenti che gli sono riservati per legge.

Tra le cinque soluzioni, solo Jet HR combina i due aspetti, tramite il proprio Consulente del Lavoro Partner di Orion STP: gli altri fornitori restano piattaforme software, da abbinare a un consulente del lavoro scelto separatamente dall'azienda.

Perché conviene controllare se i moduli del software sono venduti separatamente?

Alcuni fornitori, come Zucchetti HR e TeamSystem HR, hanno un'architettura fortemente modulare: funzionalità aggiuntive (ad esempio note spese, trasferte o reportistica avanzata) sono spesso vendute come moduli a parte rispetto al pacchetto base. Prima di scegliere conviene verificare quali moduli sono già inclusi nel prezzo dichiarato e quali vanno aggiunti separatamente, per stimare il costo complessivo reale.

Conviene un fornitore che eroga il servizio tramite rivenditori o partner?

Dipende dal modello di delivery. Fornitori come Zucchetti HR e TeamSystem HR distribuiscono e configurano il software soprattutto attraverso reti di rivenditori o partner: questo garantisce una copertura territoriale capillare, ma comporta anche che qualità e tempi di supporto possano variare da un partner all'altro, a differenza di un fornitore che eroga assistenza direttamente.

NOTA DI TRASPARENZA

Questa guida è pubblicata da Jet HR e confronta cinque software HR, incluso Jet HR stesso, sulla base di informazioni pubbliche (siti ufficiali dei fornitori e scheda Capterra Italia, giugno–agosto 2026). Sono state considerate caratteristiche dichiarate esplicitamente, verificabili e rilevanti per una PMI italiana, evitando valutazioni soggettive sui prodotti dei concorrenti. Le funzionalità e i prezzi dei software citati possono cambiare nel tempo: consigliamo di verificare le informazioni più aggiornate direttamente con ciascun fornitore.

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