Jet HR

2025

Guida a come **premiare i dipendenti** spendendo meno

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Come calcolare il costo di un dipendente 3
2. Quanto costa premiare un dipendente 5
3. Quanto costa un bonus standard 6
4. Quanto costa un fringe benefit 7
5. Quanto costa un buono pasto 11
6. Quanto costa un premio di produzione 14
7. Quanto costa il welfare aziendale 15

Jet HR

1

Come calcolare il costo di un dipendente

Qualche nozione di base

- La Retribuzione Annua Lorda (RAL) di un dipendente non corrisponde al suo costo azienda: alla RAL, infatti, devi aggiungere contributi, assicurazione, TFR e altri costi eventuali.
- Per avere un'idea di massima di quanto ti costa assumere un nuovo dipendente, moltiplica la sua RAL per 1,4 (es: RAL di 30.000€, costo azienda ~ 42.000€).
- Ci sono alcuni casi in cui si può avere un costo azienda più basso, ad esempio scegliendo certi tipi di contratti o applicando delle agevolazioni.

COSTO AZIENDA	**€41.190**
Pensione (INPS)	+ €9.000
Assicurazione (INAIL)	+ €120
TFR (Trattamento Fine Rapporto)	+ €2.070
RAL	**€30.000**
Pensioni (INPS)	- €2.757
Imposte personali (Irpef)	- €6.266
Detrazioni varie	- €2.044
Imposte varie	- €626
NETTO IN TASCA	**€22.395**

Nota: I valori si basano su un costo medio annuale e contengono alcune semplificazioni. I valori effettivi per ciascun dipendente potrebbero differire e fluttuare mese su mese sulla base di diversi fattori.

PUNTO CHIAVE

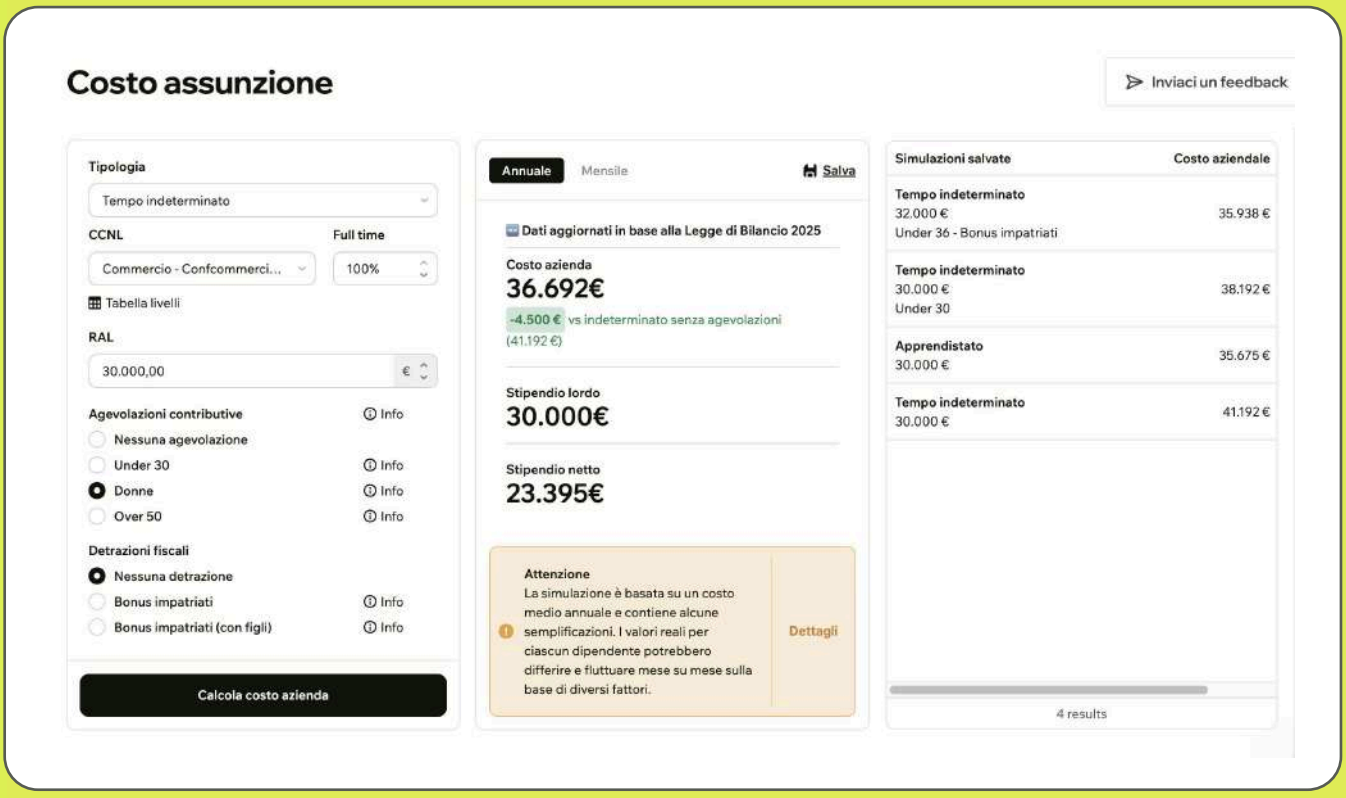
Moltiplica la RAL per 1,4 per avere un'idea di massima di quanto ti costa assumere un dipendente senza agevolazioni.

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

Quanto costa **premiare un dipendente**

In sintesi

- Esistono vari modi di premiare un dipendente: i bonus “standard” sono quelli più utilizzati, ma esistono altri tipi di bonus / benefit che sono molto più vantaggiosi, sia a livello di costo azienda che di netto che entra in tasca al dipendente.
- Solo nei casi di bonus standard e di premio di produzione l’azienda deve versare, oltre al valore del bonus / premio, i contributi INPS standard, mentre quello che paga il dipendente nel caso del premio di produzione è molto ridotto.
- La maggior parte dei bonus e benefit rappresentati sotto non si presta ad essere data ai dipendenti in maniera continuativa, soprattutto perché spesso esistono dei limiti massimi al di sotto dei quali un certo premio è vantaggioso (es: 3.000€ per i premi di produzione).
- In questa guida analizzeremo i modi più comuni per premiare i dipendenti.

Tabella riassuntiva del risparmio

	Bonus	Fringe benefit	Buoni pasto	Premio di produzione	Welfare
Costo azienda	1.300€	1.000€	1.000€	1.300€	1.000€
Netto	~ 590€	1.000€	1.200€	~ 858€	1.000€

Note: spesso le aziende riescono ad ottenere uno sconto, quindi 1.200€ di buoni pasto magari all’azienda costano 1.000€.

3

Quanto costa **un bonus standard**

In sintesi

- I bonus “standard” sono i premi più utilizzati, ma sono molto meno vantaggiosi di altre forme di premi / benefit (es: fringe benefit), sia a livello di costo azienda che di netto che entra in tasca al dipendente.

- L’azienda deve versare, oltre al valore del premio, i contributi INPS e il dipendente ci paga tasse e contributi come per il normale stipendio.

- Puoi decidere quando erogarli:
    - prevedendo le modalità in un accordo con i singoli dipendenti o nel tuo regolamento aziendale;
    - erogandoli in situazioni particolari (e.g. Natale) o per gratificare i tuoi dipendenti.

- Puoi anche decidere liberamente a chi darli, se al singolo dipendente, a gruppi di dipendenti o a dipendenti in certi settori.

Costo azienda e netto

Costo azienda	**1.300€**
Valore bonus	1.000€
Netto dipendente	~ 590€

Note: il netto del dipendente nell’esempio sopra si basa su un calcolo approssimativo che non tiene conto del reddito complessivo del lavoratore e delle detrazioni fiscali.

4

Quanto costa un fringe benefit

In sintesi

- I fringe benefit sono **beni o servizi** che puoi dare ai dipendenti, facendoli guadagnare di più ma con un costo azienda molto più basso rispetto ad un normale aumento di RAL.
- Infatti, se il valore dei fringe benefit rimane **sotto i 1.000€ o i 2.000€ per dipendenti con figli a carico** (tranne in un caso specifico, che vediamo dopo), tu non ci paghi sopra i contributi e puoi portarli in deduzione (pagando meno tasse), ma anche il dipendente non paga contributi e tasse. **Superata questa soglia**, sia tu che il dipendente **pagherete contributi e tasse sull'intera somma**.
- Puoi decidere di dare i fringe benefit **a chi vuoi**: lavoratori subordinati (anche ad uno solo), anche in smart working, compresi apprendisti, stagisti e part time.
- Ai collaboratori in partita Iva non puoi dare esattamente i fringe benefit, ma puoi dare comunque beni o servizi (es: carta acquisti) come "regalie": di solito sono spese almeno in parte deducibili, ma devi parlarne con il commercialista.
- Non serve fare alcun regolamento aziendale per assegnare i fringe benefit.

Costo azienda e netto

Fringe benefit	Come calcolare il valore del fringe benefit
Voucher, rimborso bollette, rimborso affitto/ interessi mutuo prima casa	Il valore del fringe benefit è il valore di voucher, rimborso, ecc.
Auto aziendale ad uso promiscuo	La differenza tra: – rendita catastale e spese – quanto pagato dal dipendente per godere dell'immobile (questo importo si riduce del 30% per custodi o portieri con obbligo di dimora nello stabile)
Immobili in locazione, uso o comodato	La % del costo annuo (su 15.000km) come da tabelle ACI (vedi sotto)
Contributo per affitto o spese di manutenzione	Il valore del fringe corrisponde al valore del contributo che dai

Costo e netto di un fringe benefit

Costo azienda	1.000€
Valore fringe	1.000€
Netto dipendente	1.000€

Note: si parla impropriamente di "netto", perché il dipendente non riceve soldi in busta paga, bensì ha 1.000€ di beni o servizi (es: 1.000€ di voucher o di rimborso spese per l'affitto).

Caso pratico 1: auto aziendale ad uso promiscuo

In sintesi:

- Quando concedi a un dipendente l'uso di un'auto sia per lavoro che per scopi personali, si parla di "auto aziendale ad uso promiscuo" e si tratta di un fringe benefit.
- Dato che viene considerata una forma di retribuzione, anche l'auto aziendale è soggetta a tassazione.
- Come tutti i fringe benefit, se il valore dell'auto aziendale è sotto certe soglie, né tu né il dipendente pagate contributi e tasse: 1.000€ per i dipendenti e 2.000€ per i dipendenti con figli.

Come calcolare il valore dell'auto aziendale:

- Step 1. Cerca nelle tabelle ACI (Automobile Club d'Italia) il modello di automobile che hai scelto: https://aci.gov.it/servizio/fringe-benefit/.
- Step 2. Moltiplica il costo chilometrico (sotto la voce "Costo km 15.000 km") per 15.000.
- Step 3. Per ottenere il valore del fringe benefit devi moltiplicare questo numero per una % che nel 2025 dipende dal tipo di alimentazione dell'auto:
  - **elettrica:** 10%
  - **ibrida:** 20%
  - **benzina o gasolio:** 50%

Attenzione: queste nuove % si applicano solo nel caso di auto aziendale **immatricolata e assegnata nel 2025** (e non, ad esempio, immatricolata nel 2024 e assegnata nel 2025).

CONSIGLIO

Nel 2025 è molto conveniente per un dipendente avere un'auto elettrica, perché quasi sicuramente il valore sarà sotto la soglia di esenzione. Per te, però, il noleggio di un'auto elettrica potrebbe essere più costoso

Percentuali per calcolo fringe benefit nel 2024

Nel 2024, le percentuali per calcolare il valore dell'auto come fringe benefit erano diverse e dipendevano dalla quantità di emissioni del tipo di auto. Queste percentuali si applicano ancora alle auto immatricolate e/o assegnate nel 2024:

Emissioni di CO2 (grammi)	% auto aziendale 2024
fino a 60g/km	25%
>60g/km e <160g/km	30%
>60g/km e <160g/km	50%
>190g/km	60%

Come assegnare l'auto aziendale

Ci sono tre modi in cui puoi assegnare un'auto a un dipendente:

- Uso esclusivamente aziendale: il dipendente può utilizzare l'auto solo per scopi legati al lavoro. Ad esempio, per visite a clienti, consegne, trasferte di lavoro, ecc. L'uso privato è vietato.
- Uso personale: l'auto viene assegnata al dipendente per il suo uso personale e familiare. In pratica, è come se avesse un'auto propria, ma di proprietà dell'azienda.
- Uso promiscuo: questa è la situazione più comune. Il dipendente può utilizzare l'auto sia per motivi di lavoro che per esigenze personali e della sua famiglia. C'è quindi un uso combinato, sia lavorativo che privato.

Esempi pratici di costo di un'auto aziendale:

	Benzina	Elettrica
Modello auto	BMW x1 Sdrive	BMW ix1 XDrive
Costo azienda	7.844,32€	7.800€
Valore in cedolino	4.587,75€	761€
Riduzione netto annuo	1.880€	0€

Note: il costo complessivo nell'esempio dell'auto a benzina è dato dai contributi sul valore del fringe di circa 1.376,32€ e il costo stimato del noleggio su 12 mesi di 6.468€; il costo complessivo nell'esempio dell'auto elettrica è il costo stimato del noleggio su 12 mesi; il netto annuo è calcolato prendendo in considerazione una RAL di 40.000€.

Caso pratico 2: rimborso per chi si trasferisce

Puoi rimborsare fino a **5.000€ netti**, nei primi 2 anni dall'assunzione, **per affitto o spese di manutenzione**, al lavoratore che:

- hai assunto a tempo indeterminato nel 2025
- si trasferisce di oltre 100km per lavorare per te
- nel 2024 non ha superato i 35.000€ di reddito.

Attenzione! In questo caso non vale il limite standard di 1.000€ (o 2.000€ per i dipendenti con figli a carico), ma vale la soglia specifica di 5.000€.

Cosa rischi

In caso di welfare aziendale erogato senza criterio, cioè non a tutti i dipendenti o a categorie omogenee, rischi che il welfare erogato venga considerato retribuzione e di doverci pagare sopra contributi e tasse.

CONSIGLIO

Il fringe benefit non si presta ad essere usato come provvigione commerciale, perché ha dei limiti stringenti, però puoi valutare di usarlo come "bonus d'ingresso", quando entra una nuova risorsa in azienda.

5

Quanto costa un buono pasto

In sintesi

- I buoni pasto sono **ticket** (cartacei o elettronici) che puoi dare ai tuoi dipendenti per comprare **alimenti e bevande** presso ristoranti e negozi.
- Non sei obbligato a concederli, a meno che non sia diversamente previsto dal CCNL territoriale aziendale (ad es. CCNL Edilizia Industria) o dal contratto di lavoro che hai stipulato con i dipendenti.
- Devi darli a **tutti i lavoratori** oppure a **categorie omogenee** (es: tutti i dipendenti di uno stesso team o di uno stesso livello). Puoi darli a tutti i lavoratori subordinati, compresi lavoratori in smart working, apprendisti e part time.
- I dipendenti **non ci pagano tasse e contributi** e per l'azienda sono un costo deducibile (cioè l'azienda paga meno tasse).
- Se si considerano 8€ di buono pasto al giorno, sono ~ 1.800€ netti all'anno.

Costo azienda e netto

- Per te sono interamente deducibili (sia il costo del buono che l'IVA al 4%).
- Il dipendente non paga tasse fino a 4€ per buono pasto cartaceo o 8€ per buono pasto elettronico.

Costo azienda	1.000€*
Valore buoni pasto	1.200€
Netto dipendente	1.200€

Note: 1€ di buono pasto spesso ti costa meno, perché (i) spesso puoi comprarli a sconto e (ii) sono costi deducibili (quindi paghi meno tasse)

Cosa rischi

In caso di welfare aziendale erogato senza criterio, cioè non a tutti i dipendenti o a categorie omogenee, rischi che il welfare erogato venga considerato retribuzione e di doverci pagare sopra contributi e tasse.

Come usare i buoni pasto

Il dipendente:

- non può convertirli in denaro;
- può usarli esclusivamente per l'intero valore (niente resto!);
- non può cederli a qualcun altro;
- può usarne fino a 8 per volta;
- può utilizzarli in tutti i bar e/o ristoranti convenzionati (anche tramite delivery) e in tutti i supermercati convenzionati, solo per prodotti alimentari.

Automatizza i buoni pasto con Jet HR

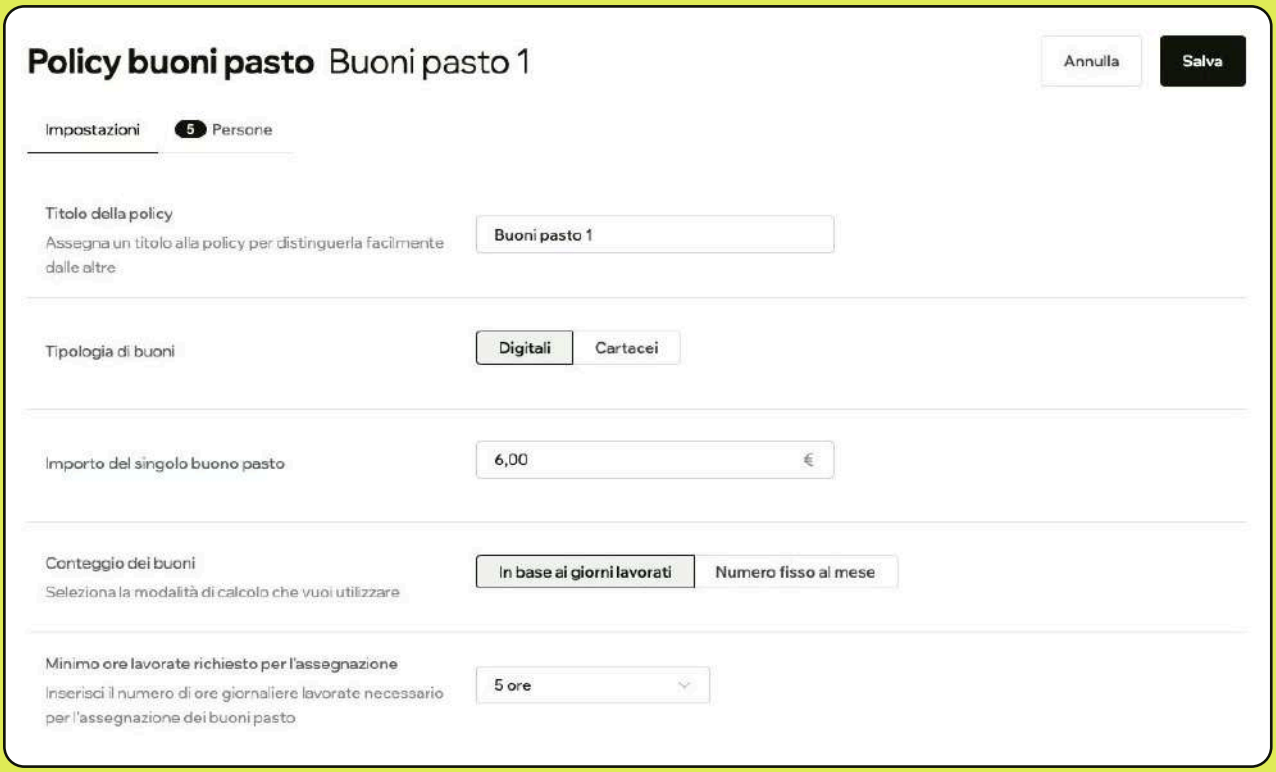
Con Jet HR puoi gestire in pochi click:

- dipendenti, a tempo determinato e indeterminato
- apprendisti
- co.co.co.
- amministratori o consiglieri
- tirocinanti o stagisti
- dipendenti a chiamata

Con il nostro flusso di assunzione potrai:

- creare una lettera di impegno
- scegliere il contratto che vuoi
- allegare tutti i documenti extra che ti servono
- personalizzare con clausole aggiuntive
- inviare il contratto al futuro lavoratore
- firmare digitalmente

Se sei cliente di Jet HR, non dovrai più preoccuparti di tutti gli adempimenti e le attività obbligatorie da fare per un'assunzione!



6

Quanto costa un premio di produzione

In sintesi

- Sono dei premi che puoi dare ai dipendenti **al raggiungimento di certi obiettivi** aziendali, ma solo se hai fatto un accordo con i sindacati. Gli obiettivi non sono obiettivi qualunque (es: aumentare del 30% il fatturato), ma devono presentare certe caratteristiche (es: aumentare il progresso tecnologico dell'azienda).
- Puoi dare quanto vuoi, ma il **dipendente paga solo il 5% di tasse** se l'anno prima ha avuto redditi di max 80.000€ e **per premi di max 3.000€**.
- A livello di costo azienda non c'è un risparmio, perché tu paghi contributi standard, però dare 2.850€ netti ad un dipendente (cioè 3.000€ di premio di produzione) potrebbe costarti fino a 7.000€ di costo azienda con un bonus standard.
- Puoi dare i premi di risultato a tutti i dipendenti oppure a gruppi omogenei di dipendenti (es: stesso team o livello).

Costo azienda e netto

Costo azienda	1.300€
Valore premio	1.000€
Netto dipendente	~ 863€

Cosa significa fare un accordo con i sindacati

- Avvisi i sindacati che vuoi fare questo accordo per dare dei premi di produzione.
- I sindacati convocano a una riunione con i dipendenti (e di solito cercano di iscriverli al sindacato).
- Scrivi l'accordo insieme ai sindacati e lo depositi al Ministero del Lavoro.

7

Quanto costa il welfare aziendale

In sintesi

- Il welfare aziendale è un pacchetto di **benefit e servizi** (es: rimborso spese scolastiche, palestra, aerei / treni) che non possono essere convertiti in denaro. Ti permette di migliorare la vita privata dei tuoi dipendenti aumentandone anche la motivazione, la produttività e la fidelizzazione.
- Puoi offrire il welfare a **tutti i dipendenti** o a **gruppi omogenei** di dipendenti (e.g. dipartimenti, livelli, categorie).
- Puoi dare in welfare quanto vuoi, non ci sono limiti. Quello che spendi in welfare è esattamente quanto riceve il dipendente.
- Puoi adottare un piano di welfare liberamente, vincolandoti per un certo periodo a mantenerlo, oppure in maniera vincolata se lo prevede il CCNL o se fai un accordo con i sindacati: a seconda di come lo adotti, puoi portare più o meno costi in deduzione.

Costo e netto

Costo azienda	**1.000€**
Valore welfare	1.000€
Netto dipendente	1.000€

Cosa puoi dare nel pacchetto welfare

L'elenco è davvero lungo, ma per farti un'idea nel welfare aziendale possono rientrare:

- Beni in natura come buoni per la spesa, per lo shopping o per il carburante
- Servizi di trasporto, abbonamenti per i trasporti pubblici anche con car sharing
- Servizi di mensa o buoni pasto
- Servizi a favore dell'istruzione e dell'educazione dei figli, ma anche servizi di baby sitting, centri estivi o invernali e buoni pasto per mensa scolastica
- Previdenza complementare, assistenza sanitaria, supporto psicologico, etc.
- Formazione e sviluppo professionale
- Conciliazione vita-lavoro: inserimento della settimana corta, flessibilità dell'orario di lavoro, politiche di smart working
- Miglioramenti dell'ambiente di lavoro: inserimento spazi relax, palestra o asilo ecc.

Come creare un piano welfare

- Step 1. Fissa i risultati che vuoi ottenere (e.g. riduzione dell'assenteismo, miglioramento del work-life balance, raggiungimento di x obiettivi economici aziendali).
- Step 2. Definisci chi può accedere al piano di welfare (e.g. tutti i dipendenti con 2 anni di servizio, i lavoratori inquadrai al livello x, coloro che raggiungono tot. obiettivi ect.).
- Step 3. Decidi se attivarlo internamente (volontario o volontario vincolato) o con le associazioni sindacali (vincolato) per valutare di trasformare eventuali premi di risultato in welfare.
- Step 4. Decidi l'importo complessivo che prevedi di assegnare alle categorie omogenee che hai individuato.
- Step 5. Scegli i beni e servizi che vuoi dare ai tuoi dipendenti tenendo in considerazione ciò che potrebbe essergli utile:
  - un dipendente giovane e senza figli potrebbe essere più interessato a servizi quali buoni acquisto (spesa, benzina ect.) o accessi in palestra;
  - un dipendente con figli, invece, potrebbe trovare più utile avere a disposizione servizi di baby sitting o istruzione per i figli.

- Step 5. Valuta come gestire l'erogazione dei servizi:
  - internamente: soluzione più veloce e meno costosa, soprattutto per piccole aziende;
  - esternamente: affidando la gestione a una piattaforma, previa valutazione del costo/beneficio per l'ulteriore investimento.
- Step 6. Attiva il piano comunicandolo ai dipendenti (e.g. invia una mail che contiene tutte le info utili).
- Step 7. Monitora l'andamento del piano e valuta se sia il caso di effettuare modifiche. Se hai inserito un termine di validità, potrai modificarlo una volta raggiunta la scadenza.

Deducibilità del welfare per l'azienda

La deducibilità del del welfare per l'azienda dipende dal tipo di welfare che decidi di attivare:

Tipo di welfare	Caratteristiche	Condizioni	Deducibilità e costi
Volontario	decidi volontariamente di adottarlo	puoi modificarlo liberamente	Secondo i limiti di legge
Volontario vincolato	decidi volontariamente di adottarlo	non puoi modificarlo né revocarlo per tutto il periodo in cui ti vincoli	Senza limiti
Vincolato	è previsto dal CCNL o da accordo con i sindacati	non puoi modificarlo né revocarlo per l'intero periodo concordato	Senza limiti

Cosa rischi

In caso di welfare aziendale erogato senza criterio, cioè non a tutti i dipendenti o a categorie omogenee, rischi che il welfare erogato venga considerato retribuzione e di doverci pagare sopra contributi e tasse.

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; ed altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com

Se vuoi liberarti dalla burocrazia inizia da qui

Jet HR

Scopri Jet HR
con uno dei nostri esperti

- 30 minuti
- Demo personalizzata
- Tutte le risposte alle tue domande

jethr.com/demo

ORBITA

Iscriviti alla nostra newsletter
per imprenditori ed HR

- Una volta al mese
- Zero marketing
- Solo cose realmente utili, niente dettagli astrusi
- Per ogni cosa ti diciamo l'impatto che ha su azienda e personale

jethr.com/orbita