Jet HR

2026

Soglie dimensionali HR: cosa cambia quando passi a 15 dipendenti

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. La soglia che cambia tutto 3

2. Statuto e obblighi immediati 6

3. RLS e sicurezza sul lavoro 9

4. Monitorare l'organico nel tempo 13

Jet HR

1

La soglia che cambia tutto

La maggior parte degli imprenditori si accorge degli obblighi legati alla dimensione aziendale solo dopo averli già violati. Arrivare a 15 dipendenti senza un piano preciso significa trovarsi a gestire in emergenza adempimenti che, se affrontati con anticipo, costano pochissimo in termini di tempo e risorse.

Le soglie dimensionali a confronto

Ecco le soglie principali che una PMI italiana affronta nella sua crescita, con i principali obblighi che scattano per ciascuna.

Soglia dipendenti	Obbligo principale che scatta
1+ dipendente	CCNL applicabile, sicurezza base, busta paga
Da 15 (unità prod.) o 60 (azienda)	Statuto dei Lavoratori pieno, RLS, collocamento obbligatorio
36+	Quote collocamento obbligatorio più elevate
50+	Piano per la parità di genere (facoltativo ma incentivato)
60+	TFR maturando versato al Fondo di Tesoreria INPS

Come si conta: le regole del calcolo

Il numero che conta non è quello che vedi in organigramma, ma quello che emerge applicando queste regole:

- I lavoratori a tempo indeterminato full-time contano ciascuno per 1.
- I lavoratori part-time si contano in proporzione all'orario: un part-time al 50% conta 0,5.
- Gli apprendisti contano per 1, esattamente come un dipendente ordinario.
- I lavoratori a tempo determinato contano se il loro contratto dura più di 9 mesi nell'arco di un anno; in quel caso vengono sommati alla forza lavoro stabile.
- I soci lavoratori di cooperativa contano se hanno un rapporto di lavoro subordinato con la cooperativa stessa.
- I dirigenti NON rientrano nel conteggio per la soglia dello Statuto dei Lavoratori.
- I lavoratori in distacco si contano presso il distaccatario (l'azienda che li riceve), non presso il distaccante.

Unità produttiva vs. azienda

Il concetto di 'unità produttiva' è uno dei più fraintesi: per alcune tutele conta la sede, per altre conta l'azienda nel suo insieme. Ecco come funziona nei casi pratici.

Scenario	Sede A	Sede B	Totale aziendale	Statuto si applica?
Azienda con 2 sedi indipendenti	9 dipendenti	7 dipendenti	16 dipendenti	No: nessuna sede supera 15
Azienda con 2 sedi collegate	9 dipendenti	7 dipendenti	16 dipendenti	Sì: se le sedi formano un'unica realtà organizzativa
Azienda con sede unica	16 dipendenti	-	16 dipendenti	Sì: soglia superata
Azienda con 3 sedi distinte	6 + 5 + 4 dip.	-	15 dipendenti	No: nessuna sede supera 15 da sola

Quando conta la sede, quando conta l'azienda

Per lo Statuto dei Lavoratori, la soglia dei 15 dipendenti si applica alla singola unità produttiva. Un'unità produttiva è una sede, un ufficio o uno stabilimento che ha una propria autonomia organizzativa e funzionale: in pratica, un luogo dove si svolge una parte distinta dell'attività aziendale.

Se la tua azienda ha più sedi ma ognuna è autonoma (ha un responsabile, gestisce le proprie attività, ha dipendenti dedicati), ciascuna va valutata separatamente. Se invece le sedi sono interdipendenti e di fatto funzionano come un'unica struttura, il giudice tenderà a sommare i dipendenti.

Per il collocamento obbligatorio (categorie protette) invece la soglia si calcola sull'azienda nel suo insieme, sommando tutti i dipendenti su tutto il territorio nazionale. Due regole diverse, due conteggi diversi: meglio averle chiare fin da subito.

2

Statuto e obblighi immediati

Con 15 dipendenti in una singola unità produttiva, lo Statuto dei Lavoratori si applica nella sua forma completa. Questo significa tutele rafforzate per i dipendenti, ma anche obblighi concreti per te come azienda: regole più stringenti sui licenziamenti, un codice disciplinare da affiggere, e procedure da rispettare alla lettera.

La procedura disciplinare obbligatoria

Con lo Statuto in vigore, ogni provvedimento disciplinare deve seguire una procedura precisa. Se la salti o la fai male, il provvedimento è nullo:

- Devi avere un codice disciplinare scritto, approvato, e affisso in un luogo visibile a tutti i dipendenti (tipicamente la bacheca aziendale).
- Prima di applicare una sanzione, devi contestare per iscritto al dipendente l'infrazione specifica, indicando fatti e circostanze.
- Il dipendente ha diritto a presentare le proprie difese entro 5 giorni dalla contestazione, anche tramite un rappresentante sindacale.
- Solo dopo aver sentito le difese (o dopo la scadenza dei 5 giorni senza risposta) puoi applicare la sanzione.
- Sanzioni come la sospensione o il licenziamento disciplinare senza contestazione preventiva sono automaticamente nulle.
- Il codice disciplinare deve elencare le infrazioni e le sanzioni previste: non puoi applicare una sanzione per un comportamento che il codice non menziona.

Gli obblighi di affissione

Con lo Statuto pieno scattano obblighi di affissione che molte PMI ignorano, ma che un ispettore del lavoro controlla quasi sempre durante una visita:

- Il codice disciplinare deve essere affisso in modo permanente in ogni sede aziendale, in un luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- L'orario di lavoro (turni, orari di inizio e fine, pause) deve essere esposto o comunicato in forma scritta a ciascun dipendente.
- Il nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente (se nominato) deve essere comunicato e reso disponibile.
- Il nominativo del RLS eletto deve essere affisso o comunque reso noto a tutti i lavoratori della sede.
- Mancanza del codice disciplinare affisso: qualsiasi sanzione disciplinare applicata in quel periodo è impugnabile e potenzialmente nulla.

Collocamento obbligatorio: le quote

Con 15 dipendenti totali in azienda, scatta l'obbligo di assumere una quota di lavoratori appartenenti alle categorie protette (persone con disabilità, orfani, vedove di vittime di infortuni, ecc.).

Dimensione aziendale	Quote obbligatorie	Categoria
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore	Persone con disabilità
Da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori	Persone con disabilità
Oltre 50 dipendenti	7% della forza lavoro	Persone con disabilità
Oltre 50 dipendenti	1% aggiuntivo	Orfani, vedove, vittime del terrorismo

Come rispettare il collocamento obbligatorio

L'obbligo non scatta nell'immediato con una multa automatica, ma richiede un percorso attivo che devi avviare appena superi la soglia:

- Devi iscriverti al Centro per l'Impiego territorialmente competente come azienda soggetta all'obbligo, inviando il prospetto informativo dei disabili (documento che riepiloga i tuoi dipendenti e le quote scoperte).

- Il prospetto va aggiornato ogni anno entro il 31 gennaio, e ogni volta che la tua situazione occupazionale cambia in modo significativo.

- Se hai una quota scoperta, puoi fare richiesta nominativa (scegli tu la persona) o numerica (il Centro per l'Impiego ti invia i candidati disponibili).

- In certi casi puoi chiedere una sospensione temporanea dell'obbligo (se sei in cassa integrazione, se stai effettuando riduzioni di personale, ecc.).

- Puoi stipulare convenzioni di inserimento lavorativo con il Centro per l'Impiego per programmare le assunzioni in modo graduale.

3

RLS e sicurezza sul lavoro

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è una figura che molte PMI trascurano fino all'ispezione. Con 15 dipendenti, la sua elezione non è più facoltativa: è un obbligo che riguarda tanto te quanto i tuoi lavoratori, e porta con sé diritti, permessi e costi che devi conoscere in anticipo.

Come si elegge il RLS

L'elezione deve avvenire secondo regole precise, e la documentazione va conservata:

- Il RLS viene eletto dai lavoratori, non nominato dall'azienda: tu non puoi sceglierlo direttamente.
- L'elezione può avvenire in assemblea, con voto palese o segreto: l'importante è che tutti i dipendenti abbiano la possibilità di partecipare.
- Se nessun lavoratore si candida o viene eletto, la funzione di RLS viene svolta dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), figura esterna designata dagli enti bilaterali del settore.
- Il mandato del RLS dura di solito 3 anni, salvo diversa indicazione del contratto collettivo applicato.
- L'azienda deve comunicare il nominativo del RLS all'INAIL attraverso il portale online, entro 30 giorni dall'elezione.
- Va redatto e conservato il verbale dell'assemblea di elezione: è il documento che prova la regolarità della procedura in caso di ispezione.

Permessi e formazione del RLS

Il RLS ha diritto a permessi retribuiti per svolgere il suo ruolo e a una formazione specifica a carico dell'azienda.

Voce	Dimensione aziendale	Dettaglio
Permessi retribuiti annui	Fino a 200 dipendenti	40 ore l'anno
Permessi retribuiti annui	Da 201 a 1.000 dipendenti	64 ore l'anno
Permessi retribuiti annui	Oltre 1.000 dipendenti	80 ore l'anno
Formazione iniziale obbligatoria	Tutte le dimensioni	32 ore (di cui 12 su rischi specifici del settore)
Aggiornamento periodico	Tutte le dimensioni	4 ore/anno (aziende fino a 50 dip.) o 8 ore/anno (oltre 50 dip.)

RSA vs RSU: non confonderle con il RLS

In azienda possono coesistere figure diverse con sigle simili: è importante sapere chi fa cosa.

Figura	Chi è	Come nasce	Cosa fa
RLS	Rappresentante per la Sicurezza	Eletto dai lavoratori (obbligatorio)	Tutela salute e sicurezza sul lavoro
RSA	Rappresentanza Sindacale Aziendale	Costituita da un sindacato con rappresentanza	Contrattazione e relazioni sindacali
RSU	Rappresentanza Sindacale Unitaria	Eletta da tutti i lavoratori (non solo iscritti)	Contrattazione e relazioni sindacali

Formazione sulla sicurezza per tutti

Con 15 dipendenti, l'obbligo di formazione sulla sicurezza riguarda ogni lavoratore, non solo il RLS. Ecco i riferimenti principali.

Tipo di formazione	A chi si applica	Durata minima
Formazione generale	Tutti i lavoratori	4 ore
Formazione specifica (rischio basso)	Lavoratori in ufficio, commercio	4 ore
Formazione specifica (rischio medio)	Lavoratori in settori misti	8 ore
Formazione specifica (rischio alto)	Lavoratori in produzione, edilizia	12 ore
Formazione per preposti	Chi supervisiona altri lavoratori	8 ore aggiuntive
Formazione per dirigenti	Responsabili con poteri gestionali	16 ore

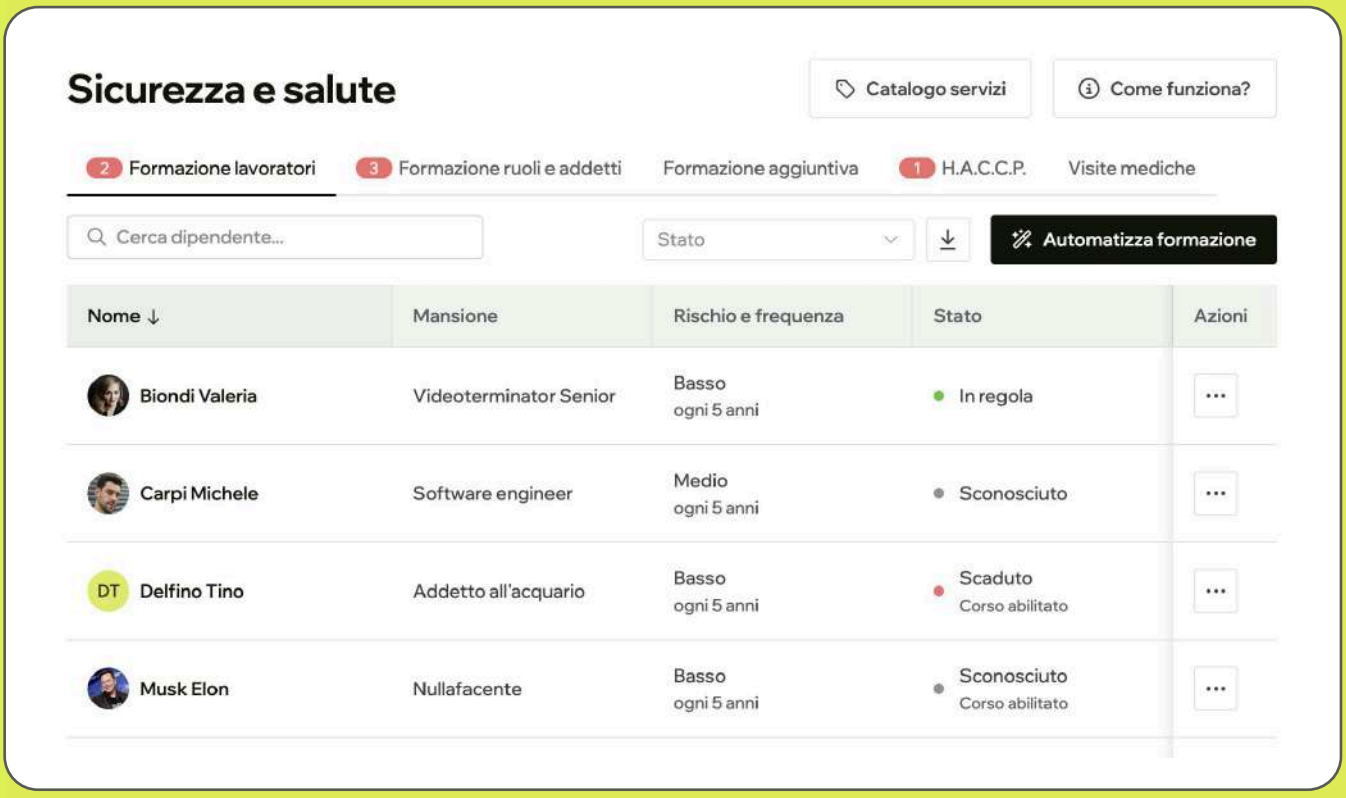
Come essere in regola con la sicurezza sul lavoro

Con Jet HR sei sempre in regola con gli obblighi in materia di salute e sicurezza:

- ti aiutiamo a definire il tuo livello di rischio e a preparare i documenti aziendali
- la piattaforma ti invia dei reminder delle scadenze
- i dipendenti ricevono i corsi che devono fare (e li possono fare direttamente in piattaforma)
- puoi organizzare anche visite con il medico del lavoro.

Ti aiutiamo anche a predisporre la nuova informativa per lo smartworking

- ricevi un template di informativa
- la pubblichi nella bacheca aziendale su Jet HR
- la piattaforma registra il fatto che i dipendenti l'abbiano vista
- sei in regola in caso di ispezioni.



4

Monitorare l'organico nel tempo

Sapere quanti dipendenti hai oggi non basta. Gli obblighi che abbiamo visto nei capitoli precedenti dipendono da come l'organico si muove nel tempo: alcune soglie si calcolano sulla media annua, altre sulla situazione puntuale. Tenere il controllo in modo strutturato è l'unico modo per non trovarti obblighi attivi che non sapevi di avere.

Contratti a termine: come incidono sul conteggio

I lavoratori a tempo determinato entrano nel calcolo in modo diverso a seconda dell'obbligo:

- Per lo Statuto dei Lavoratori, un lavoratore a termine conta nel calcolo solo se il suo contratto dura (o ha durato nel corso dell'anno) più di 9 mesi.
- Per il collocamento obbligatorio, i lavoratori a termine con contratto superiore a 6 mesi vengono computati nella forza lavoro aziendale media.
- I contratti di somministrazione (lavoro in affitto) si contano presso l'azienda utilizzatrice, non presso l'agenzia.
- Un picco di assunzioni temporanee in estate o in dicembre può farti superare la soglia senza che tu te ne renda conto: è il momento in cui più aziende ricevono contestazioni.

Monitoraggio mensile: frequenza, azione, responsabile

Un sistema di controllo semplice ma regolare ti permette di anticipare i problemi invece di rincorrerli.

Attività	Frequenza	Chi la fa	Output atteso
Conteggio dipendenti in forza (FTE)	Mensile	HR o amministrazione	Numero aggiornato per tipologia contrattuale
Verifica quota collocamento obbligatorio	Trimestrale	HR o consulente del lavoro	Scoperto attuale e piano di copertura
Aggiornamento prospetto disabili INAIL	Annuale (31 gennaio)	HR o consulente del lavoro	Prospetto inviato e protocollato
Verifica formazione sicurezza	Semestrale	RSPP o HR	Registro formazione aggiornato
Controllo scadenze contratti a termine	Mensile	HR o amministrazione	Lista contratti in scadenza nei 60 giorni successivi

Cosa fare prima di assumere il 15° dipendente

Se sai già che stai per raggiungere la soglia, hai un vantaggio enorme: puoi prepararti prima che gli obblighi scattino.

- Verifica se la sede in cui lavoreranno i nuovi dipendenti è configurabile come unità produttiva autonoma o se si somma alle altre.
- Aggiorna il codice disciplinare aziendale (o crealo se non esiste) e prepara il supporto per l'affissione in bacheca.
- Calcola se la tua azienda sarà soggetta all'obbligo di collocamento: conta la media dei dipendenti degli ultimi 12 mesi, non solo la situazione attuale.
- Pianifica la convocazione dell'assemblea per l'elezione del RLS subito dopo il superamento della soglia.
- Verifica se il DVR (documento di valutazione dei rischi) è aggiornato e se la formazione sulla sicurezza di tutti i dipendenti è in regola.
- Se usi un software HR, configura un alert automatico che ti avvisa quando l'organico si avvicina alle soglie critiche.

Le sanzioni principali in sintesi

Ecco le conseguenze più comuni per chi non rispetta gli obblighi legati alla soglia dei 15 dipendenti.

Violazione	Tipo di conseguenza	Entità orientativa
Licenziamento senza procedura disciplinare	Indennità risarcitoria al dipendente	Da 3 a 27 mensilità
Codice disciplinare non affisso	Sanzione disciplinare applicata nulla	Risarcimento variabile + reintegra possibile
Mancata elezione del RLS	Sanzione amministrativa	Da 500 a 1.800 euro
Mancata formazione del RLS	Sanzione amministrativa	Da 1.000 a 4.500 euro
Quota collocamento obbligatorio scoperta	Sanzione per ogni giorno di inadempienza	Da 62,50 euro al giorno per ogni lavoratore mancante
Prospetto disabili non inviato o in ritardo	Sanzione amministrativa	Da 635 a 2.500 euro

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