Jet HR

2026

Industria alimentare: costo del lavoro e turni negli stabilimenti produttivi

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Il costo reale per turno	3
2	Indennità CCNL da non ignorare	5
3	Picchi stagionali senza straordinari	7
4	Monitorare i costi in tempo reale	9

1

Il costo reale per turno

La maggior parte delle aziende alimentari conosce la RAL dei propri operatori di linea, ma non conosce il costo effettivo di quel turno notturno del martedì o di quella domenica di produzione intensiva. Il problema è che il costo orario non è fisso: cambia a seconda dell'orario, del giorno e delle maggiorazioni che si sommano. Ignorarlo significa costruire il budget sul costo medio quando la realtà è fatta di picchi.

IN SINTESI

- Il costo aziendale di un operatore non è solo la RAL: contributi INPS (~30% della RAL) e TFR (~7,7% della RAL) sono le voci che portano il costo reale ben oltre lo stipendio lordo.
- Nel CCNL Industria Alimentare – Confindustria le maggiorazioni per turno notturno, festivo e domenicale si calcolano sulla paga base: una settimana di turni h24 può costare il 20-35% in più rispetto a una settimana di giornata standard.
- Calcolare il costo per turno (non solo per dipendente/anno) è l'unico modo per sapere davvero quanto pesa ogni linea produttiva sul tuo bilancio.
- I picchi stagionali non si gestiscono solo con gli straordinari: contratti a tempo determinato, somministrazione e banca ore sono strumenti che conviene pianificare prima, non attivare all'emergenza.

Cosa compone il costo aziendale

Esempio concreto per un operatore di linea al 4° livello CCNL Industria Alimentare – Confindustria, con RAL indicativa di 28.000 € annui (turno giornaliero standard, senza maggiorazioni).

Voce di costo	Come si calcola	Importo annuo
RAL	Totale lordo annuo contrattuale (include la tredicesima)	28.000 €
Contributi INPS azienda	~30% della RAL	8.400 €
TFR	~7,7% della RAL	2.156 €
INAIL (stima settore alimentare)	Variabile per mansione, ~1,5% della RAL	420 €
Fondi sanitari/assistenziali CCNL	Quota fissa mensile per dipendente	~300 €
Costo aziendale totale annuo		~39.276 €

La tredicesima: come funziona davvero

Nel CCNL Industria Alimentare – Confindustria la retribuzione è articolata su 13 mensilità. Questo significa che la RAL è già divisa per 13: il dipendente riceve 12 buste paga mensili più una tredicesima a dicembre, ma il totale è sempre uguale alla RAL. La tredicesima non è un costo extra per la tua azienda: è la stessa RAL ridistribuita su 13 rate invece di 12.

L'unico effetto concreto è un picco di cassa a dicembre, perché in quel mese esci due mensilità ravvicinate. Sul piano del costo annuale, però, non cambia nulla: stai pagando esattamente la RAL che hai concordato.

Quello che fa crescere il costo sopra la RAL sono i contributi INPS, il TFR e l'INAIL, non la tredicesima.

Il costo orario cambia ogni turno

Prendendo lo stesso operatore da 28.000 € di RAL, il costo orario base (su circa 1.720 ore annue lavorative) è intorno ai 22-23 € lordi all'ora a carico azienda. Ma questo vale solo per le ore ordinarie di giorno feriale.

Un turno notturno porta con sé la maggiorazione notturna prevista dal CCNL (solitamente tra il 15% e il 20% sulla paga base oraria). Un turno di domenica aggiunge la maggiorazione domenicale. Se quella domenica è anche festiva, si sommano entrambe le voci. Il risultato è che lo stesso operatore può costarti il 25-35% in più all'ora rispetto al turno di giorno feriale.

Conoscere questo dato per ogni turno ti permette di confrontare linee produttive, decidere se conviene saturare un reparto nel weekend o spalmare la produzione su più giorni feriali, e costruire budget preventivi che reggano al primo controllo.

2

Indennità CCNL da non ignorare

Il CCNL Industria Alimentare – Confindustria prevede una serie di indennità che non sempre vengono presidiate con la stessa attenzione della paga base. Alcune sono obbligatorie per legge contrattuale, altre scattano in automatico al verificarsi di certe condizioni di lavoro. Se non le controlli in busta paga ogni mese, rischi di pagarle in modo errato o di non accorgerti di omissioni che possono trasformarsi in contestazioni.

Le indennità principali da verificare

Queste sono le voci che compaiono più spesso nelle buste paga degli stabilimenti alimentari e che vale la pena controllare ogni mese.

- Indennità di turno: spetta a chi lavora in regime di turni avvicendati (inclusi i turni notturni). L'importo e le condizioni sono definiti dal CCNL Industria Alimentare – Confindustria e integrati dagli accordi aziendali o territoriali eventualmente in vigore.
- Maggiorazione notturna: si applica alle ore lavorate in fascia notturna (di norma tra le 22:00 e le 6:00). Va calcolata sulla paga base oraria e varia in base all'inquadramento contrattuale.
- Maggiorazione festiva e domenicale: scatta per il lavoro svolto nei giorni festivi nazionali e nelle domeniche. Quando il lavoratore non ha il riposo compensativo, la maggiorazione è più alta.
- Indennità di disagio o di lavorazione: alcune lavorazioni (contatto con agenti freddo, lavorazioni con temperature elevate, manipolazione di determinati alimenti) possono dare diritto a un'indennità specifica, spesso definita a livello di contratto aziendale integrativo.
- Indennità di reperibilità: se chiedi a un operatore di essere disponibile fuori dal turno ordinario per eventuali chiamate, questa disponibilità va retribuita anche quando non viene poi effettivamente chiamato.
- Straordinario: si paga solo sulle ore effettivamente lavorate oltre il normale orario contrattuale, con le maggiorazioni previste dal CCNL (diverse a seconda che l'ora extra cada di giorno feriale, di notte o di festivo).

Straordinari: i limiti da rispettare

Non tutte le ore lavorate oltre l'orario standard sono straordinari pagabili a maggiorazione: dipende da come è organizzato il piano orario. Il lavoro straordinario ha però dei limiti precisi: le ore medie settimanali non possono superare le 48 (calcolate su un periodo di riferimento), e in genere il limite annuo è di 250 ore, salvo che il CCNL applicato non preveda una soglia diversa.

Un aspetto spesso trascurato è che il lavoratore non può fare straordinari di propria iniziativa: devono essere disposti dall'azienda. Se non hai un sistema di rilevazione presenze che distingue le ore ordinarie da quelle straordinarie autorizzate, rischi di pagare ore che non avevi né autorizzato né pianificato.

Oltre al limite annuo, tra la fine di un turno e l'inizio del successivo devono passare almeno 11 ore di riposo: questo vincolo condiziona concretamente come puoi organizzare i turni h24.

Confronto tra strutture orarie: impatto sul costo

Stesso operatore (RAL 28.000 €, 4° livello CCNL Industria Alimentare – Confindustria) in tre configurazioni settimanali diverse. I valori includono contributi INPS e TFR proporzionali, senza fondi integrativi.

Configurazione turno	Costo settimana (stima)	Costo aggiuntivo vs giornata
Giornata standard (lun-ven, ore 8-17)	~755 €	riferimento
Turno con 2 notti a settimana	~870 €	+115 € (+15%)
Turno misto con domenica lavorata	~970 €	+215 € (+28%)

3

Picchi stagionali senza straordinari

Nell'industria alimentare i picchi produttivi sono quasi sempre prevedibili: la campagna del pomodoro, la stagione delle conserve, il pre-natalizio, la produzione estiva di gelati e bevande. Eppure la risposta più comune è ancora quella di attivare gli straordinari all'ultimo momento, con un costo orario più alto, un rischio di errori di qualità per la stanchezza degli operatori e una compliance sull'orario massimo che inizia a scricchiolare. Esistono alternative più efficienti da pianificare con anticipo.

Gli strumenti alternativi agli straordinari

Prima di ricorrere agli straordinari, valuta questi strumenti contrattuali che il CCNL Industria Alimentare – Confindustria e la normativa vigente mettono a tua disposizione.

- Contratto a tempo determinato: puoi assumere per coprire picchi stagionali documentati. La causale è richiesta dopo i 12 mesi, ma per assunzioni brevi e stagionali legate alla produzione alimentare hai margini di flessibilità significativi.
- Somministrazione di lavoro (tramite agenzia interinale): ideale quando hai bisogno di personale in tempi rapidi e per periodi brevi. Il costo all'ora è più alto rispetto a un contratto diretto, ma non hai oneri di selezione e puoi terminare il rapporto al termine del picco senza procedure complesse.
- Banca ore (o banca del tempo): se il tuo CCNL o il contratto integrativo la prevede, puoi accumulare le ore lavorate in eccesso rispetto all'orario standard in un monte ore individuale, da recuperare nei periodi di bassa produzione. In questo modo le ore di picco non diventano subito straordinari pagati a maggiorazione.
- Orario plurisettimanale o multiperiodale: il CCNL Industria Alimentare – Confindustria permette di distribuire l'orario contrattuale in modo non uniforme durante l'anno, con settimane più lunghe nei picchi e più corte nelle valli, senza che le ore extra del periodo intenso vengano conteggiate come straordinari.
- Part-time verticale o ciclico: puoi avere personale contrattualizzato a part-time che lavora a pieno regime solo in determinati periodi dell'anno, con orari concordati nel contratto individuale.

Confronto tra le opzioni di flessibilità

Confronto tra tre strade per coprire un picco produttivo di 6 settimane con 5 operatori aggiuntivi (scenario indicativo per uno stabilimento medio).

Strumento	Costo stimato (6 settimane, 5 persone)	Nota principale
Straordinari su organico esistente	~9.800 €	Maggiorazioni CCNL + rischio superamento limiti orari
Contratto a tempo determinato diretto	~7.200 €	Costo orario più basso, serve selezione rapida

Somministrazione tramite agenzia	~10.500 €	Costo orario più alto ma flessibilità massima e gestione semplificata

Assumere durante i picchi: agevolazioni 2026

Se decidi di assumere a tempo indeterminato durante un picco (o di trasformare un contratto a termine in stabile), nel 2026 hai a disposizione l'incentivo per assunzioni di under 35: per i giovani under 35 mai assunti a tempo indeterminato, l'azienda può beneficiare di uno sgravio contributivo significativo, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa vigente. Vale la pena verificare con il consulente del lavoro se le tue nuove assunzioni rientrano nei requisiti.

L'apprendistato professionalizzante è un'altra opzione concreta: puoi usarlo anche in produzione per figure giovani, con una contribuzione INPS ridotta per tutta la durata del contratto (in genere 3 anni per gli operatori di linea). Il vantaggio non è solo economico: al termine del percorso il lavoratore è già formato sulle tue procedure di stabilimento.

In entrambi i casi, pianificare le assunzioni con qualche settimana di anticipo rispetto al picco ti permette di sfruttare gli incentivi e di non trovarti a fare i conti con la somministrazione come unica uscita disponibile.

Welfare e buoni pasto per trattenere il personale

Gli stabilimenti alimentari hanno spesso un problema di turnover elevato, soprattutto tra gli operatori di linea con turni pesanti. Aumentare la RAL non è sempre possibile, ma puoi lavorare sul costo netto per il dipendente usando strumenti che costano meno di quanto sembrano.

I buoni pasto elettronici sono esenti da contributi e tasse fino a 10 euro al giorno: in pratica, per ogni euro che spendi come azienda, il dipendente riceve l'equivalente pieno senza trattenute. Su base annua, per un operatore che lavora 220 giorni, stai parlando di oltre 2.200 euro di valore percepito con un costo aziendale equivalente ma senza carico contributivo.

Il welfare aziendale (piattaforme di rimborsi, convenzioni per salute, trasporto, asilo nido) segue regole simili: né tu né il dipendente pagate contributi o tasse sulle somme erogate entro i limiti di legge. È uno strumento concreto per aumentare la soddisfazione del personale senza alzare la RAL.

4

Monitorare i costi in tempo reale

Sapere quanto hai speso in costi del lavoro il mese scorso non basta: negli stabilimenti produttivi le variabili cambiano ogni settimana, e un reparto che va fuori controllo su straordinari e maggiorazioni può erodere il margine di una linea intera prima che tu te ne accorga. Il monitoraggio in tempo reale non è un lusso riservato alle grandi aziende: è la differenza tra correggere la rotta e scoprire il problema a consuntivo.

Cosa monitorare, per linea e per turno

Per avere un quadro utile del costo del lavoro per stabilimento devi raccogliere queste informazioni su base continuativa, non solo a fine mese.

- Ore ordinarie vs ore straordinarie per reparto: se la percentuale di straordinari supera una certa soglia (ad esempio il 10-15% delle ore totali), è un segnale che la pianificazione dei turni ha un problema strutturale, non solo un picco occasionale.
- Distribuzione delle maggiorazioni per turno: tenere traccia di quante ore notturne, festive e domenicali vengono effettivamente lavorate ti permette di confrontare il costo preventivato con quello reale e di capire dove si accumula lo scarto.
- Assenteismo per linea: il tasso di assenze influisce direttamente sul ricorso agli straordinari. Se un reparto ha un'assenza imprevista, la risposta automatica è spesso chiedere straordinari agli altri: monitorare questo dato ti aiuta a capire se hai un problema di sottorganico cronico.
- Costo del lavoro per unità prodotta: mettere in relazione il costo del lavoro con i volumi di produzione per linea ti dà un indicatore che puoi confrontare settimana su settimana e che racconta molto di più del semplice costo mensile per dipendente.
- Utilizzo della banca ore: se il tuo contratto prevede la banca ore, tieni traccia del saldo per ogni lavoratore: un saldo molto positivo durante il picco che non viene recuperato nei periodi di calma si trasforma alla fine in liquidazione di ore a costi maggiorati.

Un metodo semplice per il controllo mensile

Non serve un sistema complesso per iniziare a monitorare. Puoi costruire un report mensile per stabilimento (o per reparto, se hai più linee) che risponde a tre domande: quanto abbiamo speso in costi del lavoro questo mese? Quanto era previsto nel budget? Dove sta lo scarto?

Lo scarto quasi sempre si trova in due voci: ore straordinarie non pianificate e maggiorazioni per turni festivi/domenicali che si sono accumulati più del previsto. Conoscere queste due voci con 2-3 settimane di anticipo rispetto alla chiusura del mese ti permette ancora di intervenire, spostando turni, bloccando straordinari non necessari o attivando personale in somministrazione per distribuire il carico.

Il requisito minimo per fare questo è avere un sistema di rilevazione presenze che distingua chiaramente le categorie di ore lavorate e le attribuisca al reparto corretto. Se le presenze vengono ancora inserite

manualmente su foglio Excel alla fine della settimana, la finestra per intervenire si chiude prima che tu possa fare qualcosa.

Dalla rilevazione presenze al costo per linea

Esempio di lettura del costo mensile per due linee produttive di uno stabilimento alimentare (10 operatori per linea, stesso CCNL e inquadramento).

Voce	Linea A (produzione standard)	Linea B (turni h24 con festivi)
Ore ordinarie mensili per linea	1.720 h	1.720 h
Ore straordinarie mensili	40 h	110 h
Ore festive/domenicali	0 h	80 h
Costo del lavoro mensile totale	~32.400 €	~41.200 €
Costo per ora prodotta (stima)	~18,8 €/h	~24,0 €/h

Compliance INPS e INAIL: cosa non dimenticare

Il monitoraggio del costo del lavoro non riguarda solo il budget: riguarda anche la correttezza dei versamenti. Gli stabilimenti alimentari con più linee e turni variabili sono ambienti in cui gli errori di imputazione delle presenze si propagano facilmente nelle buste paga e nei flussi contributivi mensili.

Alcune situazioni da presidiare con attenzione: la corretta attribuzione della qualifica INAIL per mansione (un magazziniere e un operatore a contatto con macchinari pesanti hanno tassi di premio INAIL diversi), la gestione corretta dei periodi di malattia nei turni notturni (l'integrazione a carico azienda prevista dal CCNL si calcola sulla retribuzione effettiva, non sulla sola paga base), e la verifica che le maggiorazioni corrisposte siano allineate a quanto previsto dagli eventuali accordi integrativi aziendali in vigore.

Un controllo semestrale delle buste paga campione, fatto insieme al consulente del lavoro, è il modo più efficace per individuare errori sistematici prima che si accumulino in importi difficili da gestire.

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