Jet HR

2026

Prima assunzione: il costo reale di un dipendente oltre lo stipendio in busta

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	RAL e costo reale: la differenza	3
2	Come calcolare il costo completo	5
3	Agevolazioni e risparmi nel 2026	7
4	Esempio numerico completo	9

1

RAL e costo reale: la differenza

La maggior parte di chi assume per la prima volta parte dalla RAL come se fosse il costo finale. Non lo è. Tra contributi, TFR e fondi obbligatori, quello che l'azienda spende davvero può essere il 38-42% in più rispetto alla RAL concordata. Capire da dove vengono questi numeri è il primo passo per non sforare il budget.

IN SINTESI

- La RAL (Retribuzione Annua Lorda) è il totale lordo annuo del dipendente: include già tredicesima e, dove prevista, quattordicesima. Non sono costi extra per l'azienda.
- I costi che superano la RAL sono tre: contributi INPS (circa il 30% della RAL), TFR (circa il 7,7% della RAL) e INAIL (variabile, tipicamente tra 0,5% e 3% a seconda del settore).
- Con un'assunzione standard, una RAL da 30.000 € arriva a costare all'azienda tra 40.000 € e 43.000 € lordi annui.
- Nel 2026 esistono agevolazioni reali che possono ridurre questo costo del 25-50% nel primo anno: apprendistato professionalizzante e incentivo per under 35 sono i principali.
- Pianificare bene prima dell'assunzione ti evita di scoprire a marzo che il budget era sottostimato del 30%.

Cosa significa davvero RAL

La RAL è la retribuzione annua lorda: tutto ciò che il dipendente matura in un anno, prima delle imposte. Include le mensilità ordinarie e le mensilità aggiuntive previste dal CCNL applicato. Se il tuo CCNL prevede 13 mensilità, ogni mese standard equivale a RAL diviso 13. Se ne prevede 14, ogni mensilità è RAL diviso 14.

Questo significa che la tredicesima non è un regalo di Natale che aggiungi sopra allo stipendio: è una delle tredici parti della RAL, pagata a dicembre. Lo stesso vale per la quattordicesima, pagata di solito a luglio. Sono picchi di cassa per il dipendente, non costi extra per l'azienda.

L'errore più comune che vediamo nelle startup è calcolare il budget come RAL più tredicesima come se fossero due cose separate. Non lo sono. Il budget corretto parte dalla RAL e ci aggiunge solo le voci che davvero eccedono: contributi, TFR e INAIL.

Le tre voci che superano la RAL

Questi sono gli unici costi che l'azienda sostiene oltre alla RAL del dipendente.

- I contributi INPS a carico dell'azienda sono circa il 30% della RAL. Servono a finanziare pensione, malattia, maternità e altri istituti previdenziali del dipendente.
- Il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) è circa il 7,7% della RAL all'anno. L'azienda lo accantona e lo paga al dipendente quando il rapporto finisce, oppure lo versa a un fondo pensione o al Fondo di Tesoreria INPS.

- Il premio INAIL copre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'aliquota dipende dal settore e dal livello di rischio: per un'attività d'ufficio si aggira tra 0,5% e 1,5% della RAL, per attività con più rischio fisico può salire oltre il 2%.
- Alcuni CCNL prevedono piccoli contributi obbligatori a fondi sanitari o assistenziali integrativi (pochi euro al mese per dipendente): vanno verificati nel CCNL specifico che applichi.

Perché la tredicesima è un picco, non un costo

Immagina di dividere la RAL in 12 parti uguali: hai 12 mensili. Se il CCNL prevede la tredicesima, la stessa RAL viene divisa in 13 parti: 11 mensilità ordinarie più una a dicembre. Il totale annuo che l'azienda spende in retribuzione è identico in entrambi i casi.

La differenza pratica è di cassa: a dicembre esci più soldi in un colpo solo, perché paghi una mensilità aggiuntiva rispetto agli altri undici mesi. Questo richiede pianificazione del flusso di cassa, non una revisione del budget annuale.

Lo stesso ragionamento vale per la quattordicesima nei CCNL che la prevedono (come il CCNL Terziario - Confcommercio o il CCNL Studi Professionali): la RAL è divisa per 14, ogni mensilità mensile è più bassa, ma a luglio e a dicembre escono due mensilità in un mese.

2

Come calcolare il costo completo

Sapere quali voci contano è il primo passo. Il secondo è saper applicare i numeri alla tua situazione concreta. In questo capitolo trovi la logica di calcolo passo per passo, partendo dalla RAL che vuoi offrire fino ad arrivare al costo totale annuo per l'azienda.

La formula base

Il costo azienda si calcola partendo dalla RAL e aggiungendo le tre voci che abbiamo visto: contributi INPS (~30%), TFR (~7,7%) e INAIL (stimiamo 1% per semplicità in un'attività d'ufficio). Il totale oscilla tra il 38% e il 42% in più rispetto alla RAL, a seconda del CCNL applicato e del settore.

Una formula rapida per stimare: moltiplica la RAL per 1,40. Ottieni una stima attendibile per la maggior parte delle situazioni di ufficio o consulenza. Per settori con rischio più alto (logistica, produzione), usa 1,43 o superiore.

Questa stima è utile per i calcoli iniziali di budget. Quando passi all'assunzione vera e propria, il consulente del lavoro o uno strumento come Jet HR ti darà il numero esatto in base al tuo CCNL e al tasso INAIL specifico.

Scomposizione del costo azienda

Esempio su una RAL da 30.000 € per un'azienda del settore consulenza/servizi (CCNL Terziario - Confcommercio), primo livello d'ingresso idoneo.

Voce di costo	Come si calcola	Importo annuo
RAL (retribuzione annua lorda)	Base di partenza concordata con il dipendente	30.000 €
Contributi INPS a carico azienda	Circa il 30% della RAL	9.000 €
TFR accantonato	Circa il 7,7% della RAL	2.310 €
Premio INAIL (ufficio/consulenza)	Circa l'1% della RAL	300 €
Costo totale azienda	Somma di tutte le voci	41.610 €

Cosa cambia con il CCNL applicato

Il CCNL non cambia le aliquote INPS, ma influisce su altri elementi che impattano il costo reale.

- Il numero di mensilità (13 o 14) non cambia il costo annuo totale, ma cambia la distribuzione mensile del flusso di cassa: con 14 mensilità hai due mesi all'anno in cui esci più soldi.
- Alcuni CCNL prevedono contributi obbligatori a fondi sanitari integrativi o fondi di assistenza: per esempio, il CCNL Terziario - Confcommercio prevede contributi a Ente Bilaterale del Terziario e a fondi come Est o Fondo Sani.tà. Sono importi contenuti (di solito 10-30 € al mese a dipendente) ma vanno inclusi nel budget.

- Il CCNL stabilisce i minimi retributivi per livello: non puoi scendere sotto quei minimi. Se vuoi assumere a un livello D3 del CCNL Metalmeccanici - Industria, la RAL non può essere inferiore alla retribuzione minima tabellare di quel livello.
- Le ore di lavoro standard, i riposi e le modalità degli straordinari variano per CCNL e influenzano indirettamente il costo se il dipendente farà spesso orario aggiuntivo.

Il TFR: fondo pensione o azienda?

Dal 1° luglio 2026 è entrata in vigore una novità importante: per ogni nuovo assunto, il TFR viene destinato automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL, salvo che il dipendente non rinunci esplicitamente entro 60 giorni dall'assunzione. Se il CCNL prevede più fondi, si usa quello con più iscritti; se non ce ne sono, si usa un fondo residuale di legge.

Per l'azienda il costo del TFR rimane identico: circa il 7,7% della RAL all'anno. Cambia solo dove finisce quel denaro. Se il dipendente sceglie di mantenerlo in azienda, lo accumuli internamente e lo paghi all'uscita. Se va al fondo pensione, lo versi mensilmente.

Un'eccezione rilevante: se superi i 60 dipendenti (calcolati come media dell'anno precedente), il TFR che rimane in azienda deve essere versato al Fondo di Tesoreria INPS. Questa soglia scenderà a 40 dipendenti nel 2032. Per una startup alla prima assunzione non è un problema immediato, ma è bene saperlo.

3

Agevolazioni e risparmi nel 2026

Prima di firmare il contratto, vale la pena verificare se hai diritto a qualche agevolazione. Nel 2026 esistono strumenti concreti che possono ridurre il costo contributivo anche del 50% nel primo anno. Non tutti si applicano a ogni situazione, ma per una startup che assume i primi dipendenti le opportunità sono reali.

Incentivo per l'assunzione under 35

Se assumi un dipendente che non ha ancora compiuto 35 anni e non ha mai avuto un contratto a tempo indeterminato, puoi accedere a uno sgravio contributivo parziale. L'agevolazione riduce i contributi INPS a carico dell'azienda per i primi 24 mesi del rapporto, con un massimale annuo di beneficio da verificare in base alla normativa vigente al momento dell'assunzione.

La condizione essenziale è che il dipendente non abbia mai avuto un contratto stabile in precedenza: contratti a termine, collaborazioni e stage non contano ai fini dell'esclusione. Il contratto deve essere a tempo indeterminato.

Questa agevolazione si abbina bene con le prime assunzioni in startup: spesso il profilo cercato è junior, sotto i 35 anni, e il contratto a tempo indeterminato è già la forma scelta per trattenere il talento.

Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è lo strumento più potente per ridurre il costo della prima assunzione, se il profilo è compatibile.

- Si rivolge a lavoratori tra 18 e 29 anni (fino a 29 anni e 364 giorni) da formare in azienda in un percorso che dura tipicamente da 2 a 3 anni, a seconda del CCNL.
- L'aliquota contributiva a carico dell'azienda scende all'11,61% della retribuzione imponibile per tutta la durata del contratto (invece del ~30% standard): un risparmio enorme sul costo annuo.
- La retribuzione può essere inferiore al livello standard: il CCNL stabilisce la percentuale della paga base che si applica nelle varie fasi dell'apprendistato, di solito crescente nel tempo.
- Al termine del percorso, l'azienda può confermare il dipendente a tempo indeterminato oppure recedere con un preavviso: non è un obbligo di stabilizzazione.
- Richiede un piano formativo individuale, un tutor aziendale e il rispetto del monte ore di formazione previsto dal CCNL: non è un contratto da firmare e dimenticare, ma la gestione è gestibile anche in una piccola azienda.

Confronto: assunzione standard vs agevolata

Stima su una RAL da 30.000 €, settore consulenza/servizi, dipendente under 29 anni. I valori sono approssimativi e dipendono dal CCNL e dal tasso INAIL applicato.

Tipo di assunzione	Costo azienda annuo (stima)	Risparmio rispetto allo standard
Tempo indeterminato standard	~41.600 €	,
Incentivo under 35 (primo anno)	~36.500 €	~5.100 €
Apprendistato professionalizzante	~27.000 €	~14.600 €

Buoni pasto e fringe benefits: piccoli risparmi reali

Oltre alle agevolazioni contributive, esistono strumenti che migliorano il valore percepito dal dipendente senza aumentare il costo lordo per l'azienda. I buoni pasto elettronici, fino a 10 € al giorno, sono completamente esenti da contributi e tasse sia per l'azienda che per il dipendente. Offrire 10 € di buoni pasto al giorno per 220 giorni lavorativi vale 2.200 € netti per il dipendente a zero costo contributivo per te.

I fringe benefits (buoni acquisto, rimborso utenze, ecc.) hanno un limite annuo di esenzione pari a 1.000 € (2.000 € se il dipendente ha figli a carico): entro quella soglia, né tu né il dipendente pagate contributi o tasse. Non è una cifra enorme, ma su un primo dipendente ogni euro conta.

Attenzione: questi strumenti non sostituiscono la RAL e non vanno comunicati come riduzione dello stipendio. Vanno presentati come benefici aggiuntivi che rendono l'offerta più competitiva a parità di costo aziendale.

4

Esempio numerico completo

La teoria è utile, ma un esempio concreto vale dieci spiegazioni. In questo capitolo partiamo da un caso reale tipico di una startup italiana e arriviamo al costo totale annuo, con e senza agevolazioni.

Il caso: primo dipendente in una startup SaaS

Immagina di aver fondato una startup nel settore software. Vuoi assumere il tuo primo dipendente: un developer junior di 27 anni, senza precedenti contratti a tempo indeterminato. Applichi il CCNL Commercio - Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio), che prevede 14 mensilità.

Hai concordato una RAL da 32.000 € lordi annui, posizionandoti su un livello adeguato per il ruolo. Vuoi capire quanto costerà davvero all'azienda questo dipendente nel primo anno, sia con un contratto a tempo indeterminato standard, sia con un contratto di apprendistato professionalizzante.

Scenario A: tempo indeterminato standard

Calcolo del costo azienda annuo con assunzione a tempo indeterminato, nessuna agevolazione applicata, CCNL Terziario - Confcommercio, RAL 32.000 €.

Voce	Calcolo	Importo annuo
RAL	Base concordata	32.000 €
Contributi INPS azienda	~30% della RAL	9.600 €
TFR accantonato	~7,7% della RAL	2.464 €
Premio INAIL (ufficio/tech)	~0,8% della RAL	256 €
Contributi fondi bilaterali CCNL	Stima forfettaria	~240 €
Costo totale azienda		44.560 €

Scenario B: apprendistato professionalizzante

Stesso dipendente, stesso ruolo, con contratto di apprendistato professionalizzante. La retribuzione in apprendistato è ridotta secondo le percentuali CCNL (ipotizziamo il 90% della paga base nel primo anno, come da molti CCNL). La RAL effettiva scende a circa 28.800 €.

Voce	Calcolo	Importo annuo
RAL in apprendistato (primo anno)	~90% della RAL piena	28.800 €
Contributi INPS azienda (aliquota ridotta)	~11,61% della retribuzione	3.344 €
TFR accantonato	~7,7% della RAL effettiva	2.218 €

Premio INAIL	~0,8% della RAL effettiva	230 €
Contributi fondi bilaterali CCNL	Stima forfettaria	~240 €
Costo totale azienda		34.832 €

Cosa cambia nella pratica

Confrontando i due scenari, emergono alcune considerazioni concrete da tenere a mente prima di scegliere.

- Con l'apprendistato risparmi circa 9.700 € nel primo anno rispetto all'assunzione standard: una differenza significativa per una startup con budget limitato.
- Il dipendente in apprendistato riceve una retribuzione mensile leggermente inferiore rispetto al contratto pieno: questo va comunicato con chiarezza in fase di selezione.
- A partire dal secondo anno di apprendistato la retribuzione può aumentare progressivamente, secondo quanto prevede il CCNL Terziario - Confcommercio per le fasi successive del percorso.
- Se scegli il tempo indeterminato standard con incentivo under 35, il risparmio è minore rispetto all'apprendistato ma il dipendente parte da subito con la retribuzione piena: utile se la figura richiede autonomia immediata.
- In entrambi i casi, aggiungere buoni pasto elettronici da 10 €/giorno porta valore netto al dipendente senza aumentare il costo contributivo per l'azienda.

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