Jet HR

2026

Società di consulenza: freelance o dipendenti? Come inquadrare il team senza rischi

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Freelance o dipendente: la scelta	3
2	Quando il freelance diventa dipendente	5
3	Trasferte e rimborsi: come tracciarli	7
4	Valutare ogni nuovo inserimento	8

1

Freelance o dipendente: la scelta

La maggior parte delle società di consulenza sceglie tra freelance e dipendenti seguendo il flusso di cassa del momento, non una strategia. Questo porta a team squilibrati, costi nascosti e, nei casi peggiori, contestazioni dall'ispettorato del lavoro o dall'INPS. La scelta giusta dipende da tre variabili concrete: la durata del rapporto, il grado di controllo che eserciti sul lavoro, e la continuità del progetto.

IN SINTESI

- La forma contrattuale deve rispecchiare come lavori davvero con quella persona: se decidi tu orari, strumenti e metodo, il freelance è di fatto un dipendente agli occhi della legge.
- Il costo di un dipendente supera la RAL del 35-40% circa, ma ti dà flessibilità organizzativa, continuità e accesso ad agevolazioni (under 35, apprendistato) che un contratto di consulenza non offre.
- Per i freelance abituali il rischio principale è la 'falsa partita IVA': un'etichetta che può costarti arretrati contributivi, sanzioni e il riconoscimento del rapporto come subordinato.
- Trasferte e rimborsi spese non gestiti in modo tracciabile sono la seconda fonte di contestazioni nelle società di consulenza: senza documentazione, i rimborsi diventano reddito tassabile.

Le tre domande che contano

Prima di decidere come inquadrare una persona, rispondi a tre domande concrete. Prima: quanto dura il rapporto? Se lavorerete insieme per più di 6 mesi continuativi su attività centrali del tuo business, il dipendente è quasi sempre la scelta più solida. Seconda: chi decide come si lavora? Se sei tu a stabilire orari, metodi, strumenti e priorità, il livello di autonomia del collaboratore è troppo basso per una partita IVA autentica. Terza: questa persona lavora prevalentemente per te? Se più tutto il fatturato del tuo consulente viene dalla tua azienda, il rapporto ha caratteristiche di subordinazione che un contratto di consulenza non copre.

Rispondendo a queste domande puoi già escludere le scelte sbagliate. Se tutte e tre le risposte puntano verso un rapporto stabile e dipendente, la partita IVA è un rischio, non un'opportunità. Se invece il collaboratore ha più clienti, gestisce il proprio lavoro in autonomia e lavora per te su progetti delimitati, la consulenza è legittima e conveniente.

Dipendente: cosa ottieni davvero

Assumere un dipendente non è solo un costo: ti dà strumenti che la consulenza non può darti.

- Puoi assegnare compiti, cambiare priorità e gestire il lavoro quotidiano senza rinegoziare ogni volta il contratto.
- Hai tutele reali in caso di inadempimento: il patto di non concorrenza, la riservatezza e la proprietà intellettuale sui risultati del lavoro sono molto più solidi con un contratto dipendente.

- Accedi ad agevolazioni contributive rilevanti: l'incentivo under 35 (2026) e l'apprendistato professionalizzante possono abbattere il costo del lavoro dei primi anni in modo significativo.
- La continuità del know-how rimane in azienda: un consulente può smettere di lavorare con te domani, un dipendente costruisce competenze che restano.

Freelance: quando ha senso

La consulenza esterna è la scelta giusta in situazioni specifiche, non come regola generale.

- Progetti a perimetro definito: ha un inizio, una fine e un deliverable preciso (es. sviluppo di un'analisi di mercato per un cliente specifico).
- Competenze rare che non ti servono in modo continuativo: un esperto di normativa doganale che usi due volte l'anno non ha senso assumere.
- Picchi di lavoro temporanei legati a commesse straordinarie, dove la domanda tornerà nella media entro pochi mesi.
- Professionisti che lavorano davvero per più clienti e gestiscono il proprio lavoro in autonomia, senza essere integrati nella tua operatività quotidiana.

Il confronto in numeri

Esempio su una figura con RAL equivalente a 40.000 euro annui, settore consulenza, CCNL Studi Professionali (Confprofessioni).

Soluzione	Costo annuo azienda (stima)	Note principali
Dipendente (RAL 40.000 €)	~54.000 €	Contributi INPS ~30% RAL, TFR ~7,7% RAL, INAIL ~0,8%
Freelance (fattura 40.000 € + IVA)	~40.000 € + IVA	Nessun contributo a tuo carico, ma nessuna tutela organizzativa
Apprendistato prof. (RAL 36.000 €)	~44.000 €	Contributi ridotti, beneficio formazione, max 5 anni

2

Quando il freelance diventa dipendente

Il problema più frequente nelle società di consulenza non è l'assunzione irregolare: è il consulente freelance che nel tempo diventa indistinguibile da un dipendente. Lavora ogni giorno in ufficio, partecipa alle riunioni interne, segue le direttive del responsabile e fattura quasi esclusivamente alla tua azienda. Questo profilo ha un nome specifico nell'ordinamento italiano: falsa partita IVA. E le conseguenze, se contestate, riguardano prima di tutto te.

I segnali di rischio concreti

Questi comportamenti, presi singolarmente o insieme, aumentano il rischio che un rapporto di consulenza venga riqualificato come lavoro dipendente.

- Il consulente ha un orario fisso concordato con te e rispetta le stesse regole di presenza dei dipendenti.
- Usa strumenti, software e attrezzature forniti dalla tua azienda, senza avere una propria struttura operativa.
- Riceve istruzioni operative quotidiane su come svolgere il lavoro, non solo sul risultato finale da raggiungere.
- Fattura alla tua azienda la maggior parte del suo reddito annuo.
- Il suo ruolo è descritto internamente con una mansione (es. 'il nostro project manager'), non come 'consulente esterno per il progetto X'.

Cosa rischi in caso di contestazione

Se l'INPS o l'ispettorato del lavoro contestano un rapporto di falsa partita IVA, la conseguenza più immediata è la riqualificazione del contratto come lavoro subordinato. Questo significa che dovrai versare tutti i contributi non pagati negli anni precedenti, più sanzioni e interessi. Non stiamo parlando di cifre marginali: su un consulente che fattura 50.000 euro l'anno da tre anni, gli arretrati contributivi possono superare i 40.000 euro.

Oltre ai contributi, il collaboratore riqualificato acquisisce tutti i diritti del lavoratore dipendente: ferie arretrate, tredicesima, TFR, e in alcuni casi il diritto alla reintegra o a un'indennità sostitutiva. In più, il danno reputazionale verso gli altri tuoi collaboratori e clienti è difficile da quantificare ma reale.

Come regolarizzare prima che sia tardi

Se riconosci uno o più segnali di rischio in un rapporto attuale, hai alcune strade percorribili.

- Trasformazione in assunzione diretta: il percorso più sicuro. Puoi sfruttare l'incentivo under 35 se il collaboratore ha meno di 35 anni e non ha mai avuto un contratto a tempo indeterminato con te.
- Contratto di apprendistato professionalizzante: se il collaboratore ha meno di 29 anni (o fino a 34 in alcuni settori regolati dal CCNL), l'apprendistato abbatte i contributi e mantiene flessibilità sul percorso formativo.

- Ridefinizione del rapporto di consulenza in modo autentico: se vuoi mantenerlo come freelance, devi cambiare concretamente il modo di lavorare. Commesse scritte per ogni progetto, autonomia reale sugli strumenti, assenza di orari imposti e diversificazione del portafoglio clienti del consulente.
- Verifica del contratto collettivo applicabile: per i dipendenti delle società di consulenza il riferimento più comune è il CCNL Studi Professionali (Confprofessioni), ma alcune realtà applicano il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio). Il CCNL che applichi deve corrispondere all'attività prevalente della tua azienda.

Confronto tra i principali contratti applicabili

I due CCNL più utilizzati nelle società di consulenza a confronto sugli aspetti che impattano maggiormente la gestione quotidiana.

Aspetto	CCNL Studi Professionali (Confprofessioni)	CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio)
Mensilità	13	14 (tredicesima + quattordicesima)
Preavviso (quadro/1° livello)	Variabile per livello, mediamente 2-4 mesi	Variabile per livello, mediamente 2-3 mesi
Fondo sanitario integrativo	Sì (Cadiprof)	Sì (Est/Fasda a seconda del contratto integrativo)
Apprendistato professionalizzante	Sì, fino a 5 anni per alcuni profili	Sì, fino a 3 anni in genere
Orario standard	40 ore settimanali	40 ore settimanali

3

Trasferte e rimborsi: come tracciarli

Le trasferte sono la normalità nelle società di consulenza: i tuoi collaboratori si spostano dal cliente, partecipano a eventi, lavorano su sedi diverse. Il problema è che molte aziende gestiscono rimborsi e note spese in modo informale, con email e screenshot. Questo espone sia te che il collaboratore a rischi fiscali precisi: i rimborsi senza documentazione diventano reddito tassabile, e i rimborsi forfettari mal calcolati generano contestazioni in sede di verifica INPS.

Rimborso spese: le tre modalità

Esistono tre modi di rimborsare le spese di trasferta, con conseguenze fiscali diverse per te e per il collaboratore.

Modalità	Come funziona	Impatto fiscale
Rimborso a piè di lista (analitico)	Rimborsi solo le spese documentate con ricevuta o fattura	Esente da tasse e contributi per il dipendente, deducibile per l'azienda
Rimborso forfettario	Paghi un importo fisso giornaliero indipendentemente dalle spese reali	Esente entro certi limiti di legge (fuori comune: ~46 €/giorno Italia, ~77 €/giorno estero); la parte eccedente è reddito tassabile
Rimborso misto	Forfait per vitto/alloggio + rimborso analitico per le altre spese	Il forfait si riduce proporzionalmente se includi anche vitto o alloggio separati; richiede attenzione ai limiti

Cosa devi documentare sempre

Per ogni trasferta, la documentazione minima che protegge te e il collaboratore da contestazioni è la seguente.

- Nota spese firmata dal collaboratore con data, destinazione, motivo della trasferta e importi dettagliati per voce.
- Ricevute o fatture per ogni spesa rimborsata a piè di lista: biglietti, ricevute hotel, scontrini di vitto con il nome dell'esercente.
- Autorizzazione scritta alla trasferta (anche via email o sistema gestionale): serve a dimostrare che la spesa era necessaria e autorizzata.
- Per le trasferte all'estero, la valuta originale e il tasso di cambio applicato, con riferimento alla data della spesa.

4

Valutare ogni nuovo inserimento

Ogni volta che stai per aggiungere qualcuno al team, hai davanti una scelta con conseguenze che durano anni. Sbagliare l'inquadramento iniziale è molto più costoso che prendersi il tempo per valutarlo bene. Questo capitolo ti dà i criteri concreti per analizzare ogni nuovo inserimento prima di firmare, con un occhio al costo reale e uno al rischio legale.

Le variabili che determinano la scelta

Queste sono le domande che devi porti per ogni nuovo inserimento, in ordine di importanza.

- Quanto durerà il rapporto? Oltre i 6 mesi continuativi su attività core, il dipendente è quasi sempre la scelta più sicura.
- Hai bisogno di dare istruzioni quotidiane su come svolgere il lavoro? Se sì, il livello di autonomia richiesto per una partita IVA autentica non c'è.
- Il profilo ha meno di 35 anni? Se non ha mai avuto un contratto a tempo indeterminato, puoi accedere all'incentivo under 35 (2026) e ridurre i contributi a tuo carico per i primi anni.
- Ha meno di 29 anni (o meno di 34 in alcuni settori)? L'apprendistato professionalizzante ti permette di contributi ridotti e un percorso di crescita formalizzato.
- Il profilo ha una specializzazione che usi raramente? In quel caso la consulenza esterna è legittima e conveniente, a patto che il rapporto sia davvero discontinuo e autonomo.

Costo reale per profilo: tre esempi

Tre scenari tipici nelle società di consulenza, con il costo annuo stimato per l'azienda.

Profilo	Inquadramento scelto	Costo annuo azienda (stima)
Junior consultant, 26 anni, full time	Apprendistato prof., RAL 30.000 €	~37.000 € (contributi ridotti ~15-20%)
Senior consultant, 33 anni, prima assunzione	T.I. con incentivo under 35, RAL 45.000 €	~53.000 € (risparmio contributi vs standard ~5.000 €/anno per 3 anni)
Esperto esterno, 2 progetti/anno, multi-cliente	Partita IVA, compenso progetto 15.000 €	~15.000 € + IVA (zero contributi, zero TFR)

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