

2026

Agenzia viaggi: quali sono i costi e come ottimizzarli

Cosa trovi in questa guida

1. Perché si sottovaluta il costo di un'agenzia viaggi	3
2. Come calcolare il costo del personale	4
3. Come gestire la stagionalità di un'agenzia	9
4. Come inquadrare i tour leader	10
5. Quali sono le strategie per risparmiare	13

Perché si sottovaluta il costo di un'agenzia viaggi

In sintesi

- Il personale è la prima voce di costo reale e strutturale. Non è solo lo stipendio: tra contributi, TFR, ferie, malattie, formazione e sostituzioni, ogni persona costa all'azienda circa il doppio del netto. A differenza di marketing o fornitori, è un costo rigido che non puoi ridurre velocemente senza impatti operativi.
- Il valore del servizio è interamente nelle persone, non nel prodotto. Il cliente compra itinerari, ma resta (o non torna) per come viene gestito: consulenza, assistenza, gestione problemi, accompagnamento. Questo obbliga a personale competente e stabile, quindi meno comprimibile rispetto ad altri settori commerciali.
- Gli errori di dimensionamento o contrattuali erodono margine in modo invisibile. Un team sovradimensionato, ruoli troppo senior o contratti rigidi pesano ogni mese anche quando le vendite calano. Nel turismo, dove i margini per pratica sono limitati, basta poco per trasformare una buona stagione commerciale in utile zero.
- Questa guida è scritta per darti numeri reali: nessuna teoria, solo dati concreti e problemi tipici che incontrano davvero le persone che aprono un locale.

Come calcolare il costo del personale

Un esempio concreto: agenzia viaggi strutturata

Il costo del personale è forse la spesa ricorrente più impegnativa, soprattutto in Italia dove i contributi incidono molto.

Facciamo un esempio concreto. Agenzia con:

- vendita online
- viaggi di gruppo organizzati
- supporto clienti interno
- partenze frequenti durante l'anno

Il personale fisso minimo quindi è:

- 1 Responsabile operativo
- 3 Travel Specialist
- 1 Amministrazione / Back office
- 1 Marketing

Totale struttura fissa: 6 persone

A questi si aggiungono i tour leader / accompagnatori, che vedremo più avanti.

Ruolo	Stipendio medio mensile (14 mensilità)	Stipendio medio annuo	Costo mensile (12 mensilità)	Costo annuo (12 mensilità)
Responsabile operativo	~2.650€	37.000€	~4.300€	~52.000€
Travel specialist x3	~1.930€	27.000€	~3.125€	~37.500€
Amministrazione	~2.000€	28.000€	~3.210€	~38.500€
Marketing	~2.140€	30.000€	~3.460€	~41.500€

- **Totale mensile: ~17.200€**
- **Totale annuo: ~206.000 €**

Chiave di lettura:

- il dipendente riceve 14 mensilità lorde
- l'azienda sostiene il costo su 12 mesi
- nel travel organizzato il costo azienda annuo è mediamente 1,35–1,45× la RAL

Si tratta di uno stipendio medio, ma il singolo stipendio del travel specialist può variare molto. Qui di seguito uno specchietto di costi più realistici a seconda di livello/esperienza:

Livello/Esperienza	Stipendio Medio Mensile
Apprendista/Junior	~900€€
Travel Specialist Junior	~1.400€
Travel Specialist Senior	1.800€ – 2.200€
Responsabile Programmazione	~2.200€ – 2.600€
Servizio Clienti	~1.800€ – 2.200€
Gestione Voli / Operations	~2.000€ – 2.400€
Responsabile Operativo	~2.500€ – 3.000€

Come calcolare il costo di un dipendente

Step 1/2.

Parti dallo stipendio del dipendente

Quando assumono un dipendente, alcune aziende partono da quanto lo vogliono pagare (RAL) e risalgono al livello di inquadramento; altre, invece, partono dall'inquadramento per risalire a quanto pagarlo (leggi di più [qui](#)):

- Negozi la RAL: in genere lo fai quando vuoi assumere proprio quella persona specifica; ragioni per RAL e cerchi di raggiungere una cifra che ti assicuri l'assunzione;
- Paghi secondo inquadramento: hai bisogno che qualcuno ricopra una certa mansione (di solito, abbastanza standard), verifichi in quale livello del CCNL rientra e trovi la RAL sulla base dei minimi tabellari (leggi di più [qui](#) sulla retribuzione minima) Nota: la RAL è diversa da quanto percepirà il lavoratore di netto: anche il dipendente deve versare contributi e tasse sullo stipendio.

Step 2/2.

Aggiungi contributi, TFR e altri costi

Ora che so la RAL, effettivamente, quanto mi costa il dipendente? Devi sommare:

💡 RAL + contributi INPS + assicurazione INAIL + TFR + eventuali altri costi (ad esempio Fondi di previdenza e assistenza).

Contributi INPS

- Servono ad assicurare il lavoratore per eventi come la malattia, la maternità, la disoccupazione o la pensione;
- Sono circa il 30% della RAL di un dipendente assunto senza agevolazioni (leggi di più [qui](#) su quali agevolazioni puoi usare);
- Li paghi entro il 16 di ogni mese tramite F24, in seguito all'elaborazione delle buste paga (es: a maggio paghi i contributi sugli stipendi di aprile).

Assicurazione INAIL

- Serve ad assicurare i lavoratori in caso di infortuni sul lavoro (per approfondire leggi [qui](#)) o malattia professionale (per approfondire leggi [qui](#));
- La percentuale varia tra lo 0,5% e il 12% della RAL a seconda della mansione svolta dal lavoratore (ad es: per il lavoro nei cantieri, la % si avvicina al 12). Più alto è il rischio, maggiore sarà la percentuale;
- La puoi pagare in 4 rate o in un'unica soluzione: ogni anno paghi il dovuto per quell'anno e un anticipo sull'anno successivo. Il tuo consulente del lavoro la predispone per te.

TFR

- Puoi tenerlo in azienda e “accantonarlo” mese dopo mese o, su richiesta del lavoratore, versarlo mensilmente in un fondo pensione da lui scelto;
- È pari a circa 1 mensilità/anno;
- Se il dipendente lo tiene in azienda, lo dovrai liquidare una volta che il rapporto lavorativo finirà.

Esempio pratico

- RAL 40.000€
- Contributi INPS: 12.000€ circa.
- Assicurazione INAIL: 400€ circa.
- TFR: 2.950€ circa.
- Altri costi: 200 circa.
- Totale costo azienda: 55.550€ circa.

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)

Costo assunzione

[Inviaci un feedback](#)

Tipologia
Tempo indeterminato

CCNL
Commercio - Confcommerci... Full time 100%

Tabella livelli

RAL
30.000,00 €

Agevolazioni contributive
 Nessuna agevolazione
 Under 30
 Donne
 Over 50

Detrazioni fiscali
 Nessuna detrazione
 Bonus impatriati
 Bonus impatriati (con figli)

Calcola costo azienda

Annuale Mensile Salva

Dati aggiornati in base alla Legge di Bilancio 2025

Costo azienda
36.692€
-4.500€ vs indeterminato senza agevolazioni (41.192€)

Stipendio lordo
30.000€

Stipendio netto
23.395€

Attenzione
La simulazione è basata su un costo medio annuale e contiene alcune semplificazioni. I valori reali per ciascun dipendente potrebbero differire e fluttuare mese su mese sulla base di diversi fattori.

[Dettagli](#)

Simulazioni salvate Costo aziendale

Tempo indeterminato 32.000 € Under 36 - Bonus impatriati	35.938 €
Tempo indeterminato 30.000 € Under 30	38.192 €
Apprendistato 30.000 €	35.675 €
Tempo indeterminato 30.000 €	41.192 €

4 results

Come gestire la stagionalità di un'agenzia

Il problema della stagionalità

Nel turismo, il fatturato non è lineare: ci sono periodi di alta stagione (estate e vacanze invernali) e di bassa stagione (autunno e primavera), con fluttuazioni notevoli nelle vendite.

Il costo del personale

- Il costo del personale, tuttavia, rimane costante ogni mese. Non si adatta automaticamente ai volumi di vendita, il che significa che i costi fissi per stipendi, contributi e altri oneri non diminuiscono durante la bassa stagione.
- Questo crea una situazione in cui i picchi di lavoro durante l'alta stagione non sono bilanciati da una riduzione dei costi quando le vendite calano.
- Se il team è troppo grande per l'alta stagione, l'inverno potrebbe portare a sostenere costi fissi elevati senza sufficienti ricavi per coprirli, rischiando di erodere i guadagni accumulati.

Come gestire la stagionalità

Per evitare questo rischio, le agenzie devono:

- adattare la struttura del personale in base ai picchi stagionali (ad esempio, contratti stagionali, part-time, o freelance).
- ridurre i costi durante i periodi più tranquilli, gestendo meglio le ore di lavoro o esternalizzando alcune funzioni.
- pianificare con anticipo i costi del personale in modo da non avere sorprese durante la bassa stagione.

In sintesi, la chiave per un'agenzia viaggi sostenibile è bilanciare personale stabile e flessibile, riducendo i costi quando la domanda cala, ma mantenendo la qualità del servizio.

Come inquadrare i tour leader

Tour leader / accompagnatori turistici: perché sono importanti

- I tour leader sono una parte essenziale dell'esperienza di viaggio per i clienti: garantiscono la qualità dell'esperienza, gestendo le dinamiche quotidiane, risolvendo problemi e creando legami con i partecipanti.
- Il modo in cui vengono gestiti contrattualmente però è uno dei punti più critici per molte agenzie viaggi: spesso, le agenzie non trattano i tour leader come dipendenti tradizionali, ma piuttosto li gestiscono con modalità contrattuali più flessibili, creando potenziali problemi sia operativi che legali.
- La mancanza di una strategia contrattuale chiara e definita può portare a rischi di irregolarità fiscali e problemi legali. In particolare, la scelta di non inquadrare correttamente i tour leader può comportare il rischio di falsa partita IVA o problematiche relative alla copertura assicurativa.

Come inquadrare correttamente i tour leader

Le modalità di gestione dei tour leader sono molteplici, ma ogni scelta deve rispettare determinate linee guida legali e fiscali.

Partita IVA

La partita IVA per i tour leader può essere una soluzione, ma solo se il professionista è effettivamente autonomo. Questo significa che il tour leader deve:

- **Lavorare per più realtà.** Se un tour leader è esclusivamente legato ad una sola agenzia, rischia di non essere considerato autonomo.
- **Decidere liberamente se accettare o meno i viaggi.** La possibilità di rifiutare incarichi e avere un proprio programma di lavoro è fondamentale per un vero lavoratore autonomo.
- **Non essere inserito stabilmente nei processi aziendali.** Se il tour leader è parte integrante dell'organizzazione e delle operazioni quotidiane dell'agenzia, la partita IVA potrebbe non essere corretta.

Se queste condizioni non ci sono, il tour leader potrebbe essere considerato una falsa partita IVA, come sanzioni o richieste di contributi arretrati.

Tempo determinato

- Il tempo determinato è particolarmente utile quando il tour leader lavora in modo continuativo ma solo per alcuni mesi dell'anno, coprendo una serie di viaggi o eventi concentrati in un determinato periodo.
- Questo contratto è spesso applicato durante i picchi stagionali (estate e inverno), quando l'agenzia ha necessità di risorse supplementari per affrontare il volume maggiore di viaggi.
- Limiti: dura massimo 24 mesi con non più di 4 proroghe e se dura più di 12 mesi devi avere una motivazione. In più i contratti a tempo determinato non possono superare il 20% di quelli a tempo indeterminato.

Lavoro a chiamata (o intermittente)

- Il lavoro a chiamata (o intermittente) è un rapporto di lavoro pensato per coprire esigenze discontinue e imprevedibili. Ha senso usarlo solo per gestire emergenze o picchi particolari di lavoro, non in modo strutturale.
- Il lavoratore a chiamata viene attivato solo quando serve. Può esserci obbligo di disponibilità, con un'indennità fissa mensile, oppure assenza di obbligo, in cui il lavoratore può rifiutare la chiamata. In entrambi i casi, il dipendente viene pagato solo per le ore effettivamente lavorate.
- Limiti: il lavoro a chiamata non può sostituire in modo strutturale personale a tempo pieno, e non vale per tutte le mansioni e per tutti i lavoratori (puoi sempre assumere a chiamata lavoratori con meno di 24 anni o più di 55 anni e, per certi tipi di attività, non devi rispettare nemmeno questi limiti di età. Tra queste, le più rilevanti sono camerieri, personale di servizio e di cucina - l'elenco completo risale al 1923).

Tempo indeterminato

- Il lavoratore a tempo indeterminato è assunto in maniera duratura, senza un termine, e ha l'obbligo di svolgere il proprio lavoro in modo regolare.
- Un contratto a tempo indeterminato è chiaramente più attrattivo per il lavoratore. Inoltre, ha senso se vuoi che il tour leader contribuisca in maniera più strutturale e continua alla tua organizzazione (ad esempio, se vuoi che oltre a partecipare ai viaggi, il tour leader lavori all'organizzazione di tutti i tour della tua agenzia).
- Hai una fase iniziale in cui puoi valutare il lavoratore ("periodo di prova") e, se lo ritieni, interrompere il rapporto di lavoro. Se passata positivamente, il dipendente è assunto a tempo indeterminato.
- Un contratto a tempo indeterminato può interrompersi solo se il dipendente dà le dimissioni, o se tu lo licenzi (per le motivazioni previste dalla legge).

Come assumere 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!

← Nuove assunzioni

Assunzione Rossi Mirco

1 Rapporto di lavoro 2 Mansione e retribuzione 3 Accordi aggiuntivi 4 Lettera di impegno

Rapporto di lavoro

Primo giorno di lavoro

Durata del contratto

Orario di lavoro

Modalità di lavoro

Quali sono le strategie per risparmiare

Tipi di contratto e strategie all'assunzione per risparmiare

In Italia esistono formule contrattuali e agevolazioni che possono abbattere i costi del lavoro anche del 20-40%.

1. Apprendistato professionalizzante

- Puoi usarlo solo per figure molto junior che vuoi formare internamente.
- Dura da 6 mesi a 3 anni.
- Contributi ridotti fino al 50%.
- Devi formare l'apprendista e mantenere registri, che aumentano la burocrazia aziendale, ma se ha senso utilizzare questo tipo di contratto è un bel risparmio
- Ha dei limiti: l'apprendista deve avere 18-29 anni e non puoi assumere quanti apprendisti vuoi (dipende dal numero di dipendenti)

Un apprendista con RAL di 20.000€ può costarti 3.000-4.000€ in meno all'anno rispetto a un contratto normale.

2. Tempo determinato

- Dura max 24 mesi, ma se dura più di 12 mesi serve una motivazione (c.d. "causale") scelta fra quelle previste dalla legge.
- È molto utile per coprire i picchi stagionali.
- Il risparmio non è nel costo in sé, perché un tempo determinato costa in realtà poco più dell'indeterminato (circa 0,5-1% in più), ma nel fatto che puoi assumere un lavoratore solo per qualche mese - se hai una necessità provata - e quindi non hai un costo fisso sull'anno.
- Ha dei limiti: puoi fare massimo 4 proroghe (ma la durata complessiva non può superare i 24 mesi) e ci sono dei limiti numerici (dipende dal numero di dipendenti).

3. Contratto a chiamata (o lavoro intermittente)

- Puoi attivare il lavoratore solo quando serve, non è un costo fisso.
- Puoi decidere di prevedere un obbligo di disponibilità (in questo caso il lavoratore percepisce un'indennità extra per la disponibilità, che è almeno il 20% della retribuzione prevista dal CCNL per quel livello. Ad esempio, per il 2° livello del contratto commercio la retribuzione è di circa 2.050€, quindi l'indennità minima è circa 410€) oppure senza obbligo (lavoratore risponde solo se vuole).
- Vantaggio per te: gestisci i picchi (weekend, alta stagione) senza assumere una risorsa full-time che resterebbe sottoutilizzata nei periodi tranquilli.
- Attenzione però: va utilizzato nel rispetto della normativa (preavviso, comunicazioni, limiti) on riduce il costo orario del lavoratore: paghi le ore effettive, ma è flessibile.

4. Incentivi alle assunzioni

Il Governo e le Regioni rinnovano spesso bonus che riducono i contributi INPS:

- Under 35 che non hanno mai avuto un tempo indeterminato: risparmio fino a 6.000–7.800€ in due anni.
- Donne disoccupate da almeno 6 mesi: fino a 7.800€ di sconto contributivo.
- Over 50 disoccupati da oltre 12 mesi: risparmio del 10% sul costo azienda per 12–18 mesi.
- Aumento lavoratori a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente: sconto fiscale del 4–6%.

5. Benefit e strumenti alternativi

Questi strumenti aumentano il netto in busta senza far crescere il costo azienda:

- Buoni pasto: fino a 8€/giorno, deducibili per l'azienda e netti per il lavoratore.
- Fringe benefit: beni o servizi (bollette, affitto, trasporto) fino a 1.000€/anno (oppure 2.000€/anno per i lavoratori con figli), esenti da tasse.

Un caso pratico: come risparmiare €10.000 a parità di netto

Combinando alcune delle strategie viste sopra, puoi arrivare a risparmiare 10.000€ a parità di netto.

	Contratto standard	Under 30 + buoni pasto + benefit
Costo azienda	48.000 €	38.000 €
RAL	35.000 €	28.000 €
Buoni pasto	N.A.	1.600 €
Fringe benefit	N.A.	1.000 €
Netto	~24.000 €	~24.000 €

Un caso pratico: come dimezzare il costo azienda

Combinando alcune delle strategie viste sopra, puoi arrivare anche a dimezzare il tuo costo azienda per quel dipendente. Chiaramente è un caso limite, ma è utile per capire come, combinando più strategie insieme, si può risparmiare molto.

	Contratto standard	Contratto standard	Contratto standard	Under 30 + buoni pasto + benefit
Costo azienda	38.400 €	32.500 €	26.300 €	20.500 €
RAL	28.000 €	24.000 €	20.000 €	1.000 € di stage + 20.000 €
Buoni pasto	N.A.	1.600 €	1.600 €	1.600 €
Fringe benefit	N.A.	1.000 €	1.000 €	1.000 €
Netto	~22.200 €	~22.300 €	~20.000 €	~17.400 €

Come ridurre il costo del personale senza compromettere il team

- 1. Mix contrattuale intelligente.** Combinare contratti a tempo indeterminato per i ruoli chiave e contratti flessibili (stagionali, part-time, freelance) per i picchi di lavoro. Questo consente di avere un team stabile ma ridurre i costi nei periodi di bassa stagione.
- 2. Incentivi e sgravi fiscali.** Quando puoi, sfrutta le agevolazioni per assumere (ad esempio, per assunzioni under 36 o contratti a tempo determinato), riducendo il costo del lavoro del 10-20% senza ridurre la qualità del servizio.

3. **Benefit.** Sfrutta i benefit come buoni pasto, fringe benefits e welfare aziendale per aumentare il netto dei dipendenti senza incrementare il costo azienda.
4. **Controllo continuo dei costi HR.** Utilizza software di gestione HR per monitorare costantemente i costi legati al personale, così da fare scelte informate e identificare eventuali inefficienze.
5. **Formazione interna e job rotation.** Investire nella formazione continua e nella job rotation può ridurre la necessità di nuove assunzioni, migliorando l'efficienza del team esistente senza aumentare i costi fissi.
6. **Esternalizzazione di attività non core.** Esternalizzare funzioni non strategiche (come la gestione IT, il supporto amministrativo o il marketing) consente di ridurre i costi senza compromettere la qualità del lavoro, mantenendo il focus sui ruoli chiave.

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalabrino, 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



Scopri Jet HR
con uno dei nostri esperti

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

jethr.com/demo

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/newsletter