

**2026**

# **Soglie dimensionali HR: cosa cambia quando passi a 15 dipendenti**

# 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 |

# 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.

# 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.

# 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.

## Sicurezza e salute

[Catalogo servizi](#)[Come funziona?](#)

2 Formazione lavoratori

3 Formazione ruoli e addetti

Formazione aggiuntiva

1 H.A.C.C.P.

Visite mediche

Stato

↓

Automatizza formazione

| Nome ↓                                                                                             | Mansione               | Rischio e frequenza  | Stato                                         | Azioni |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------|-----------------------------------------------|--------|
|  Biondi Valeria | Videoterminator Senior | Basso<br>ogni 5 anni | <span>●</span> In regola                      | ...    |
|  Carpi Michele  | Software engineer      | Medio<br>ogni 5 anni | <span>●</span> Sconosciuto                    | ...    |
| <span>DT</span> Delfino Tino                                                                       | Addetto all'acquario   | Basso<br>ogni 5 anni | <span>●</span> Scaduto<br>Corso abilitato     | ...    |
|  Musk Elon      | Nullafacente           | Basso<br>ogni 5 anni | <span>●</span> Sconosciuto<br>Corso abilitato | ...    |

# 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 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; e altro ancora.

Per saperne di più

**[jethr.com](https://jethr.com)**