

2026

Guida al payroll italiano per multinazionali: come integrarlo con il tuo HRIS internazionale

Cosa trovi in questa guida

1	Perché l'Italia è diversa	3
2	Cosa mappare tra i sistemi	5
3	Come strutturare l'integrazione	7
4	Reportistica uniforme tra Paesi diversi	9

Perché l'Italia è diversa

Il payroll italiano ha istituti che non hanno equivalenti diretti in nessun altro sistema: il CCNL non è un contratto aziendale ma un accordo di categoria, il TFR è un accantonamento con regole di destinazione che sono cambiate nel 2026, e la struttura delle mensilità funziona in modo diverso da come la maggior parte degli HRIS internazionali la interpreta. Ignorare queste differenze crea errori di costo, rischi di non conformità e reportistica inaffidabile.

IN SINTESI

- Il CCNL applicato determina livelli retributivi minimi, mensilità, permessi e welfare obbligatorio: non è configurabile liberamente nell'HRIS come fosse un profilo contrattuale generico.
- Tredicesima e quattordicesima non sono costi extra rispetto alla RAL: sono frazionamenti della stessa RAL su 13 o 14 mesi. I veri costi sopra la RAL sono i contributi INPS (~30%) e il TFR (~7,7%).
- Dal 1° luglio 2026 il TFR delle nuove assunzioni va in automatico al fondo pensione indicato dal CCNL, salvo rinuncia del dipendente entro 60 giorni: questo cambia il flusso di cassa del payroll e va configurato nel sistema locale.
- Un HRIS internazionale che riceve solo la RAL come dato salariale calcola il costo totale in modo sbagliato per l'Italia: contributi, TFR e fondi contrattuali devono essere trasmessi come voci separate.
- La compliance italiana richiede che ogni comunicazione a INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate parta da dati certificati nel sistema locale: l'HRIS di gruppo non può sostituire questa funzione, può solo ricevere i dati elaborati.

Il CCNL non è un profilo contrattuale

In Italia ogni azienda deve applicare un contratto collettivo nazionale di categoria, il CCNL, scelto in base al settore di attività. Non puoi sceglierlo liberamente né cambiarlo per convenienza: se la tua filiale opera nella distribuzione, applicherai il CCNL Terziario - Confcommercio; se è nel manifatturiero, probabilmente il CCNL Metalmeccanici - Federmeccanica/Assistal. Il CCNL stabilisce minimi retributivi per livello, numero di mensilità, ferie, permessi ROL, preavvisi e in molti casi anche fondi sanitari e previdenziali obbligatori.

Questo significa che il tuo HRIS internazionale, anche se ha un modulo 'Italy', non può semplicemente ricevere la RAL e derivarne tutto il resto. Deve sapere quale CCNL applichi, qual è il livello inquadramentale del dipendente e quali voci contrattuali sono attive. Senza queste informazioni, il sistema calcola male i costi e non ti permette di fare confronti affidabili con le altre country.

Come funzionano davvero le mensilità

La struttura delle mensilità varia per CCNL e genera confusione quando si inserisce la RAL nell'HRIS. Ecco come funziona concretamente.

CCNL (esempi)	Mensilità	Come si calcola la singola mensilità	Quando escono gli 'extra'
CCNL Metalmeccanici - Federmeccanica/Assistal	13	$RAL \div 13$	Dicembre (tredicesima)
CCNL Terziario - Confcommercio	14	$RAL \div 14$	Luglio (quattordicesima) e Dicembre (tredicesima)
CCNL Studi Professionali	14	$RAL \div 14$	Luglio e Dicembre
CCNL Chimici - Farmaindustria	13	$RAL \div 13$	Dicembre (tredicesima)

I costi reali sopra la RAL

Quando l'HRIS di gruppo ti chiede il 'total employment cost' per l'Italia, queste sono le voci che si aggiungono alla RAL.

- I contributi INPS a carico dell'azienda sono circa il 30% della RAL: per una RAL di 40.000 € significano circa 12.000 € in più all'anno.
- Il TFR è un accantonamento pari a circa il 7,7% della RAL annua: se hai meno di 50 dipendenti lo tieni in azienda, se ne hai 50 o più lo versi al Fondo di Tesoreria INPS (la soglia scenderà a 40 dipendenti nel 2032).
- L'INAIL dipende dal rischio della mansione: per un ufficio amministrativo si aggira tra 0,5% e 1% della RAL, per attività con rischio fisico può salire.
- Alcuni CCNL prevedono contribuzioni obbligatorie a fondi sanitari (come Metasalute nel CCNL Terziario - Confcommercio o Faschim nel CCNL Chimici) e fondi di previdenza complementare: pochi euro al mese per dipendente, ma vanno tracciati.
- Tredicesima e quattordicesima non sono costi aggiuntivi: sono picchi di cassa (il dipendente riceve di più in un mese preciso), ma il totale annuo pagato dall'azienda rimane la RAL.

Cosa mappare tra i sistemi

Il problema più comune nelle filiali italiane di gruppi internazionali non è la mancanza di dati: è che i dati esistono in due sistemi diversi, con strutture incompatibili, e qualcuno li ricopia a mano ogni mese. Per costruire un'integrazione funzionante devi prima capire quali informazioni devono vivere solo nel sistema locale italiano, quali devono essere trasmesse all'HRIS di gruppo e in quale formato. Senza questa mappatura, l'integrazione tecnica non serve a nulla.

Tre livelli di dati da separare

Non tutti i dati del payroll italiano sono utili per l'HRIS di gruppo con lo stesso livello di dettaglio. Alcuni devono rimanere solo nel sistema locale perché servono esclusivamente alla compliance italiana (le comunicazioni a INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate). Altri devono arrivare all'HRIS di gruppo in forma aggregata, tradotti in metriche comparabili con le altre country. Altri ancora devono esistere in entrambi i sistemi con strutture diverse.

Per esempio: il codice INPS della categoria contributiva è un dato fondamentale per il payroll italiano, ma è privo di senso nell'HRIS di gruppo. Al contrario, il 'total employment cost' annuo per dipendente è il dato che il gruppo vuole vedere, e deve essere calcolato correttamente nel sistema locale prima di essere trasmesso.

Dati da gestire solo nel sistema locale

Questi dati devono restare nel sistema italiano e non richiedono trasmissione all'HRIS: servono solo per compliance.

- Codice fiscale e dati anagrafici completi come da normativa italiana (inclusi comuni di nascita per i nati in Italia).
- Codice contratto INPS, qualifica ai fini previdenziali e categoria INAIL.
- Dettaglio delle voci paga mensili: paga base, scatti di anzianità, superminimi, straordinari, indennità contrattuali.
- Cedolino mensile firmato e conservato secondo le regole italiane.
- Dati per CU (Certificazione Unica) e modello 770, che hanno scadenze e formati definiti dall'Agenzia delle Entrate.
- Flussi UniEmens mensili per la dichiarazione contributiva all'INPS.
- Destinazione del TFR per ogni singolo dipendente (fondo pensione CCNL, fondo residuale di legge o Fondo di Tesoreria INPS se l'azienda supera la soglia).

Dati da trasmettere all'HRIS di gruppo

Queste sono le informazioni che l'HRIS internazionale ha bisogno di ricevere dalla piattaforma italiana, con il formato consigliato per renderle comparabili con le altre country.

Dato da trasmettere	Come trattarlo per l'HRIS	Frequenza
RAL annua lorda	Valore annuo, non diviso per mensilità CCNL	Ad ogni variazione
Total employment cost annuo	RAL + contributi INPS + TFR + INAIL + fondi contrattuali	Mensile o ad ogni variazione
FTE attivi e tipo contratto	Full time / part time con percentuale, determinato / indeterminato	Mensile
Ferie e permessi residui	Giorni o ore in un campo standard, con data di riferimento	Mensile
Dati inquadramento	Livello CCNL tradotto in job grade di gruppo se esiste una griglia interna	Ad ogni variazione
Bonus e variabili	Importo lordo erogato nel mese, separato dalla retribuzione fissa	Mensile
Costo TFR accantonato	Quota mensile accantonata (non versata al dipendente), per il P&L di gruppo	Mensile

Il nodo del TFR nel 2026

Il TFR è l'istituto che genera più confusione nell'HRIS di gruppo, perché non ha equivalenti diretti in altri paesi. Non è una pensione, non è un bonus: è un accantonamento che l'azienda fa ogni mese e che il dipendente riceverà alla fine del rapporto di lavoro (o in anticipo in certi casi).

Dal 1° luglio 2026 entra in vigore una novità importante: per ogni nuova assunzione, il TFR viene destinato automaticamente al fondo pensione previsto dal CCNL applicato, se il dipendente non sceglie diversamente entro 60 giorni dall'assunzione. Se il CCNL prevede più fondi, si usa quello con più iscritti; se non ce n'è nessuno, si usa un fondo residuale di legge. Questo cambia il flusso di cassa: il TFR di queste assunzioni non resta in azienda né va al Fondo di Tesoreria INPS, ma va versato mensilmente al fondo pensione.

Per l'HRIS di gruppo, il TFR va sempre presentato come voce separata nel total employment cost e non va mai sommato alla RAL come se fosse retribuzione corrente. Nel P&L di gruppo si contabilizza come accantonamento, non come spesa del mese.

Come strutturare l'integrazione

Una volta chiaro cosa deve viaggiare tra i sistemi, il problema diventa tecnico e operativo: con quale frequenza, in quale direzione, con quale formato e con quale logica di controllo. Le filiali italiane che gestiscono male questa fase finiscono per mantenere due database paralleli che divergono nel tempo, con il rischio che i dati nel sistema di gruppo siano costantemente sfasati rispetto alla realtà italiana.

Direzione del flusso e fonte della verità

Il primo principio da stabilire è quale sistema è la 'fonte della verità' per ogni tipo di dato. Per i dati di compliance italiana (cedolini, contributi, TFR) la fonte della verità è e deve restare il sistema locale: nessuna modifica può partire dall'HRIS di gruppo e arrivare al payroll italiano senza passare per una validazione locale. Per i dati anagrafici e organizzativi (nome, mansione, struttura di riporto, job grade), invece, è ragionevole che la fonte della verità sia l'HRIS di gruppo, con il sistema italiano che riceve gli aggiornamenti.

Questa distinzione va decisa e documentata prima di qualsiasi configurazione tecnica. Se non è chiara, si creano conflitti in cui lo stesso dipendente ha due RAL diverse nei due sistemi, oppure una promozione inserita nell'HRIS non si riflette nel livello di inquadramento italiano, con conseguenze sui minimi CCNL.

Modalità di integrazione disponibili

Esistono tre approcci concreti per collegare il sistema italiano all'HRIS di gruppo, con diversi livelli di automazione e costo.

- Integrazione via API in tempo reale: il sistema locale e l'HRIS comunicano direttamente, i dati si sincronizzano automaticamente a ogni variazione. È la soluzione più efficiente ma richiede che entrambe le piattaforme abbiano API documentate e compatibili.
- Esportazione periodica via file strutturato (CSV o XML): il sistema italiano genera un file con i dati aggregati del mese, che viene caricato manualmente o automaticamente nell'HRIS di gruppo. Funziona bene se i dati cambiano poco tra un mese e l'altro e se il formato è standardizzato.
- Integrazione tramite middleware: una piattaforma intermedia (come un iPaaS) riceve i dati dal sistema italiano, li trasforma nel formato richiesto dall'HRIS di gruppo e li trasmette. È utile quando i due sistemi hanno strutture dati molto diverse e nessuno dei due vuole adattarsi all'altro.
- Doppio inserimento manuale: è la situazione che molte filiali hanno oggi e che genera il maggior numero di errori. Va eliminata, non ottimizzata.

Frequenza e trigger di aggiornamento

Non tutti i dati hanno la stessa urgenza di sincronizzazione. Questa tabella mostra la frequenza consigliata per ogni categoria.

Categoria dato	Frequenza consigliata	Trigger specifico
----------------	-----------------------	-------------------

Variazioni retributive (promozioni, aumenti)	Entro 48 ore dalla firma	Evento: lettera di variazione firmata
Nuove assunzioni e cessazioni	Stesso giorno o il giorno successivo	Evento: contratto firmato / lettera di dimissioni
Costo mensile aggregato per dipendente	Dopo la chiusura del cedolino	Fine mese, dopo la validazione payroll
Ferie e permessi residui	Mensile	Chiusura contabile del mese
Dati organizzativi (riporto, job grade)	In tempo reale dall'HRIS di gruppo	Evento: variazione nell'org chart

Controlli di qualità del dato

Ogni integrazione ha bisogno di un processo di riconciliazione mensile, cioè un momento in cui verifichi che i dati nel sistema locale e nell'HRIS di gruppo coincidano sulle variabili chiave: numero di dipendenti attivi, RAL totale per headcount, costo totale. Basta una semplice esportazione da entrambi i sistemi e un confronto su questi tre numeri per intercettare la maggior parte delle discrepanze prima che si propaghino nei report di gruppo.

Un errore comune è affidarsi solo alla verifica annuale in occasione del budget. A quel punto le discrepanze si sono accumulate per mesi e risolverle richiede molto più tempo che un controllo mensile di 30 minuti.

Reportistica uniforme tra Paesi diversi

Il risultato finale che un HR Director di gruppo vuole dall'Italia è lo stesso che ottiene dalla Germania, dalla Francia e dalla Polonia: dati di costo comparabili, headcount affidabile e metriche HR standard. Il problema è che il payroll italiano produce output pensati per la compliance italiana, non per il consolidamento di gruppo. Tradurli in metriche comparabili richiede una logica di normalizzazione che va costruita una volta sola, non reinventata ogni trimestre.

Le metriche da normalizzare per il gruppo

Queste sono le aree in cui l'Italia crea più confusione nei report di gruppo e come affrontarle.

- Il 'total employment cost' italiano include contributi INPS (~30% della RAL) e TFR (~7,7% della RAL): se il gruppo usa una logica diversa per calcolare questo dato nelle altre country, specifica sempre se il TFR è incluso o escluso nel numero che trasmetti.
- Le mensilità vanno normalizzate: se il report di gruppo mostra il costo mensile, un dipendente con CCNL a 14 mensilità avrà due mesi con importo più alto (luglio e dicembre). Questo non è un'anomalia: va spiegato nel template o normalizzato dividendo la RAL per 12 nel dato trasmesso.
- L'headcount va misurato con la stessa data di riferimento usata dal gruppo (di solito l'ultimo giorno del mese o il primo): in Italia ci sono spesso contratti che iniziano o terminano a metà mese, quindi la data di snapshot conta.
- Il costo del TFR accantonato va riportato separatamente dal costo retributivo corrente: molti sistemi di gruppo tendono a escluderlo perché 'non è cassa uscita', ma nel confronto tra paesi va sempre specificato se è incluso o meno nel total cost.
- Le agevolazioni contributive attive (es. incentivo under 35 per le nuove assunzioni nel 2026) abbassano temporaneamente il costo contributivo: nel report va indicato il costo standard e il costo agevolato, con la scadenza dell'agevolazione, per evitare sorprese di budget negli anni successivi.

Template di costo dipendente per il gruppo

Questo è il formato consigliato per trasmettere il costo di un dipendente italiano all'HRIS di gruppo, con tutti gli elementi necessari per la comparabilità.

Voce	Descrizione	Esempio (RAL 45.000 €)
RAL annua lorda	Retribuzione annua lorda concordata, inclusiva di tutte le mensilità CCNL	45.000 €
Contributi INPS azienda	~30% della RAL, versati dall'azienda all'INPS	~13.500 €

TFR accantonato annuo	~7,7% della RAL, accantonamento annuo (destinazione: fondo pensione o tesoreria INPS)	~3.465 €
INAIL	Variabile per mansione, tipicamente 0,5-1% per lavoro d'ufficio	~225 €
Fondi contrattuali	Fondi sanitari e previdenziali obbligatori da CCNL (importo fisso mensile per dipendente)	~300-600 €/anno
Total employment cost annuo	Somma di tutte le voci sopra	~62.500-63.000 €

Compliance italiana e reportistica di gruppo insieme

Il punto critico da capire è che la compliance italiana e la reportistica di gruppo non sono incompatibili, ma richiedono due output diversi dallo stesso dato. Il cedolino italiano è un documento legale con una struttura definita dalla normativa e dai contratti collettivi: non puoi semplificarlo o riformattarlo per il gruppo. Ma puoi costruire sopra di esso uno strato di reporting che traduce quei dati nel linguaggio del tuo HRIS.

La soluzione pratica è avere nel sistema locale un set di campi dedicati al reporting di gruppo, che vengono compilati automaticamente a partire dai dati di payroll e trasmessi all'HRIS con la frequenza concordata. Questo separa i due mondi: il payroll italiano rimane conforme, il gruppo riceve i dati che vuole nel formato che capisce.

Un dettaglio spesso sottovalutato riguarda le comunicazioni obbligatorie italiane (UniEmens, CU, 770): queste scadenze non sono negoziabili e hanno conseguenze sanzionatorie precise. Il tuo HRIS di gruppo non le gestisce e non può farlo. Assicurati che il calendario delle scadenze italiane sia tracciato nel sistema locale e non dipenda da processi avviati dall'headquarter.

Audit e controllo del dato nel tempo

Per mantenere la qualità dell'integrazione nel tempo, questi controlli periodici sono indispensabili.

- Ogni mese, dopo la chiusura del cedolino, riconcilia il numero di dipendenti attivi e il costo totale tra sistema locale e HRIS di gruppo: le discrepanze piccole si correggono in 10 minuti, quelle accumulate richiedono giorni.
- Ogni volta che cambia un CCNL applicato (rinnovi, passaggi di categoria) verifica che i minimi retributivi aggiornati e le nuove scadenze di mensilità siano recepiti nel sistema locale prima che si riflettano in automatico sull'HRIS di gruppo.
- Una volta all'anno, in occasione del budget, confronta il total employment cost trasmesso al gruppo con il costo effettivo risultante dal consuntivo payroll italiano: le variazioni superiori al 3% vanno investigate e spiegate.
- Quando entrano in vigore novità normative (come la nuova regola sul TFR dal 1° luglio 2026), aggiorna prima il sistema locale e poi verifica che la variazione si propaghi correttamente all'HRIS di gruppo senza creare incongruenze nei report storici.

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