

Gli stipendi in Italia: liberare competitività per la crescita

**Come la tecnologia basata su AI può ridurre
le spese per il personale senza abbattere
l'engagement**

Settembre 2026



Introduzione

Il costo del lavoro rappresenta una delle principali variabili che influenzano la competitività delle imprese e la capacità di attrarre, motivare e trattenere il capitale umano. In Italia, il rapporto tra costo sostenuto dall'azienda e valore effettivamente percepito dal lavoratore, è influenzato da una combinazione di fattori retributivi, fiscali, contributivi e normativi che incidono in modo significativo sulla struttura complessiva dei costi del personale.

In questo contesto, comprendere la composizione del costo del lavoro e le leve disponibili per ottimizzarlo rappresenta una priorità crescente per le aziende italiane.

L'analisi propone una lettura integrata del panorama italiano, approfondendo le principali determinanti economiche e normative che sottendono alla formazione del costo del lavoro e individuando le possibili opportunità di efficientamento attraverso strumenti fiscali, contributivi e organizzativi.

Il presente documento si sviluppa lungo tre direttrici:

- 1 Analisi del mercato del lavoro e delle imprese italiane
- 2 Mappatura dei principali meccanismi (c.d. leve) di ottimizzazione del costo del lavoro
- 3 Stima dell'impatto potenziale delle leve individuate su un campione rappresentativo di aziende italiane

L'analisi si propone di fornire una rappresentazione strutturata delle principali leve concretamente attivabili nel contesto italiano, alla luce delle disposizioni e degli strumenti già oggi disponibili, che possono concorrere all'ottimizzazione del costo del personale.

Agenda

- I Il costo del lavoro in Italia è tra i più alti in Europa
- II Le soluzioni per ottimizzare il costo del lavoro
- III Applicazione concreta delle leve di ottimizzazione.
Quanto si può davvero risparmiare?
- IV I principali vincoli all'effettiva ottimizzazione dei costi del personale
- V Il ruolo della tecnologia come abilitatore delle leve di risparmio
- VI Allegati



Il costo del lavoro
in Italia è tra i più
alti in Europa

Il costo del lavoro in Italia

Il costo del lavoro rappresenta una variabile centrale per la competitività delle imprese, perché riflette non solo il livello delle retribuzioni, ma anche il peso degli oneri fiscali e contributivi associati al rapporto di lavoro.

In Italia, il confronto tra costo orario, retribuzione annua media e cuneo fiscale evidenzia un apparente disallineamento: a fronte di livelli retributivi relativamente contenuti, il peso complessivo del lavoro resta condizionato da una struttura fiscale e contributiva particolarmente rilevante.

32 €/h

Costo orario Italia
Eurostat 2025

€ 34.733

RAL media Italia
OECD 2025, FTE

45,8%

Cuneo fiscale Italia
OECD 2025

Nel 2025 il costo orario medio del lavoro in Italia si attesta a 32 euro, un valore inferiore sia alla media dell'Unione Europea (34,9 euro) sia a quella dell'area euro (38,2). Anche la retribuzione annua media, pari a 34.733 euro, conferma un posizionamento contenuto nel confronto con le principali economie avanzate.

Il cuneo fiscale, pari al 45,8%, introduce tuttavia un elemento di pressione significativo, contribuendo ad ampliare la distanza tra il costo sostenuto dall'impresa e la quota effettivamente riconducibile alla remunerazione del lavoro.

Questo quadro suggerisce che le opportunità di ottimizzazione non vadano ricercate nella sola dimensione retributiva, ma in una lettura più ampia delle componenti che determinano il costo complessivo del personale.

* Istat 2026.

** Rapporto Annuale XXV Luglio 2026, INPS.

Componenti del costo del lavoro in Italia

A partire dal quadro complessivo, la scomposizione del costo orario consente di isolare le diverse componenti che concorrono alla formazione del costo del lavoro sostenuto dalle imprese.

Questa lettura permette di distinguere la quota direttamente destinata a retribuzioni e salari dalle componenti non salariali, offrendo una base più puntuale per individuare gli ambiti di possibile intervento.



Nel 2025, dei 32 euro di costo orario medio del lavoro in Italia, circa 23 euro sono riferiti a retribuzioni e salari, mentre 9 euro riguardano costi non salariali. Questi ultimi comprendono principalmente contributi sociali a carico del datore di lavoro, imposte sul lavoro e altre componenti non direttamente corrisposte al dipendente.

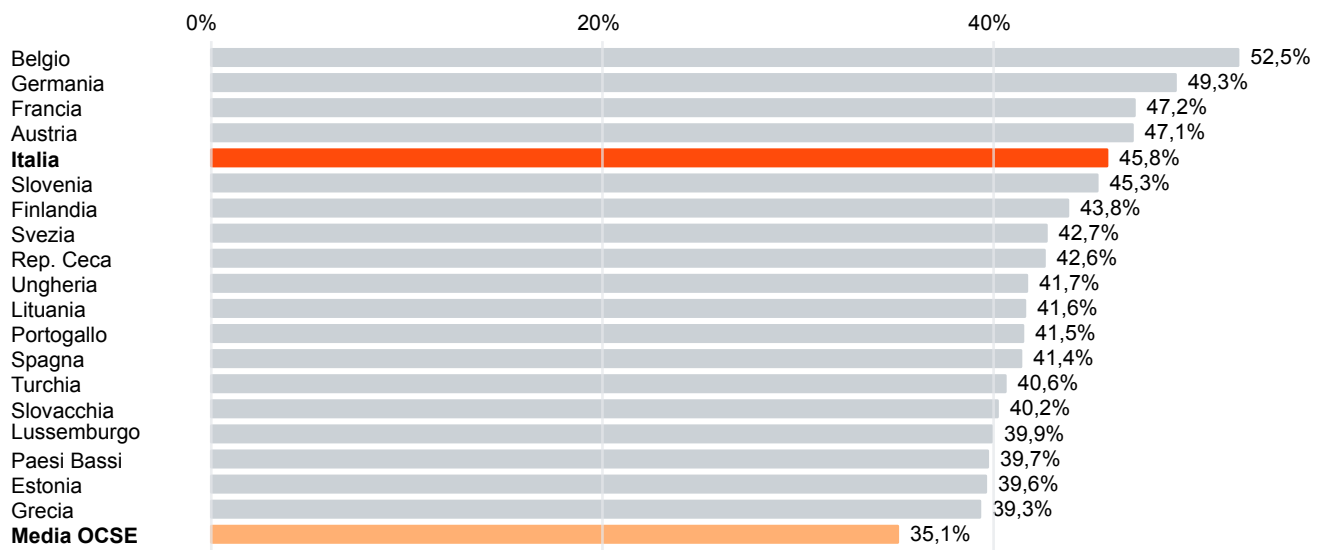
La quota dei costi non salariali raggiunge il 28,1%, superando sia la media UE sia quella dell'area euro. Il dato evidenzia una struttura del costo del lavoro in cui una parte significativa dell'onere sostenuto dalle imprese si colloca al di fuori della retribuzione diretta.

La scomposizione delle componenti diventa quindi un passaggio essenziale per comprendere dove si concentrano i principali margini di efficientamento e quali leve possono essere valutate in modo più mirato.

Italia è tra i Paesi OCSE con il cuneo fiscale più elevato



OECD Taxing Wages 2026, Cuneo fiscale totale, 2025 (% del costo del lavoro)



Dopo aver osservato la struttura del costo del lavoro, il confronto internazionale consente di qualificare il peso del cuneo fiscale italiano rispetto alle principali economie OCSE.

Nel 2025 il cuneo fiscale in Italia si attesta al 45,8% per un lavoratore single senza figli, a fronte di una media OCSE pari al 35,1%. Il differenziale di oltre 10 punti percentuali colloca il Paese tra le economie con la maggiore incidenza di imposte e contributi sul lavoro.

Pur registrando una lieve riduzione rispetto al 2024, l'Italia mantiene un posizionamento elevato nel confronto internazionale. Il dato conferma una caratteristica strutturale del sistema italiano. In termini concreti, quasi un euro su due del costo sostenuto dalle aziende **non si traduce in reddito disponibile per il lavoratore.**

Il confronto OCSE evidenzia quindi che il cuneo fiscale italiano non rappresenta solo un elemento di costo, ma una variabile strutturale da considerare nella definizione delle strategie di ottimizzazione del personale.

Quasi un euro su due del costo del lavoro non arriva al dipendente

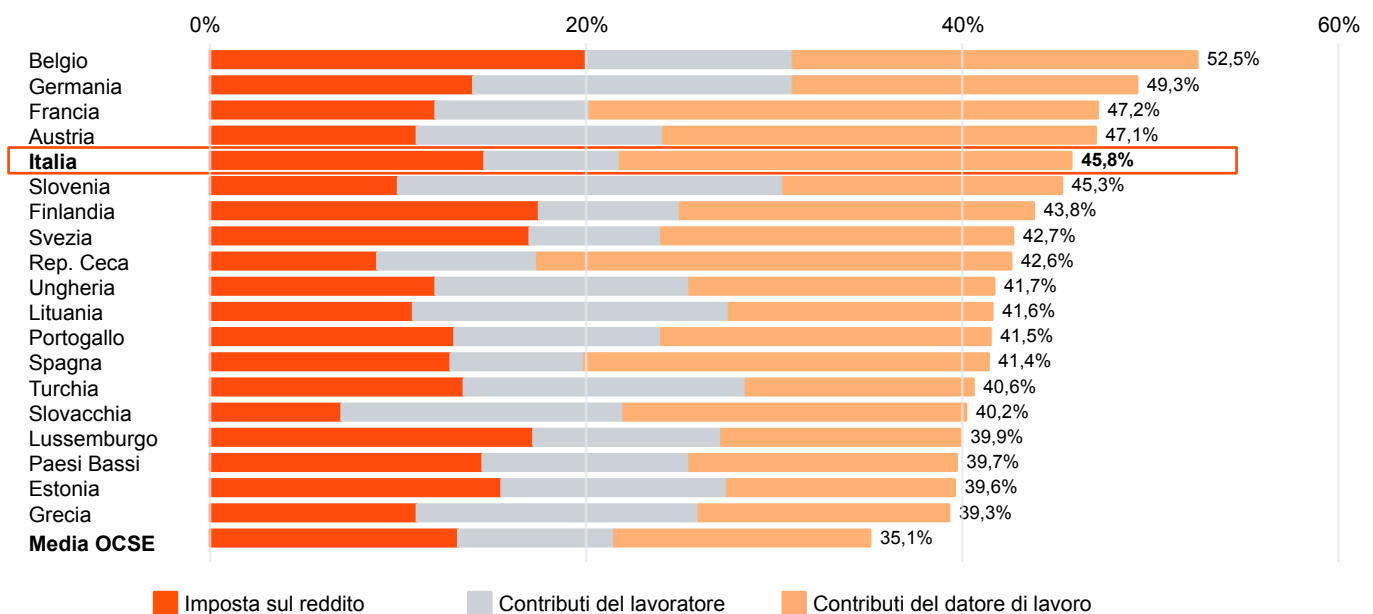
Il posizionamento dell'Italia nel confronto OCSE trova conferma nella composizione interna del cuneo fiscale, che consente di distinguere il peso delle diverse componenti fiscali e contributive.

Nel 2025, su un costo del lavoro pari a 100, il 45,8% è assorbito da imposte e contributi: circa 14,5 punti percentuali sono riconducibili all'imposta sul reddito, 7,2 ai contributi del lavoratore e 24 ai contributi del datore di lavoro.

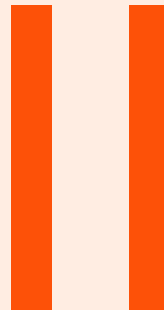
La componente datoriale rappresenta quindi la quota più rilevante del cuneo fiscale italiano. Questo elemento è particolarmente importante perché incide direttamente sul costo sostenuto dall'impresa, senza aumentare in misura corrispondente il reddito netto disponibile per il dipendente.

La scomposizione del cuneo permette quindi di individuare con maggiore precisione le aree su cui possono concentrarsi le leve di efficientamento, distinguendo tra pressione fiscale, oneri contributivi e quota effettivamente trasferita al lavoratore.

OECD Taxing Wages 2026, composizione del cuneo fiscale totale, 2025 (% del costo del lavoro)



...Il **costo del lavoro** in Italia rappresenta sicuramente una sfida rilevante per le imprese, **esistono però soluzioni in grado di ottimizzarlo in modo concreto...**



Le soluzioni per ottimizzare il costo del lavoro

Leve di ottimizzazione del costo del lavoro

In questo contesto, il tema dell'efficienza del costo del personale assume una rilevanza strategica crescente per le imprese, chiamate a conciliare sostenibilità economica, competitività e capacità di investimento nel capitale umano.

A supporto delle aziende è oggi disponibile un articolato insieme di leve di ottimizzazione che consentono di intervenire sulla struttura del costo del lavoro senza ridurre la retribuzione dei lavoratori. Agevolazioni contributive, incentivi fiscali, strumenti di welfare aziendale e misure dedicate a specifiche categorie di lavoratori rappresentano opportunità concrete per migliorare il rapporto tra costo sostenuto dall'impresa e valore generato.

Se correttamente individuate e applicate, queste leve possono contribuire a ridurre il costo complessivo del lavoro, aumentare il valore netto riconosciuto ai dipendenti e rendere più sostenibili nel tempo le politiche di gestione e valorizzazione delle persone.

Queste leve di ottimizzazione sono state suddivise in tre gruppi in base alle caratteristiche delle agevolazioni. Per ogni gruppo sono stati evidenziati i vantaggi e le caratteristiche delle leve inserite.

(A) Leve con tetto di spesa prefissato

In questa categoria sono stati inseriti gli esoneri che prevedono, per ciascun lavoratore, un massimale mensile/annuo definito in euro (€).

Queste leve mirano a favorire l'assunzione o la stabilizzazione di categorie specifiche — come giovani, donne o lavoratori nelle aree ZES (Zone Economiche Speciali) — fissando un tetto massimo di risparmio, determinato su base mensile o annuale.

(B) Leve (%) in funzione delle condizioni dei destinatari

Sono esoneri definiti come quota percentuale della contribuzione datoriale, che non prevedono un massimale di importo fisso in euro, ma il beneficio effettivo cresce proporzionalmente alle condizioni retributive del lavoratore assunto.

Queste leve hanno lo stesso obiettivo di quelle con tetto di spesa.

(C) Leve di carattere gestionale

Sono leve organizzative e che possono essere implementate anche tramite specifiche iniziative/politiche aziendali: *welfare*, certificazioni, riduzioni tariffarie INAIL e altre.

Sono state categorizzate così perché richiedono scelte gestionali strutturate a livello aziendale e non impattano esclusivamente su un singolo contratto, ma possono aumentare il risparmio generato dalle categorie A e B di cui sopra.

I dettagli per ogni leva di ottimizzazione mappata sono visibili nell'allegato

Le leve di ottimizzazione individuate

	Leve	Descrizione
(A) Leve con tetto di spesa prefissato	1 Under 30	Sgravi contributivi dedicati alla stabilizzazione di giovani neoassunti.
	2 Under 35	
	3 Bonus Donne 2026	
	4 Lavoratrici Madri	Sgravi contributivi dedicati all'assunzione di donne prive di occupazione regolare.
	5 Donne vittime di violenza	
	6 Esonero per riduzione di orario: madri e padri di 3 figli	Esonero contributivo dedicato alla genitorialità.
	7 Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	Sgravio contributivo per la trasformazione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato.
	8 Bonus ZES	Sgravio contributivo per le piccole imprese delle regioni ZES.
	9 Decontribuzione Sud	Esonero dedicato alle micro e PMI delle Regioni del Mezzogiorno.
	10 ADI / Supporto formazione lavoro	Sgravio contributivo diretto al reinserimento lavorativo di determinati soggetti.
	11 Lavoratori AdRCIGS	
	12 Esonero ex studenti	Esonero contributivo ex studenti o apprendisti (under 30).
	13 Prosecuzione apprendistato	Sgravio contributivo dedicato alla trasformazione dei contratti di apprendistato.
	14 Ricercatori PNRR	Credito d'imposta per l'assunzione di ricercatori.
(B) Leve espresse in %	15 Detenuti e Internati	Sgravio contributivo e credito di imposta diretti a favorire l'occupazione di persone detenute o internate.
	16 Bonus donne svantaggiate	Favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nelle zone ZES.
	17 Over 50	Sgravio contributivo per l'assunzione di lavoratori disoccupati con età maggiore di 50 anni.
	18 Sostituzione maternità	Sgravio contributivo per i contratti a termine per le sostituzioni di maternità e paternità.
	19 Percettori NASPI	Contributo economico per incentivare il reinserimento dei percettori di NASPI o lavoratori in cassa integrazione straordinaria.
	20 Lavoratori Cigs	Sgravio per l'assunzione di lavoratori con disabilità fisica o intellettiva.
	21 Lavoratori disabili	
	22 Apprendistato senza limiti di età	Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età.
	23 Lavoratori svantaggiati in cooperative	Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di persone svantaggiate nelle cooperative sociali.
	24 Maxi-deduzione nuove assunzioni	Incremento della deducibilità del costo del personale per i nuovi assunti.
(C) Leve di carattere gestionale	25 Conciliazione vita-lavoro - UNI/PdR 125	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende con certificazioni UNI/PdR 192 o UNI/PdR 125.
	26 Agevolazione Welfare - Fringe benefit generici	Totale deducibilità dal reddito d'impresa i valori riconosciuti come Welfare.
	27 Agevolazione Welfare – Conversione del premio di risultato	Esonero contributi per la conversione del premio di risultato in Welfare.
	28 OT23	Modifica del tasso INAIL a seguito di interventi per il miglioramento della prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro.
	29 Strumenti finanziari	Esonero contributivo per il pagamento di bonus tramite strumenti finanziari.
	30 Fondo interprofessionali	Copertura dei costi di corsi di formazione continua da parte dei fondi.
	31 Buoni pasto elettronici	Esenzione totale del valore dei buoni pasto.
	32 Deducibilità trasferte	Deducibilità delle spese ai fini IRES/IRPEF.
	33 Recupero IVA note spese	Detrazione fiscale dell'IVA delle note spese.

I dettagli per ogni leva di ottimizzazione mappata sono visibili nell'allegato

La cumulabilità come amplificatore del risparmio

LEVE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1 Under 30																																	
2 Under 35																																	
3 Bonus Donne 2026																																	
4 Lavoratrici Madri																																	
5 Donne vittime di violenza																																	
6 Esonero per riduzione di orario: madri e padri di 3 figli																																	
7 Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro																																	
8 Bonus ZES																																	
9 Decontribuzione Sud																																	
10 ADI / Supporto formazione lavoro																																	
11 Lavoratori AdRCIGS																																	
12 Esonero ex studenti																																	
13 Prosecuzione apprendistato																																	
14 Ricercatori PNRR																																	
15 Detenuti e Internati																																	
16 Bonus donne svantaggiate																																	
17 Over 50																																	
18 Sostituzione maternità																																	
19 Percettori NASPI																																	
20 Lavoratori Cigs																																	
21 Lavoratori disabili																																	
22 Apprendistato senza limiti di età																																	
23 Lavoratori svantaggiati in cooperative																																	
24 Maxi-deduzione nuove assunzioni																																	
25 Conciliazione vita-lavoro – UNI/PdR 125																																	
26 Agevolazione Welfare - Fringe benefit generici																																	
27 Agevolazione Welfare – Conversione premio di risultato																																	
28 OT23																																	
29 Strumenti finanziari																																	
30 Fondo interprofessionali																																	
31 Buoni pasto elettronici																																	
32 Deducibilità trasferte																																	
33 Recupero IVA note spese																																	

Chiave di lettura

La matrice di cumulabilità mappa le possibili combinazioni tra due leve di ottimizzazione del costo del lavoro, evidenziando in verde quali di queste possono essere utilizzate congiuntamente e in rosso quali invece non sono cumulabili tra loro. Le celle in grigio rappresentano l'incrocio della stessa misura.

Le combinazioni di cumulabilità

Oltre alla possibilità di cumulare due leve, come indicato nella matrice precedente, la normativa permette di aumentare questo effetto prevedendo la possibilità anche di cumulare più leve di ottimizzazione.

Di seguito sono indicate otto delle possibili combinazioni tra più di due leve di ottimizzazione individuate. Tali combinazioni, non prendono in considerazione le leve gestionali che, se ulteriormente cumulate, sono in grado di generare un risparmio potenziale ulteriore.

1	2	3	4
Bonus Donne Svantaggiate	Bonus donne svantaggiate	Bonus Donne Svantaggiate	Bonus Donne Svantaggiate
Decontribuzione Sud	Decontribuzione Sud	Percettori NASPI	Lavoratori AdRCIGS
Percettori NASPI	Lavoratori disabili	Lavoratori AdRCIGS	Lavoratori disabili
5	6	7	8
Over 50	Over 50	Over 50	Over 50
Decontribuzione Sud	Decontribuzione Sud	Lavoratori AdRCIGS	Lavoratori AdRCIGS
Percettori NASPI	Lavoratori disabili	Percettori NASPI	Lavoratori disabili



Applicazione concreta delle
leve di ottimizzazione.
Quanto si può davvero
risparmiare?

Introduzione

Dopo aver analizzato il costo del lavoro in Italia e le principali leve di ottimizzazione a disposizione delle imprese, questa sezione ne valuta l'applicazione pratica attraverso una simulazione economica su un campione selezionato di imprese*.

L'obiettivo è stimare il potenziale beneficio economico derivante dall'attivazione delle misure individuate nella sezione precedente, traducendo le opportunità teoriche in una quantificazione del possibile impatto in termini di risparmio economico.

Per ciascuna azienda sono state considerate un set di leve applicabili sulla base delle informazioni disponibili, adottando criteri di calcolo e assunzioni metodologiche omogenee al fine di garantire il confronto dei risultati e individuare le principali aree di efficientamento.

Le evidenze riportate rappresentano stime potenziali e non benefici effettivamente conseguiti. I risultati devono pertanto essere interpretati come indicazioni di massima, la cui concreta conseguibilità dipende dalla verifica dei requisiti normativi, delle specifiche caratteristiche aziendali e delle condizioni di applicabilità delle singole misure.

Approccio utilizzato

L'analisi e le simulazioni sono state sviluppate secondo il seguente approccio metodologico:

- individuazione e analisi di un campione rappresentativo di aziende italiane (*dettagli nella pagine successiva*);
- simulazione dell'applicazione delle leve sul campione e quantificazione del relativo potenziale di ottimizzazione del costo del lavoro;
- elaborazione dati e stima del potenziale risparmio complessivo a livello di mercato italiano.

* Il campione è composto da imprese operanti in tutti i macrosettori ATECO (ad eccezione delle imprese appartenenti al settore Agricoltura e Pubblica Amministrazione), con almeno 3 dipendenti e un costo del lavoro medio per dipendente di almeno 10.000 € ed è aggiornato al 31 dicembre 2025.

Caratteristiche del campione

L'analisi per l'ottimizzazione del costo del personale si basa su un campione di oltre 400 mila aziende e 13 milioni di dipendenti, distribuiti lungo quattro classi dimensionali aziendali. La numerosità del campione consente di osservare il costo del personale non solo in termini medi, ma anche rispetto alle differenti strutture organizzative che caratterizzano il tessuto produttivo italiano.

**Oltre 400 mila
aziende analizzate**

**Circa 13 milioni di
dipendenti**

€34.447*
Costo medio/dipendente

€ circa 457 mld
Costo del personale
complessivo

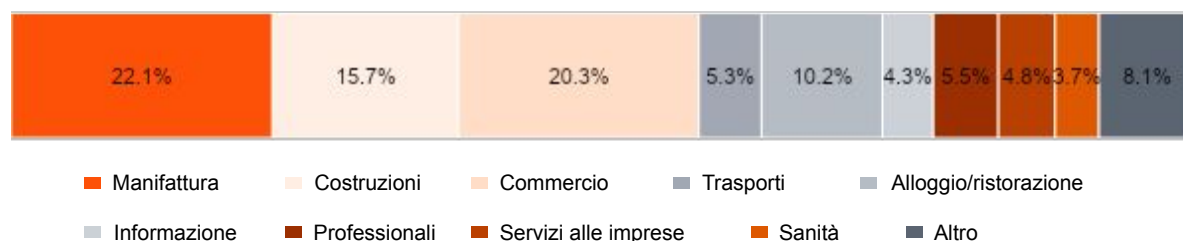
Distribuzione dei dipendenti per segmento dimensionale

Quota % su oltre 13 milioni di dipendenti del campione

Micro 11 %	Piccole 22 %	Medie 18 %	Grandi 49 %
3-9 dipendenti	10-49 dipendenti	50-249 dipendenti	≥250 dipendenti

L'analisi del campione evidenzia una distribuzione non uniforme tra numerosità delle imprese e concentrazione dell'occupazione. In particolare, a fronte di una prevalenza di imprese di piccole dimensioni, una quota rilevante della forza lavoro risulta impiegata presso organizzazioni maggiormente strutturate. Oltre metà delle imprese opera nei settori di **Manifattura (20,9%)**, nel **Commercio (19,9%)** e nelle **Costruzioni (15,1%)**. La forza lavoro si concentra soprattutto nella **Manifattura (24,0%)**, seguita da **Commercio (12,5%)**, **Professionali (11,2%)** e **Servizi alle imprese (10,9%)**.

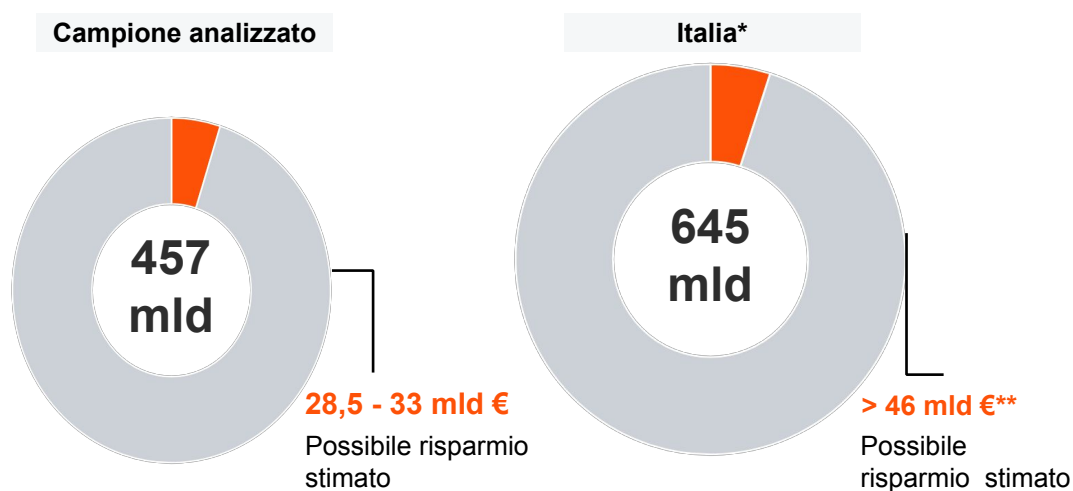
Distribuzione settoriale delle aziende



* Media del costo del lavoro per dipendente.

Stime sul risparmio del costo del lavoro

Costo del lavoro annuo vs possibile risparmio stimato



Il costo del lavoro del campione analizzato è stimato in circa € 457 miliardi annui, evidenziando un perimetro di analisi ampio e rappresentativo del tessuto occupazionale italiano.

Le opportunità di ottimizzazione individuate generano un potenziale di risparmio che mediamente può attestarsi attorno a 31,2 miliardi di euro, corrispondente a circa il 7% del costo del lavoro complessivo.

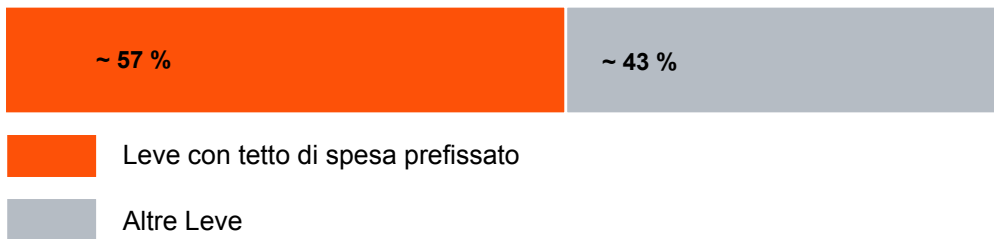
Anche una riduzione percentuale apparentemente contenuta produce un impatto economico rilevante, confermando come interventi mirati sulle principali leve di risparmio possano liberare valore su larga scala.

* Composto dal monte retributivo dei dipendenti privati extra agricoli (pari a 461 .039 €/mln) e i relativi contributi (184.534 €/mln) per un totale di 645.573 €/mln, «Rapporto Annuale XXV» Luglio 2026, INPS.

** Corrisponde alla % di risparmio del campione PwC, pari a 7% circa, espressa sul costo del lavoro complessivo Italia indicato nel «Rapporto Annuale XXV» Luglio 2026, INPS.

Distribuzione del risparmio potenziale per tipologia di leva

Risparmio potenziale complessivo stimato per leve di ottimizzazione*



Gli incentivi contributivi rappresentano il principale motore di valore, generando circa il 57% del risparmio complessivo e confermandosi la leva con il maggior impatto economico.

Le altre leve rappresentano circa il 43% del risparmio totale evidenziando come l'ottimizzazione dei processi HR e amministrativi possa creare benefici rilevanti e strutturali.

In particolare, il **43% del risparmio attribuibile alle altre leve** è composto per il **33% da leve gestionali** e per il **restante 10% da componenti residuali**, che completano il quadro delle opportunità di efficientamento

* Elaborazione PwC sui dati del campione analizzato.

Risparmio potenziale medio per dipendente e azienda

Sulla base dei valori medi rilevati nel campione, si riporta di seguito una stima del risparmio potenziale medio per dipendente e per azienda conseguibile attraverso l'applicazione delle leve di ottimizzazione individuate

Profilo tipo

RAL

24.976 €

Costo lavoro:

34.467 €

Numero dipendenti
medio per azienda

30

Costo del lavoro per
azienda

circa 1.1 mln €

Risparmio per dipendente (valore medio)

~ 2.100 €

Risparmio complessivo per Azienda (valore medio)

~ 62.800 €

5% sul costo del lavoro per Azienda

Fascia Dimensionale*	Costo del lavoro medio per azienda	N. Dipendenti medi	Risparmio medio per dipendente	Risparmio medio per azienda	% Risparmio medio per azienda su costo del lavoro per azienda
Micro	166.034 €	5	2.343	12.400 €	7,37 %
Piccole	742.414 €	19	2.089	39.950 €	5,38 %
Medie	4.613.970 €	99	2.083	206.294 €	4,47 %
Grandi	51.970.478 €	1.130	2.072	2.341.534 €	4,51 %

* Dettaglio numero dipendenti per fascia dimensionale riportato a pagina 16.

IV

I principali vincoli
all'effettiva ottimizzazione
dei costi del personale

Perché è così difficile?

Burocrazia e regole

Adempimenti, verifiche e passaggi autorizzativi rendono l'accesso alle misure lungo e non sempre lineare.

Tempi e aggiornamenti

Ritardi nei decreti attuativi, circolari e chiarimenti modificano tempi, criteri e requisiti applicativi.

Applicazione operativa

Le norme devono essere tradotte in criteri verificabili su anagrafiche, cedolini, contributi, sedi e popolazioni eleggibili.

Panorama frammentato

CCNL, variabili territoriali e individuali moltiplicano le combinazioni da presidiare in modo coerente.



AI

La sfida non consiste nell'individuare una singola opportunità, ma nel presidiare in modo sistematico tutte quelle applicabili.

Su grandi moli di dipendenti la verifica manuale di norme, requisiti soggettivi, dati payroll e condizioni aziendali diventa rapidamente insostenibile.

L'Intelligenza Artificiale è la soluzione e consente di processare e triangolare queste informazioni in modo continuativo, riducendo il rischio di omissioni e trasformando l'ottimizzazione da controllo episodico a processo scalabile.

Rilevare le opportunità applicabili alla popolazione aziendale

Applicare criteri di eleggibilità e requisiti di accesso

Tradurre le evidenze in azioni operative e amministrative

Seguire nel tempo benefici, scadenze e variazioni del perimetro



Il ruolo della tecnologia come abilitatore delle leve di risparmio

Jet Risparmio AI come esempio di tecnologia per l'ottimizzazione dei costi del personale

**Software
proprietario**

+

**Agenti AI
verticali**

+

**Consulenza
specialistica**

=

**Risparmio
continuativo**

Software proprietario

Automazione integrata nei processi HR

- Nota spesa: l'AI supporta il recupero IVA e le interlocuzioni operative con l'esercente
- Fringe benefit: erogazione direttamente in piattaforma, senza uscire dal flusso Jet HR
- Dati HR, payroll e adempimenti in un ambiente unico di lavoro

Agenti AI verticali

Automazione mirata su casi ad alto valore

- Team di agenti AI dedicati a fonti e processi previdenziali
- Lettura di decreti attuativi, circolari e aggiornamenti applicativi
- Monitoraggio del cassetto previdenziale per intercettare errori e crediti recuperabili

Conoscenza consulenziale

Competenza umana dove serve giudizio

- Consulenti con esperienza sulle agevolazioni verificano casi limite e rischi applicativi
- Gestione dei rapporti con enti e controparti quando il caso richiede presidio specialistico
- Il consulente si concentra sulle attività a maggior valore aggiunto

Jet Risparmio AI

Dalla complessità alla gestione operativa del risparmio

1. Identificare

Opportunità applicabili su dati HR e payroll

2. Verificare

Requisiti, cumulabilità e casi limite

3. Attivare

Azioni operative dentro la piattaforma

4. Monitorare

Benefici, scadenze e variazioni nel tempo

Quanto Jet HR fa risparmiare ai propri clienti

Valori campione PwC	Cliente	Risparmio contributivo	Risparmio gestionale	Risparmio per dipendente	% vs inefficienza media campione PwC
<i>RAL media:</i>	Lexroom	210.000 €	40.000 €	2.840 €	135%
24.976 €	Serenis	101.000 €	49.000 €	1.899 €	90%
<i>Costo lavoro medio:</i>	Octopus Energy	193.000 €	36.000 €	821 €	39%
34.467 €* 	Richmond	41.000 €	5.000 €	1.314 €	63%
<i>Risparmio medio per azienda</i>	...	...		...	...
2.100 €	Media (250+ data points)	46.000 €	5.000 €	1.521 €	72%

I clienti Jet HR recuperano il 72% dell'inefficienza media

* Esprime il costo del lavoro complessivo sostenuto dal datore di lavoro (è stato utilizzato un valore pari al 38% come coefficiente di calcolo dei costi aziendali)

Se tutte le imprese usassero Jet Risparmio AI?

Dal recupero già osservato, i clienti di Jet HR recuperano il 72% dell'inefficienza media del campione



Se l'AI di Jet HR fosse adottata su larga scala, l'ecosistema delle imprese italiane potrebbe recuperare fino a €33bn

Cosa rende scalabile il recupero

Lettura dati HR, verifica requisiti, attivazione delle leve e monitoraggio nel tempo.

Perché conta per le imprese

Trasforma opportunità disperse in un processo ricorrente di ottimizzazione del costo del personale.

In concreto

Jet HR non riduce il valore del lavoro: recupera inefficienze che oggi restano non intercettate.

Allegati

Analisi delle caratteristiche, dei requisiti e degli impatti economici per singola leva

Ad ogni Item è stato assegnato un nome sintetico per agevolare l'identificazione e la consultazione.

Per ciascun item sono sintetizzati requisiti di accesso, caratteristiche applicative, rapporti di lavoro interessati e principali elementi utili alla valutazione della misura.

Periodo massimo di fruizione del beneficio previsto dalla misura.

Nome Misura	Informazioni	Massimale Mensile	Massimale Annuo	Durata (mesi)
1	Bonus donne svantaggiate REQUISITI • Donna; • No impiego retribuito ≥ 24 mesi (contratti continuativi < 6 mesi); • No impiego retribuito ≥ 6 mesi e assunzione in settore/professione con disparità uomo donna $> 25\%$; • No impiego retribuito ≥ 6 e residente in ZES. ALTRI DETTAGLI / RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Determinato • Tempo Indeterminato	50%	-	• Tempo Determinato: 12 mesi • Tempo Indeterminato: 18 mesi
2	Over 50 REQUISITI • No impiego da più di 12 mesi e età > 50 anni ALTRI DETTAGLI / RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Determinato • Tempo Indeterminato	50%	-	• Tempo Determinato: 12 mesi • Tempo Indeterminato: 18 mesi
3	Under 30 REQUISITI • Giovani ≤ 29 anni e 364 gg alla data dell'assunzione/trasformazione a TI; • Assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato (in Italia/estero, inclusa somministrazione). ALTRI DETTAGLI / RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	50%	€ 3.000	• 36 mesi
4	Under 35 REQUISITI • Giovani ≤ 34 anni e 364 gg alla data dell'assunzione/trasformazione a TI; • Privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi O 12 mesi se appartengono ad una delle categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere c), e), f) e g), co. 4, art. 2 del regolamento(UE) n.651/2014; • Trattamento economico complessivo non inferiore a quello stabilito da CCNL; • Incremento occupazionale netto. ALTRI DETTAGLI / RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	• 100% fino a € 500 • 100% fino a € 650 (ZES)		• 24 mesi; • 12 mesi x categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a c) e da e) a g), co. 4, art. 2 del regolamento(UE) n.651/2014;

Legenda

- TD: Tempo determinato;
- TI: Tempo indeterminato;
- ZES: Zona economica speciale

I massimali indicano il beneficio massimo previsto dalla normativa, espresso come percentuale oppure come importo massimo mensile o annuo, ove applicabile.

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Massimale Annuo	Durata beneficio (mesi)
1	Under 30	REQUISITI - Giovani ≤ 29 anni e 364 gg alla data dell'assunzione/trasformazione a TI; - Assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato (in Italia/estero, inclusa somministrazione). ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Indeterminato	50%	€ 3.000	• 36 mesi
2	Under 35	REQUISITI - Giovani ≤ 34 anni e 364 gg alla data dell'assunzione/trasformazione a TI; - Privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi O 12 mesi se appartengono ad una delle categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere c), e), f) e g), co. 4, art. 2 del regolamento(UE) n.651/2014; - Trattamento economico complessivo non inferiore a quello stabilito da CCNL; - Incremento occupazionale netto. ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Indeterminato	100% - fino a € 500 - fino a € 650 (ZES)	-	24 mesi; 12 mesi x categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a c) e da e) a g), co. 4, art. 2 del regolamento(UE) n.651/2014;
3	Bonus Donne 2026	REQUISITI Donne prive di occupazione - prive di impiego regolarmente retribuito da ≥24 mesi (qualsiasi residenza), OPPURE ≥12 mesi se appartenenti a categorie b)•g) Reg. UE 651/2014; - Trattamento economico complessivo non inferiore a quello stabilito da CCNL; - Incremento occupazionale netto. ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Indeterminato	100% - fino a € 650 - fino a € 800 (ZES)	-	- Donne molto svantaggiate: 24 mesi - Donne svantaggiate: 12 mesi

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Massimale Annuo	Durata beneficio (mesi)
4	Lavoratrici Madri	REQUISITI • Donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Determinato • Tempo Indeterminato	-	€ 8.000	• Tempo Determinato: 12 mesi • Trasformazione da TD a TI: 18 mesi • Tempo Indeterminato: 24 mesi
5	Donne vittime di violenza	REQUISITI • Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà ALTRI DETTAGLI • deve sussistere la regolarità contributiva; • vanno inoltre rispettati gli obblighi di legge nonché quelli previsti dai contratti collettivi, l'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Determinato • Tempo Indeterminato • Trasformazione a Tempo Indeterminato	100%	€ 8.000	• Tempo Determinato: 12 mesi • Tempo Indeterminato: 24 mesi • Trasformazione a TI: 18 mesi
6	Esonero per riduzione di orario: madri e padri di 3 figli	REQUISITI • Genitori con almeno 3 figli conviventi; • Fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo; • Senza limiti di età se i figli hanno disabilità. ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO	100%	€ 3.000	• Max 24 mesi

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Massimale Annuo	Durata beneficio (mesi)
7	Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	REQUISITI • Assunzione a TD entro 30 aprile 2026; • Senza soluzione di continuità (inferiore a 12 mesi); • Trasformazione a TI tra 1 agosto 26 e 31 dicembre 26; • Under 35; • Primo contratto a TI. ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO • Trasformazione da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato	€ 500	-	• 24 mesi
8	Bonus ZES	REQUISITI • Datori che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno • Assunzione personale NON dirigenziale a TI; • Over 35 non occupati da 24 mesi; • Trattamento economico complessivo non inferiore a quello stabilito da CCNL; • Incremento occupazionale netto. ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	€ 650	-	• 24 mesi
9	Decontribuzione Sud	REQUISITI • Limitata a microimprese e PMI (≤250 dipendenti, fatturato ≤50 mln € e/o bilancio ≤43 mln €) ALTRI DETTAGLI • esclusi: agricolo, domestico, apprendistato, intermittente, dirigenti pubblici; • sede di lavoro in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna (8 regioni; non include Marche e Umbria) RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato già instaurato al 31/12 dell'anno precedente	• 2025: 25% fino a € 145 • 2026: 20% fino a € 125 • 2027: 20% fino a € 125 • 2028: 20% fino a € 100 • 2029: 15% fino a € 75	-	• 12 mesi

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Massimale Annuo	Durata beneficio (mesi)
10	ADI / Supporto formazione lavoro	REQUISITI - Beneficiari dell'Assegno di inclusione o del supporto per la formazione e il lavoro ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Determinato - Tempo Indeterminato - Trasformazione a Tempo Indeterminato - Apprendistato	- TD: 50% - TI: 100% - Trasformazioni: 50% + 100%	- TD full-time: € 4.000 - TI full-time: € 8.000 - Trasformazione: € 12.000	- TI/TD: 12 mesi - Trasformazione a TI: 24 mesi
11	Lavoratori AdRCIGS	REQUISITI - Lavoratori titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) ammessi anticipatamente all'assegno di ricollocazione, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 150/2015, rientranti negli ambiti aziendali e nei profili professionali a rischio di esubero previsti negli accordi, di cui all'art. 24-bis del D.Lgs. 148/2015. ALTRI DETTAGLI - Tempo determinato: € 4.030 annui max pari al 50% contribuzione previdenziale datoriale, escluso INAIL, max 12 mesi + 6 se trasformato. - Apprendistato professionalizzante: stessa misura max 12 mesi + 6 se trasformato. - Tempo indeterminato: stessa misura max 18 mesi; per ulteriori 12 mesi CIGS ex L.234/2021 contributo mensile max 12 mensilità pari al 50% trattamento CIGS. RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Determinato - Tempo Indeterminato - Apprendistato professionalizzante	50%	€ 4.030	• 12 o 18 mesi

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Massimale Annuo	Durata beneficio (mesi)
12	Esonero ex studenti	REQUISITI Entro 6 mesi dal titolo di studio assumono ex studenti: • che hanno svolto presso il datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30%; • studenti che hanno svolto presso il medesimo datore periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione ALTRI DETTAGLI • deve sussistere la regolarità contributiva; • vanno inoltre rispettati gli obblighi di legge nonché quelli previsti dai contratti collettivi, l'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015; • agevolazione soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. UE n. 651/2014. RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	100%	€ 3.000	• 36 mesi
13	Prosecuzioni e apprendistato	REQUISITI • Lavoratore under 30; • Trasformazione contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato ALTRI DETTAGLI Per le aziende con numero di dipendenti $\leq$ a 9 c'è il 100% di sgravio per 36 mesi durante contratto di apprendistato RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	50%	€ 3.000	• 12 mesi dalla fine dell'apprendistato
14	Ricercatori PNRR	REQUISITI • Assunzione a tempo indeterminato; • Dipendente in possesso del titolo di Dottore di Ricerca (PhD); o • Dipendente deve aver svolto attività di ricerca documentata come titolare di assegni o contratti di ricerca per un periodo complessivo di almeno due anni ALTRI DETTAGLI • Ricevuto come credito d'imposta; • Fino ad esaurimento scorte; • Il credito è escluso dal calcolo del reddito imponibile (non si pagano tasse sul bonus ricevuto); • Non è soggetto ai limiti massimi di compensazione che normalmente valgono per altri crediti d'imposta. RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	-	€ 10.000	• Una tantum

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Massimale Annuo	Durata beneficio (mesi)
15	Detenuti e Internati	REQUISITI • Detenuti o internati all'interno degli istituti penitenziari; • Ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, oggi Residenze per l'Esecuzione delle Misure di Sicurezza (REMS); • Condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21 della L. del 26/07/1975, n. 354 (Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà); - Solo per: • cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991, che assumono persone detenute e internate negli istituti penitenziari o persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno, nonché ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari (art. 4, comma 3-bis, della legge n. 381/1991); • aziende pubbliche e private che, organizzando attività di produzione o di servizio all'interno degli istituti penitenziari, impiegano persone detenute e internate (art. 2 della legge n. 193/2000). ALTRI DETTAGLI Le imprese devono: assumere detenuti o internati all'interno degli istituti penitenziari, lavoratori all'esterno del carcere ai sensi dell'art. 21 dell'ordinamento penitenziario o semiliberi (detenuti o internati) con contratto di lavoro subordinato per un periodo non inferiore a 30 giorni; corrispondere un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro; stipulare un'apposita convenzione con la Direzione dell'istituto penitenziario dove si trovano i lavoratori assunti, utilizzando una modulistica definita. RAPPORTO DI LAVORO • Apprendistato di I livello • Somministrazione a Tempo Indeterminato • Intermittente a Tempo Indeterminato • Lavoro a Tempo Indeterminato • Lavoro a Tempo Determinato • Somministrazione a Tempo Determinato • Apprendistato professionalizzante • Intermittente a Tempo Determinato	• Credito d'imposta: € 520/lavoratore detenuto o internato • Credito d'imposta: € 300/lavoratore semilibero	• Riduzione contributiva: 95%	• Detenuti/internati con semilibertà o lavoro esterno: 18 mesi dopo la cessazione dello stato detentivo • Detenuti/internati senza semilibertà: 24 mesi
16	Bonus donne svantaggiate	REQUISITI • Donna; • No impiego retribuito >= 24 mesi (contratti continuativi < 6 mesi); • No impiego retribuito >= 6 mesi e assunzione in settore/professione con disparità uomo donna > 25%; • No impiego retribuito >= 6 e residente in ZES. ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Determinato • Tempo Indeterminato	50%	-	• Tempo Determinato: 12 mesi • Tempo Indeterminato: 18 mesi

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Durata beneficio (mesi)
17	Over 50	REQUISITI - No impiego da più di 12 mesi e età > 50 anni ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Determinato - Tempo Indeterminato	50%	- Tempo Determinato: 12 mesi - Tempo Indeterminato: 18 mesi
18	Sostituzione maternità	REQUISITI - Per aziende con < 20 dipendenti - Assunzione a TD di un/a lavoratore/trice per la sostituzione di un/a dipendente assente per maternità o paternità che fruisce dei congedi di cui al medesimo D.Lgs. n. 151/2001 ALTRI DETTAGLI - il datore di lavoro non deve versare il contributo addizionale dell'1,40% (né l'incremento di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo) - la L. 199/2025 c. 221 ha introdotto un comma 2-bis all'art. 4 D.Lgs. 151/2001 che consente il prolungamento del contratto a termine per affiancamento della lavoratrice sostituita, fino al 1° anno di vita del bambino, mantenendo lo sgravio. RAPPORTO DI LAVORO	50%	12 mesi
19	Percettori NASPI	REQUISITI - Lavoratori percettori di NASPI ALTRI DETTAGLI - deve sussistere la regolarità contributiva (DURC); - vanno rispettati gli obblighi di legge e quelli previsti dai contratti collettivi, nonché l'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Indeterminato	20% dell'indennità NASpI mensile residua non percepita	Periodo NASpI residuo non fruito, max 24 mesi

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Durata beneficio (mesi)
20	Lavoratori Cigs	REQUISITI - Datori di lavoro che assumono lavoratori in Cassa integrazione straordinaria da almeno 3 mesi (anche non continuativi) provenienti da aziende in Cassa integrazione straordinaria da almeno 6 mesi (continuativi). ALTRI DETTAGLI - non abbiano in atto nell'azienda sospensioni dal lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (tale ultima norma è stata abrogata, con decorrenza 24 settembre 2015, dall'art. 46 del D.Lgs. n. 148/2015); o - non abbiano proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti; RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Indeterminato	Contribuzione datoriale ridotta al 10% per 12 mesi	12 mesi
21	Lavoratori disabili	REQUISITI - Lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle pensioni di guerra (Decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915) - Lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria - Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% ALTRI DETTAGLI - deve sussistere la regolarità contributiva (DURC); - vanno rispettati gli obblighi di legge e quelli previsti dai contratti collettivi, nonché l'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 RAPPORTO DI LAVORO - Tempo Determinato - Tempo Indeterminato	- Disabilità > 79%: 70% della retribuzione mensile lorda imponibile - Disabilità 67%-79%: 35% della retribuzione mensile lorda imponibile - Disabilità intellettiva/psichica > 45%: 70% della retribuzione mensile lorda imponibile	- Disabilità >79% o categorie I-III: 36 mesi - Disabilità 67%-79% o categorie IV-VI: 36 mesi - Disabilità intellettiva/psichica >45%: 60 mesi - Altre fattispecie specifiche: almeno 12 mesi e per tutta la durata del contratto

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Mensile	Durata beneficio (mesi)
22	Apprendistato senza limiti di età	REQUISITI • Lavoratori senza limiti di età beneficiari di trattamento di disoccupazione; • Beneficiari di indennità di mobilità ordinaria; • Beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale art. 22-ter D.Lgs. 148/2015 dal 01/01/2022. ALTRI DETTAGLI Benefici contributivi solo per lavoratori con comunicazione di accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione e assunti non prima della decorrenza della prestazione. RAPPORTO DI LAVORO • Apprendistato professionalizzante	• Apprendistato professionalizzante: aliquote agevolate; • >9 dipendenti 17,45%; • ≤9 dipendenti 8,95% primi 12 mesi, 10,45% mesi 13-24, 17,45% dal 25° al 36° mese (60° per artigiano edile e non)	• Ordinario: 36 mesi • Artigianato: 60 mesi
23	Lavoratori svantaggiati in cooperative	REQUISITI • Persone svantaggiate: invalidi fisici/psichici/sensoriali, ex degenti, trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in difficoltà familiare, detenuti/internati e soggetti in misure alternative; altre figure da DPCM. Persone svantaggiate almeno il 30% dei lavoratori cooperativa e, compatibilmente, soci; condizione svantaggio risultante da documentazione PA. ALTRI DETTAGLI Abbattimento totale delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali. L'esenzione si applica anche alla quota contributiva a carico del lavoratore. Gli sgravi contributivi si applicano per un periodo di 18 mesi per i detenuti e internati che hanno beneficiato di misure alternative alla detenzione o del lavoro all'esterno e di 24 mesi per i detenuti e internati che non ne hanno beneficiato. Alle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai sensi dell'art. 23, c. 3-quater, del D.L. del 22/06/2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla L. del 7/08/2012, n.134, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a € 6.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	• Tempo indeterminato: abbattimento totale aliquote previdenziali e assistenziali dovute dalle cooperative sociali, anche quota lavoratore; • per detenuti/internati sgravi 18 o 24 mesi; • nuove cooperative ex art.23 c.3-quater D.L.83/2012: esonero 100% contributi datoriali max 24 mesi, max €6.000 annui, escluso INAIL.	• 18 o 24 mesi

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Annuo
24	Maxi-deduzione nuove assunzioni	REQUISITI • Nuovi assunti dal 2026 • Presenza di un aumento occupazionale rispetto all'anno precedente ALTRI DETTAGLI Per accedere e mantenere il beneficio, è necessario che l'azienda rispetti simultaneamente due requisiti di incremento occupazionale: • Incremento dei contratti a tempo indeterminato: Il numero di dipendenti a tempo indeterminato alla fine dell'anno deve essere superiore al numero medio di dipendenti a tempo indeterminato occupato nell'anno precedente; • Incremento occupazionale complessivo: Il numero totale di tutti i dipendenti (sommando tempi determinati e indeterminati) deve essere superiore al numero totale dei dipendenti mediamente occupato nell'anno precedente. RAPPORTO DI LAVORO • Tempo Indeterminato	• Deduzione dell'aumento del costo personale: 120% • Categorie protette/svantaggiate: 130%
25	Conciliazione vita-lavoro – UNI/PdR 125	REQUISITI • Aziende in possesso di certificazioni parità/conciliazione (D.Lgs. 184/2025, art. 8, co. 1, lett. e)) ALTRI DETTAGLI Rinvio a D.Lgs. 184/2025, art. 8, comma 1, lettera e) RAPPORTO DI LAVORO	• 1% contributi aziendali • Max € 50.000
26	Agevolazione Welfare - Fringe benefit generici	REQUISITI • Offerta possibile anche ad personam; • Per soglia maggiorata serve dichiarazione del lavoratore con CF dei figli; • Informativa alle RSU ALTRI DETTAGLI • Meccanismo "tutto o niente": superando la soglia anche di 1 € l'intero importo è imponibile; • Dal computo dei 1.000/2.000 euro sono esclusi i "buoni benzina", disciplinati dal D.L. n. 5/2023 RAPPORTO DI LAVORO • Dipendenti pubblici/privati • Tempo Determinato • Tempo Indeterminato • Part-time (no proporzionamento) • Collaboratori assimilati	• € 1.000 • € 2.000 con figli a carico

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Annuo
27	Agevolazione Welfare – Conversione premio di risultato	REQUISITI • Accordo sindacale aziendale/territoriale depositato; • Obiettivi misurabili; • Reddito anno precedente ≤ 80.000 € ALTRI DETTAGLI La conversione non è unilaterale, ma deve avvenire tramite una scelta volontaria del dipendente prima della maturazione del premio stesso. RAPPORTO DI LAVORO	€ 5.000
28	OT23	REQUISITI • Essere in regola con i versamenti contributivi ed assicurativi (DURC Regolare) • Essere in regola con disposizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza del lavoro • Effettuare degli interventi di miglioramento nel campo della prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro • L'azienda deve aver acquistato/implementato un elemento previsto dal modello rivisto annualmente dall'INAIL ALTRI DETTAGLI • La riduzione riconosciuta dall'Inail opera solo per l'anno nel quale è stata presentata la domanda ed è applicata dall'azienda stessa • Occorre presentare la domanda entro il 28 Febbraio dell'anno per il quale si chiede la riduzione. • Va fatta un'autoverifica dell'applicazione delle norme obbligatorie • Vanno individuati gli interventi eseguiti nell'anno precedente (entro il 31/12) secondo quanto indicato in un apposito "catalogo di interventi" RAPPORTO DI LAVORO	• fino a 10 dipendenti: 28% • 11-50 dipendenti: 18% • 51-200 dipendenti: 10% • oltre 200 dipendenti: 5%

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni	Massimale Annuo
29	Strumenti finanziari	REQUISITI • Introduzione e utilizzo di strumenti di natura finanziaria all'interno dei piani di incentivazione per il top management e personale dipendente ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO	L'utilizzo di strumenti finanziari all'interno dei piani di incentivazione non richiede il pagamento dei contributi lato datore di lavoro (tale costo è sostenuto in caso di piani di incentivazione cash)
30	Fondo interprofessionali	REQUISITI ALTRI DETTAGLI • Copertura dei costi di corsi di formazione continua da parte del fondo al quale viene destinato lo 0,3% del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato all'Inps RAPPORTO DI LAVORO	-
31	Buoni pasto elettronici	REQUISITI Buoni pasto: • cartacei • digitali ALTRI DETTAGLI RAPPORTO DI LAVORO	• Buoni cartacei: € 880 • Buoni elettronici: € 2.200

Raccolta leve di ottimizzazione

Nome Misura		Informazioni
32	Deducibilità trasferte	REQUISITI • Servizi di mensa per la generalità dei dipendenti • Servizi di alloggio per dipendenti in trasferta temporanea • Fabbricati concessi in uso ai dipendenti: deducibili nel limite del reddito imputato al dipendente (art. 51, c. 4, lett. c). • Deducibilità integrale se il dipendente ha trasferito la residenza nel comune di lavoro (anno del trasferimento + 2 successivi). ALTRI DETTAGLI Le spese di vitto e alloggio sostenute per le trasferte effettuate fuori dal territorio comunale dai lavoratori dipendenti e dai collaboratori sono ammesse in deduzione per un ammontare giornaliero non superiore ad euro 180,76, importo elevato ad euro 258,23 per le trasferte all'estero. RAPPORTO DI LAVORO
33	Recupero IVA note spese	REQUISITI • Fattura intestata ad azienda; • Per spese di: vitto, alloggio, pedaggio e parcheggio ALTRI DETTAGLI • Escluse spese per trasporto persone (aereo, treno, taxi, autobus) RAPPORTO DI LAVORO

