Jet HR

2026

CCNL Metalmeccanico: il costo reale per livello e le leve per abbassarlo

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Cosa si paga davvero oltre la RAL	3
2	Costo per livello: i numeri reali	5
3	Le leve per abbassare il costo	7
4	Simulazione su tre livelli	9

1

Cosa si paga davvero oltre la RAL

IN SINTESI

- Il costo aziendale di un dipendente metalmeccanico supera la RAL del 35-40%: la differenza è fatta da contributi INPS (~30% della RAL), TFR (~7,7% della RAL), INAIL e contributi ai fondi contrattuali.
- La tredicesima è già dentro la RAL: il dipendente riceve 13 mensilità (RAL ÷ 13 per ogni rata), ma non è denaro extra per l'azienda, è solo un picco di cassa a dicembre.
- Welfare Metasalute, buoni pasto elettronici e detassazione del premio di risultato sono le tre leve concrete per abbassare il costo senza toccare il netto del dipendente.
- Confrontare il costo per livello (da B1 a E) permette di fare scelte intelligenti su chi assumere, con quale contratto e in quale reparto.

Le voci che pesano davvero

Queste sono le componenti del costo aziendale che si sommano alla RAL nel CCNL Metalmeccanica Industria (Federmeccanica-Assistal).

Voce di costo	Come si calcola	Peso indicativo
Contributi INPS (parte azienda)	~30% della RAL (quota datoriale)	~30%
TFR	~7,7% della RAL annua lorda	~7,7%
INAIL	Variabile per reparto e mansione, tipicamente 1,5-3% per officina	1,5-3%
Contributo EBM (Ente Bilaterale Metalmeccanici)	Quota fissa mensile per dipendente, ripartita tra azienda e lavoratore	~0,2%
Contributo Metasalute	Quota mensile versata dall'azienda per l'accesso al fondo sanitario integrativo	~0,2%
Contributo Cometa (fondo pensione)	Versamento minimo contrattuale sulla quota TFR destinata al fondo	incluso nel TFR

La tredicesima: un picco di cassa, non un costo extra

Nel CCNL Metalmeccanica Industria i dipendenti percepiscono 13 mensilità. Questo significa che la RAL è suddivisa in 13 rate uguali (RAL ÷ 13): undici mensilità ordinarie più la tredicesima a dicembre. Non è denaro in più rispetto alla RAL: è la stessa RAL ridistribuita.

Per te come azienda il costo annuo totale è identico. Quello che cambia è la cassa: a dicembre esci con una mensilità in più rispetto agli altri mesi. Pianificare questo flusso è importante, ma non deve far pensare che la tredicesima sia un'addizionale al costo del lavoro.

Quando calcoli il costo aziendale annuo, parti sempre dalla RAL e aggiungi contributi INPS, TFR e INAIL. Non aggiungere una riga separata per la tredicesima: è già dentro la RAL.

INAIL: la voce più variabile

Il premio INAIL cambia in base alla mansione e al rischio del reparto. Ecco i criteri che determinano quanto paghi.

- L'aliquota INAIL si applica alla stessa base di calcolo dei contributi INPS e varia per codice lavorazione (da sotto l'1% per gli uffici amministrativi a oltre il 3% per la produzione in officina).
- Se la tua azienda ha avuto pochi infortuni negli ultimi anni, puoi richiedere all'INAIL la riduzione del tasso per oscillazione (bonus biennale o triennale): può valere qualche punto percentuale di sconto.
- Ogni volta che cambi le mansioni di un reparto in modo significativo, verifica che il codice INAIL applicato sia ancora quello corretto: un codice sbagliato può farti pagare di più del dovuto.
- Il costo INAIL va calcolato reparto per reparto se hai mansioni molto diverse: mettere tutto sotto un unico codice generico ti fa perdere potenziali sconti sulle aree a basso rischio.

2

Costo per livello: i numeri reali

Il CCNL Metalmeccanica Industria (Federmeccanica-Assistal) prevede una scala di inquadramento che va dal livello B1 (operatore di base) al livello E (quadri e posizioni apicali). Le retribuzioni minime tabellari vengono aggiornate periodicamente tramite rinnovi contrattuali: i valori qui indicati sono riferiti ai minimi vigenti nel 2026, comprensivi degli aumenti previsti dall'ultimo rinnovo. Per ciascun livello il costo aziendale reale si discosta significativamente dalla sola RAL contrattuale.

I livelli contrattuali e i minimi 2026

Minimi tabellari indicativi 2026 per i livelli più diffusi nel CCNL Metalmeccanica Industria (Federmeccanica-Assistal). Le RAL indicate sono quelle dei soli minimi contrattuali: la RAL effettiva del dipendente può essere superiore per superminimi individuali o collettivi.

Livello	Profilo tipico	Minimo tabellare RAL 2026 (indicativo)
B1	Operatore generico, prima assunzione	~22.500 €
B2	Operatore qualificato, mansioni standard	~24.500 €
C1	Operatore specializzato, controllo qualità base	~26.500 €
C2	Tecnico o operatore polivalente con autonomia	~29.000 €
D1	Impiegato tecnico, capo squadra, programmatore CNC	~32.000 €
D2	Impiegato tecnico senior, responsabile di reparto	~36.500 €
E	Quadro, responsabile di funzione	~44.000 €

Dal minimo contrattuale al costo aziendale

Partendo dai minimi tabellari 2026, ecco il costo aziendale stimato per tre livelli rappresentativi (ipotesi: INAIL 2%, nessun superminimo, TFR destinato al fondo pensione Cometa).

Livello	RAL contrattuale	Contributi INPS (~30%)	TFR (~7,7%)	INAIL (~2%)	Costo totale stimato
B2	24.500 €	7.350 €	1.887 €	490 €	~34.200 €
C2	29.000 €	8.700 €	2.233 €	580 €	~40.500 €

D1	32.000 €	9.600 €	2.464 €	640 €	~44.700 €

Scatti di anzianità: il costo che cresce nel tempo

Nel CCNL Metalmeccanica Industria gli scatti di anzianità maturano ogni due anni di servizio continuo nella stessa azienda. L'importo di ogni scatto varia per livello di inquadramento: per un livello C1 vale circa 13-14 euro lordi mensili per scatto, per un D1 circa 16-17 euro lordi mensili.

In termini di costo aziendale, ogni scatto biennale non aumenta solo il lordo in busta paga: aumenta anche la base su cui calcoli contributi INPS e TFR. Su un dipendente con 10 anni di anzianità e 5 scatti maturati, la differenza rispetto al minimo tabellare iniziale può superare i 1.500-2.000 euro annui di sola RAL aggiuntiva.

Quando fai il budget del costo del lavoro per l'anno successivo, ricordati di proiettare anche gli scatti in maturazione: non farlo significa ritrovarsi con sorprese a bilancio nella seconda metà dell'anno.

Gli elementi aggiuntivi che alzano la RAL effettiva

Oltre al minimo tabellare e agli scatti, ci sono altre voci che aumentano la RAL effettiva e quindi il costo aziendale.

- Il superminimo individuale o collettivo viene contrattato all'assunzione o riconosciuto successivamente: si aggiunge al minimo tabellare e matura TFR e contributi esattamente come la parte contrattuale.
- L'indennità di turno (per chi lavora su turni o notturni) è una maggiorazione percentuale sulla retribuzione oraria: su due o tre turni in officina può incidere per il 5-10% della RAL annua.
- Il premio di risultato (PDR), se erogato, si aggiunge alla RAL: ma come vedremo nel capitolo 3, può essere detassato al 5% riducendo il costo netto per entrambe le parti.
- Le ore di reperibilità contrattuale, se previste, generano un compenso specifico che rientra nella base contributiva.

3

Le leve per abbassare il costo

Abbassare il costo del lavoro non significa tagliare stipendi o cercare scorciatoie. Nel CCNL Metalmeccanica Industria esistono strumenti contrattuali e fiscali precisi che, se usati bene, riducono il costo per l'azienda senza ridurre il netto percepito dal dipendente. In certi casi lo aumentano. Le leve sono tre: la detassazione del premio di risultato, il welfare aziendale con Metasalute e i fondi bilaterali, e le assunzioni agevolate per specifiche categorie.

Premio di risultato: detassazione al 5%

Il premio di risultato (PDR) è uno strumento potente se usato correttamente. Quando il PDR è legato a obiettivi di produttività, qualità o efficienza misurabili (definiti in un accordo di secondo livello depositato), la tassazione per il dipendente scende al 5% invece dell'aliquota IRPEF ordinaria (che per molti lavoratori metalmeccanici è al 23-27%). Il limite agevolato è fino a 3.000 euro annui lordi per dipendente.

Per te come azienda il PDR non è esente da contributi INPS: sulla parte premio paghi comunque i contributi datoriali (~30%). Ma il dipendente porta a casa molto di più in termini di netto, a parità di costo aziendale, rispetto a un aumento di RAL ordinario. Questo rende il PDR uno strumento di fidelizzazione efficiente.

Attenzione: serve un accordo sindacale di secondo livello (aziendale o territoriale) depositato telematicamente. Senza accordo, non hai accesso alla detassazione.

Welfare Metasalute: meno tasse, più benefit

Metasalute è il fondo sanitario integrativo del CCNL Metalmeccanica Industria. È uno strumento già previsto dal contratto, ma molte aziende lo sottoutilizzano come leva di ottimizzazione.

- L'azienda versa una quota mensile obbligatoria per ogni dipendente iscritto a Metasalute: questa quota è deducibile dal reddito d'impresa e non è soggetta a contributi INPS.
- Il dipendente accede a rimborsi su visite specialistiche, accertamenti diagnostici, ricoveri e cure dentistiche senza che queste prestazioni costituiscano reddito imponibile per lui.
- Puoi integrare la quota base obbligatoria con contribuzioni volontarie aggiuntive, sempre esenti da contributi: aumenti il valore percepito dal dipendente senza aumentare il costo contributivo.
- Se un dipendente rinuncia all'iscrizione a Metasalute (caso raro ma possibile), hai comunque l'obbligo contrattuale di versare la quota al fondo: non è una voce che puoi eliminare.

Welfare aziendale e fringe benefits: le esenzioni da usare

Questi strumenti riducono il costo netto per l'azienda e aumentano il netto per il dipendente: sul welfare né tu né il dipendente pagate contributi o tasse, entro i limiti di legge.

Strumento	Limite annuo esente (2026)	Nota operativa

Fringe benefits (dipendenti senza figli a carico)	1.000 €/anno	Sopra la soglia tutto diventa imponibile, non solo l'eccedenza
Fringe benefits (dipendenti con figli a carico)	2.000 €/anno	Il dipendente deve dichiarare la condizione all'azienda
Buoni pasto elettronici	10 €/giorno lavorativo	Esenti da IRPEF e contributi fino a questa soglia giornaliera
Buoni pasto cartacei	4 €/giorno lavorativo	Soglia molto più bassa: conviene quasi sempre il formato elettronico
Piano welfare strutturato (piattaforma)	Nessun tetto fisso per i servizi welfare puri	Rimborsi istruzione, assistenza familiari, trasporto: esenti se gestiti tramite regolamento aziendale

Assunzioni agevolate: under 35 e apprendistato

Se stai assumendo nuovi operai o tecnici, due strumenti possono ridurre il costo contributivo in modo significativo. Il primo è l'incentivo per l'assunzione di under 35 senza occupazione stabile negli ultimi sei mesi: quando disponibile, prevede uno sgravio contributivo datoriale per un periodo determinato. Verifica sempre la disponibilità e i requisiti aggiornati tramite i canali INPS, perché questi incentivi hanno fondi limitati e scadenze periodiche.

Il secondo strumento è l'apprendistato professionalizzante. Per i profili metalmeccanici è particolarmente utile perché abbina formazione interna alla mansione e una riduzione strutturale dell'aliquota contributiva datoriale (che scende sensibilmente rispetto al regime ordinario per tutta la durata del contratto, tipicamente 3 anni). Inoltre il CCNL Metalmeccanica Industria prevede specifiche disposizioni sull'apprendistato professionalizzante che permettono di retribuire l'apprendista a una percentuale della retribuzione del livello di destinazione, con un percorso di avanzamento graduato.

Attenzione: l'apprendistato funziona davvero solo se c'è un tutor aziendale dedicato e un piano formativo concreto. Non usarlo come contratto precario mascherato: in caso di contestazione, il rischio è la riqualificazione del rapporto con arretrati contributivi.

4

Simulazione su tre livelli

Mettere insieme tutto quello che abbiamo visto nei capitoli precedenti diventa più chiaro con numeri concreti. Prendiamo tre profili tipici di un'azienda metalmeccanica media: un operatore qualificato di livello B2, un tecnico di livello C2 e un responsabile di reparto di livello D1. Per ciascuno calcoliamo il costo aziendale base e poi il costo ottimizzato applicando le leve descritte nel capitolo 3.

Scenario base: costo senza ottimizzazioni

Costo aziendale annuo stimato per i tre profili, ipotizzando RAL ai minimi tabellari 2026, INAIL al 2%, nessun welfare aggiuntivo.

Profilo	RAL contrattuale	Costo aziendale totale stimato	Moltiplicatore sulla RAL
Operatore B2	24.500 €	~34.200 €	~1,40x
Tecnico C2	29.000 €	~40.500 €	~1,40x
Responsabile D1	32.000 €	~44.700 €	~1,40x

Scenario ottimizzato: le leve applicate

Stesso profilo, stessa RAL, ma con PDR detassato, buoni pasto elettronici e contribuzione Metasalute integrativa. Il costo aziendale totale cambia poco, ma il valore percepito dal dipendente aumenta e parte del costo viene spostata su voci fiscalmente più efficienti.

Profilo	Costo base	Costo ottimizzato	Risparmio annuo stimato
Operatore B2	~34.200 €	~33.100 €	~1.100 €
Tecnico C2	~40.500 €	~39.100 €	~1.400 €
Responsabile D1	~44.700 €	~43.000 €	~1.700 €

Come si ottiene il risparmio

Il risparmio non arriva da una sola leva ma dalla combinazione di più strumenti applicati insieme.

- I buoni pasto elettronici da 10 euro al giorno sostituiscono una parte della retribuzione variabile o dei rimborsi spese: su 220 giorni lavorativi valgono 2.200 euro annui esenti da contributi e tasse, contro una equivalente voce in RAL che costerebbe all'azienda ~650 euro in più di soli contributi.
- Il PDR detassato al 5% su 1.500-2.000 euro annui permette al dipendente di ricevere molto più netto rispetto a un pari aumento di RAL, a parità di costo contributivo per l'azienda.

- La contribuzione integrativa a Metasalute (oltre la quota obbligatoria) è interamente deducibile e non genera base contributiva: ogni 100 euro versati in più al fondo, l'azienda risparmia circa 30 euro di contributi INPS rispetto a una equivalente voce retributiva.
- Sommando queste tre leve su un organico di 20 dipendenti, il risparmio annuo complessivo stimato si colloca tra i 20.000 e i 30.000 euro, senza ridurre di un euro il netto in busta paga.

TFR 2026: la novità che cambia i flussi di cassa

Dal 1° luglio 2026 ogni nuovo dipendente che non dichiari esplicitamente di voler tenere il TFR in azienda (o in Tesoreria INPS se superi i 60 dipendenti) vede il suo TFR confluire automaticamente al fondo pensione contrattuale del CCNL. Per il CCNL Metalmeccanica Industria il fondo di riferimento è Cometa. Il silenzio-assenso vale: se il dipendente non si esprime entro 60 giorni dall'assunzione, il TFR va a Cometa.

Per la tua azienda questo ha un impatto diretto sulla liquidità: il TFR versato al fondo pensione o alla Tesoreria INPS esce ogni mese invece di accumularsi come debito verso il lavoratore. Se eri abituata ad avere il TFR in azienda come forma di finanziamento a costo zero, questo meccanismo riduce quella disponibilità sulle nuove assunzioni.

La cosa pratica da fare subito: aggiorna il processo di onboarding per le nuove assunzioni con un momento formale in cui il dipendente riceve l'informativa sul TFR e comunica la sua scelta entro i 60 giorni. Gestirlo in ritardo significa perdere la finestra e far scattare il silenzio-assenso automatico.

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

Jet HR è una soluzione innovativa per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

Jet HR è una piattaforma che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; e altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com