Jet HR

2026

Costo del personale nel CCNL Metalmeccanico: come calcolarlo e ottimizzarlo

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Cosa costa davvero un dipendente 3

2. Retribuzioni e simulazioni per livello 7

3. Voci variabili: straordinari, premi, EGR 11

4. Come ottimizzare il costo lavoro 15

5. TFR, fondi pensione e novità 2026 19

Jet HR

1

Cosa costa davvero un dipendente

In sintesi

- **Il costo azienda di un dipendente metalmeccanico è circa il 140% della RAL**: i contributi INPS aggiungono circa il 30% e il TFR circa il 7,7%.
- **Le leve di risparmio più efficaci per una PMI sono**: apprendistato professionalizzante, incentivi per under 35, welfare aziendale e conversione del premio di risultato in flexible benefit.
- Conoscere il costo reale per livello ti permette di pianificare le assunzioni, valutare le promozioni e decidere se e quando usare gli straordinari invece di assumere.

Le componenti del costo azienda

Ecco le voci che compongono il costo azienda reale, con i valori tipici riferiti a una RAL esempio di 30.000 €.

Voce di costo	Come si calcola	Valore esempio (RAL 30.000 €)
RAL (retribuzione annua lorda)	Base di riferimento	30.000 €
Contributi INPS a carico azienda	Circa il 30% della RAL	~9.000 €
TFR (accantonamento annuo)	Circa il 7,7% della RAL	~2.310 €
INAIL (assicurazione infortuni)	Variabile per mansione, tipicamente 0,5 – 3% della RAL	~300 – 900 €
Fondo sanitario integrativo (es. Metasalute)	Quota fissa mensile a carico azienda	~100 – 200 € annui
Costo azienda totale stimato	Somma di tutte le voci	~41.700 – 42.400 €

Tredicesima: picco di cassa, non costo extra

Nel CCNL Metalmeccanici Industria il dipendente riceve 13 mensilità: 12 mensili più una a dicembre (la tredicesima). Ma la RAL è già il totale annuo lordo, quindi la tredicesima è semplicemente il 13° frazionamento della stessa RAL. Per l'azienda non è un esborso aggiuntivo rispetto alla RAL, è un picco di cassa: a dicembre paghi di più in un solo mese, ma la spesa totale annua rimane invariata.

Nel CCNL Metalmeccanici Artigianato (CONFAPI e CNA/Confartigianato) è prevista anche la quattordicesima: la RAL viene divisa in 14 rate. Il ragionamento è lo stesso: mensilità più basse durante l'anno, due uscite concentrate (luglio e dicembre), stessa RAL totale.

L'unico impatto reale per la tua tesoreria è la concentrazione dei pagamenti: pianifica la liquidità di dicembre (e luglio nel contratto Artigianato) tenendo conto di questi picchi.

INAIL: la voce che varia di più

L'INAIL è l'assicurazione obbligatoria contro infortuni sul lavoro e malattie professionali. Il tasso dipende dalla voce di tariffa assegnata alla mansione: un operaio che lavora su presse o macchinari pesanti paga un tasso molto più alto rispetto a un impiegato amministrativo della stessa azienda metalmeccanica.

I tassi INAIL vengono aggiornati periodicamente dall'istituto e sono specifici per ogni attività. In media, per la produzione metalmeccanica, si collocano tra l'1,5% e il 3% della retribuzione imponibile. Per gli impiegati tecnici e amministrativi scendono sotto l'1%.

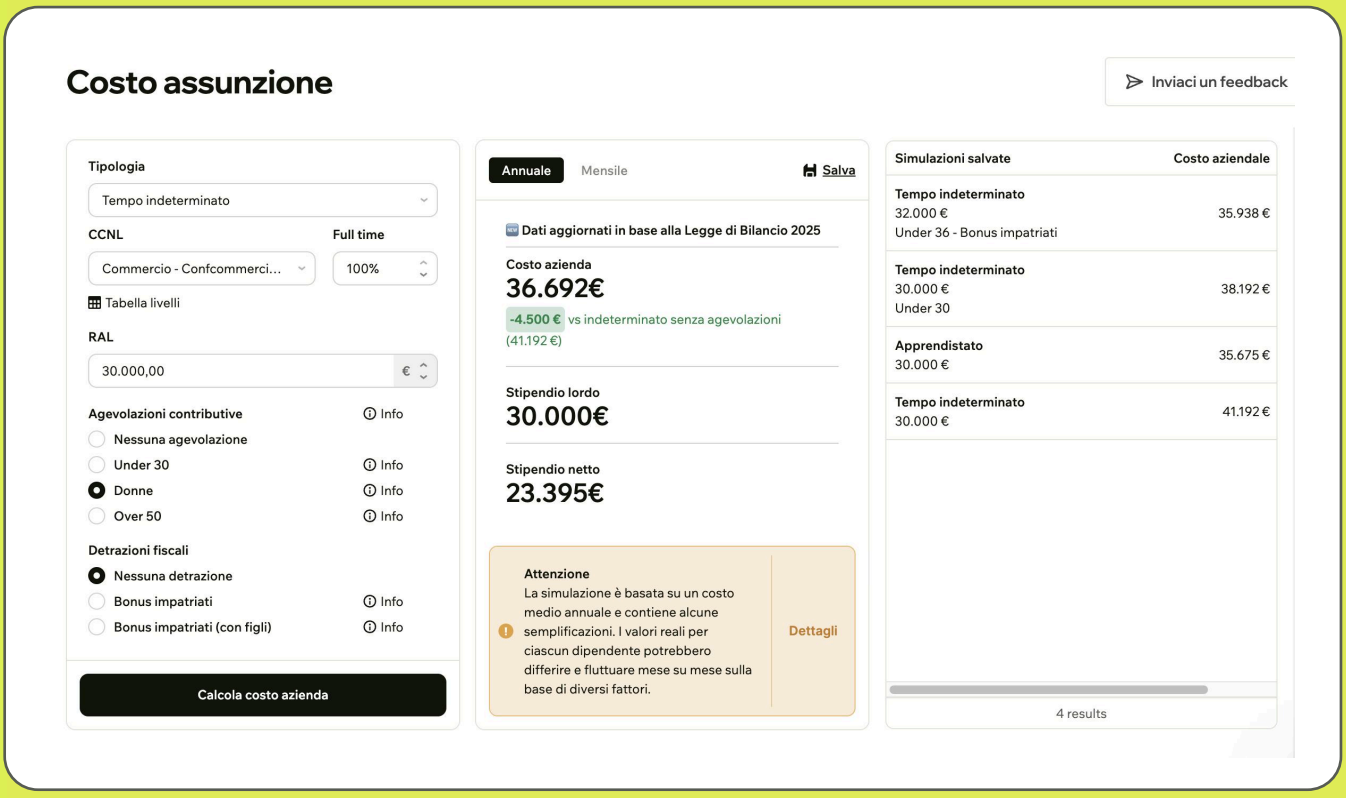
Puoi ridurre il tasso INAIL nel tempo dimostrando un buon andamento infortunistico (oscillazione per andamento): meno infortuni dichiarati negli anni precedenti, minore è il tasso applicato.

Come calcolare costo azienda e stipendio netto

Con Jet HR puoi calcolare in pochi secondi sulla base della RAL:
- il costo azienda
- lo stipendio netto al dipendente

Tenendo in considerazione:
- il tipo di contratto con cui vuoi assumere (determinato, indeterminato, cococo, etc.)
- se è full time o part time
- il CCNL che applichi nella tua azienda
- eventuali agevolazioni (e se sono cumulabili tra loro)
- le detrazioni applicabili al dipendente

In più puoi fare anche simulazioni su:
- collaboratori a partita Iva (ordinaria e forfettaria)



2

Retribuzioni e simulazioni per livello

Il CCNL Metalmeccanici Industria (FEDERMECCANICA-ASSISTAL / FIM-FIOM-UILM) e il CCNL Metalmeccanici Artigianato (CNA, Confartigianato, CASARTIGIANI / FIOM-UILM-UGL) hanno strutture retributive diverse. Prima di fare qualsiasi calcolo, verifica quale dei due contratti applica la tua azienda: sbagliare CCNL significa applicare livelli e minimi contrattuali errati.

Simulazione costo azienda per livello

Stima del costo azienda annuo per tre figure rappresentative nel CCNL Metalmeccanici Industria (contributi INPS ~30%, TFR ~7,7%, INAIL ~2% produzione / ~0,8% uffici).

Figura	Livello	RAL indicativa	Contributi INPS (~30%)	TFR (~7,7%)	INAIL	Costo azienda annuo stimato
Operaio qualificato	2°	22,6K €	6,8K €	1,7K €	452 €	~31,6K €
Operaio specializzato	3°	24,6K €	7,4K €	1,9K €	491 €	~34,3K €
Tecnico / Impiegato	4°	26,6K €	8,0K €	2,1K €	213 €	~36,9K €

Scatti di anzianità: il costo che cresce nel tempo

Nel CCNL Metalmeccanici Industria gli scatti di anzianità maturano ogni due anni, fino a un massimo di cinque scatti. L'importo di ogni scatto varia per livello ed è definito dal contratto collettivo. Per un operaio del 3° livello, cinque scatti possono aggiungere diverse centinaia di euro annue alla RAL.

Questo significa che un dipendente con dieci anni di anzianità ti costa significativamente di più rispetto a uno assunto oggi con lo stesso livello. Non è un problema, ma è un costo che devi anticipare nel tuo budget pluriennale.

Una buona pratica è aggiornare ogni anno il costo azienda di ogni dipendente, integrando gli scatti maturati e quelli in maturazione nei 12 mesi successivi.

CCNL Artigianato: le differenze principali

Se applichi il CCNL Metalmeccanici Artigianato invece di quello Industria, tieni presenti queste differenze operative.

- I minimi tabellari sono generalmente inferiori rispetto al CCNL Industria, a parità di livello e mansione.
- È prevista la quattordicesima mensilità (a luglio): la RAL è divisa in 14 rate, quindi ogni mensilità mensile è più bassa ma escono due mesi 'doppi' nell'anno.
- I contributi INPS applicati alle imprese artigiane seguono aliquote specifiche della gestione artigiani, con alcune differenze rispetto alle aliquote industria.
- Anche nel contratto Artigianato esistono scatti di anzianità biennali, con importi definiti per ogni livello dal testo contrattuale.
- Il fondo sanitario integrativo di riferimento può essere diverso da Metasalute: verifica quale fondo prevede il tuo specifico CCNL.

3

Voci variabili: straordinari, premi, EGR

Oltre ai minimi tabellari e agli scatti, ci sono voci che variano mese per mese e che molte PMI sottostimano nel budget: straordinari, premio di risultato e l'elemento di garanzia retributiva. Capire come funzionano ti permette di tenere sotto controllo il costo del personale anche nei periodi di picco produttivo.

Premio di risultato (PDR)

Il premio di risultato è un compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi aziendali misurabili: produttività, qualità, riduzione degli scarti, fatturato. Nel settore metalmeccanico molte aziende lo introducono tramite un contratto di secondo livello (integrativo aziendale o territoriale).

Il PDR ha un vantaggio fiscale importante: se viene erogato attraverso un contratto di secondo livello depositato, il dipendente paga solo il 5% di tassazione sostitutiva su quella parte di reddito (entro certi limiti annui di importo e di RAL del dipendente). Questo rende il premio di risultato molto più efficiente di un aumento fisso in busta paga, sia per te sia per il dipendente.

Anche tu come azienda puoi beneficiare di decontribuzioni sul PDR in presenza dei requisiti previsti: vale la pena verificare la situazione specifica con il tuo consulente del lavoro prima di strutturare il piano.

Elemento di garanzia retributiva (EGR)

L'elemento di garanzia retributiva (EGR) è una voce spesso trascurata ma che può diventare un costo reale se non gestita correttamente.

- L'EGR scatta quando l'azienda non ha un contratto integrativo aziendale o territoriale applicato e i dipendenti non percepiscono aumenti retributivi di secondo livello.

- Nel CCNL Metalmeccanici Industria l'EGR viene erogato una volta l'anno ai lavoratori che non hanno beneficiato di alcuna contrattazione integrativa nel periodo di riferimento.

- L'importo è fisso e definito dal contratto collettivo: non è altissimo in valore assoluto, ma si somma al costo base e, se trascurato, genera arretrati.

- Il modo più semplice per non pagare l'EGR è avere un contratto integrativo attivo, anche territoriale, con almeno un elemento variabile legato ai risultati aziendali.
- Se la tua PMI non ha mai attivato la contrattazione di secondo livello, è il momento giusto per valutarla: ti permette di sostituire l'EGR con un PDR fiscalmente più efficiente.

Confronto: aumento fisso vs premio di risultato

Esempio pratico su un aumento di 2.000 € annui lordi per un dipendente con RAL sotto i 35.000 €.

Tipo di aumento	Costo azienda annuo aggiuntivo	Netto in più per il dipendente
Aumento RAL fisso (+2.000 € lordi)	~2.600 € (contributi inclusi)	~1.150 – 1.250 € netti
Premio di risultato agevolato (+2.000 € lordi)	~2.100 € (decontribuzione parziale)	~1.700 – 1.800 € netti (tassazione 5%)

4

Come ottimizzare il costo lavoro

Ottimizzare non significa pagare meno del dovuto: significa usare tutti gli strumenti che la legge mette a disposizione per ridurre il costo fiscale e contributivo del lavoro, aumentando al tempo stesso il valore percepito dai dipendenti. Ci sono almeno quattro leve concrete che ogni PMI metalmeccanica può attivare nel 2026.

Agevolazioni disponibili nel 2026

Se stai assumendo per la prima volta o stai internalizzando un collaboratore, questi incentivi possono ridurre il costo aziendale nei primi anni.

TABELLA COMPARATIVA DEI RISPARMI

Agevolazione	Costo azienda per RAL 30k	Risparmio	
Nessuna	**41.100**	-	-
Disabili	20.100	21.000	**51%**
Donne vittime di violenza	33.100	8.000	**19,5%**
Assegno di inclusione e Supporto formazione	33.200	7.900	**19%**
Donne svantaggiate v2 NON OPERATIVA	33.300	7.800	**19%**
Over 35 con incremento occupazionale ("Bonus ZES") NON OPERATIVA	34.000	7.100	**17%**
Over 35 senza incremento occupazionale ("Bonus ZES") NON OPERATIVA	35.600	5.500	**13%**
Under 35	33.300 35.100	7.800 6.000	**19–14,5%**
Apprendistato professionalizzante	35.700	5.400	**13%**
Donne svantaggiate	37.000	4.100	**10%**
Over 50	36.700	4.400	**10%**
Under 30	38.000	3.000	**7%**
Aumento lavoratori a tempo indeterminato	41.100	2.000	**4,8%**
Decontribuzione Sud DA CONFERMARE	39.450	1.740	**4%**

Welfare aziendale e flexible benefit

Il welfare aziendale è uno degli strumenti più efficaci che hai a disposizione: sul welfare né tu né il dipendente pagate contributi o tasse (entro certi limiti di legge). Questo significa che ogni euro che spendi in welfare vale molto di più di un euro aggiunto in busta paga.

I flexible benefit sono servizi o voucher che il dipendente può scegliere liberamente (buoni spesa, rimborso utenze, asilo nido, palestre, trasporto). Nel settore metalmeccanico, convertire una parte del premio di risultato in flexible benefit è diventata una pratica sempre più diffusa perché il dipendente riceve di più in valore netto e l'azienda spende meno in contributi.

I buoni pasto elettronici sono un altro strumento classico: fino a 8 € al giorno sono esenti da contributi e tasse. Per un operaio che lavora 220 giorni all'anno, stai parlando di quasi 1.760 € annui di benefit completamente netti, con un costo azienda identico al valore nominale (niente contributi sopra).

Fringe benefit: il limite da conoscere

I fringe benefit (beni e servizi aziendali come auto, telefono, PC, buoni acquisto) hanno un limite annuo di esenzione fiscale e contributiva: 1.000 € per dipendente, che sale a 2.000 € se il dipendente ha figli fiscalmente a carico. Sopra quella soglia, l'intero importo (non solo l'eccesso) diventa imponibile.

Questo limite riguarda solo i fringe benefit, non l'intero pacchetto welfare. Un piano welfare ben strutturato può includere fringe benefit fino alla soglia esente più altri servizi welfare (rimborsi per istruzione, sanità integrativa, trasporto) che hanno regole di esenzione separate.

Se vuoi usare queste leve in modo corretto, vale la pena costruire un piano welfare strutturato invece di erogare bonus in modo occasionale: ottieni la massima efficienza fiscale e il dipendente percepisce più valore.

5

TFR, fondi pensione e novità 2026

Il TFR è uno dei costi meno visibili nella gestione quotidiana ma accumula un importo significativo nel tempo. Le novità normative del 2026 cambiano alcune regole su dove va il TFR delle nuove assunzioni, e ignorarle può creare problemi sia gestionali sia con i dipendenti.

Novità dal 1° luglio 2026

Dal 1° luglio 2026 entra in vigore una regola importante per tutte le nuove assunzioni. Ecco cosa cambia concretamente.

- Per ogni nuovo dipendente assunto dal 1° luglio 2026, il TFR viene automaticamente destinato al fondo pensione complementare previsto dal CCNL applicato, senza che il dipendente debba fare nulla.
- Il dipendente ha 60 giorni di tempo dall'assunzione per rinunciare esplicitamente e scegliere di lasciare il TFR in azienda (o al Fondo di Tesoreria INPS se superi i 50 dipendenti).
- Se il CCNL prevede più di un fondo pensione, il TFR va automaticamente a quello con il maggior numero di iscritti tra quelli previsti dal contratto.
- Se nessun fondo è previsto o scelto, il TFR confluisce nel fondo residuale di legge (FONDINPS).
- Come azienda, sei obbligato a informare correttamente ogni nuovo assunto di questa regola entro i primi giorni dal contratto: la comunicazione è parte degli adempimenti di onboarding.

Fondo pensione nel CCNL Metalmeccanici

Il fondo pensione complementare di riferimento per i lavoratori del CCNL Metalmeccanici Industria è Cometa. Per il CCNL Metalmeccanici Artigianato il fondo di riferimento è Fondapi. Entrambi prevedono contribuzioni a carico sia del dipendente sia dell'azienda, con quote definite dal contratto collettivo.

Quando il dipendente aderisce volontariamente al fondo pensione, l'azienda è obbligata a versare anche la propria quota contributiva, che si aggiunge al costo del lavoro. Tieni presente questo elemento quando valuti il costo di un dipendente che sceglie la previdenza complementare rispetto a uno che lascia il TFR in azienda.

D'altra parte, la previdenza complementare è un benefit apprezzato, soprattutto dai lavoratori più giovani: inserirla attivamente nella comunicazione delle condizioni lavorative può aiutarti nel retention e nell'employer branding della tua PMI.

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