Jet HR

2026

Guida al premio di risultato e al welfare nel CCNL metalmeccanico e a come ridurre il costo del lavoro

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1	Premio di risultato: come funziona	3
2	Welfare e flexible benefit nel CCNL	5
3	Quanto risparmi: esempio numerico	7
4	Errori comuni da evitare	9

1

Premio di risultato: come funziona

Il premio di risultato è lo strumento più potente che hai per motivare la squadra senza aumentare strutturalmente il costo del lavoro. Eppure molte aziende metalmeccaniche lo gestiscono ancora come un bonus fisso, perdendo il principale vantaggio fiscale. Se il premio non è collegato a obiettivi misurabili e preventivamente definiti, non hai diritto alla detassazione: paghi come se fosse normale stipendio.

IN SINTESI

- Il premio di risultato detassato si applica su un massimo di 3.000 € annui per dipendente (soglia 2026): sopra quella cifra o senza i requisiti, si tassa come RAL ordinaria.
- L'aliquota sostitutiva sul premio è del 5%: rispetto all'IRPEF ordinaria, il dipendente paga fino a 40 punti percentuali in meno sulla stessa somma.
- Il welfare aziendale convertito da premio non paga né tasse né contributi, né per te né per il dipendente: è lo strumento più efficiente in assoluto.
- Gli obiettivi devono essere misurabili, preventivi e documentati in un accordo scritto: senza questi tre elementi, il beneficio fiscale decade.
- Nel CCNL Metalmeccanica Industria (Federmeccanica-Assistal) esiste già un impianto contrattuale su cui costruire il tuo piano: non devi partire da zero.

Cos'è e chi può accedervi

Il premio di risultato è una somma variabile legata al raggiungimento di obiettivi aziendali misurabili: produttività, qualità, efficienza, redditività o altri indicatori definiti nell'accordo. Può essere erogato in denaro oppure, a scelta del dipendente, convertito in beni e servizi di welfare.

Può accedere alla detassazione qualsiasi dipendente del settore privato con un reddito da lavoro dipendente che nell'anno precedente non superi i 80.000 € lordi. Non ci sono limiti di anzianità o inquadramento: da un operaio di III livello a un quadro di produzione, tutti possono beneficiarne.

La condizione è che il premio sia definito da un accordo aziendale o territoriale depositato telematicamente. Nel CCNL Metalmeccanica Industria questo accordo si costruisce al primo livello (nazionale) o al secondo livello (aziendale): la contrattazione di secondo livello è proprio lo spazio dove si definiscono gli obiettivi specifici della tua azienda.

Come si definiscono gli obiettivi

Un obiettivo valido ai fini della detassazione deve rispettare tre criteri precisi.

- Deve essere misurabile con indicatori quantitativi: unità prodotte, scarti su totale, tempo ciclo, ore di fermo macchina, indice OEE. Non vanno bene obiettivi descrittivi come 'miglioramento del clima' o 'maggiore collaborazione'.

- Deve essere preventivo: l'obiettivo si fissa prima dell'anno (o del periodo di riferimento), non a consuntivo quando sai già com'è andata.
- Deve essere documentato in un accordo scritto depositato: anche se hai già un accordo di secondo livello esistente, è opportuno verificare che gli indicatori siano aggiornati e coerenti con la struttura produttiva attuale.
- Può essere un obiettivo di gruppo (reparto, linea, stabilimento) o individuale: nel manifatturiero gli obiettivi di reparto funzionano meglio perché allineano il team e semplificano la misurazione.
- Se hai più reparti con dinamiche molto diverse (es. assemblaggio vs. lavorazioni meccaniche), puoi differenziare gli obiettivi per area purché ogni area sia chiaramente identificata nell'accordo.

Il limite di 3.000 € e l'aliquota al 5%

Ecco come cambia la tassazione sul premio a seconda di come viene erogato.

Modalità di erogazione	Tassazione dipendente	Contributi azienda	Limite annuo per dipendente
Premio in denaro (con accordo valido)	5% sostitutiva IRPEF	Contributi INPS dovuti	3.000 €
Premio convertito in welfare	0% (esente)	0% (esente)	3.000 € (si somma all'eventuale piano welfare autonomo)
Aumento RAL ordinario	IRPEF marginale (23-43%)	Contributi INPS dovuti	Nessun limite, ma nessun beneficio fiscale

2

Welfare e flexible benefit nel CCNL

Nel CCNL Metalmeccanica Industria il welfare non è solo un'opzione volontaria: esiste già un livello di welfare contrattuale obbligatorio (Metasalute, Cometa, contributi assistenziali) su cui puoi costruire un piano integrativo. I flexible benefit ampliano ulteriormente la gamma di strumenti disponibili e sono la leva più efficiente per aumentare il potere d'acquisto reale dei dipendenti senza incrementare il costo aziendale in proporzione.

Il welfare contrattuale già previsto

Il CCNL Metalmeccanica Industria (Federmeccanica-Assistal) prevede già questi strumenti obbligatori, indipendentemente da qualsiasi accordo aziendale aggiuntivo.

- Fondo Cometa: fondo pensione complementare di settore. L'azienda versa una quota del TFR più un contributo aggiuntivo se il dipendente aderisce; il dipendente a sua volta versa la propria quota. Dal 1° luglio 2026, per i nuovi assunti che non rinunciano entro 60 giorni, il TFR confluisce automaticamente in Cometa.
- Fondo Metasalute: fondo sanitario integrativo obbligatorio. Copre visite specialistiche, ticket, odontoiatria e altri servizi sanitari. Il contributo mensile è a carico dell'azienda per la parte principale; il dipendente può eventualmente estenderlo ai familiari.
- Prestazioni CAAF e patronato: alcune realtà territoriali prevedono convenzioni aggiuntive tramite gli enti bilaterali di settore.

Welfare integrativo e flexible benefit

Oltre al welfare contrattuale obbligatorio, puoi costruire un piano integrativo finanziato con le risorse del premio di risultato (quando il dipendente sceglie di convertirlo) oppure con un budget aziendale dedicato. Sul welfare integrativo né tu né il dipendente pagate contributi o tasse, entro i limiti di legge.

I flexible benefit sono la versione 'a scelta' del welfare: invece di decidere tu cosa erogare, metti a disposizione del dipendente un paniere di servizi tra cui scegliere liberamente. Possono includere rimborso di spese scolastiche o universitarie, abbonamenti ai trasporti pubblici, attività sportive, assistenza a familiari non autosufficienti, buoni acquisto per beni e servizi, e integrazioni sanitarie.

I buoni pasto elettronici rimangono esenti fino a 10 € al giorno: usarli al posto di un rimborso spese in busta è già di per sé un risparmio reale sia per te che per il dipendente, indipendentemente dal piano welfare.

Cosa rientra nel welfare (e cosa no)

Non tutto quello che dai ai dipendenti è welfare: alcuni strumenti hanno limiti di esenzione diversi.

Strumento	Regime fiscale/contributivo	Limite esenzione 2026
Servizi welfare (istruzione, trasporti, sanitario, assistenza)	Esente IRPEF e contributi	Nessun limite specifico se strutturati correttamente
Fringe benefit generici (es. buoni acquisto, auto privata)	Esente entro soglia, tassato sopra	1.000 € annui (2.000 € con figli a carico)
Buoni pasto elettronici	Esente entro soglia giornaliera	10 €/giorno
Premio in denaro con accordo valido	Aliquota sostitutiva 5%	3.000 € annui
Aumento RAL	IRPEF ordinaria + contributi pieno	Nessun limite, nessuna agevolazione

Come si costruisce un piano flessibile

Un piano di flexible benefit efficace segue una logica semplice: definisci il budget, dai libertà di scelta, misuri il gradimento.

- Stabilisci un budget annuo per dipendente (o per categoria): di solito si parte da 500-1.500 € a persona, ma dipende dal tuo margine e dalla struttura del premio.
- Scegli una piattaforma o un provider accreditato che gestisca il paniere: non puoi erogare flexible benefit con rimborsi informali in contante, serve tracciabilità.
- Comunica il piano con chiarezza: molti dipendenti non usano i benefit semplicemente perché non sanno cosa possono scegliere o come farlo.
- Aggiorna il paniere ogni anno in base a quello che viene effettivamente usato: un benefit che nessuno utilizza non ha valore motivazionale né fiscale.
- Verifica che i benefit scelti siano compatibili con le categorie esenti: alcuni servizi richiedono una struttura contrattuale specifica per essere esenti.

3

Quanto risparmi: esempio numerico

La differenza tra un aumento in busta paga e un piano premio-welfare ben strutturato è sostanziale, sia per l'azienda che per il dipendente. L'esempio qui sotto usa dati reali applicati a un reparto produttivo tipico di un'azienda metalmeccanica con 50 dipendenti.

Il caso: reparto assemblaggio, 10 operai

Ipotesi di partenza: vuoi riconoscere 1.500 € annui a ciascuno dei 10 operai del reparto assemblaggio in seguito al raggiungimento di un obiettivo di riduzione degli scarti dal 4,2% al 2,8% nel corso dell'anno. Hai tre strade: aumento RAL, premio in denaro detassato, o premio convertito in welfare.

L'obiettivo è misurato ogni trimestre sull'indice di scarto linea: se alla fine dell'anno la media è sotto il 2,8%, scatta il premio intero. Se è tra 2,8% e 3,5%, scatta il 50%. Sotto il 2,8% per almeno tre trimestri, scatta un bonus aggiuntivo. Questo schema è già sufficiente per depositare l'accordo e ottenere la detassazione.

Ora vediamo cosa cambia economicamente nelle tre opzioni, per un singolo dipendente con RAL di 32.000 € (IV livello CCNL Metalmeccanica Industria, stima indicativa).

Confronto tra le tre opzioni

Tutti i valori si riferiscono a 1.500 € erogati per un dipendente con RAL di 32.000 €.

Opzione	Costo per l'azienda	Netto ricevuto dal dipendente	Beneficio netto dipendente vs. aumento RAL
Aumento RAL (1.500 € lordi)	~1.950 € (contributi inclusi)	~975 € (IRPEF ~35% + contributi dipendente)	Riferimento base
Premio in denaro detassato al 5%	~1.950 € (contributi inclusi)	~1.350 € (solo 5% sostitutiva)	+375 € netti in più al dipendente, stesso costo azienda
Premio convertito in welfare	1.500 € (zero contributi)	1.500 € di servizi esenti	+525 € di valore in più al dipendente, -450 € di costo per l'azienda

Il risparmio sul reparto intero

Scalando l'esempio ai 10 operai del reparto, la differenza diventa significativa a fine anno.

Opzione	Costo totale azienda (10 persone)	Valore totale ricevuto (10 persone)	Risparmio vs. aumento RAL
Aumento RAL	~19.500 €	~9.750 € netti complessivi	Riferimento
Premio detassato in denaro	~19.500 €	~13.500 € netti complessivi	0 € per l'azienda, +3.750 € per i dipendenti
Premio in welfare	~15.000 €	~15.000 € di valore esente	-4.500 € per l'azienda, +5.250 € di valore per i dipendenti

Come impostare gli obiettivi su un reparto produttivo

Gli indicatori più usati e più facilmente misurabili in un contesto manifatturiero metalmeccanico sono questi.

- Tasso di scarto o non conformità: percentuale di pezzi fuori tolleranza su totale prodotto, misurata a fine linea o dopo collaudo.
- OEE (Overall Equipment Effectiveness): combina disponibilità, prestazioni e qualità degli impianti in un unico indice. Facile da spiegare agli operatori, difficile da manipolare.
- Rispetto dei tempi di consegna interni: percentuale di ordini interni evasi entro il tempo ciclo previsto, utile in produzioni con più reparti in sequenza.
- Ore di fermo macchina non pianificato: riduzione rispetto alla media del periodo precedente, facilmente rilevabile dai dati di produzione.
- Assenteismo di reparto: può essere incluso come indicatore secondario, ma usarlo come unico parametro è sconsigliato perché rischia di penalizzare chi si ammala.

4

Errori comuni da evitare

La maggior parte dei problemi che si incontrano nella gestione del premio di risultato e del welfare non nasce da cattive intenzioni, ma da una progettazione superficiale o da abitudini consolidate che non tengono conto delle regole fiscali. Questi sono gli errori che si ripetono più spesso nelle aziende metalmeccaniche con 50 o più dipendenti.

Errori sulla struttura del premio

Questi errori portano a perdere la detassazione in sede di accertamento o a erogare premi che il dipendente tassa a piena aliquota senza saperlo.

- Definire l'obiettivo a consuntivo, cioè dopo aver già visto i dati: l'accordo deve essere firmato e depositato prima dell'inizio del periodo di riferimento, non a risultato noto.
- Usare obiettivi non misurabili o soggettivi come 'buona partecipazione', 'spirito di squadra' o 'impegno dimostrato': senza un numero verificabile, il premio non è detassabile.
- Superare i 3.000 € senza accorgersene: se un dipendente riceve sia un premio aziendale che integrazioni contrattuali variabili, il cumulo può superare la soglia. Tieni traccia del totale erogato per ogni persona.
- Non depositare l'accordo o depositarlo in ritardo: l'accordo deve essere registrato telematicamente prima dell'erogazione. Un accordo depositato dopo che il premio è già stato pagato non copre quella erogazione.
- Trattare il premio come un costo fisso nella pianificazione: se lo stanzi sempre alla stessa cifra indipendentemente dai risultati, perdi il vantaggio motivazionale e rischi che venga requalificato come retribuzione ordinaria.

Errori sul welfare e i flexible benefit

Sul fronte welfare gli errori più frequenti riguardano i limiti di esenzione e la tracciabilità.

- Confondere il limite dei fringe benefit (1.000 € o 2.000 € con figli) con il welfare in senso stretto: i servizi di welfare strutturati (istruzione, trasporti, sanitario, assistenza) non rientrano in quel limite e possono essere erogati in aggiunta.
- Erogare rimborsi welfare in contanti o con bonifici non documentati: per mantenere l'esenzione serve che i servizi siano erogati da soggetti terzi o documentati da fattura intestata all'azienda o al dipendente con specifica causale.
- Non comunicare il piano ai dipendenti: un piano welfare che i lavoratori non conoscono o non capiscono non ha nessun effetto sulla motivazione. Investire nella comunicazione interna è parte integrante del progetto.
- Aggiornare il paniere di flexible benefit ogni anno senza guardare i dati di utilizzo: se il 70% del budget viene usato su un solo tipo di servizio, ha senso allargare o ridisegnare l'offerta su quel segmento.

Errori di pianificazione e costo del lavoro

Un errore strategico molto comune è trattare il premio di risultato come alternativa allo sviluppo retributivo ordinario. Il premio funziona bene se si aggiunge a una struttura retributiva competitiva: usarlo per compensare RAL ferme da anni crea aspettative difficili da gestire e non sostituisce un corretto inquadramento contrattuale.

Altro errore frequente è non calcolare il costo reale di un piano welfare prima di avviarlo. Sul welfare in beni e servizi non paghi contributi, ma stai comunque allocando risorse: se non hai definito budget, criteri di accesso e soglie per fascia di dipendenti, rischi di creare un piano non sostenibile o percepito come iniquo.

Infine, non coordinare HR e CFO nella fase di progettazione è un errore che si paga caro. Il piano deve essere condiviso tra chi conosce la normativa contrattuale e chi controlla il budget: un piano ben strutturato vale poco se non è finanziariamente sostenibile, e uno sostenibile ma mal costruito perde i benefici fiscali.

Un criterio semplice per non sbagliare

Prima di erogare qualsiasi premio o attivare un nuovo benefit, controlla questi tre punti.

- C'è un accordo scritto, firmato e depositato prima dell'inizio del periodo? Se no, ferma tutto e depositalo prima di procedere.
- L'obiettivo è espresso con un numero verificabile e una fonte dati definita? Se la risposta è vaga, ridefinisci l'indicatore.
- Hai verificato il totale erogato per persona nell'anno in corso (premio più eventuali altri benefit variabili)? Se non hai questa visione complessiva, rischi di superare le soglie senza accorgertene.

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