



CONTRATTO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DELL'AREA MECCANICA – ORAFI – ODONTOTECNICI DELLA REGIONE VENETO

Il 30 settembre 2025 presso la sede di EBAV sita in Marghera Venezia

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle relazioni sindacali Andrea Rigotto e dei Presidenti e dei delegati categorie Metalmeccanica di produzione, Installazione di impianti e Autoriparazione Nerio Dalla Vecchia, Renato Calderato e Massimo Ruffa e dei Presidenti e delegati categorie Orafi/Argentieri ed Affini e Odontotecnici Piero Marangon e Giampaolo Bullo;

CNA Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, con l'assistenza del Segretario Regionale Matteo Ribon e del Responsabile delle relazioni sindacali Marco Comin e dal Presidente CNA Meccanica del Veneto Ivo Maistrello;

CASARTIGIANI Veneto rappresentata dal Presidente Franco Storer e assistito dal Responsabile regionale per le relazioni sindacali Umberto D'Aliberti;

e

FIOM – CGIL rappresentata dal segretario regionale Antonio Silvestri e da Laura Rita Scalzo

FIM – CISL rappresentata dal segretario regionale Nicola Panarella

UILM – UIL rappresentata dal segretario regionale Carlo Biasin

è stato stipulato il presente contratto collettivo regionale valido per i dipendenti delle imprese della regione Veneto all'AREA MECCANICA.

1

INDICE

Art. 1 – Osservatorio regionale sulla situazione economico-sociale dell'Area Meccanica del Veneto

Art. 2 – Formazione degli addetti del settore

RETE DI WELFARE CONTRATTUALE VENETO

Art. 3 – Previdenza Complementare

Art. 4 – Fondi di secondo livello EBAV

Art. 5 – Assistenza sanitaria integrativa SANI.IN.VENETO

Art. 6 – Obblighi in capo all'impresa che non versa EBAV

Art. 7 – Clausola di premialità

ELEMENTI ECONOMICI DI SECONDO LIVELLO

Art. 8 – Elementi Retributivi Veneto (ERV)

Art. 9 – Welfare aziendale su base contrattuale

Art. 10 – P.R.V./Premio di produttività

ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO E DI APPRENDISTATO

Art. 11 – Gestione dei regimi di orario

Art. 12 – Accantonamento annuo in compensazione (Banca Ore)

Art. 13 – Apprendistato

Art. 14 – Welfare contrattuale a favore dell'apprendistato

ISTITUTI NORMATIVI IN AMBITO SOCIALE

Art. 15 – Occupazione femminile e pari opportunità

Art. 16 – Banca ore solidale

Art. 17 – Lavoro agile

Art. 18 – Conservazione del posto di lavoro

FUNZIONI IN MATERIA DI COMMISSIONE REGIONALE E DI PROCEDURA IN CASO DI CRISI

Art. 19 – Commissione Regionale

Art. 20 – Procedura per le imprese del settore in situazione di crisi

Art. 21 – Efficacia della contrattazione

Art. 22 – Quota volontaria di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Art. 23 – Deposito del presente CCRL

Art. 24 – Decorrenza e durata del contratto collettivo regionale

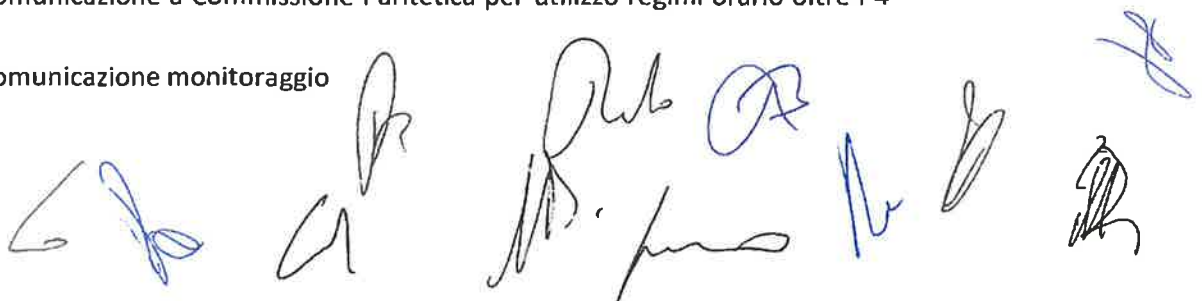
ALLEGATI

All.1. Comunicazione ai lavoratori utilizzo regimi orario fino a 4 mesi

All.2. Accordo con i lavoratori utilizzo regimi orario oltre i 4 mesi

All.3. Comunicazione a Commissione Paritetica per utilizzo regimi orario oltre i 4 mesi

All.4. Comunicazione monitoraggio



All.5. Informativa Welfare aziendale

All.6. Comunicazione richiesta utilizzo banca ore solidale

All.7. Comunicazione cessione lavoratore proprie ore nella banca ore solidale

All.8. Comunicazione richiesta lavoratore utilizzo banca ore solidale

Premesse

- a) considerato l'accordo di riforma di EBAV del 04/12/2020 che prevede una razionalizzazione delle prestazioni e dei fondi di secondo livello;
- b) considerato il grave quadro di incertezza del mercato in cui operano imprese dei settori sopra indicati dovuto all'incertezza in ambito internazionale derivante dai conflitti in essere e dell'introduzione dei dazi sulle esportazioni che penalizzano soprattutto le imprese venete;
- c) considerato che, nonostante il periodo di difficoltà, le parti intendono salvaguardare il complesso normativo, economico e di welfare bilaterale che il CCRL garantisce ad imprese e lavoratori del settore in Veneto e valorizzare l'ingresso dei giovani nel settore tramite l'apprendistato e gli altri strumenti di politiche attive come espressamente indicati nell'Accordo sulla Buona Occupazione sottoscritto dalle parti sociali in data 4 aprile 2022, favorendo le buone prassi.
- d) Ritenendo che la contrattazione sia il principale strumento attraverso il quale poter individuare soluzioni concrete in grado di soddisfare le esigenze di imprese e lavoratori soprattutto in un contesto di così grande incertezza e potenziale crisi economica.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:

Art. 1 OSSERVATORIO REGIONALE SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-SOCIALE DELL'AREA MECCANICA DEL VENETO

Le parti, confermando quanto previsto dalla precedente contrattazione, convengono:

- di richiedere ad Ebav la classificazione dei dati delle imprese/lavoratori del settore suddivisa nei comparti della Meccanica, dell'Installazione Impianti, dell'Autoriparazione, degli Orafi/Argentieri ed affini e degli Odontotecnici procedendo alle modifiche della raccolta dei dati/anagrafiche necessarie;
- di ritrovarsi semestralmente per esaminare i dati elaborati dall'osservatorio Ebav e/o delle altre fonti concordate tra le parti;
- di ritrovarsi annualmente per esaminare i dati derivanti dai flussi delle comunicazioni inviate dalle imprese alle Commissioni Provinciali Premi di Risultato e Welfare per la verifica dei parametri



dell'E.V.R. A tal fine le Commissioni Provinciali Premi di Risultato e Welfare trasmetteranno a EBAV i dati relativi alle richieste pervenute dalle imprese e dell'attività istruttoria svolta, entro il 31 dicembre di ogni anno, utilizzando l'apposito modello.

Art. 2 FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DEL SETTORE

Le parti concordano che la formazione e l'aggiornamento professionale degli imprenditori e dei lavoratori rappresentino un fattore indispensabile per la qualificazione e sviluppo delle imprese dell'area Meccanica.

Allo scopo le parti convengono di acquisire i dati, già analizzati dalla Commissione di cui all'art. 13, riguardanti il fabbisogno professionale dei settori sopraindicati contenuti nelle indagini realizzate da parte dell'Osservatorio Ebav e provenienti da altre fonti ritenute idonee.

Ciò al fine di procedere ad un approfondito confronto sulle esigenze di formazione e di aggiornamento professionale degli addetti e di concordare le azioni formative necessarie per far fronte ai bisogni.

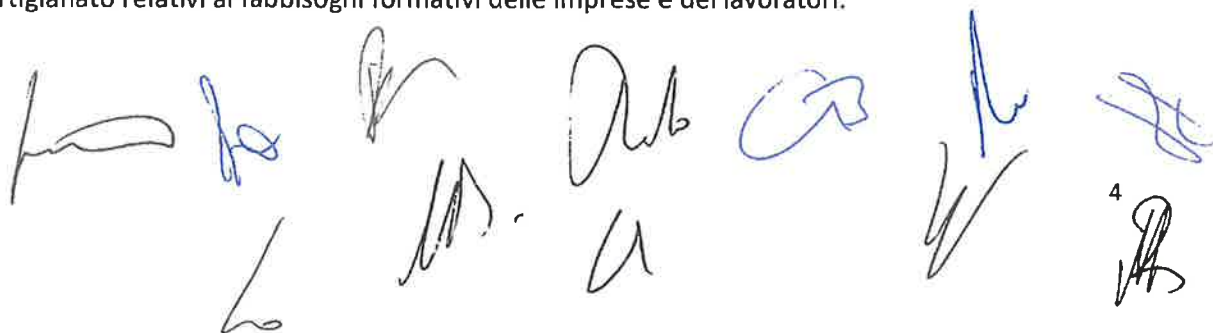
Valutazioni comuni potranno tradursi in iniziative congiunte da svolgersi nei confronti della Regione Veneto al fine di migliorare l'utilizzo delle risorse comunitarie, adeguare le politiche formative e l'offerta formativa alle necessità individuate.

Le competenze costituiscono infatti uno degli elementi distintivi dell'impresa artigiana e di sviluppo e valorizzazione delle professionalità delle lavoratrici e lavoratori, in grado di incidere positivamente sulla competitività dell'azienda sul mercato. Pertanto, attraverso il potenziamento dell'offerta formativa è possibile offrire uno strumento fondamentale ad imprenditori e lavoratori favorendo la crescita aziendale con particolare riferimento alle sfide della transizione verso modelli produttivi digitali e sostenibili.

Considerando quanto previsto dall'art. 48 del CCNL Area Meccanica del 19/11/2024, le parti al fine di dare concreta attuazione alla necessità di prevedere percorsi in grado di consentire ad imprese e lavoratori di poter accedere ad opportunità di crescita delle competenze professionali, con specifico riferimento al miglioramento delle competenze digitali e della sostenibilità, prevedono di integrare all'interno del catalogo formativo relativo al servizio Ebav A07 "Formazione", specifiche tipologie di interventi formativi finalizzati all'incremento delle competenze digitali e della sostenibilità.

In tal modo i lavoratori potranno accedere ad un'offerta formativa in grado di intervenire non solo su tematiche strettamente connesse alla tipologia di mansione aziendale svolta, ma anche offrire la possibilità di incrementare le proprie conoscenze digitali quale elemento utile alla crescita personale ed aziendale.

Verrà infine richiesto ad Ebav e a Fondartigianato di produrre i dati sul numero di corsi, ore e partecipanti effettuate negli ultimi 4 anni nei settori dell'Area Meccanica al fine di un esame congiunto dell'attività svolta. Inoltre, saranno messi a disposizione i dati dell'articolazione regionale di Fondartigianato relativi ai fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori.



4

RETE DI WELFARE CONTRATTUALE VENETO

Art. 3 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti intendono valorizzare il ruolo della previdenza complementare quale strumento di rilevante importanza per i lavoratori e gli imprenditori dell'artigianato, come previsto anche dall'art. 42 del CCNL 19/11/2024 e dalla relativa dichiarazione a verbale. Il numero limitato di lavoratori che risultano iscritti ad un fondo di previdenza complementare nell'Area Meccanica del Veneto, rendono tuttavia necessario attivare interventi volti ad incentivare l'adesione alle condizioni previste dalla legge, dei lavoratori ai fondi negoziali valevoli per il settore artigiano come previsti da intese della contrattazione collettiva dell'artigianato, nelle seguenti modalità.

Per i dipendenti (operai/impiegati/quadri/apprendisti professionalizzanti) che si iscrivono ad un fondo negoziale dopo la stipula del presente accordo o quelli che a tale data siano già iscritti ad un fondo negoziale di cui sopra l'impresa verserà un contributo contrattuale veneto percentualizzato a carico datore di lavoro pari a 1,6% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Tale contribuzione sarà regolata dal datore di lavoro direttamente verso il fondo negoziale secondo le modalità e le procedure in essere, come previste dallo stesso fondo negoziale.

La decorrenza del versamento del contributo contrattuale veneto è la seguente:

a) per i lavoratori come sopra indicati che si iscrivono ad un fondo negoziale, dopo la firma del presente CCRL, la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di iscrizione.

b) per i lavoratori che alla data di stipula del presente CCRL risultino già iscritti ad un fondo negoziale la decorrenza del versamento è fissata a partire dal mese successivo a quello di stipula del presente CCRL. (OTTOBRE 2025)

Il lavoratore iscritto o che si iscriverà al fondo pensione del comparto artigiano avrà diritto a ricevere il contributo a carico azienda definito dal presente accordo con il solo conferimento del TFR. Qualora volesse versare, in aggiunta, la contribuzione a suo carico anche con un'aliquota più elevata rispetto a quanto previsto dal CCNL, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà sempre pari a quanto previsto dal presente accordo.

Quale ulteriore strumento per favorire l'adesione alla previdenza complementare le parti confermano le prestazioni di EBAV in favore di aziende e lavoratori, introdotte dal CCRL 01/12/2022 che prevedono l'erogazione di un contributo una tantum in favore dei dipendenti e delle imprese che aderiscano ad un fondo di previdenza complementare negoziale del comparto artigiano.

La prestazione in favore delle imprese viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità Aziende" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione di un contributo una tantum non ripetibile, come da tabella seguente, in favore dell'impresa per ciascun dipendente che nell'annualità di riferimento abbia aderito ad un fondo di previdenza complementare negoziale.

La prestazione in favore dei lavoratori viene collocata all'interno del fondo EBAV di secondo livello "Professionalità dipendenti" e alimentata con le relative risorse. La prestazione prevede l'erogazione di un contributo una tantum non ripetibile di un contributo, come da tabella seguente, in favore del lavoratore che abbia aderito ad un fondo di previdenza complementare negoziale.

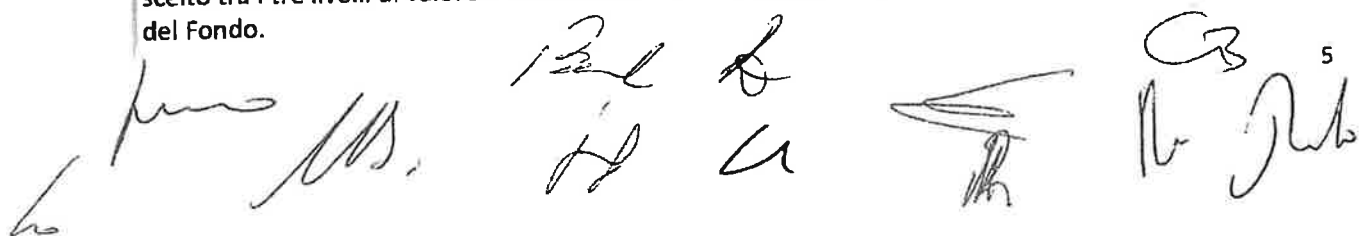
Le parti danno mandato al Comitato di categoria di fissare l'importo delle prestazioni che dovrà essere scelto tra i tre livelli di valore indicati nella tabella seguente, avendo come obbiettivo la sostenibilità del Fondo.

ERP
1,4%

EBAV

A44

D44



≥ 35 ANNI

Beneficiario	Importo una tantum per lavoratori Over 35 anni*	Importo una tantum per lavoratori Under 35 anni*
Azienda A44	Livello minimo 200 € OKA Livello medio 300 € 300€ Livello massimo 400 €	Livello minimo 450 € Livello medio 550 € OKA Livello massimo 650 € €500
Dipendente D44	Livello minimo 150 € OKA Livello medio 250 € 250€ Livello Massimo 350 €	Livello minimo 300 € OKA Livello medio 400 € 350€ Livello massimo 500 €

*fa riferimento l'età anagrafica alla data di adesione con TFR al fondo negoziale.

Art. 4 FONDI DI SECONDO LIVELLO EBAV

Con riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 04/12/2020 relativo alla riforma di EBAV, i fondi di secondo livello della categoria Metalmeccanici e Orafi vengono accorpati in un unico fondo denominato "Area Meccanica" a partire dal 01/01/2026.

Le parti concordano che a partire dal 01/01/2026 in aggiunta ai versamenti di primo livello, le quote destinate al Fondo di secondo livello per l'Area Meccanica siano le seguenti:

- 5,00 a carico delle imprese per dipendente e per dodici mensilità.
- 2,05 a carico dei lavoratori per dodici mensilità.

FONDI	QUOTA IMPRESE	QUOTA LAVORATORI
Formazione	0,70	0,21
Promozione e qualità	1,20	0,10
Ambiente e sicurezza	0,70	0,06
Sussidi assistenziali	1,75	1,03
Consolidamento professionalità	0,65	0,65
TOTALE	5,00	2,05

Con riferimento al servizio D12 "Consolidamento della professionalità" per l'Area Meccanica viene confermato il coefficiente percentuale del 2,00% per la determinazione del massimo annuo di beneficiari della prestazione dei lavoratori iscritti ad EBAV nell'Area Meccanica.

In seguito all'accordo interconfederale del 17 marzo 2025 relativo allo spostamento delle prestazioni di carattere sanitario da Ebav a Sani In Veneto, il fondo di secondo livello "Sussidi assistenziali" in conseguenza della riduzione delle uscite vedrà aumentare le disponibilità di risorse. Pertanto le parti, considerando gli elevati costi che gravano sulle famiglie per l'approvvigionamento dell'energia, concordano di attivare una nuova prestazione per l'erogazione ai lavoratori di un rimborso relativo alle spese per le bollette energetiche.

La prestazione a partire dall'anno di competenza 2025, prevede l'erogazione di un rimborso annuale pari ad € 200,00 per i lavoratori in possesso di ISEE pari o inferiore ad € 23.000,00 relativo all'anno

NUOVO
MOD
D
CARO
ENERGIA

[Handwritten signatures and initials]

successivo a quello in cui viene effettuata la spesa per le bollette energetiche. E' prevista l'erogazione per nucleo familiare a fronte della presentazione di bollette per la fornitura di energia elettrica o gas dichiarando, tramite autocertificazione, di aver sostenuto una spesa totale annua pari o superiore a € 200,00. Viene dato mandato ad Ebav di predisporre la scheda relativa al servizio.

Inoltre le parti, in considerazione delle maggiori risorse a disposizione, invitano il comitato di categoria a valutare l'incremento del contributo previsto per la prestazione "D11f – figli a carico" portandolo ad € 150,00 per 1 figlio a carico, 250,00 in caso di 2 figli e 350,00 per 3 o più figli.

Art. 5 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SANI.IN.VENETO.

Trovano integrale recepimento nel presente accordo tutte le disposizioni sul Fondo Regionale di Assistenza sanitaria SANI.IN.VENETO derivanti dagli accordi interconfederali regionali del 12 giugno 2013, del 5 luglio 2013 e dalle successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'Accordo Interconfederale regionale sulla riforma Ebav e sulla bilateralità veneta del 4.12.2020 e dal verbale di accordo del 29.01.2021.

L'impresa, aderendo al sistema regionale artigiano di sanità integrativa ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ad ogni suo obbligo nei confronti del dipendente. L'impresa non aderente a SANI.IN.VENETO e che non versa la relativa retribuzione è tenuta nei confronti dei propri dipendenti a:

- erogare direttamente le medesime prestazioni, ordinarie e straordinarie, erogate dal Fondo Sanitario;
- erogare l'Elemento Aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) nell'importo di 25 euro lordi/mese per 13 mensilità e secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale Regionale del 4.12.2020 e il verbale di accordo del 29.01.2021;
- consegnare al dipendente in forza o, se neo assunto, al momento dell'assunzione, il nomenclatore di SANI.IN.VENETO, gli eventuali successivi aggiornamenti e la documentazione su iniziative straordinarie del Fondo.

Il dipendente, alla consegna dell'informativa, sottoscriverà una dichiarazione attestante il ricevimento della documentazione in questione. L'azienda è tenuta inoltre a conservare le richieste pervenute dal dipendente in merito alla liquidazione delle prestazioni e la documentazione attestante l'erogazione.

Art. 6 OBBLIGHI IN CAMPO ALL'IMPRESA CHE NON VERSA EBAV

L'impresa artigiana non aderente alla bilateralità e che non versa la contribuzione EBAV di primo e di secondo livello, oltre a quanto previsto dalle disposizioni contenute negli accordi interconfederali regionali è altresì tenuta nei confronti dei propri dipendenti:

- a erogare l'Elemento Aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) secondo l'importo definito dall'Accordo Interconfederale Nazionale sulla bilateralità artigiana del 17.12.2021 (30 euro lordi/mese per 13 mensilità) e secondo le modalità definite dall'Accordo Interconfederale Regionale del 4.12.2020 e dal verbale di accordo del 29.01.2021;

- a corrispondere al lavoratore, se dovuti, gli importi previsti per le prestazioni Ebav di primo e



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right. A small number '7' is visible in the bottom right corner.

secondo livello.

- a consegnare al dipendente in forza o, se neo assunto, al momento dell'assunzione, l'informativa, desumendola dal sito di EBAV. Il dipendente, alla consegna dell'informativa, sottoscriverà una dichiarazione attestante il ricevimento della documentazione in questione.

L'azienda è tenuta inoltre a conservare le richieste pervenute dal dipendente in merito alla liquidazione delle prestazioni e la documentazione attestante l'erogazione.

LISTA/CATLOGO
PRESTAZIONI
E CIFRE

Art. 7 CLAUSOLA DI PREMIALITÀ

Le parti confermano che gli istituti riguardanti la gestione dell'orario di lavoro di cui agli artt. 11 e 12, del presente contratto, potranno essere applicati esclusivamente dalle imprese iscritte e regolarmente versanti all'Ente Bilaterale Artigianato Veneto ed a SANI.IN.VENETO.

In mancanza di uno dei due requisiti non si potrà dar luogo all'applicazione delle suddette normative.

ELEMENTI ECONOMICI DI SECONDO LIVELLO

Art. 8 ELEMENTI RETRIBUTIVI VENETO (ERV)

Le Parti confermano i seguenti istituti previsti dal precedente CCRL 1/12/2022 all'art. 8 negli importi unificati per i settori Metalmeccanici, Orafi e Odontotecnici come di seguito richiamati:

importi previsti dal 1/12/2024 come da tabella seguente:

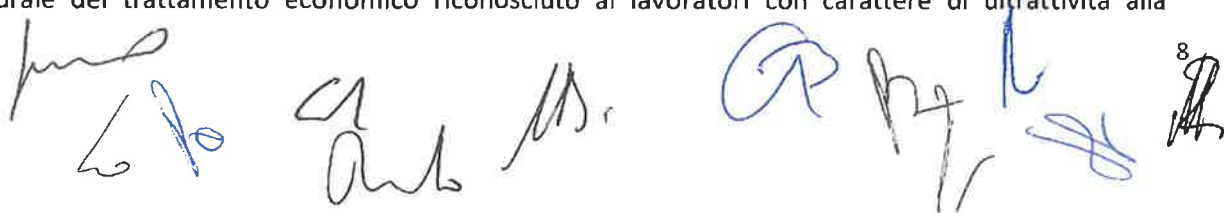
	1 imp.	2a imp.	2b imp. O.S. p.	3 imp. O.S. p.	4 imp. O.S. p.	5 imp. Op. Qual.	6 imp. Op. Com.
ERV da 1/12/2024	115,00	103,00	95,00	89,00	81,00	77,00	72,00
	0,66474	0,59538	0,54913	0,51445	0,46821	0,44509	0,41618

Per gli apprendisti professionalizzanti l'importo mensile di E.R.V. è pari a euro 25,00 (0,14451 su base oraria) a prescindere dallo scaglione temporale di progressione retributiva in essere.

Art. 9 WELFARE AZIENDALE SU BASE CONTRATTUALE

Il contratto collettivo regionale stipulato in data 01/12/2022 ha fissato, a partire dal 2024, gli importi da destinare a soluzioni di welfare.

Le Parti, stabiliscono di consolidare tali misure di welfare nei valori sotto indicati quale elemento strutturale del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori con carattere di ultrattività alla



scadenza del CCRL, pur mantenendone la natura di welfare.

IMPRESE ARTIGIANE DEI SETTORI METALMECCANICO DI PRODUZIONE, INSTALLAZIONE DI IMPIANTI ED AUTORIPARAZIONE

Per i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro pari o superiore al 50% nel mese di erogazione:

- 150 € annui per operai, impiegati, quadri
- 120 € annui per apprendisti professionalizzanti

Per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di erogazione:

- 75 € annui per operai, impiegati, quadri
- 60 € annui per apprendisti professionalizzanti

Le Parti, con riferimento alle sole imprese artigiane dei settori metalmeccanico di produzione, installazione di impianti ed autoriparazione, fermo restando il consolidamento delle misure di welfare nei valori indicati per il 2025, stabiliscono di incrementare tali misure di welfare per le annualità 2026 e 2027 nei valori indicati nella seguente tabella:

	Anno 2026	Anno 2027
Operai, impiegati, quadri	175,00	200,00
Apprendisti professionalizzanti	140,00	160,00
Operai, impiegati, quadri a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di erogazione	87,50	100,00
Apprendisti professionalizzanti a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di erogazione	70,00	80,00

Con riferimento alle imprese artigiane dei settori orafi/argentieri ed affini e alle imprese del settore odontotecnico, si prevede l'adeguamento agli importi previsti con la seguente progressione:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Operai, impiegati, quadri	100,00	150,00	200,00
Apprendisti professionalizzanti	80,00	120,00	160,00
Operai, impiegati, quadri a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di erogazione	50,00	75,00	100,00
Apprendisti professionalizzanti a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di erogazione	40,00	60,00	80,00



WELFARE
CON SOLIDARIETÀ

Ferma restando la tabella di cui sopra le parti concordano di consolidare alla scadenza del presente CCRL le misure di welfare nei valori sotto indicati quale elemento strutturale del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori con carattere di ultrattività alla scadenza del CCRL, pur mantenendone la natura di welfare.

Per i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale con orario di lavoro pari o superiore al 50% nel mese di erogazione:

- 150 € annui per operai, impiegati, quadri
- 120 € annui per apprendisti professionalizzanti

Per i lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50% nel mese di erogazione:

- 75 € annui per operai, impiegati, quadri
- 60 € annui per apprendisti professionalizzanti

Gli importi sopra indicati maturano in quote mensili: il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo; con riferimento ai lavoratori a part-time, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai fini della verifica della soglia del 50% sopra indicata si farà riferimento all'orario di lavoro ridotto nel mese di cessazione.

Per i lavoratori assunti con contratto intermittente la quota sarà dovuta per intero o al 50% sulla base dell'orario di lavoro in ragione della prestazione effettivamente svolta in ciascun mese del periodo di riferimento, utilizzando il medesimo criterio del part time di cui sopra.

Hanno diritto agli importi di cui sopra, da destinare a soluzioni di welfare i lavoratori non in prova con riferimento all'attività effettivamente svolta in ciascuno di tali anni, in base ai criteri sottoindicati.

Ai fini della maturazione della quota mensile spettante rileva il superamento della metà dei giorni lavorabili in ciascun mese del periodo.

Una giornata s'intende lavorata anche in presenza di una sola ora di effettivo lavoro nel giorno considerato. Si considerano come lavorate le giornate di assenza per congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria per maternità), quelle per infortunio sul lavoro avvenuto all'interno dell'azienda e malattia, i permessi della legge 104/1992 e donazione sangue, le ferie collettive e i permessi retribuiti per assemblee e per l'esercizio di cariche sindacali.

L'assegnazione della soluzione welfare, con riferimento all'anno 2025 avverrà entro il 12 dicembre 2025 con annotazione/regolazione nel cedolino di novembre dell'anno di competenza.

A partire dall'anno 2026 e così per quelli successivi, l'assegnazione della soluzione di welfare avverrà entro il 12 luglio, con annotazione/regolazione nel cedolino di giugno dell'anno di competenza.

L'ammontare spetterà in relazione al maturato su base mensile in ciascun anno di riferimento anche in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, purché il lavoratore abbia maturato almeno 3 mesi di anzianità aziendale; l'avvenuta erogazione di welfare aziendale prevista dal CCRL verrà evidenziata con regolazione e/o annotazione nell'ultimo cedolino utile.

Gli importi da destinare a misure di welfare aziendale qui stabiliti non costituiscono retribuzione, non incidono pertanto sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale e contrattuale e non costituiscono base di computo del trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti ne



escludono espressamente l'incidenza ai sensi dell'art. 2.120 del Codice civile.

Su richiesta del lavoratore, nel caso in cui lo stesso sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare, l'impresa potrà altresì destinare l'intero valore spettante al fondo di previdenza complementare senza oneri aggiuntivi per l'impresa stessa e pertanto gli importi di welfare previsti nel presente articolo devono intendersi comprensivi del contributo di solidarietà datoriale previsto verso l'INPS. In tal caso l'erogazione si configura come contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro e sarà data indicazione del conferimento nelle paghe di novembre per l'anno 2025 e luglio a partire dall'anno 2026.

L'impresa accompagnerà la consegna del cedolino dei mesi di ottobre 2025, aprile 2026 e aprile 2027 con un'informativa tipo al lavoratore (All. 5) in merito alla possibilità di scegliere quale soluzione welfare sia preferita all'interno del piano proposto che il lavoratore deve restituire entro il 20 novembre 2025, il 10 giugno 2026 e il 10 giugno 2027.

Laddove l'impresa non metta a disposizione una soluzione di welfare da proporre al lavoratore, l'equivalente del valore spettante verrà liquidato a titolo di retribuzione, ferma restando la possibilità per il lavoratore di destinare l'importo al fondo di previdenza complementare cui ha già aderito.

In tale caso gli importi annui di welfare del presente articolo devono intendersi quali valori di retribuzione lorda e la stessa verrà assoggettata a normale contribuzione (carico datore di lavoro e dipendente) e ad imposizione fiscale e avrà incidenza esclusivamente con riferimento al TFR.

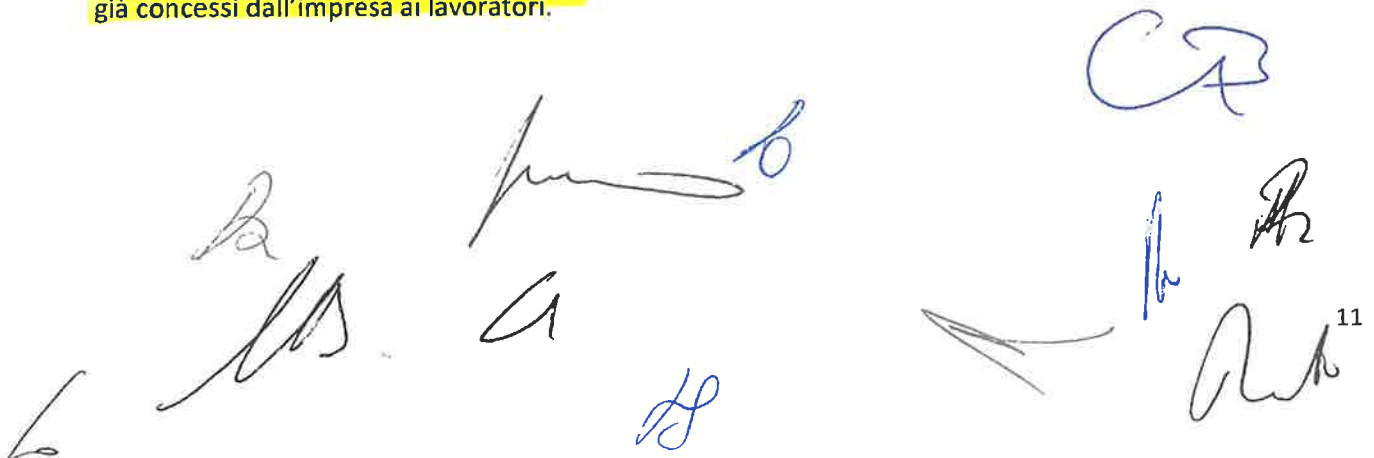
La presente disciplina contrattuale di livello regionale è cedevole e potrà essere sostituita nel caso in cui il CCNL dovesse stabilire una regolamentazione normativa in materia di soluzione welfare su base collettiva più favorevole per il lavoratore; in tal caso le parti firmatarie s'incontreranno entro la prima scadenza utile a favore del dipendente come prevista dal CCNL per armonizzare le soluzioni collettive in tale materia da erogare ai lavoratori dell'Area Meccanica della Regione del Veneto.

Art. 10 PREMIO DI RISULTATO VENETO (P.R.V.)

Le Parti concordano inoltre sull'opportunità di incentivare la retribuzione in relazione ai risultati apportati all'azienda in termini di produttività, competitività ed efficienza.

Viene istituito a tale scopo per gli anni di competenza 2025 (con erogazione nel 2026), 2026 (con erogazione nel 2027) e 2027 (con erogazione 2028), un Premio di Risultato Veneto legato alla produttività e regolamentato dall' "Accordo regionale veneto Premio di Risultato Veneto, con erogazione negli anni 2026, 2027 e 2028 per i dipendenti imprese dell'area Meccanica (Metalmeccanici, Orafi e Odontotecnici) allegato al presente CCRL, di cui ne costituisce parte integrante. Tale elemento è erogato da parte di tutte le imprese che rientrano nel campo di applicazione del presente CCRL.

Il P.R.V. non potrà essere assorbito da trattamenti economici equivalenti, di natura retributiva o di welfare già concessi dall'impresa ai lavoratori.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'CP' at the top right and several other marks and signatures below.

ISTITUTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO E DI APPRENDISTATO

Art. 11 GESTIONE DEI REGIMI DI ORARIO

Nell'ambito delle disposizioni previste dal CCNL rispetto alla gestione dei regimi di orario e fermo restando l'utilizzo in alternativa agli istituti della "flessibilità" previsti dal vigente contratto nazionale, per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità dell'attività aziendale, viene istituita la seguente gestione dell'orario di lavoro.

11.a Regimi di orario su base quadrimestrale

L'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) potrà essere realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra ditta e dipendente (**Allegato 1**).

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale.

Nel caso risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario media contrattuale sarà prelevata nell'ordine fino a concorrenza rispettivamente dal conto ore individuale, dall'accantonamento annuo di compensazione (banca ore) di cui all'articolo successivo, o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando altri istituti retributivi differiti nel rispetto delle norme contrattuali o di legge. Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge. Le parti convengono che a fronte di un elevato utilizzo, iniziale o anche successivo, dell'accantonamento annuo, le ore prestate eccedenti quelle normali saranno destinate nei mesi successivi a ripristinare il medesimo accantonamento fino ad un massimo di 48 ore.

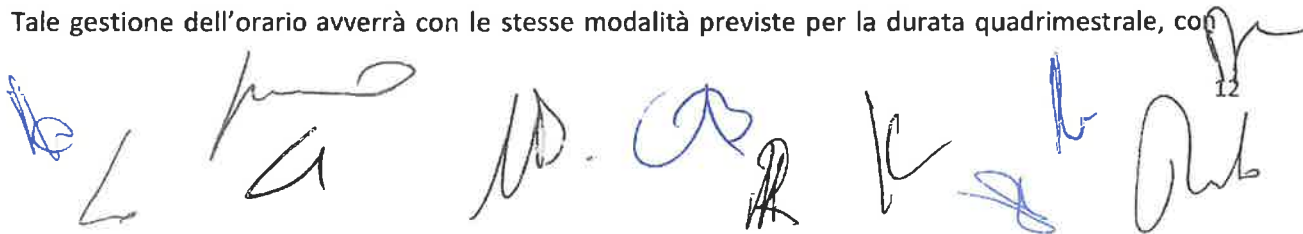
Le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno erogate con la busta paga del mese successivo alla scadenza del periodo di gestione quadrimestrale del regime di orario con l'applicazione della retribuzione corrente al momento della liquidazione, incrementata dalla maggiorazione del 30%.

Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile per 4 mesi continuativi nell'arco di 12 mesi.

11.b Regimi di orario superiori ai 4 mesi

L'azienda che intenda procedere ad una estensione temporale fino ai 12 mesi della compensazione di orario oltre i 4 mesi o già programmare periodi superiori ai 4 mesi, dovrà stipulare accordo scritto con i lavoratori e/o RSU ove esistenti (**Allegato 2**); la stessa dovrà inoltre inviare specifica comunicazione (**Allegato 3**) alla Commissione Regionale Paritetica, costituita presso il comitato di categoria dell'Ebav e per conoscenza all'Associazione Artigiana Provinciale aderente alle Associazioni datoriali Regionali firmatarie del presente CCRL, che avrà il compito di monitorare l'andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario sarà vincolata all'invio di tale comunicazione alla Commissione.

Tale gestione dell'orario avverrà con le stesse modalità previste per la durata quadrimestrale, con



l'unica eccezione che il saldo avverrà nel mese successivo alla scadenza del periodo di 12 mesi. I lavoratori che aderiscono a tale regime di orario con periodi superiori ai 4 mesi avranno diritto all'applicazione della tabella retributiva riportata in calce all'articolo, per il periodo indicato nella comunicazione

Fermo restando il computo massimo dei dodici mesi, la durata di tale gestione di orario potrà oltrepassare la scadenza del CCRL, fermo restando che continuerà ad essere applicata la tabella retributiva di cui al capoverso precedente.

La Commissione fornirà annualmente alle parti un elaborato contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

La comunicazione alla Commissione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti complessivamente in forza, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario. Entro 30 gg dal ricevimento, EBAV provvederà ad inviare comunicazione dell'avvenuto ricevimento.

Qualora si ampli il numero di dipendenti a cui si applica tale compensazione, l'azienda provvederà a operare la relativa integrazione.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su un orario inferiore nel caso di part time.

Tabella retributiva aggiuntiva per i lavoratori in regime di orario oltre i 4 mesi

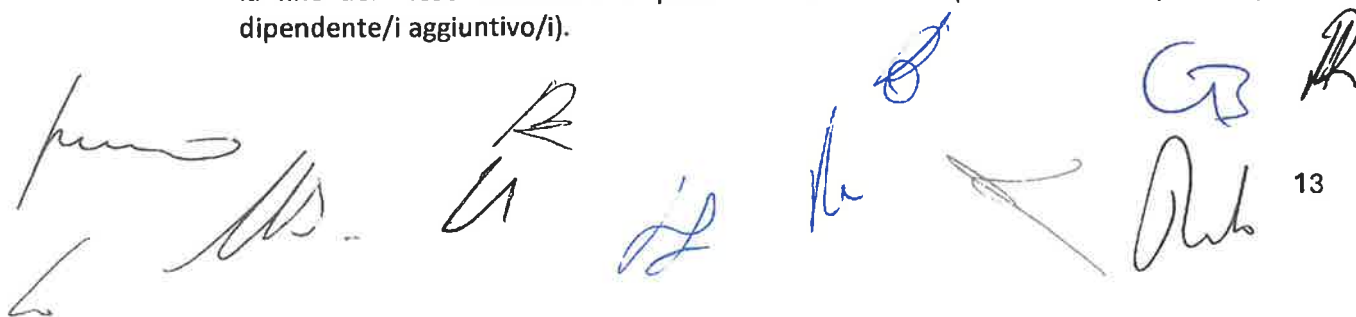
livello			Mensile	orario
Meccanici	Orafi	odontotecnici		
<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1s</u>	<u>13,32</u>	<u>0,07699</u>
<u>2</u>	<u>2b</u>	<u>1</u>	<u>12,03</u>	<u>0,06953</u>
<u>2bis</u>		<u>2b</u>	<u>10,81</u>	<u>0,06248</u>
<u>3</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>10,05</u>	<u>0,05809</u>
<u>4</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>8,91</u>	<u>0,05150</u>
<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>8,30</u>	<u>0,04797</u>
<u>6</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>7,61</u>	<u>0,04398</u>
<u>Apprendisti</u>			<u>5,80</u>	<u>0,03352</u>

11.c. Monitoraggio

Le parti intendono attuare ai sensi dell'art.11 del presente CCRL il monitoraggio sull'utilizzo dei regimi su base quadrimestrale, il tutto per misurarne la diffusione della sua applicazione e valutarne eventuali adeguamenti e/o altre soluzioni.

Il modello per effettuare il monitoraggio è l'allegato 4 al presente accordo e andrà inviato alla commissione regionale presso l'EBAV e per conoscenza all'Associazione Artigiana Provinciale aderente alle Associazioni datoriali Regionali firmatarie del presente CCRL, pertanto dalle imprese che:

- introdurranno i regimi di orario su base quadrimestrale per periodi con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto in poi invieranno il modello allegato 4 entro la fine del mese successivo a quello di introduzione (l'invio andrà ripetuto per il dipendente/i aggiuntivo/i).



Art. 12 ACCANTONAMENTO ANNUO IN COMPENSAZIONE (BANCA ORE)

Fermo restando l'istituto della flessibilità e del conto ore individuale, al fine di compensare normalmente i periodi di minor attività produttiva con permessi che garantiscono al lavoratore una maggior copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, le parti concordano che le imprese possono fare ricorso all'Accantonamento annuo di compensazione" (BANCA ORE) che comprenderà:

- le quote orarie spettanti annualmente per festività coincidenti con la domenica ivi inclusa la festività del 4 novembre
- le quote orarie eventualmente spettanti per festività cadenti nella sesta giornata della settimana nel caso di distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni.
- i permessi retribuiti relativi alle festività soppresse di cui al CCNL
- le 16 ore di permessi retribuiti all'anno di cui al CCNL.

Il monte ore così costituito nel corso dell'anno verrà utilizzato dall'azienda per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la concessione di permessi retribuiti.

Il monte ore avrà maturazione per dodicesimi nell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre). Nel caso di fermate collettive ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neoassunti etc) saranno concessi i permessi non retribuiti necessari per far fronte alla fermata collettiva.

In ogni caso, del monte ore come sopra costituito, 16 ore di permessi retribuiti all'anno sono a disposizione del lavoratore per proprie esigenze personali.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro al lavoratore sarà corrisposto quanto accantonato a tale titolo.

Di norma, con la mensilità di settembre di ogni anno, saranno liquidate ai dipendenti, con la retribuzione in atto, le quote orarie del "monte ore" eccedenti le 48 ore.

ART. 13 APPRENDISTATO

Al fine di rendere operativo il comma 4 dell'art. 47 del D. lgs. 81/2015, le parti convengono che i lavoratori, di età superiore ai 29 anni e beneficiari di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, in tutti i settori rientranti nel campo di applicazione del presente CCRL, possano godere, durante tutto il periodo di tirocinio, di un trattamento economico che sarà calcolato sulla retribuzione corrispondente al livello di arrivo previsto dal CCNL sulla base della percentuale più alta prevista dalle tabelle del CCNL. Si rinvia al CCNL per quanto riguarda la parte normativa, ivi compreso la disciplina dei profili formativi.

Le clausole contenute negli accordi interconfederali riguardanti il rimborso dell'assistenza sull'attività formativa si estendono anche all'apprendistato disciplinato dal presente articolo.

Art. 14 WELFARE CONTRATTUALE A FAVORE DELL'APPRENDISTATO

Le parti intendono valorizzare gli interventi premiali del welfare contrattuale garantito dalla bilateralità artigiana veneta a beneficio di imprese che investono sulla crescita professionale di giovani nel settore e a favore dei giovani stessi confermando i tre seguenti interventi.



a.

Il contributo per assunzione a tempo indeterminato di ex apprendisti professionalizzanti (servizio EBAV A12) già alle dipendenze è confermato nell'importo di 500 €.

b.

Viene confermato il premio formazione apprendistato professionalizzante nel settore (servizio di Ebav D20), per il quale ai lavoratori, che nel corso dell'anno di competenza risultino essere confermati con contratto a tempo indeterminato dopo aver precedentemente effettuato un periodo di almeno 24 mesi alle dipendenze della stessa azienda come apprendisti professionalizzanti, saranno riconosciuti 250 €, laddove il periodo sia stato di 36 mesi l'importo a favore del giovane sarà di 300 €.

c.

Viene confermato per premiare le prosecuzioni dei rapporti di apprendistato duale (art.43 del D.lgs.81/2015 e successive modifiche ed integrazioni) in apprendistato professionalizzante senza soluzione di continuità, il contributo all'apprendista e al datore di lavoro che sarà erogato da EBAV decorsi almeno 4 mesi dalla trasformazione stessa del rapporto. Il contributo non è ripetibile e ricorrendone le condizioni potrà essere erogato con riferimento al medesimo apprendista duale una sola volta. Il contributo di EBAV a favore del giovane lavoratore sarà di 400 € (600 € nel caso in cui sia dipendente da un datore di lavoro che ha l'attestazione di Maestro Artigiano) quello a favore dell'impresa sarà di 200 € (400 € nel caso in cui il titolare sia in possesso dell'attestazione di Maestro Artigiano).

ISTITUTI NORMATIVI IN AMBITO SOCIALE

Art. 15 OCCUPAZIONE FEMMINILE E PARI OPPORTUNITÀ

Le parti si impegnano a promuovere iniziative in materia di azioni positive favorendo il superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale e alla rimozione di barriere architettoniche.

In particolare, sono considerate azioni positive:

- l'adozione degli strumenti di flessibilità oraria previsti dalla normativa di legge e del presente CCRL;
- la formazione volta a salvaguardare la professionalità del lavoratore/lavoratrice dopo periodi di assenza per genitorialità o assistenza persone con handicap;
- eventuale formazione volta a tutelare i diritti dei lavoratori nello svolgere il loro ruolo di genitorialità/assistenza. A titolo esemplificativo: formazione in materia di Assegno Unico, congedi parentali, diritti per L.104, etc
- accoglimento – compatibilmente con la realtà aziendale – delle richieste di part time reversibile post congedo maternità/paternità
- l'adozione di modalità di lavoro agile di cui all'art. 17
- l'utilizzo della banca ore solidale di cui all'art. 16
- ogni altra iniziativa volta a favorire le parità di genere e la conciliazione vita/lavoro dei dipendenti

per tali azioni le ditte potranno usufruire del supporto delle prestazioni Ebav sulla formazione e su eventuali ulteriori prestazioni che le Parti si impegnano a promuovere.



15

Art. 16 BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidale prevista dal decreto legislativo n. 151/2015 all'art. 24, condividono le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni aziendali stipulate e/o adottate.

Le Parti convengono di adottare l'istituto al fine di consentire ai lavoratori di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti gravi e situazioni di assistenza ed estenderlo anche nei confronti del lavoratore stesso nel caso di grave malattia o per assistenza del coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di 2° grado gravemente malato ex legge n. 53/2000.

Al fine di rendere più agevole e operativo l'istituto di cui trattasi, l'impresa comunicherà ai lavoratori, utilizzando l'apposito **allegato 6**, la possibilità di utilizzare l'istituto della Banca ore solidale.

Il lavoratore che intende aderire alla cessione delle proprie ore alla Banca ore aziendale solidale potrà manifestare il proprio interesse utilizzando l'apposito **allegato 7**. Le ferie oggetto di cessione possono essere esclusivamente quelle eccedenti la misura delle quattro settimane previste dall'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 e dei permessi (anche per ex festività) e dei ROL residui Anno Precedente.

I dipendenti che si trovano nelle condizioni di necessità di cui in premessa, possono avanzare all'impresa la richiesta di utilizzo della Banca ore solidale. La richiesta dovrà essere effettuata attraverso l'apposito **allegato 8** e allegando la presentazione della autocertificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata dagli enti competenti. Potranno presentare domanda di accedere all'istituto solo i dipendenti che abbiano un residuo di ore di ferie/ROL/ex festività non superiore a 40 ore nel mese della richiesta.

In caso di più richieste per le quali la Banca ore solidale non dispone della piena capienza, le domande verranno accolte sulla base dell'ordine cronologico di ricezione.

Le ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi/ex festività cedibili sono solo quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le ore di ferie aggiuntive/ROL/ex festività cedute e confluite nella Banca ore solidale aziendale saranno trasformate in valore economico (massa monetaria) sulla base della retribuzione del lavoratore cedente in essere al momento della cessione. Per determinare la quantità di ore utilizzabili da parte del lavoratore che ne fa richiesta, si dividerà la massa monetaria delle ore accantonate per la retribuzione oraria del dipendente fruitore;

Le ore solidali saranno cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore effettivamente utilizzate dal lavoratore beneficiario.

Sarà garantito l'anonimato sia del lavoratore richiedente che degli aderenti; non sarà dunque possibile scegliere espressamente il beneficiario al quale conferire le proprie ore.

Gli eventuali residui delle ore solidali alla scadenza del regolamento aziendale di cui sotto richiamato rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale al totale della retribuzione equivalente alle ore cedute, salve diverse modalità stabilite dal regolamento aziendale stesso.

Stante le differenti necessità delle aziende nella gestione dell'istituto, vengono demandate al regolamento aziendale le modalità di gestione operative della Banca ore solidale, con riferimento ai seguenti punti:

- Numero di ore massime e/o minime che possono essere cedute e/o richieste;
- Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la volontà di cedere e/o richiedere le ferie non fruitive/ROL/permessi/ex festività;
- Le modalità e il periodo entro il quale il lavoratore richiedente potrà godere della Banca ore solidale;



-I tempi tecnici di avvio dell'istituto;

-L'eventuale proroga dell'istituto;

Considerando la valenza sociale dell'istituto l'impresa potrà definire le modalità di contribuzione al fine di alimentare la banca ore solidale.

Art. 17 LAVORO AGILE

Le Parti Sociali, nell'impegno a promuovere forme di flessibilità presso le ditte artigiane allo scopo di garantire la parità dei generi favorendo l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e/o di assistenza a familiari conciliando tempi di lavoro con tempi di vita, con il presente CCRL richiamano nel dettaglio la regolamentazione del Lavoro Agile di cui all'A.I. regionale del 28/3/2024, in particolare con riferimento alle prestazioni EBAV.

In particolare: i contenuti dell'accordo individuale, la regolamentazione dell'orario, le fasce di reperibilità, i tempi e modalità della disconnessione, i pari diritti dei lavoratori che adottano tale modalità di lavoro, i luoghi di lavoro deputati idonei, la volontarietà delle parti nell'attivare lo strumento-e le prestazioni EBAV a favore delle imprese che attivano lo smart working.

Le parti concordano che le disposizioni del presente articolo saranno sostituite dalle norme del CCNL nel caso in cui lo stesso dovesse disciplinare l'istituto, ferme restando l'accesso alle prestazioni della bilateralità previste dal citato A.I. regionale del 28/3/2024.

Art. 18 CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Le parti concordano che in caso di neoplasie o malattie di analoga gravità, il periodo di conservazione del posto di lavoro sarà elevato a 12 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

FUNZIONI IN MATERIA DI COMMISSIONE REGIONALE E DI PROCEDURA IN CASO DI CRISI

Art. 19 COMMISSIONE REGIONALE

La Commissione regionale è composta da 6 membri di espressione delle parti firmatarie il presente accordo di cui 3 in rappresentanza delle associazioni artigiane e 3 in rappresentanza delle OOSS di categoria. Al fine di garantire l'operatività della Commissione, ciascuna parte firmataria potrà indicare anche il nominativo di un componente supplente. Sono previsti due coordinatori, uno di espressione sindacale ed uno di espressione imprenditoriale.

La Commissione ha sede presso l'Ebav che garantirà il supporto di segreteria operativa.

La Commissione Regionale opererà nei seguenti ambiti:

1. monitoraggio per quanto concerne l'utilizzo dei regimi di orario ex art. 9 del presente CCRL, la diversa distribuzione dell'orario settimanale, sulla base del vigente contratto.



2. monitoraggio sulla previdenza complementare, mediante la raccolta di informazioni dai Fondi negoziali di previdenza complementare relative all'andamento dell'iscrizione dei lavoratori dell'Area Meccanica;
3. monitoraggio sui percorsi formativi e sulle attività conseguentemente svolte per i dipendenti del settore acquisendo informazioni dall'ente bilaterale e da Fondartigianato;

Art. 20 PROCEDURA PER LE IMPRESE DEL SETTORE IN SITUAZIONE DI CRISI

La seguente procedura si applica alle imprese del settore comprese nella sfera di applicazione del CCRL che hanno esaurito gli strumenti di sostegni al reddito in costanza di rapporto di lavoro (FSBA).

L'impresa che si trova nelle condizioni di cui al capoverso precedente, per il tramite dell'associazione provinciale cui aderisce o conferisce mandato, invia una richiesta d'incontro alle OO.SS. di categoria territoriali. L'incontro dovrà essere svolto non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento della lettera con le OOSS che hanno dato riscontro alla richiesta dell'impresa.

Durante tale incontro la ditta fornirà i dati aggiornati sull'andamento aziendale sotto il profilo economico e finanziario, le modalità con cui intende procedere alla ristrutturazione e presenterà un piano articolato di proposte volto al risanamento ed al rilancio dell'attività.

Al termine della procedura, qualora le parti presenti al tavolo trovino un'intesa sulle tematiche affrontate, sarà sottoscritto un verbale d'accordo che definisca gli interventi di tipo contrattuale concordati tra le parti.

Copia del verbale di accordo dovrà essere inviata alla Commissione di categoria di cui all'art. 19.

Art. 21 EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti convengono che le normative contenute in tutti i precedenti accordi regionali o nei CCRL precedenti all'attuale, ferma restando la nota a verbale allegata al CCRL 1° dicembre 2022, siano assorbite, superate ed integralmente sostituite dalle disposizioni contenute nel presente CCRL.

Art. 22 QUOTA VOLONTARIA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

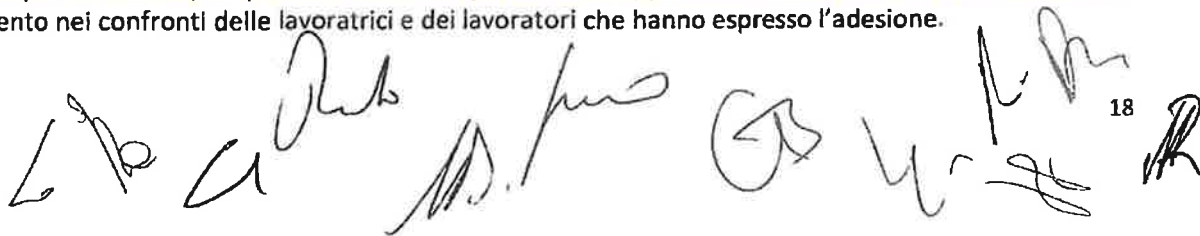
Viene istituita una quota volontaria a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, a carico di tutte le lavoratrici ed i lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente CCRL, pari a 30,00 euro per ogni anno di vigenza del CCRL.

L'importo sarà trattenuto dal datore di lavoro con la mensilità di ottobre di ciascun anno, solo per le lavoratrici e i lavoratori che esprimono la volontà di partecipare alle spese per il rinnovo contrattuale.

Alle lavoratrici e ai lavoratori sarà distribuita una apposita informativa che sarà condivisa tra le parti. Coloro che intendono aderire dovranno esprimere la propria conferma alla trattenuta, riconsegnando tale informativa al datore di lavoro entro il 30 settembre di ciascun anno.

La quota verrà versata sul conto corrente bancario appositamente indicato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCRL, che verrà comunicato in tempo utile.

La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziative per le aziende, le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno espresso l'adesione.



Art. 23 DEPOSITO DEL PRESENTE CCRL

Il presente CCRL sarà depositato a cura di CNA Veneto.

Art. 24 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO REGIONALE

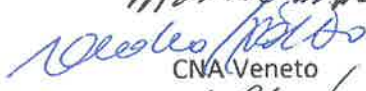
Il presente accordo decorre dalla sottoscrizione e scade il 31/12/2027, con una durata complessiva di 27 mesi.

Il presente CCRL, salve le decorrenze e le durate previste per singoli istituti, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza del 31/12/2027 se non disdettato da una delle parti entro 3 mesi dalla scadenza.

Letto, confermato, sottoscritto.

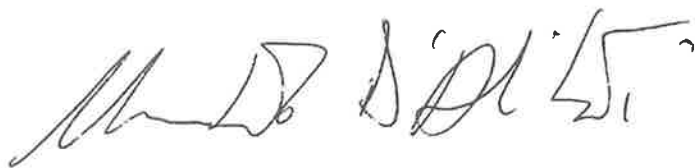
CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto




CNA Veneto



CASARTIGIANI del Veneto



FIOM CGIL Veneto



FIM CISL Veneto


UILM UIL Veneto



ALLEGATO 1 CCRL AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

Al /alla lavoratore/trice Sig/ra

COMUNICAZIONE AI LAVORATORI PER L'UTILIZZO REGIME ORARIO CCRL AREA MECCANICA 2025

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare /legale
rappresentante)

della ditta _____ P.IVA/C.F. _____

con sede in _____ via _____

cap _____ esercente l'attività di _____

con in forza _____ dipendenti (di cui nr. _____ apprendisti, nr. _____ operai e nr. _____ impiegati)

Con la presente comunica alla S.V.

che intende applicare dal _____ al _____, il regime di orario così come previsto dall'art. 11 del CCRL Area Meccanica del 30 settembre 2025.

Restituendo copia debitamente controfirmata il lavoratore accetta l'applicazione dell'orario come previsto dall'art. 11 del CCRL Area Meccanica del 30 settembre 2025.

Data ____/____/____

Ditta

Il/la lavoratore/trice:
per accettazione e ricevuta.

(firma)

ALLEGATO 2 CCRL AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

Tra la ditta _____ con sede in _____

in via _____ rappresentata dal/la sig./ra _____
ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati di seguito, visto l'art. 11 del CCRL Area Meccanica del
settembre 2025,

si conviene di adottare a decorrere dal ____/____/____ e sino al ____/____/____ il regime di orario
lì previsto con le seguenti caratteristiche:

dalla data sopraindicata l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) sarà realizzato come media nell'arco
temporale del mese di calendario.

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la
parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale.

Nel caso risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di
ore per raggiungere l'orario medio contrattuale sarà prelevata nell'ordine fino a concorrenza rispettivamente
dal conto ore individuale, dall'accantonamento annuo di compensazione (banca ore) di cui all'articolo
successivo, o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando altri istituti retributivi
differiti nel rispetto delle norme *contrattuali o di legge*. Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far
fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge.

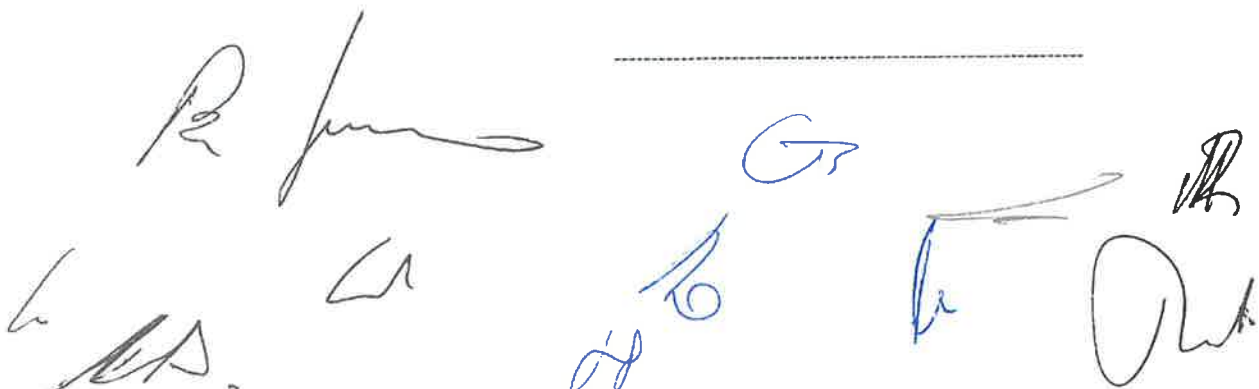
Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno saldate con l'applicazione della
maggiorazione del 30%.

I lavoratori che aderiscono a tale regime di orario hanno diritto durante il relativo periodo all'applicazione
della tabella retributiva aggiuntiva di cui all'art. 11 b) del presente CCRL.

L'azienda provvederà ad effettuare le comunicazioni di rito alla Commissione Regionale

Data ____/____/____

Il legale rappresentante



Nome e Cognome	Firma

A collection of handwritten signatures and initials. Some are in black ink, others in blue. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some appearing to be initials or short names.

ALLEGATO 3 CCRL AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

Alla Commissione Regionale
Pariteticac/o Comitato Categoria
Area Meccanica c/o EBAV
segreteria@ebav.veneto.it
e p.c. Associazione Artigiana Provinciale Individuata

COMUNICAZIONE PER MONITORAGGIO DELL'UTILIZZO REGIMI DI ORARIO EX ART. 11 CCRL AREA MECCANICA 2025

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare /legale rappresentante)

della ditta _____ P.IVA/C.F. _____

con sede in _____ via _____

cap _____ esercente l'attività di _____

con in forza _____ dipendenti (di cui nr. _____ apprendisti, nr. _____ operai e nr. _____ impiegati)

con la presente comunica:

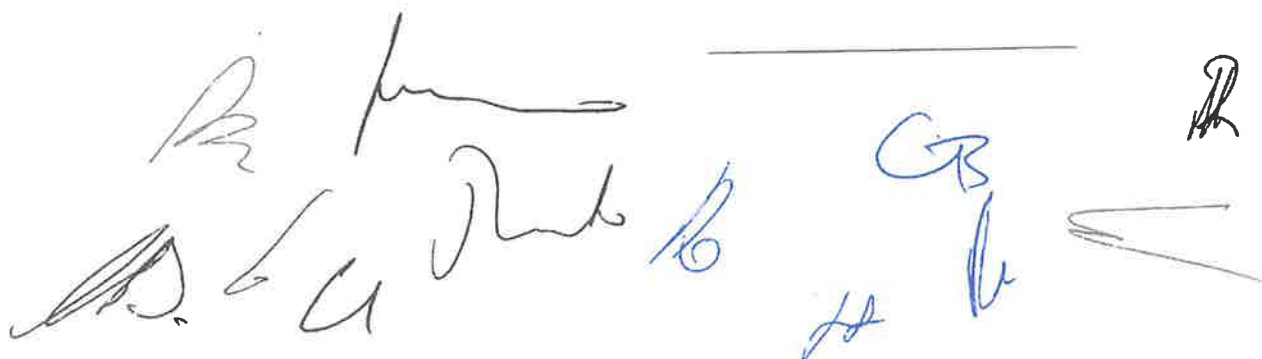
1) che intende applicare dal _____ al _____ (date comprese), i regimi di orario così come previsto dall'art. 11 del vigente CCRL Area Meccanica al seguente numero di lavoratori:

- nr. _____ impiegati
- nr. _____ operai
- nr. _____ apprendisti.

2) che ha stipulato specifico accordo scritto con i lavoratori interessati e/o rsu ove esistenti (allegato 2).

Data ____/____/____

Ditta _____



ALLEGATO 4 CCRL AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

Alla Commissione Regionale Paritetica/o
Comitato Categoria Area Meccanica c/o EBAV
segreteria@ebav.veneto.it
e p.c. Associazione Artigiana Provinciale Individuata

COMUNICAZIONE PER MONITORAGGIO DELL'UTILIZZO REGIMI DI ORARIO EX ART. 11 REGIMI DI ORARIO SU BASE QUADRIMESTRALE

Il sottoscritto _____ in qualità di titolare / legale rappresentante
rappresentante della ditta _____ p.iva/C.F. _____
con sede in _____ via _____
cap _____ esercente l'attività di (vedi Ateco prevalente) con in forza _____ dipendenti,
come da ultimo modello **B01 Ebav** disponibile **che si allega** .

con la presente comunica che:

TIPOLOGIA COMUNICAZIONE MONITORAGGIO		numero lavoratori ai cui si applica
	intende introdurre il regime di orario quadrimestrale a far data dal ____/____/____* per un massimo di 4 mesi continuativi nell'arco di 12 mesi di cui all'art.11 del CCRL 30/09/2025	nr.....impiegati nr.....operai nr.....apprendisti

Data ____/____/____

Firma per la Ditta

**il modello va inviato entro la fine del mese successivo a quello di introduzione dell'orario (l'invio andrà ripetuto per il dipendente/i aggiuntivo/i).*



ALLEGATO 5 MODELLO INFORMATIVA WELFARE AZIENDALE ART. 9 CCRL AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

Carta intestata ditta

Alla c.a. personale dipendente

Oggetto: Welfare aziendale su base contrattuale, art. 9 CCRL Area Meccanica Artigiano Veneto del 30/09/2025

Il contratto collettivo regionale di lavoro in oggetto siglato da CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, CNA VENETO, CASA ARTIGIANA VENETO e da Fiom CGIL, Fim CISL, UilM UIL del Veneto applicato dallo scrivente datore di lavoro, ha previsto una disciplina relativa alle prestazioni di welfare aziendale da erogare al personale dipendente. Nello specifico viene introdotta una soluzione welfare negli importi in tabella. Tali importi alle condizioni previste dal CCRL indicato maturano in dodicesimi in base all'effettiva presenza mensile nell'anno di riferimento.

Per i lavoratori intermittenti è prevista la stessa modalità di maturazione dei lavoratori part time.

Nella tabella che segue sono riportati i valori di welfare in base alla tipologia contrattuale e all'anno di erogazione previsto. Per ogni ulteriore condizione applicativa facciamo integrale rinvio al CCRL in oggetto.

LAVORATORI DIPENDENTI BENEFICIARI	VALORI ANNO dal 2025		VALORI ANNO dal 2026		VALORI ANNO dal 2027	
	FULL TIME	PART TIME < 50%	FULL TIME	PART TIME < 50%	FULL TIME	PART TIME < 50%
Operai, Impiegati e Quadri	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____
Apprendista professionalizzante	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____	€ _____

Il valore spettante per l'anno di riferimento di cui alla tabella sarà assegnato dal presente datore di lavoro alle scadenze previste dal CCRL attraverso le seguenti soluzioni:

- conferimento in previdenza complementare per i soli lavoratori già iscritti ad un fondo negoziale di settore con conferimento del TFR (solo in caso di esplicita richiesta del lavoratore);
- beni o servizi di cui all'art.51 comma 3 del TUIR:
 - es. buoni spesa.....
 - es. buoni benzina.....
 - altroriferimenti
 - rimborso utenze domestiche (nel rispetto normativa vigente per l'anno fiscale di riferimento)

- altra soluzione welfare di cui all'art.51 del TUIR :.....

Le soluzioni di welfare di cui al punto 2 risultano esenti da contribuzione e non soggette a tassazione nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia per ciascun anno fiscale di riferimento.

Cordiali saluti.

Rappresentante Legale
Firma

Segue tabella con firma per avvenuta ricezione informativa

Il dipendente/i dipendenti indicati in tabella conferma/confermano l'avvenuta consegna dell'informativa sul welfare aziendale di cui all'art.9 del CCRL AREA MECCANICA DEL VENETO SIGLATO IL 30/09/2025

Nr.	NOME COGNOME LAVORATORE	FIRMA PER AVVENUTA RICEZIONE E CONOSCENZA DELLE SOLUZIONI WELFARE OFFERTE
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
ECC.		



ALLEGATO 6 CCRL VENETO AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area Meccanica – Orafi - Odontotecnici del 30/09/2025

Ai dipendenti

Oggetto: comunicazione per richiesta utilizzo della Banca ore solidale aziendale ai sensi dell'art. 16 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane area Meccanica – Orafi, delle imprese Odontotecniche, del 30/09/2025.

In applicazione della contrattazione collettiva regionale in oggetto si intende introdurre nella nostra azienda, a beneficio dell'universalità dei dipendenti in forza, l'istituto della Banca ore solidale a far data dal prossimo mese di ____ anno ____ e fino al mese ____ anno ____ (almeno 12 mesi) oppure strutturalmente dal prossimo mese di ____ anno ____.

Le ulteriori condizioni e modalità di gestione individuale sono riepilogati nel regolamento che l'azienda ha predisposto sulla base delle linee guida stabilite dal CCRL area Meccanica – Orafi -Odontotecnici del 30/09/2025, che si allega alla presente.

Luogo ____/____/____

Firma datore di lavoro/legale rappresentate

.....



ALLEGATO 7 CCRL VENETO AREA MECCANICA – ORAFI – ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area Meccanica – Orafi – Odontotecnici del 30/09/2025

alla c.a. datore di lavoro

Ragione Sociale _____

p.iva _____

Oggetto: comunicazione per cessione proprie ore nella Banca ore solidale aziendale ai sensi dell'art. 16 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane area Meccanica – Orafi, delle imprese Odontotecniche del 30/09/2025 e del regolamento aziendale relativo alla Banca ore solidale

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a _____, prov. _____,
il _____, residente in _____, prov. _____, via _____,
cap. _____, alle dipendenze di _____, con contratto di lavoro a tempo
indeterminato/determinato a far data dal _____, inquadrato/a nel livello _____, in qualità di
_____ (operaio, impiegato, apprendista),

in applicazione dell'art. 16 del contratto collettivo in oggetto e facendo seguito alla Vostra comunicazione (all. 6 CCRL) relativa all'introduzione in azienda dell'istituto della Banca ore solidale, intendo su base volontaria manifestare il proprio interesse a cedere ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi/ex festività affinché confluiscono in tale istituto a beneficio dei colleghi che ne avessero bisogno.

A norma del regolamento aziendale ricevuto per la gestione di tale istituto, comunico che le ore di ferie aggiuntive/ROL/permessi / ex festività che cedo sono

La decorrenza della cessione è a far data dalle ore che maturerà dal .../.../..... e/o che sono già state maturate a far data dal .../.../.....

Per le ulteriori condizioni si rimette alle condizioni in essere nel regolamento aziendale che conferma di conoscere e del quale accetta ogni previsione.

Luogo / /

Firma _____

The block contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, written in a cursive style. They are scattered across the lower half of the page, below the signature line.

ALLEGATO 8 CCRL VENETO AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI DEL 30/09/2025

riferimenti/carta intestata datore di lavoro che applica il CCRL Veneto area Meccanica – Orafi – Odontotecnici del 30/09/2025

alla c.a. datore di lavoro

Ragione Sociale _____

p.iva _____

Oggetto: comunicazione per richiesta utilizzo della Banca ore solidale aziendale ai sensi dell'art. 16 del contratto collettivo regionale Veneto delle imprese artigiane area Meccanica – Orafi, delle imprese Odontotecniche del 30/09/2025 e del regolamento aziendale relativo alla Banca ore solidale

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a _____, prov. _____,
il _____, residente in _____, prov. _____, via _____,
cap. _____, alle dipendenze di _____, con contratto di lavoro a tempo
indeterminato/determinato a far data dal _____, inquadrato nel livello _____, in qualità di
_____ (operaio, impiegato, apprendista), trovandosi nella situazione di seguito indicata, con la
presente

CHIEDE:

di poter beneficiare di n. _____ giorni/ore, nel periodo dal _____ al _____, attingendo
dalla Banca ore solidale, prevista dal decreto legislativo n. 151/2015, dall'art. 16 del CCRL in oggetto e nel
rispetto del Regolamento aziendale adottato

DICHIARA:

☐ di trovarsi nelle condizioni di essere affetto da malattia grave e certificata o di trovarsi nella necessità di
assistere il figlio o il coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di 2°
grado gravemente malato ex lege 53/2000;

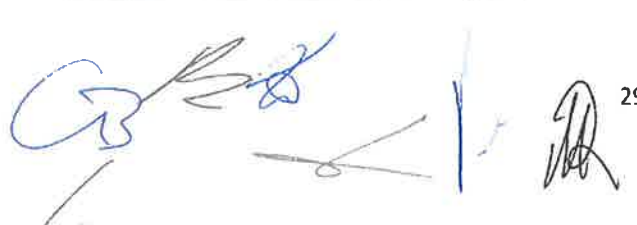
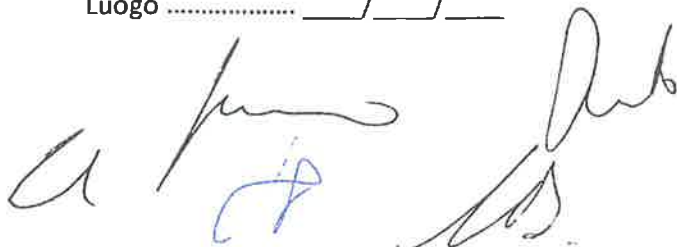
☐ di avere un residuo di ore di ferie/ROL/ex festività non superiore a 40 ore nel mese della richiesta;

☐ di comunicare tempestivamente il cambiamento delle condizioni del diritto alla fruizione delle ore
solidali e di essere consapevole che le eventuali ore solidali non fruite verranno riattribuite alla Banca ore
solidale.

Si allega la certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente punto rilasciata
esclusivamente da struttura sanitaria pubblica e/o convenzionata, nel rispetto della normativa privacy
vigente in materia.

Luogo / /

Firma _____



ACCORDO REGIONALE VENETO
PREMIO DI RISULTATO VENETO (P.R.V.) ANNI 2026, 2027 e 2028 PER I
DIPENDENTI AREA MECCANICA – ORAFI - ODONTOTECNICI
(di cui al CCRL del 30/09/2025)

Il giorno 30 settembre presso la sede di Ebav si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, con l'assistenza del Direttore Regionale Tiziana Pettenuzzo, del Responsabile delle relazioni sindacali Andrea Rigotto e dei Presidenti e dei delegati categorie Metalmeccanica di produzione, Installazione di impianti e Autoriparazione Nerio Dalla Vecchia, Renato Calderato e Massimo Ruffa e dei Presidenti e delegati categorie Orafi/Argentieri ed Affini e Odontotecnici Piero Marangon e Giampaolo Bullo;

CNA Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, con l'assistenza del Segretario Regionale Matteo Ribon e del Responsabile delle relazioni sindacali Marco Comin e dal Presidente CNA Meccanica del Veneto Ivo Maistrello;

CASARTIGIANI Veneto rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Responsabile regionale per le relazioni sindacali Umberto D'Aliberti;

e

FIOM – CGIL rappresentata dal segretario regionale Antonio Silvestri e da Laura Rita Scalzo

FIM – CISL rappresentata dal segretario regionale Nicola Panarella

UILM – UIL rappresentata dal segretario regionale Carlo Biasin

Premesso che:

- In data 30 settembre è stato sottoscritto il nuovo CCRL per i dipendenti dell'area Meccanica (Metalmeccanici-Orafi-Odontotecnici)
- Le parti intendono sostenere l'adozione di strumenti volti a valorizzare l'incremento della produttività aziendale quale elemento fondamentale per la crescita della competitività aziendale e quale riconoscimento dell'apporto dei lavoratori a tale processo.

Con il presente accordo è introdotto, per gli anni di competenza 2025 (con erogazione nel 2026), 2026 (con erogazione nel 2027) e 2027 (con erogazione nel 2028) il Premio di Risultato Veneto (P.R.V.) legato alla produttività e regolamentato come segue.

Tale elemento dovrà essere erogato dalle imprese che rientrano nel campo di applicazione del CCRL sottoscritto in data 30 settembre 2025.



a) Determinazione importo spettante

Il P.R.V. sarà erogato sulla base della verifica dei seguenti due indicatori di riferimento, che ogni azienda dovrà valutare **entro il 15 luglio dell'anno di erogazione**, termine perentorio di invio della autocertificazione di cui all'allegato 1 sotto riportato, in base ai propri risultati:

- 1) Volume affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa (per le imprese in regime forfettario potranno essere utilizzati documenti contabili equipollenti), presentate alla scadenza prevista per legge, confrontando i seguenti parametri:

Anno 2026: confronto tra: dichiarazione iva 2026, riferita all'anno d'imposta 2025 e dichiarazione iva 2025 riferita all'anno d'imposta 2024;

Anno 2027: confronto tra: dichiarazione iva 2027, riferita all'anno d'imposta 2026 e dichiarazione iva 2026 riferita all'anno d'imposta 2025;

Anno 2028: confronto tra: dichiarazione iva 2028, riferita all'anno d'imposta 2027 e dichiarazione iva 2027 riferita all'anno d'imposta 2026;

il parametro è raggiunto se il valore così determinato risulta incrementale, anche su valori decimali.

- 2) Numero medio dei dipendenti occupati nello stesso anno di riferimento rispetto all'anno precedente, secondo il seguente schema:

P.R.V. anno 2026: lavoratori occupati nel 2025 rispetto ai lavoratori occupati nel 2024

P.R.V. anno 2027: lavoratori occupati nel 2026 rispetto ai lavoratori occupati nel 2025

P.R.V. anno 2028: lavoratori occupati nel 2027 rispetto ai lavoratori occupati nel 2026

Ai fini del conteggio dei lavoratori dipendenti sono considerati tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale). I lavoratori part time saranno conteggiati in proporzione all'orario.

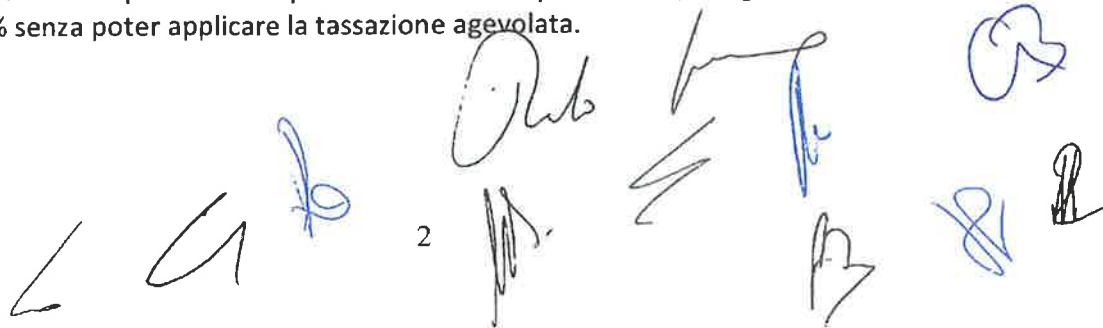
I lavoratori a tempo determinato, i lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, gli assunti/cessati in corso dell'anno, saranno conteggiati in proporzione ai mesi di durata del rapporto di lavoro negli anni di riferimento (a tal fine è considerato mese intero il mese in cui il lavoratore è in forza per un periodo pari o superiore a 15 gg di calendario).

Il parametro è raggiunto se il valore così determinato risulta incrementale, anche su valori decimali.

Entrambi i parametri saranno verificati in relazione all'impresa nel suo complesso e non con riferimento alle singole unità produttive territoriali. In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., senza soluzione di continuità, riferita allo stesso settore, i parametri saranno verificati anche in relazione al periodo di riferimento riferiti all'impresa cedente.

Le imprese di nuova costituzione, esclusi i casi di trasformazione/trasferimento d'azienda che prevedono la continuazione del rapporto di lavoro, che non siano in grado di effettuare la verifica aziendale comparando i parametri rispetto all'annualità precedente, erogheranno il P.R.V. nella misura del 100% senza poter applicare la tassazione agevolata.

2



L'importo del P.R.V. viene quantificato per tutti i livelli negli importi di seguito riportati:

Erogazione 2026 (anno di competenza 2025): € 280,00 – Per gli apprendisti professionalizzanti € 280,00.

Erogazione 2027 (anno di competenza 2026): € 300,00 – Per gli apprendisti professionalizzanti € 300,00.

Erogazione 2028 (anno di competenza 2027): € 320,00 – Per gli apprendisti professionalizzanti € 320,00.

Ciascun parametro incide in % rispetto all'importo lordo totale come da tabelle che seguono:

TABELLA PRV PARAMETRI COMPETENZA 2025 (EROGAZIONE OTTOBRE 2026)			
Livello Inquadramento	Importo P.R.V. totale	Importo P.R.V. parametro Volume d'affari iva	Importo P.R.V. parametro Numero medio dipendenti
Al (1/5) dell'anno di erogazione	100%	Incidenza parametro 90 %	Incidenza parametro 10%
Tutti i livelli	280,00	252,00	28,00
apprendisti professionalizzanti	280,00	252,00	28,00

TABELLA PRV PARAMETRI COMPETENZA 2026 (EROGAZIONE OTTOBRE 2027)			
Livello Inquadramento	Importo P.R.V. totale	Importo P.R.V. parametro Volume d'affari iva	Importo P.R.V. parametro Numero medio dipendenti
Al (1/5) dell'anno di erogazione	100%	Incidenza parametro 90 %	Incidenza parametro 10%
Tutti i livelli	300,00	270,00	30,00
apprendisti professionalizzanti	300,00	270,00	30,00

TABELLA PRV PARAMETRI COMPETENZA 2027 (EROGAZIONE OTTOBRE 2028)			
Livello Inquadramento	Importo P.R.V. totale	Importo P.R.V. parametro Volume d'affari iva	Importo P.R.V. parametro Numero medio dipendenti
Al (1/5) dell'anno di erogazione	100%	Incidenza parametro 90 %	Incidenza parametro 10%
Tutti i livelli	320,00	288,00	32,00
apprendisti professionalizzanti	320,00	288,00	32,00

La verifica dei parametri potrà portare ai seguenti esiti:

- 1) qualora l'esito della verifica di entrambi i parametri risulti incrementato rispetto al periodo di riferimento osservato per il calcolo dei parametri, l'azienda erogherà il P.R.V. al 100% dell'importo previsto potendo applicare il regime di tassazione agevolata previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione;

 3

- 2) qualora l'esito della verifica di entrambi i parametri risulti pari o inferiore rispetto al periodo di riferimento osservato per il calcolo dei parametri l'azienda non provvederà all'erogazione del P.R.V.;
- 3) qualora un solo parametro risulti incrementato rispetto al periodo di riferimento osservato per il calcolo dei parametri l'azienda erogherà il P.R.V. nella misura quantificata per il singolo parametro, potendo applicare il regime di tassazione agevolata previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione;
- 4) nel caso in cui l'impresa non effettui alcuna verifica dei parametri dovrà erogare il P.R.V. per intero e non potrà accedere al regime di tassazione agevolata prevista dalla normativa fiscale né alla sua commutazione in welfare.

Ai fini della erogazione, non erogazione o erogazione in misura ridotta il P.R.V., nei casi 1) 2) e 3) l'impresa dovrà attivare la seguente procedura:

L'azienda invierà, per posta elettronica certificata anche tramite il proprio intermediario per gli adempimenti in materia di lavoro di cui alla L. 12/79, a partire dal 1 maggio ed entro il 15 luglio di ogni anno, da intendersi come termine perentorio, una comunicazione in autocertificazione (**allegato A**) in merito agli esiti della verifica aziendale effettuata ad una delle Commissioni Provinciali Premi Risultato e Welfare (Art. 5 - Accordo Interconfederale sui premi risultato e welfare aziendale del 18/11/2016 e s.m.i.) competente per territorio, che vedrà la presenza di un componente di FIM, FIOM, UIL del territorio.

Alla comunicazione di cui sopra vanno allegati le dichiarazioni Iva relative alle annualità di riferimento per il raffronto incrementale; l'allegato contiene anche l'autodichiarazione della forza aziendale, nel rispetto della normativa sulla privacy vigente nel tempo.

Le domande prive degli allegati saranno considerate irricevibili.

La Commissione Provinciale, qualora risulti necessario richiedere eventuali chiarimenti e/o integrazioni, potrà formalizzare una richiesta all'impresa entro il 31 agosto. L'azienda dovrà rispondere entro i successivi 10 giorni di calendario dal ricevimento della richiesta da parte della Commissione. In caso di mancato riscontro entro i termini da parte dell'impresa la richiesta verrà respinta da parte della Commissione.

La Commissione Provinciale concluderà la valutazione della documentazione pervenuta dando comunicazione dell'esito della verifica all'impresa utilizzando l'allegato B, entro il 30 settembre dell'anno di erogazione. Trascorso il termine del 30 settembre senza risposta da parte della Commissione, la documentazione si intende accolta.

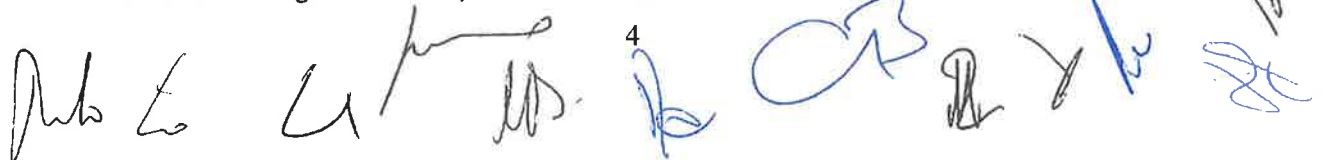
L'esito della misurazione dei parametri e l'eventuale non erogazione o erogazione in misura ridotta dell'importo P.R.V. dovrà essere comunicato dalla ditta ai dipendenti con il modello allegato C. Nel caso di esito positivo il datore di lavoro comunicherà ai dipendenti le eventuali misure di welfare che intenda mettere a disposizione per consentire agli stessi di esercitare l'opzione di cui al successivo punto c), con il modello allegato D.

b) Erogazione P.R.V.

L'importo del P.R.V. sarà erogato dalle imprese ai lavoratori aventi diritto con le seguenti modalità:

- il P.R.V. sarà erogato ai soli dipendenti delle imprese che risultino in forza nella stessa azienda durante il periodo di misurazione del parametro 2 (numero medio dipendenti occupati) e al momento dell'erogazione dell'importo (es. P.R.V. 2026 per il dipendente in forza nel 2025 e nel mese di erogazione 2026) secondo le seguenti modalità:

4



- 1) Erogazione in un'unica soluzione dell'importo spettante con la retribuzione di competenza del mese di **ottobre** degli anni 2026, 2027, 2028;
- 2) Per i dipendenti con orario di lavoro part time alla data del **1° maggio** di ciascun anno di erogazione pari o superiore al 50%, l'importo spetta nella misura del 100%; per i lavoratori con orario di lavoro part time alla data del 1° maggio di ciascun anno di erogazione inferiore al 50%, l'importo spetta nella misura del 50%;
- 3) Ad eccezione dei lavoratori assunti con contratto part time come sopra disciplinato, per i lavoratori intermittenti il P.R.V. sarà calcolato in percentuale sulla base della media dell'orario di lavoro svolto nel periodo 1/1 – **30/04** dell'anno di erogazione;
- 4) Per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro, anche non continuativo, fino a 6 mesi nel periodo di misurazione di cui al parametro 2, il P.R.V. verrà riconosciuto nella misura del 50%. In caso di cessazione/assunzione in corso del mese, la frazione pari o superiore a 15 gg. calendario è considerata mese intero (es. per l'erogazione P.R.V. nel 2026 si verifica la presenza in azienda nel 2025).
- 5) Per tutti i lavoratori con rapporto di lavoro, anche non continuativa superiore a 6 mesi e fino a 12 mesi nel periodo di misurazione di cui al parametro 2, il P.R.V. verrà riconosciuto nella misura del 100%. In caso di cessazione/assunzione in corso del mese, la frazione pari o superiore a 15 gg. calendario è considerata mese intero.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a partire dal **1° maggio** e fino al **30 settembre** dell'anno di erogazione per motivi riconducibili a pensionamento, dimissioni in maternità, dimissioni per giusta causa che danno diritto alla NASPI e per fine periodo di comporta, l'importo del P.R.V., **laddove spettante a seguito della verifica effettuata dalla Commissione Provinciale**, sarà erogato con l'ultimo cedolino utile.

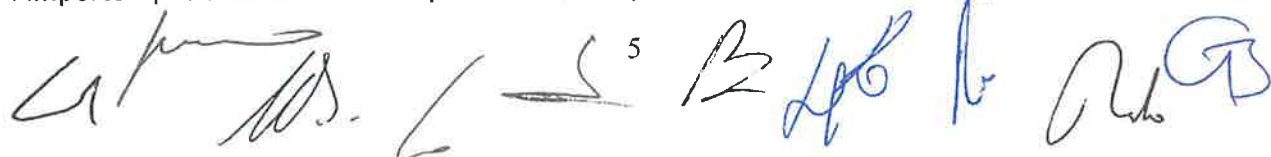
Nel caso in cui il dipendente in forza nel periodo di maturazione cessi il rapporto antecedentemente alla data di erogazione e venga successivamente assunto nel corso dell'annualità di erogazione presso la medesima azienda, il P.R.V. verrà erogato con la retribuzione del mese di assunzione.

La quantificazione del P.R.V. è omnicomprensiva di tutti gli altri istituti retributivi diretti ed indiretti e differiti di origine legale e contrattuale, compreso il TFR. Il P.R.V. non è assorbibile da nessun istituto retributivo di origine contrattuale o individuato ad personam tra il datore di lavoro (superminimi compresi) ed il lavoratore ricorrendo le condizioni del presente accordo ne ha sempre diritto.

c) Opzione Welfare

Ai sensi dell'art.6 del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 il lavoratore potrà optare per la destinazione dell'importo totale o in misura ridotta de P.R.V. se dovuto, in un'unica soluzione, a prestazioni, servizi, in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di welfare, laddove siano messi a disposizione da parte del datore di lavoro attraverso la compilazione dell'**allegato 4** al presente accordo. In tal caso, la soluzione di welfare dovrà essere messa a disposizione nello stesso mese di erogazione previsto al precedente punto b1, con annotazione nel cedolino paga del medesimo mese. Il datore di lavoro che mette a disposizione la soluzione welfare compilerà l'**allegato 4**, unitamente all'**allegato 3**, prima dell'erogazione del P.R.V. I lavoratori che intendono esercitare l'opzione dovranno restituire la scheda welfare di conversione in tempo utile, comunque entro il 31 ottobre dell'anno di erogazione.

Rientra nelle prestazioni di welfare, indicate nell'**allegato 4**, l'opzione riconosciuta al lavoratore, nel caso di iscrizione ad un fondo di previdenza complementare con conferimento del TFR, di destinare l'importo spettante al fondo di previdenza complementare, senza oneri aggiuntivi per l'impresa



stessa e pertanto gli importi di welfare previsti nel presente articolo devono intendersi comprensivi del contributo di solidarietà datoriale previsto verso l'INPS. In tal caso l'erogazione si configura come contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro e sarà data indicazione del conferimento nel cedolino paga del mese di ottobre di ciascun anno.

d) Applicazione regime fiscale agevolato P.R.V.

il P.R.V. di cui al presente accordo, qualora risultino rispettati i criteri previsti dalla normativa fiscale vigente in materia di tassazione dei premi di risultato, presenta le caratteristiche per poter essere tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente nel tempo, in quanto trattasi di incrementi di risultato, di ammontare variabile, raggiunti e verificati a livello aziendale, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, anche con riferimento ad uno solo dei due parametri, sulla base dei criteri definiti dalla legge 208/2015 come modificata dalle legge 232/2016 e s.m.i.

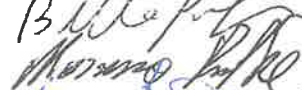
e) Deposito telematico

Il presente accordo sarà depositato a cura di CNA Veneto secondo l'apposita procedura prevista per l'applicazione degli accordi sui premi di risultato

Qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione del regime fiscale agevolato la singola ditta effettuerà nei termini di legge la dichiarazione telematica di conformità dell'applicazione del contratto ai sensi dell'art. 5 del DL 25/3/2016 e s.m.i.

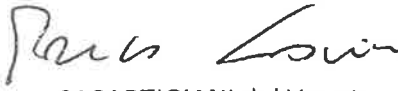
Letto, confermato, sottoscritto.

CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto

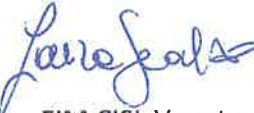



CNA Veneto


CASARTIGIANI del Veneto




FIOM CGIL Veneto



FIM CISL Veneto


UILM UIL Veneto



Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 80014490272
Ragione Sociale: CNA REGIONALE VENETO
Tipologia Soggetto: Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 30/09/2025
Tipologia Contratto: Territoriale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 9/2025
A (Mese/Anno) 12/2027
ITL dove è depositato il contratto Venezia

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Omnicomprendività ex art. 3 del D.L. 318/96

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: CCRL AREA MECCANICA 30.09.2025

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 10/10/2025
Codice contratto 20251010130833945

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 80014490272
Ragione Sociale: CNA REGIONALE VENETO
Tipologia Soggetto: Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 30/09/2025
Tipologia Contratto: Territoriale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 1/2026
A (Mese/Anno) 12/2028
ITL dove è depositato il contratto Venezia

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: AREA MECCANICA - PREMIO RISULTATO
VENETO 30.09.2025

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 10/10/2025
Codice contratto 20251010131312672

Sezione 5 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l' Associazione di Categoria CNA REGIONALE VENETO dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL di Venezia è conforme ai criteri dimisurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182 - 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.