

FAQ CCRL MECCANICA 30.9.2025 (v.3 6.7.26)



P.R.V.

1. ai lavoratori a domicilio spetta il PRV?

Si per calcolare la maturazione nel periodo di riferimento (anno 2025) delle quote mensili (sogli +/- 6 MESI), si verificano i mesi in cui i/le lavoratori a domicilio hanno la commessa per più di 15 giorni anche non continuativi (n.b. quindi si contano le giornate registrate nel LUL)

2. come vanno conteggiati i lavoratori a domicilio ai fini della verifica dell'indicatore incrementale aziendale 2 "numero medio dei lavoratori occupati 2025 vs 2024..."?

con lo stesso criterio del punto 1 e sempre come full time se in un dato mese > 15gg

3. nel calcolo della media dei lavoratori dell'indicatore incrementale aziendale 2 (media lavoratori anni occupati negli anni di riferimento) rientrano anche i somministrati?

Si è indicato nel testo

4. per imprese di nuova costituzione si intende imprese iscritte per la prima volta in CCIAA? Non s'intende una già esistente che nel 2025 o 2026 assume personale dipendente per la prima volta o ritorna ad assumere dopo essere stata a zero ?

Si intende la data costituzione da visura camerale

5. se nella stessa azienda (es. Centro Dentale) viene applicato per una parte di lavoratori il contratto del commercio o studi professionali sanitari (es. per le assistenti alla poltrona) e per altri il ccnl/ccrl Area Meccanica Artigiano (es. per gli odontotecnici), nel calcolo della media, si considera l'azienda nel suo complesso o devo tenere separati i lavoratori in base alle due attività?

Come per il volume iva l'impresa/datore di lavoro nel suo complesso

6. Ditta individuale metalmeccanica artigiana che negli anni 2024 e 2025 era in Regime Forfettario; nel 2026 è uscita dal Regime Forfettario e dal 01/01/2026 ha iniziato ad emettere fatture con iva. Nel 2025, visto l'incremento del lavoro, l'azienda ha assunto il primo dipendente. Si chiede ai sensi pagina 2 accordo PRV quale parametro si deve prendere a riferimento come "equipollente" per un'azienda che, essendo in c.d. regime forfettario e quindi non applicando l'IVA sia nel 2024 che nel 2025, è esonerata dalla presentazione delle dichiarazioni Iva annuale ?

Si ritiene che la nostra commissione provinciale premi&welfare possa acquisire da tali tipologie di imprese come valore l'importo dei componenti positivi dichiarati nella dichiarazione dei redditi, nel quadro LM, rigo LM22, campo 3. Tale importo corrisponde al fatturato dell'impresa il quale, a sua volta, per le ditte non in regime forfettario, viene indicato come Volume d'affari IVA nella dichiarazione Iva. Conseguentemente sia il Volume d'affari IVA che i componenti positivi del campo 3 del rigo LM22, corrispondono, di fatto, al fatturato dell'impresa.

Può sorgere la problematica che tale valore per i redditi 2025 non sia ancora stato trasmesso attraverso la dichiarazione Mod.PF2026 all'Agenzia delle Entrate, in quanto la scadenza di trasmissione è il 02/11/2026 (e così per gli anni successivi) , ma è anche vero che sussistendo dal 01/01/2024 l'obbligo di trasmettere telematicamente all'Agenzia delle Entrate tutte le fatture emesse dai forfettari, tale dato è già noto all'Agenzia delle Entrate, quindi non è modificabile e potrà quindi essere acquisito dalla nostra commissione provinciale premi&welfare sotto forma di autodichiarazione datoriale sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 del DPR n. 445/2000) con l'importo del caso da usare per le misurazioni incrementali necessarie.

- 7. per ditte datrici di lavoro del settore odontotecnico che sono in regime di esenzione iva (art. 10, n. 18 del DPR 633/1972) e quindi non inviano la dichiarazione annuale IVA all'AdE possiamo per equipollente usare il principio sancito per i forfettari (pagina 2 accordo PRV) valorizzando come prova altri tipi di dichiarativi ?**

Se sì possiamo usare la stampa registri iva relativa all'anno di riferimento ?

Se sì per l'anno 2025 tali imprese possono inviare alla nostra commissione provinciale premi&welfare un'autodichiarazione datoriale sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 del DPR n. 445/2000) non essendo per le scadenze di erogazione in busta paga del PRV 2026 già decorso il termine di legge registrazione (che sarebbe per anno 2025 il 31/1/2027) ?

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:

Si confermano le soluzioni proposte nel quesito a cui devono attenersi nell'istruttoria le commissione provinciale premi&welfare

- 8. Per i lavori intermittenti si devono considerare congiuntamente i seguenti tre parametri (punto B accordo PRV) che misurano l'effettiva prestazione resa per stabilire quanto dovuto di PRV a tale tipologia di dipendente ?**

- 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 continuativo 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.

Si; a titolo indicativo e non esaustivo si consideri che nel periodo 1.1.2026→30.4.2026 ci sono (escludendo solo i sabati e domenica) 85 giorni lavorabili (85ggx8h= 680 ore) e se l'intermittente ha lavorato 80 ore nello stesso quadrimestre avremo **un p.time equivalente del 12% e quindi <50% quindi i 280€ scendono a 140€**, poi si dovrà misurare in base alle giornate lavorate (1ora=1gg=MESE) nel 2025 per stabilire se > di 6 mesi (no riduzione) inferiore o uguale a 6 mesi (riduzione 50%= 70€).

9. se nella stessa azienda (es. Centro Dentale) viene applicato per una parte di lavoratori il contratto del commercio o studi professionali sanitari (es. per le assistenti alla poltrona) e per altri il ccnl/ccrl Area Meccanica Artigiano (es. per gli odontotecnici), nel calcolo della media, si considera l'azienda nel suo complesso o devo tenere separati i lavoratori in base alle due attività?

Come per il volume iva l'impresa/datore di lavoro nel suo complesso.

FAQ PER WELFARE CCRL MECCANICA 30.9.2025

1. fermo il requisito di almeno 3 mesi in forza nel periodo di riferimento **1.7.2025-30.6.2026** hanno diritto alla soluzione welfare anche i lavoratori a domicilio(l.877/73) e se sì come devo considerarli ai fini della maturazione ?

Si per calcolare la maturazione (qui 1/12) nel periodo di riferimento si verificano i mesi in cui i/le lavoranti a domicilio hanno la commessa per più di 15 giorni anche non continuativi (n.b. quindi si contano le giornate di lavoro registrate nel LUL)

2. fermo il requisito di almeno 3 mesi in forza (qui da intendersi anche missione) ne hanno diritto anche i lavoratori somministrati ?

Si e a riconoscerlo sarà la società di somministrazione se alla scadenza naturale 12.7.26 o alla cessazione se antecedente è assunto presso la stessa o il datore di lavoro utilizzatore se a tali scadenze ha riassunto il medesimo lavoratore dopo avere cessato la somministrazione.

FONTE PRV

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

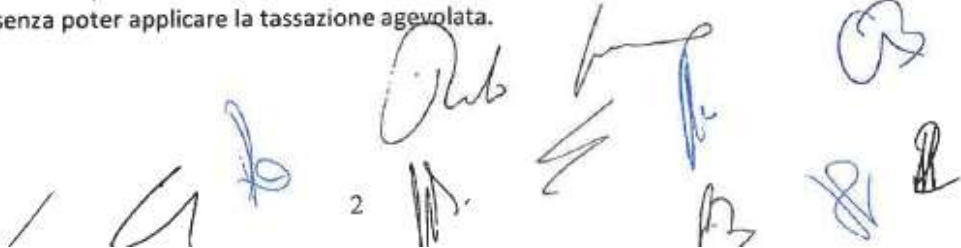
Ai fini del conteggio dei lavoratori dipendenti sono considerati tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (escluso l'apprendistato duale). I lavoratori part time saranno conteggiati in proporzione all'orario.

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.



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:

- 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 comporto, 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 precedentemente 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.

FONTE ART-9 WELFARE

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.

Le parti firmatarie del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Artigiane Area Meccanica – Orafi – Odontotecnici, stipulato in data 30 settembre 2025
CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto - CNA Veneto - CASARTIGIANI del Veneto
FIOM CGIL Veneto - FIM CISL Veneto - UILM UIL Veneto.

Premesso che,

ai sensi dell'art. 9 del CCRL Area Meccanica – Orafi – Odontotecnici del 30 settembre 2025, le Parti hanno previsto l'erogazione di una misura di welfare aziendale su base contrattuale, quale elemento strutturale del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori con carattere di ultrattività alla scadenza del CCRL, pur mantenendone la natura di welfare;

che gli importi del welfare maturano in quote mensili e che il valore mensile si ricava suddividendo in dodicesimi l'importo complessivo previsto dal CCRL;

che 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;

che in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, la soluzione di welfare spetta in misura proporzionale al maturato su base mensile nell'anno di riferimento, a condizione che il lavoratore abbia maturato almeno 3 mesi di anzianità aziendale alla data di cessazione, come previsto dall'art. 9 del CCRL; l'avvenuta erogazione del welfare aziendale verrà evidenziata con regolazione e/o annotazione nell'ultimo cedolino utile.

Tutto ciò premesso:

Le Parti precisano che il periodo di riferimento utile alla maturazione del welfare deve intendersi riferito ai 12 mesi precedenti l'assegnazione e dunque per il 2026 e per gli anni a seguire:

- anno di riferimento per il 2026: dal 01.07.2025 al 30.06.2026
- anno di riferimento per il 2027: dal 01.07.2026 al 30.06.2027

Le Parti specificano, inoltre, che la previsione del requisito minimo di 3 mesi di anzianità aziendale, ai fini del riconoscimento del welfare in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, deve intendersi riferito alle cessazioni intervenute a far data dal 01/01 di ciascun anno di assegnazione.

Letto, confermato e sottoscritto

Mestre (VE), 12/01/2026

CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto

FIOM CGIL Veneto