CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

AREA LEGNO LAPIDEI

Per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese dei settori Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

Milano, lì 21 maggio 2025

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA
rappresentata dal Presidente regionale Eugenio Massetti, assistito dal Segretario regionale Carlo Piccinato, dal Responsabile regionale politiche del lavoro e formazione Mario Martinelli e dai Presidenti regionali Marco Bellasio categoria Arredo e Stefano Mazzoleni categoria Legno

CNA LOMBARDIA
rappresentata dal Presidente regionale Giovanni Bozzini, assistito dal Segretario regionale Stefano Binda e dal Responsabile relazioni sindacali Maurizio Negrini

CLAAI LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Generale Marco Accornero, assistito dal Responsabile sindacale Giuseppe Lazzeroni

CASARTIGIANI LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Generale Mauro Sangalli, assistito dal Responsabile politiche del lavoro Antonio Orlandi

e

FENEALUIL LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Regionale Ersilia Galiero

FILCA CISL LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Regionale Giovanni D'Antuono

FILLEA CGIL LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Regionale Ibrahima Niane

Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 Il presente Accordo si applica ai lavoratori delle imprese aventi sede legale e/o operativa in Regione Lombardia dei medesimi settori previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro area Legno Lapidei, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Claai, Casartigiani, Cgil, Cisl, Uil.

Articolo 2 - ORARIO ORDINARIO DI LAVORO

La durata massima dell'orario ordinario di lavoro è di 40 ore la settimana, distribuite su 5 giornate lavorative con riposo di norma cadente il sabato.

Articolo 3 - DIFFERENTE MODULAZIONE ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

3.1 A livello aziendale la durata massima dell'orario ordinario di lavoro può essere computata anche come media in un periodo di 6 mesi e possono essere definite diverse distribuzioni dell'orario ordinario di lavoro settimanale anche su cicli plurisettimanali e/o multiperiodali, previa informativa alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino).
3.2 Per il settore Legno-arredamento e mobili, in presenza di specifiche esigenze tecnico, produttive ed organizzative aziendali, previa informativa ai lavoratori e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino), l'azienda potrà anche adottare regimi di orario che includano prestazioni lavorative in giornate domenicali, per un numero massimo di 10 giornate annue con maggiorazione 30%.
Tali maggiorazioni non sono cumulabili con quanto previsto dall'articolo 29 del CCNL.
3.3 Il riposo compensativo, inderogabile per norma, sarà fruito nella settimana successiva a quella della prestazione domenicale.
3.4 E' fatto salvo il regime previsto dal CCNL per i lavoratori che godono di riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Articolo 4 - REGIME DI FLESSIBILITA'

4.1 Per fare fronte a improvvise e/o non preventivabili variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, in alternativa al regime previsto dagli articoli 30 e 30 bis del CCNL, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con superamento dell'orario ordinario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un periodo massimo di 5 mesi.
4.2 Di tali regimi di orario e della presumibile durata è data preventiva informazione alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante Sindacale di bacino).
4.3 A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'azienda corrisponderà al lavoratore, di norma entro un periodo di 6 mesi, ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riposi compensativi.
4.4 I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione.
4.5 Le ore di superamento e quelle di corrispondente riduzione confluiranno in un conto ore individuale. Al termine del periodo definito per le eventuali ore in eccedenza rispetto all'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del:
-settore Legno Arrendamento Mobili
15% sino alla novantaseiesima ora;
18% dalla novantasettesima ora;
-settore Lapidei Escavazione Marmo:
15%;
da liquidarsi entro il mese successivo.
4.6 Per il settore Legno-arredamento e mobili tali regimi di orario potranno estendersi a giornate domenicali per un numero di 5 giornate in un periodo massimo di 5 mesi, retribuite con maggiorazione del 30%.

4.7 – Le maggiorazioni di cui ai punti 4.5 e 4.6 del presente articolo non sono cumulabili con quanto previsto dagli articoli 29, 29 bis, 30, 30 bis del CCNL.
4.8 L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Articolo 5 - ALTRI REGIMI DI ORARIO – BANCA ORE

5.1 Per fare fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto regionale, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (allegato 1).
5.2 Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili nel mese le ore eccedenti saranno accantonate nel conto individuale denominato banca ore, comprensivo dei permessi retribuiti, delle ex-festività, delle ore supplementari, dello straordinario.
5.3 Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali si potrà usare sino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.
5.4 Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di allungamento dei periodi feriali o dei permessi straordinari di cui agli articoli 66 e 66 bis del vigente CCNL.
5.5 Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla disciplina del vigente CCNL.
5.6 Trascorso il periodo fissato dal CCNL al lavoratore sarà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo deve essere calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.
5.7 In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'allegato 2 e dovrà inviare specifica comunicazione (allegato 3) ad Elba. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario è vincolata all'invio di tale comunicazione ad Elba.
5.8 La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà riportare la ragione sociale dell'impresa, l'attività svolta, il numero di dipendenti complessivi in forza alla data di invio, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

Articolo 6 – GESTIONE PERMESSI IN CASO DI GRAVE LUTTO

6.1 Il lavoratore colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge), in aggiunta al permesso straordinario retribuito di tre giorni, di cui all'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000 n.53, potrà assentarsi per ulteriori due giorni, per un totale di cinque giorni lavorativi consecutivi. Gli ulteriori due giorni di cui al presente articolo non rappresentano permessi retribuiti aggiuntivi. Pertanto a copertura degli stessi potranno essere utilizzate ferie, ROL ed eventuale banca ore a disposizione del lavoratore.
6.2 Gli ulteriori due giorni aggiuntivi dovranno essere fruiti, previa autorizzazione del datore di lavoro, entro trenta giorni dal decesso, fermo restando le esigenze tecniche, produttive ed organizzative delle aziende. L'interessato deve presentare tempestiva e motivata richiesta scritta al datore di lavoro, indicando i giorni in cui intende utilizzarlo.

Articolo 7 – ASSENZE PER FESTIVITA' ALTRI CULTI RELIGIOSI

7.1 I lavoratori appartenenti a confessioni religiose differenti dalla Chiesa Cattolica e che hanno stipulato con lo Stato italiano le intese previste dall'articolo 8 della Costituzione possono, in occasione delle festività di seguito indicate, compatibilmente con le esigenze produttive dell'azienda, assentarsi per l'intera giornata

lavorativa. La giornata di assenza di cui al presente articolo non rappresenta permesso retribuito aggiuntivo rispetto alla disciplina dal CCNL vigente. Pertanto a copertura della stessa possono essere utilizzate ferie, ROL ed eventuale banca ore a disposizione del lavoratore.
7.2 Le festività di cui al punto 7.1 sono le seguenti:

Chiesa Ortodossa	Natale 7 gennaio – Epifania 19 gennaio – Pasqua
Islam	'Id al-fitr Fine digiuno (Ramadan) – 'Id al-adha (Festa del sacrificio)
Induismo	Diwali (Festival delle luci)

Articolo 8 - MALATTIA

8.1 Ad integrazione e parziale modifica di quanto disposto dagli articoli 49 e 49 bis del CCNL Area Legno-Lapidei vigente, durante i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), per i casi in cui non è prevista l'integrazione economica a carico del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione.
8.2 Nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre) il trattamento economico, a carico del datore di lavoro, di cui al comma precedente è corrisposto al 100% per i primi tre eventi di malattia, mentre cesserà di essere corrisposto a partire dal quarto evento.
8.3 In sede di rinnovo del presente contratto le parti si impegnano a valutare gli impatti del presente istituto.

Articolo 9 - SMART WORKING

9.1 Le parti sottoscriveranno un accordo quadro regionale sul lavoro agile a latere della presente intesa per definire l'uso e la gestione del lavoro agile nelle imprese artigiane secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal protocollo interconfederale del 21 dicembre 2021.
9.2 Come definito dalla normativa in oggetto sarà obbligatorio sottoscrivere accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore lavoratrici che intende accedere al lavoro agile

Articolo 10 - VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONE DI GENERE

10.1 Visti i contenuti della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro del 2019, si conviene che l'azienda possa:
-inserire nella valutazione dei rischi di cui all'art.28 D.Lgs. n.81/2008 anche il rischio specifico per violenza, discriminazione e molestie;
-realizzare azioni formative sul tema, coinvolgendo gli attori della sicurezza presenti, inclusi RLST – RLSA.

Articolo 11 - INCREMENTO ECONOMICO REGIONALE

11.1 L'istituto denominato "Incremento economico regionale", previsto dai CCRL 14 febbraio 1992, 15 settembre 1995, 22 dicembre 1998, 7 febbraio 2001 è erogato sino al 31 ottobre 2025.

Articolo 12 – PREMIO DI PRODUZIONE COLLETTIVO REGIONALE

12.1 L'istituto denominato "premio di produzione collettivo regionale", previsto dal CCRL 22 dicembre 1998, è erogato sino al 31 ottobre 2025.

Articolo 13 - ELEMENTO REGIONALE LOMBARDIA

13.1 Dal 1 novembre 2025:
-l'istituto denominato "Incremento economico regionale", di cui al precedente articolo 11 cessa di essere erogato;
-i relativi importi pari a

	Livello	Importo
Legno Arredamento	AS	90,59
	A	81,91
	B	69,98
	C	60,43
	D	53,45
	E	47,77
	App C	30,21
	App D	26,7

sono conglobati nel nuovo istituto denominato Elemento Regionale Lombardia che segue;
-a tutti gli operai, impiegati, quadri é erogato l'Elemento Regionale Lombardia (E.R.L.) nelle misure mensili come da prospetto che segue:

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
Imprese artigiane Legno arredamento mobili	**AS**	111,68	122,22	132,77
	A	101,57	111,40	121,22
	B	87,95	96,93	105,92
	CS	82,40	90,99	99,58
	C	76,83	85,03	93,23
	D	68,95	76,70	84,45
	E	62,45	69,79	77,13
	F	56,54	63,44	70,34

L'ambito di applicazione del presente CCRL si estende anche alle PMI Legno arredamento mobili, cui è riconosciuto l'Elemento Regionale Lombardia (E.R.L.) nelle misure mensili come da prospetto che segue:

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
PMI Legno arredamento mobili	**AS**	21,24	31,86	42,48
	A	19,80	29,69	39,59
	B	18,10	27,14	36,19
	CS	17,31	25,96	34,62
	C	16,51	24,77	33,03
	D	15,61	23,42	31,22
	E	14,78	22,18	29,57
	F	13,89	20,84	27,78

13.2 Dal 1 novembre 2025:
-l'istituto denominato: "premio di produzione collettivo regionale", di cui al precedente articolo 12 cessa di essere erogato;
-i relativi importi pari a

	Livello	**Importo**
Marmo Lapidei	1	24,27
	2	21,69
	3	17,04
	4	15,49
	5	14,46
	6	13,43
	7	11,36
	App 5	6,71

sono conglobati nel nuovo istituto denominato Elemento Regionale Lombardia che segue;
-a tutti gli operai, impiegati, quadri é erogato l'Elemento Regionale Lombardia (E.R.L.), nelle misure mensili come da prospetto che segue:

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
Imprese artigiane Lapidei Escavazione Marmo	**1**	46,38	57,43	68,49
	2	42,42	52,78	63,15
	3	35,09	44,12	53,14
	4	32,42	40,88	49,35
	5	30,75	38,90	47,04
	6	28,97	36,74	44,51
	7	25,81	33,03	40,26

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
PMI Lapidei Escavazione Marmo	**1**	46,38	57,43	68,49
	2	42,42	52,78	63,15
	3	35,09	44,12	53,14
	4	32,42	40,88	49,35
	5	30,75	38,90	47,04
	6	28,97	36,74	44,51
	7	25,81	33,03	40,26

13.3 Gli importi erogati a titolo di E.R.L. rappresentano retribuzione, su base mensile, che ha efficacia su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di origine legale o contrattuale, TFR compreso.
13.4 Ai lavoratori assunti con rapporto di apprendistato gli importi di cui sopra sono riconosciuti applicando le percentuali di cui all'articolo 55 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 14 - WELFARE AZIENDALE CONTRATTUALE

14.1 Dal 1 gennaio 2025, annualmente le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 51 del DPR 22 dicembre 1986, n.917) per un valore pari a euro 25,00 per ciascun mese (di calendario) di servizio nell'anno presso l'impresa (computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni), da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo.
14.2 Per i lavoratori a tempo parziale, il cui orario di lavoro è pari o inferiore al 50% del normale orario di lavoro nel mese di maturazione, il valore spettante è di euro 12,50.
14.3 In caso di rapporto di lavoro intermittente, gli strumenti di welfare sono resi disponibili con i seguenti valori:
- euro 25,00 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 50% delle ore lavorabili nel mese;
- euro 12,50 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 25% delle ore lavorabili nel mese;
mentre non sono dovuti ai lavoratori che hanno lavorato meno del 25% delle ore lavorabili nel mese.
14.4 I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto contrattuale.
14.5 Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:
– con contratto a tempo indeterminato;
– con contratto a tempo determinato.
14.6 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore perde il diritto agli strumenti di welfare non ancora maturati al momento di presentazione delle dimissioni o di comunicazione della risoluzione del rapporto. Gli strumenti di welfare maturati devono essere resi disponibili al lavoratore entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro.
14.7 I periodi di aspettativa non retribuita né indennizzata non danno diritto agli strumenti welfare di cui al presente articolo.
14.8 Gli strumenti di welfare sono resi disponibili da ciascuna azienda:
-nel mese di novembre per i valori maturati nei mesi da maggio a ottobre;
-nel mese di maggio per i valori maturati da novembre a aprile.
Limitatamente all'anno 2025 gli strumenti di welfare sono resi disponibili:

-nel mese di agosto, per i valori maturati nei mesi da gennaio 2025 a maggio 2025;
-nel mese di novembre per i valori maturati da giugno 2025 a ottobre 2025.
14.9 Limitatamente all'anno 2025 le disposizioni del presente articolo si applicano ai soli lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo o assunti successivamente a tale data.
14.10 Le parti si impegnano, in caso di modifica della normativa vigente, a incontrarsi per valutare impatto e conseguenze di tali modifiche normative, fermo restando il valore convenuto nel presente accordo.

Articolo 15 - DECORRENZA E DURATA

15.1 Fatte salve eventuali diverse previsioni convenute per i singoli istituti, Il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione e sino al 30 giugno 2029. Continuerà a produrre i suoi effetti fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 16 – Deposito

Il presente accordo ed il relativo allegato saranno depositati a cura della Bilateralità artigiana lombarda in conformità alle disposizioni vigenti.

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA

FENEALUIL LOMBARDIA

CNA LOMBARDIA

FILCA CISL LOMBARDIA

CLAAI LOMBARDIA

FILLEA CGIL LOMBARDIA

CASARTIGIANI LOMBARDIA