

# CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO dell'Artigianato della MECCANICA

Milano, lì 22 luglio 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 da una delegazione composta dai Presidenti regionali Mario Andreassi categoria Carrozzeri, Riccardo Bongiovanni categoria Meccanica e subfornitura, Giacinto Giambellini categoria Termoidraulici, Davide Andrea Macchi categoria Eletttricisti, Maurizio Mapelli categoria Meccatronici, Barbara Ramaioli categoria Carpenteria metallica e serramentisti e da Paolo Rolandi, Vicepresidente categoria Meccanica e subfornitura.

## 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

## FIM CISL LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario Regionale Mirko Dolzadelli

## UILM UIL LOMBARDIA

rappresentata dal Segretario Regionale Vittorio Sarti

## 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 Meccanica per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane dei settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Autoriparazione, Orafi, Argentieri, Affini e dalle aziende del settore Odontotecnica, nonché dalle imprese del settore Restauro dei beni culturali, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Clai, Casartigiani, Cgil, Cisl, Uil.



## 2 - ORARIO ORDINARIO DI LAVORO

2.1 La durata massima dell'orario ordinario di lavoro è di 40 ore la settimana, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

## 3 - DIFFERENTE MODULAZIONE ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

3.1 A livello aziendale è possibile adottare:

- altre distribuzioni dell'orario di lavoro nell'ambito della settimana o di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multi periodale dell'orario di lavoro, in base alla quale l'orario è realizzato in regime ordinario alternando periodi con orario diverso come media in un periodo non superiore a sei mesi. Tali regimi di orario potranno essere adottati:
- da parte delle imprese indicate ai punti 3-6-7-8 dell'articolo 1 del CCNL vigente;
- da parte di tutte le imprese rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 1 del CCNL vigente per le seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro:
  - esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
  - strutturale alternanza di periodi di incremento di ordinativi seguite da periodi di riduzione;
  - discontinuità o non programmabilità di ordinativi e commesse;
  - attività di manutenzione e/o assistenza ai clienti che richiedano disponibilità continuativa (7 giorni su 7);
  - richiesta da parte del lavoratore interessato.

3.2 Di tali modalità di distribuzione e articolazione dell'orario di lavoro è data preventiva informazione alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino).

3.3 Nell'ipotesi che il calendario di lavoro comportasse, in fase di avvio o in corso di realizzazione, scostamenti rispetto a quanto comunicato, le variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate ai lavoratori e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino).

3.4 Tutti gli istituti retributivi, differiti ed indiretti, saranno calcolati sull'orario medio settimanale contrattuale (40 ore o inferiore) del lavoratore.

3.5 i regimi di orario di cui al punto 3.1 possono essere estesi, previa informativa alla rappresentanza sindacale, anche a giornate domenicali, per un numero massimo di 6 giornate annue, retribuite con maggiorazione del 25%:

3.6 Ulteriori 6 giornate annue, con la medesima maggiorazione del 25%, possono essere definite a seguito di preventivo incontro con la rappresentanza sindacale e conseguente condivisione, espressa sulla base del format di cui in allegato 4 al presente accordo, e comunicata ai lavoratori.

3.8 – Le maggiorazioni di cui ai punti 3.5 e 3.6 del presente articolo non sono cumulabili con quanto previsto dall'articolo 22 del CCNL.

3.9 Fatto salvo il regime previsto dal CCNL per i lavoratori che godono di riposo compensativo in altro giorno della settimana, il riposo compensativo, inderogabile per norma, sarà fruito nella settimana successiva a quella della prestazione domenicale.

## 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 ai regimi previsti dall'articolo 19 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).

HHH

HHH

B

HHH

HHH

HHH

HHH

HHH

4.3 A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'azienda corrisponderà al lavoratore, di norma entro un periodo di 6 mesi di calendario, 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.

4.6 Al termine del periodo definito per le eventuali ore in eccedenza rispetto all'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 15%, da liquidarsi entro il mese successivo.

4.7 L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

## 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).

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, nonché della traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni.

5.2 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.

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 all'art.43 del vigente CCNL.

5.3 Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento a quanto disciplinato dal vigente CCNL.

5.4 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.

5.5 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.

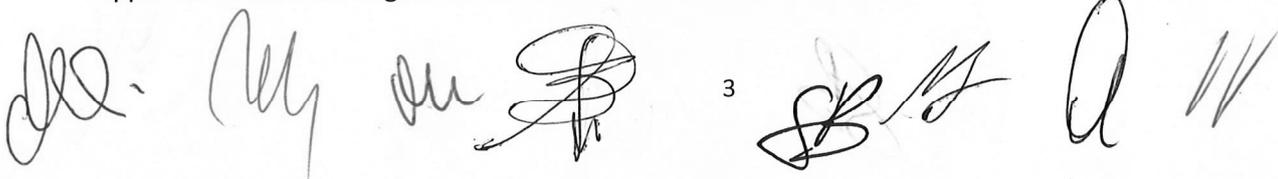
La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà riportare la ragione sociale dell'impresa, l'attività svolta, il numero di dipendenti complessivi in forza alla data di invio, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

## 6 - LAVORATORI IMMIGRATI

6.1 Data la significativa presenza della popolazione migrante nel settore dell'Artigianato occorre garantire, nel rispetto delle esigenze tecnico – organizzative delle imprese, maggiore attenzione verso i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici straniere per favorire il rientro periodico nel proprio Paese d'origine, l'apprendimento della lingua italiana e l'esercizio della libertà di culto.

6.2 In riferimento a quanto sopra, si concorda la concessione, di un periodo di ferie più lungo accorpando in un unico periodo tutte le opportunità di assenza retribuita (ferie, ex festività, ecc.). Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel Paese d'origine, possono essere concordate tra le parti o giorni di permesso non retribuito o eventuali recuperi in corso d'anno.

6.3 Nel corso del 2026 le parti si impegneranno a definire accordi specifici per quanto riguarda l'apprendimento della lingua italiana e l'esercizio della libertà di culto.

 3

## 7 – GESTIONE PERMESSI IN CASO DI GRAVE LUTTO

7.1 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.

7.2 Gli ulteriori due giorni dovranno essere fruiti, previa autorizzazione del datore di lavoro, entro trenta giorni dal decesso, fermo restando le esigenze tecniche, produttive ed organizzative della azienda. L'interessato deve presentare tempestiva e motivata richiesta scritta al datore di lavoro, indicando i giorni in cui intende utilizzarli.

7.3 In caso di mancata rientro alla data concordata, salvo giustificato e documentato motivo oggettivo, i due giorni aggiuntivi di cui al presente articolo, verranno considerati come assenza ingiustificata e comunque non retribuita.

## 8 - MALATTIA

8.1 Dal 1 agosto 2025, ad integrazione e parziale modifica di quanto disposto dall'art. 61 del CCNL Area Meccanica 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.

## 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

## 10 -VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONE DI GENERE

10.1 Le parti si impegnano a promuovere e diffondere, all'interno dei contesti organizzativi e aziendali, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri quale molestia o violenza nei luoghi di lavoro, come previsto dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro del 2019.

Il luogo di lavoro deve divenire sempre più luogo di solidarietà, di consapevolezza e di avanzamento culturale avverso la discriminazione di genere e ogni violenza sessista, psicologica e fisica.

10.2 Le parti si impegnano a:

- sensibilizzare le aziende affinché anche la materia del contrasto alla violenza, alle discriminazione e molestie sia esaminata come rischio specifico nell'ambito della valutazione di cui all'art. 28 del D.Lgs. n.81/2008;
- promuovere azioni formative e informative sul tema, anche coinvolgendo gli attori della sicurezza presenti;

-inserire nel catalogo delle prestazioni degli Enti bilaterali azioni specifiche di supporto a vittime di violenza (aiuto economico e supporto psicologico).

### 11 - ASSEMBLEA

11.1 Fermo restando il diritto all'assemblea sancito dall'articolo 10 del CCNL vigente, le parti convengono che due ore delle 10 annue previste saranno, di norma, prioritariamente dedicate alla promozione del sistema bilaterale Lombardo.

### 12 – PREMIO DI PRODUZIONE COLLETTIVO REGIONALE

12.1 L'istituto denominato "premio di produzione collettivo regionale", previsto dai Contratti Collettivi Regionali di lavoro 25 luglio 1991, 23 ottobre 1995, 15 febbraio 2001, è erogato sino al 31 ottobre 2025.

### 13 - ELEMENTO REGIONALE LOMBARDIA

13.1 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

	<b>Livello</b>	<b>Importo</b>	
<b>MECCANICA / INSTALLATORI</b>	1 Q	103,81	
	1	103,81	
	2	92,96	
	2B	83,67	
	3	77,98	
	4	68,69	
	5	64,30	
	6	59,13	
	App 4	34,34	
	App 5	32,15	

	<b>Livello</b>	<b>Importo</b>
<b>ORAFI / ARGENTIERI</b>	1 Q	103,81
	1	63,01
	2	55,26
	3	46,48

	4	41,32
	5	38,22
	6	34,09
	App 4	7,75
	App 5	19,11

	Livello	Importo
ODONTOTECNICI	1 S	75,40
	1	63,27
	2	56,81
	3	46,48
	4	41,32
	5	38,22
	6	34,34
	App 4	20,66

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

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
MECCANICA / INSTALLATORI	Livello	Importo	Importo	Importo
	1 Q	125,16	135,83	146,50
	1	125,16	135,83	146,50
	2	112,82	122,75	132,68
	2B	102,42	111,80	121,18
	3	96,01	105,03	114,05
	4	85,69	94,19	102,69
	5	80,67	88,86	97,04
	6	74,74	82,55	90,35

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
ORAFI / ARGENTIERI	Livello	Importo	Importo	Importo
	1 Q	125,17	135,85	146,52
	1	84,37	95,05	105,72

THH

Handwritten signature

EB

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

	2	75,16	85,11	95,06
	3	64,59	73,65	82,70
	4	58,35	66,87	75,39
	5	54,60	62,79	70,98
	6	49,62	57,39	65,15

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	<b>Livello</b>	<b>Importo</b>	<b>Importo</b>	<b>Importo</b>
<b>ODONTOTECNICI</b>	1 S	97,54	108,62	119,69
	1	83,30	93,31	103,33
	2	75,78	85,27	94,75
	3	63,63	72,20	80,78
	4	57,47	65,54	73,61
	5	53,68	61,42	69,15
	6	49,22	56,66	64,10

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	<b>Livello</b>	<b>Importo</b>	<b>Importo</b>	<b>Importo</b>
<b>RESTAURO</b>	QS	28,59	42,89	57,19
	Q	28,59	42,89	57,19
	1	26,85	40,27	53,70
	2	20,65	30,98	41,30
	3	19,19	28,79	38,38
	4	18,93	28,39	37,86
	5	17,74	26,61	35,49
	6	16,94	25,41	33,88

13.2 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.

13.3 Ai lavoratori assunti con rapporto di apprendistato gli importi di cui sopra sono riconosciuti applicando le percentuali di cui agli articoli 26 e 27 punto 9 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### 14 - WELFARE AZIENDALE CONTRATTUALE

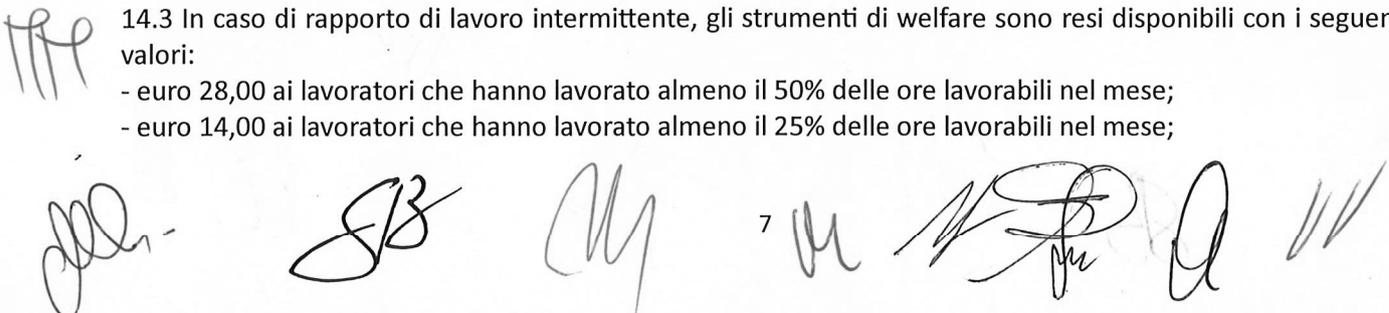
14.1 Dal 1 gennaio 2025, annualmente le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (di cui agli articoli 51 comma 2 o 51 comma 3 del DPR 22 dicembre 1986, n.917) per un valore pari a euro 28,00 per ciascun mese (di calendario) di servizio prestato nell'anno presso l'impresa (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 14,00.

14.3 In caso di rapporto di lavoro intermittente, gli strumenti di welfare sono resi disponibili con i seguenti valori:

- euro 28,00 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 50% delle ore lavorabili nel mese;
- euro 14,00 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 25% delle ore lavorabili nel mese;

TRP



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.

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 settembre, 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.

14.11 Le parti, a seguito dell'introduzione del presente articolo, convengono sull'opportunità di realizzare una piattaforma welfare e, pertanto, si impegnano alla definizione di tale piattaforma entro la vigenza del presente CCRL.

## 15 – QUOTA DI SERVIZIO

15.1 E' istituita una quota di servizio a carico di tutte le lavoratrici e lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente CCRL, pari ad una quota annuale di euro 15,00.

L'importo sarà trattenuto dal datore di lavoro con la mensilità di dicembre di ciascun anno e versato sul conto corrente bancario appositamente indicato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCRL. Ai lavoratori sarà distribuito apposito modulo per il diniego della trattenuta con la formula del silenzio/assenso.

## 16 – PERCORSO DEMOCRATICO

16.1 La presente ipotesi di accordo sottoscritta in data odierna sarà sottoposta per consultazione alle lavoratrici e lavoratori.

## 17 - DECORRENZA

17.1 Fatte salve eventuali diverse previsioni convenute per i singoli istituti, il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione.

8

18 - DURATA

18.1 il presente Accordo ha durata sino al 31 luglio 2029. Continuerà a produrre i suoi effetti fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA

  
CNA LOMBARDIA

FIM CISL LOMBARDIA



UILM UIL LOMBARDIA



  
CLAAI LOMBARDIA

  
CASARTIGIANI LOMBARDIA

