

Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto collettivo regionale di lavoro **Area Meccanica dell'Emilia-Romagna**

Per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei settori Metalmeccanica, Installazione di impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, delle imprese Odontotecniche e delle imprese del Restauro di beni culturali.

Bologna, 11/09/2026

Tra le organizzazioni datoriali:

CNA Emilia-Romagna

Rappresentata da Silvio Bordoni Presidente CNA Produzione, Giuliano Pasi Presidente CNA Installazioni impianti, Rudi Pozzetto Presidente CNA Servizi alla comunità/Autoriparatori, Gianluca Giorgetti presidente CNA Odontotecnici, Davide Prati responsabile Dipartimento Politiche del Lavoro.

Confartigianato Imprese Emilia Romagna

Rappresentata dai Presidenti regionali di categoria: Meccanica e Subfornitura, Davide Gruppi; Autoriparatori, Andrea Bussandri; Carrozzeri Antonio Malpeli; Gommisti, Caterina Paparella; Termotecnici, Paolo Cimatti; Elettricisti, Francesco Ferruzzi; Odontotecnici, Giuseppe Manzo; Restauro, Nicola Crispino.

Assistiti da: Maria Cristina Allegretti, Elisa Dallara, Zeno Gobetti, Giampiero Placuzzi

CASARTIGIANI Emilia Romagna

Rappresentata da

CLAAI Emilia Romagna

Rappresentata da

E le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FIM CISL Emilia Romagna

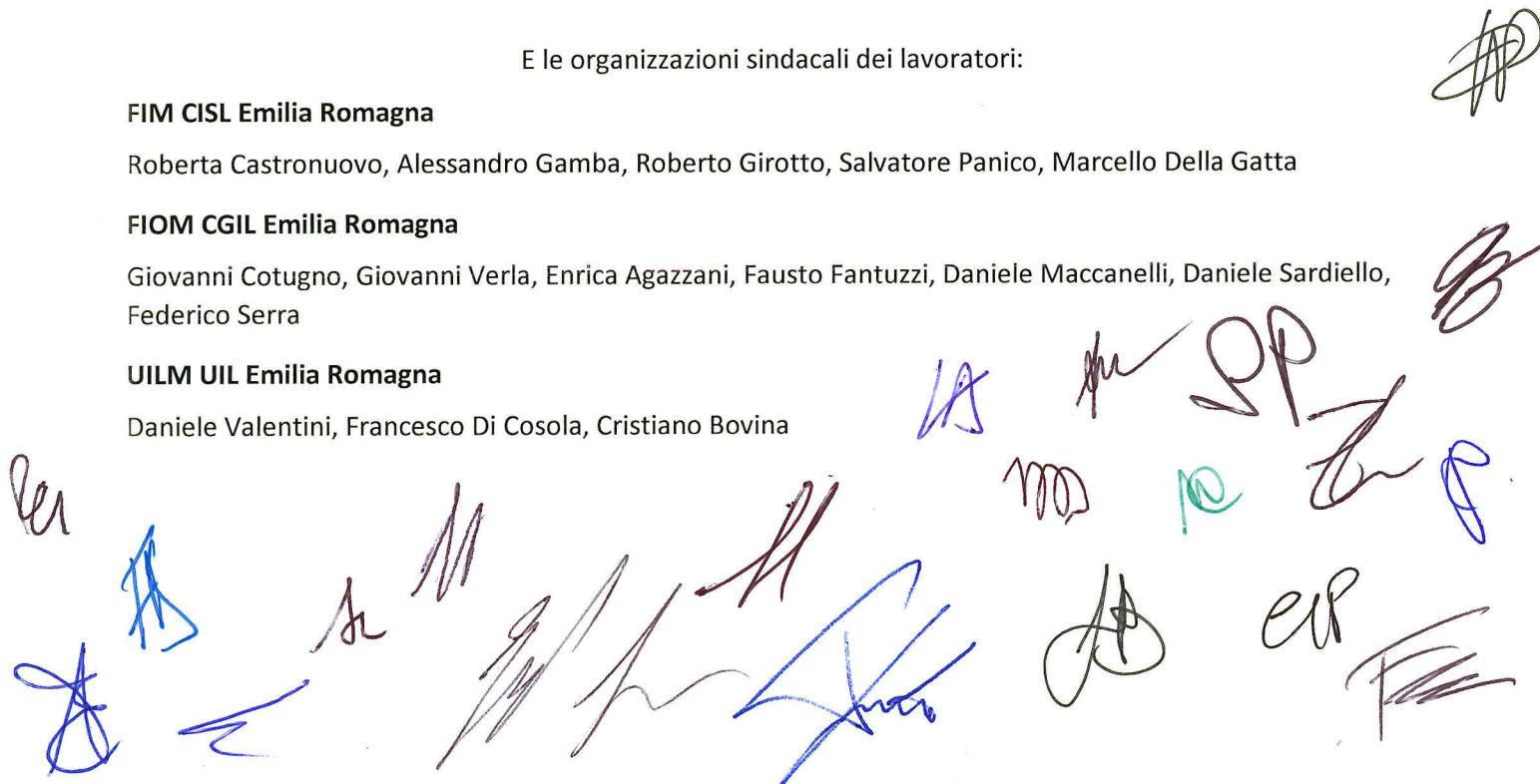
Roberta Castronuovo, Alessandro Gamba, Roberto Giroto, Salvatore Panico, Marcello Della Gatta

FIOM CGIL Emilia Romagna

Giovanni Cotugno, Giovanni Verla, Enrica Agazzani, Fausto Fantuzzi, Daniele Maccanelli, Daniele Sardiello, Federico Serra

UILM UIL Emilia Romagna

Daniele Valentini, Francesco Di Cosola, Cristiano Bovina



PREMESSA

Le Associazioni Artigiane e le Organizzazioni Sindacali valutano positivamente i risultati della contrattazione regionale, che ha consentito buoni livelli di sviluppo qualitativo delle imprese della nostra regione, coniugati con livelli contrattuali salariali e normativi, che non hanno pari in nessuna realtà artigiana italiana.

Con la volontà di valorizzare il patrimonio di contrattazione stratificatosi nel corso del tempo e dare stabilità al sistema costruito, le Parti hanno concordato la definizione di un Testo Unico che consolidi quanto concordato fino ad ora, al fine di offrire un quadro chiaro e organico delle norme e degli elementi salariali che caratterizzano le condizioni delle aziende e delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto artigiano dell'Emilia-Romagna.

L'attuale rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Regionale si innesta nel solco di questo percorso, attualizzando un modello di relazioni incentrato sul confronto tra le Parti per la risoluzione delle problematiche, incrementando l'attenzione verso i più fragili, definendo una nuova premialità come strumento per la crescita e lo sviluppo del comparto in Regione.

È una valutazione comune delle parti la forte esigenza che si pratichi e si consolidi, in tutte le regioni italiane, questo secondo livello di contrattazione, pena la credibilità di tutto l'impianto contrattuale nazionale e dello stesso accordo interconfederale.

Le parti, consapevoli dei problemi di competitività del sistema dell'artigianato dell'Emilia Romagna, si impegnano ad un'azione comune verso la Regione, gli Enti Locali, le Camere di Commercio e il sistema bancario, allo scopo di determinare una rinnovata azione di sostegno delle imprese Artigiane, sul piano del credito, dell'innovazione, della promozione sui mercati, al fine di sostenere e qualificare l'occupazione, anche attraverso un adeguato finanziamento delle leggi regionali di settore. Al contempo l'impegno comune delle parti è volto a tutelare l'occupazione con l'utilizzo di tutti gli strumenti di sostegno al reddito e degli ammortizzatori sociali disponibili.

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo regionale di lavoro, le parti firmatarie hanno inteso dare compiuta attuazione a quanto previsto dall'«*Accordo Interconfederale sulle Linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali*» del 23/11/2016, nella parte riferita alla contrattazione collettiva di categoria di secondo livello, dove viene affermato che «*la contrattazione di II^a livello avrà il compito di individuare parametri congiuntamente concordati tra le Parti sociali a cui legare specifici elementi retributivi di produttività del lavoro anche in applicazione della normativa di legge sulla detassazione e sulla decontribuzione*».

Inoltre, con l'Accordo del 14/12/2020, da gennaio 2021 le imprese del comparto meccanica artigiana, odontotecnici e orafi-argentieri, aderiscono al Fondo welfare contrattuale regionale EBER, costituito con l'Accordo interconfederale intercategoriale regionale del 27 settembre 2017. Detto Fondo risponde con efficacia ai bisogni dei dipendenti delle imprese attraverso il sistema delle prestazioni, che integrano concretamente le condizioni economiche complessive dei lavoratori e delle lavoratrici dei settori indicati.

Pertanto, in relazione alla delega ai CCNL di cui alla Legge 112 del 25/06/2026, art.7 co.2 e 4-bis, le Parti auspicano che nella determinazione del trattamento economico complessivo, venga compresa la retribuzione di produttività regionale e la valorizzazione economica delle prestazioni del Fondo welfare regionale.

Art. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro si applica alle lavoratrici e ai lavoratori delle imprese aventi sede legale e/o operativa in Emilia Romagna dei medesimi settori previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro area Meccanica sottoscritto da Confartigianato, CNA, Claaì, Casartigiani, FIOM-Cgil, FIM-Cisl, UILM-Uil 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.

Art. 2 DURATA E SCADENZA

Il presente CCRL decorre dal 01/01/2025 e avrà validità fino al 31/12/2028.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo, anche con riferimento al premio di risultato prendendosi in tal caso a riferimento il montante relativo all'anno 2028.

Facendo riferimento all'art 7 del CCNL sulla disciplina del sistema contrattuale le parti riconoscono che la contrattazione regionale rappresenta il solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale, fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23/11/2016 e dal successivo del 26/11/2020.

Il presente contratto nella sua formulazione qui riportata assomma, riscrive e sostituisce i precedenti contratti regionali e territoriali, senza pregiudicarne gli effetti prodotti fino alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente contratto si rimanda a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink. These marks are scattered across the lower portion of the document, likely representing the signatures of the parties involved in the agreement. Some of the more prominent marks include a large 'SP' in black ink, several blue ink signatures, and various other initials and scribbles in both colors.

Parte comune

Art. 3 RELAZIONI SINDACALI E BILATERALITÀ

Le Parti unanimemente hanno condiviso che lo strumento della bilateralità artigiana in Emilia Romagna:

- costituisce uno strumento di supporto e sostegno irrinunciabile a lavoratori ed imprese;
- è il luogo del confronto e composizione delle controversie e deve essere rafforzata in questo momento di elevata tensione sociale;
- può rispondere con efficacia ai bisogni di lavoratori ed imprese attraverso il sistema delle prestazioni;
- è un punto di riferimento consolidato nel sistema delle relazioni sindacali dell'artigianato in Emilia Romagna che valorizza gli strumenti e le prassi in atto tra le parti sociali e i propri rappresentati.

Le parti sociali riconoscono la centralità della bilateralità dell'artigianato, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni sindacali di tipo partecipativo. Elementi, questi ultimi, strettamente connessi alla speciale modalità di svolgimento del rapporto di lavoro nelle micro e piccole imprese, caratterizzato da relazioni dirette tra imprenditore e lavoratore, fondate sulla fiducia e sulla collaborazione reciproca.

La bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare che sono indispensabili per completare il trattamento economico e normativo del lavoratore, previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le imprese rientranti nell'ambito di applicazione del presente contratto, così come previsto dalle parti firmatarie dell'accordo del 27 settembre 2017, dell'integrazione del 9 novembre 2017, nonché degli accordi intervenuti successivamente, a partire dall'accordo del 14 dicembre 2020, sono tenute al versamento delle quote regionali previste per l'adesione al fondo di Welfare contrattuale.

I versamenti delle quote regionali previste (ad oggi pari a 13,50€ mensili per ogni dipendente, pari a 162€ annue tramite F24 unitamente alle quote previste per EBNA e FSBA) danno diritto alle prestazioni previste dal regolamento Regionale del fondo stesso per le imprese e le loro maestranze.

Art. 4 OSSERVATORIO REGIONALE

Nell'attuale fase che sta attraversando l'economia, fatta di crescente instabilità geopolitica e di nuovi equilibri produttivi e finanziari mondiali, l'innovazione tecnologica e la concorrenza internazionale ridisegnano l'organizzazione dei cicli produttivi, il modello di rapporti e di integrazione del sistema delle imprese, con un decentramento crescente delle fasi di produzione e subfornitura.

Anche l'attività artigiana tradizionale si evolve in ragione di una crescente specializzazione, in cui innovazione, digitalizzazione e intelligenza artificiale risultano sempre più radicate, anche nell'ottica della certificazione di impresa.

Diventa pertanto determinante che le parti sociali siano in condizione di acquisire dati e informazioni sull'evoluzione del sistema economico dell'artigianato regionale, anche al fine di favorire politiche di sostegno e accompagnamento da parte degli Enti pubblici preposti e del sistema bancario regionale.

Questo è il ruolo dell'Osservatorio regionale che, anche attraverso l'intervento di EBER, dovrà fornire dati e informazioni disaggregate per comparto (metalmeccanica di produzione, riparazione auto, installazione di impianti, odontotecnica, orafi e argentieri e ristrutturazione dei beni culturali) e per territorio provinciale.

L'articolazione settoriale dell'Osservatorio, anche a livello di Bacino territoriale, opererà attraverso incontri fra le parti, le quali potranno avvalersi dell'intervento di esperti esterni, al fine di analizzare dati e

informazioni relative all'andamento economico e all'evoluzione delle dinamiche del sistema delle imprese, con particolare riguardo alla risorsa lavoro (occupazione, processi formativi e livelli professionali, utilizzo FSBA, banca dati delle comunicazioni aziendali ai sensi dell'art 12 sul premio di Produttività annuale). Inoltre, l'Osservatorio avrà il compito di fornire elementi di analisi e supporto per la contrattazione regionale. Le parti si incontreranno, in sede di Osservatorio regionale e/o territoriale, di norma, due volte l'anno, ed entro 30 giorni dalla data di una eventuale ulteriore richiesta di una delle parti.

In sede di Osservatorio di Bacino territoriale, le parti sociali potranno richiedere incontri con le aziende artigiane locali per un confronto tra i dati e le informazioni dell'Osservatorio con quelle delle imprese stesse, al fine di favorire azioni di sviluppo della rete economica locale.

Art. 5 PARITA' DI GENERE E PREVENZIONE DELLE MOLESTIE

Le Parti, al fine di contribuire al superamento del divario di genere esistente nel nostro Paese, reputano indispensabile promuovere attivamente il cambiamento culturale necessario per realizzare una società fondata sull'equità, la valorizzazione e la tutela delle diversità, l'eliminazione di pregiudizi e stereotipi basati sull'identità di genere e orientamento sessuale, orientando la governance aziendale verso il paradigma della parità.

Tale finalità sarà perseguita attraverso una serie di azioni tendenti a favorire e sostenere la realizzazione di un modello organizzativo fondato sull'inclusività e il superamento di qualsiasi forma di discriminazione.

Specifica attenzione sarà riservata alla tutela della genitorialità supportando i genitori, in particolare le lavoratrici, in occasione della maternità e della paternità.

Le Parti intendono lavorare per costruire una società più equa e più giusta e ritengono necessario ridurre le disparità tra le soggettività a partire dai luoghi di lavoro; ribadiscono in tal senso il loro sforzo sul tema della prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e della violenza di genere finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.

Particolare attenzione sarà rivolta al tema del gender pay gap, mettendo in campo un'azione di analisi e sensibilizzazione volta a ridurre il gap salariale tra uomini e donne.

Art. 6 ASSEMBLEA

Le parti, mentre si danno atto che il sistema di relazioni sindacali dell'artigianato privilegia il confronto, anche aziendale, nella sede di Bacino della bilateralità, definiscono di seguito le modalità di fruizione del diritto di assemblea di cui all'art.10 del vigente CCNL.

Qualora le aziende dispongano di locali e ambienti idonei, le assemblee possono avere luogo all'interno delle imprese o nelle loro pertinenze esterne. In ogni caso, devono essere garantite idonee condizioni di rispetto delle norme di sicurezza del lavoro.

Qualora non vi siano le condizioni di cui sopra, l'azienda ne dà tempestivamente comunicazione alle OO.SS. richiedenti, anche tramite una delle Associazioni firmatarie del presente contratto integrativo, anche al fine di condividere le soluzioni per lo svolgimento, favorendo così la partecipazione all'assemblea.

Per un effettivo godimento dei diritti sindacali, le OO.AA. firmatarie del presente contratto integrativo, si impegnano a favorire l'effettuazione delle assemblee all'interno delle imprese.

Le Assemblee possono essere anche convocate unitariamente dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are present at the bottom of the page, including a large 'SP' on the left and various initials on the right.]

Art. 7 FORMAZIONE

La formazione professionale nel settore artigiano è condizionata da una estrema peculiarità delle imprese; quindi, è necessario un approccio al tema che progetti gli interventi tenendo conto del contesto sopra indicato.

La formazione non potrà prescindere dalla domanda espressa dal mercato e avrà come fine la creazione di figure professionali particolarmente richieste e perciò più facilmente collocabili. Si dovrà conseguire la maggiore conoscenza possibile delle offerte formative già in campo da parte degli Enti Pubblici e privati, in modo da evitare costose duplicazioni o non pieno utilizzo delle offerte formative esistenti.

In particolare, nel rapporto costante con l'Assessorato Regionale alla formazione professionale, e nei confronti del fondo interprofessionale costituito dalle parti sociali dell'artigianato (Fondartigianato), le parti sociali sono impegnate a proporre le esigenze formative raccolte sul piano regionale dalle Associazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali. In questo ambito i progetti formativi devono rispondere ai bisogni degli utenti intesi come imprese e lavoratori, al fine di fare incontrare la domanda e l'offerta.

Art. 8 APPALTI

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

I contratti di appalto continuativi saranno limitati ai casi determinati da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche.

Nell'individuazione delle società appaltatrici saranno utilizzati principi e processi che tutelino la legalità dell'appalto.

Le aziende appaltanti si impegnano a richiedere alle aziende appaltatrici l'applicazione del CCNL e dell'eventuale CCRL di categoria a cui appartengono le attività svolte dalle aziende appaltatrici stipulato con le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e l'applicazione di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

In caso di cambio appalto continuativo sarà favorito lo scambio di informazioni tra azienda uscente e subentrante per verificare la possibilità di salvaguardia dell'occupazione, compatibilmente con le esigenze e le condizioni organizzative delle imprese coinvolte.

Art. 9 DIRITTI INDIVIDUALI

Art. 9.1 Permessi per assistenza a familiari

Nel caso di assistenza a familiari con problemi di disabilità, malattie gravi e terminali, nonché di congiunti bisognosi di percorsi di riabilitazione e reinserimento; oltre a quanto eventualmente previsto da norme di legge in materia, i lavoratori e le lavoratrici potranno fruire, a fronte di una specifica richiesta debitamente documentata nel rispetto della normativa privacy, di permessi non retribuiti, nonché di una diversa articolazione dell'orario di lavoro ed infine dell'attivazione di forme di lavoro a tempo parziale per periodi determinati. Le modalità di fruizione di cui sopra dovranno essere compatibili con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda. Nel caso si attivino forme di lavoro a tempo parziale determinato o permessi non retribuiti di lungo periodo, l'impresa può attivare assunzioni a tempo determinato.

Ai fini della fruizione della norma di cui sopra, per familiari si intendono: figli, genitori, fratelli e/o sorelle, marito e moglie (comprese le unioni di fatto, purché i soggetti risultino conviventi) e comunque familiari di altro grado purché conviventi.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors (blue, black, red) and a page number '6' in the center.]

Art. 9.2 Lavoratori migranti

Fermo restando il principio della equiparabilità di diritti tra lavoratori si riconosce l'esistenza di una condizione specifica per i lavoratori e le lavoratrici migranti, relativo alla distanza dai loro Paesi di origine. Al fine di dare una risposta positiva al problema di cui sopra, a seguito di una richiesta scritta le parti concordano sulla possibilità di fruizione di periodi di assenza dal lavoro aggiuntivi alle ferie collettive, definite in azienda con le seguenti modalità:

- a) accorpamento in un unico periodo delle opportunità di assenza retribuita (ferie, ex festività, permessi retribuiti, ecc.);
- b) nel caso in cui quanto sopra fosse insufficiente, potranno essere concessi giorni di permesso non retribuiti, concordati tra le parti, o eventualmente recuperati in corso d'anno, esenti da qualsiasi tipo di maggiorazione.

Resta inteso che quanto sopra deve tenere comunque conto delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda e di eventuali altri periodi di chiusura collettiva per ferie nell'arco dell'anno.

L'azienda dovrà dare risposta scritta entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 9.3 Aspettativa non retribuita

Il datore di lavoro può riconoscere al lavoratore un periodo, continuativo o frazionato, di aspettativa non retribuita e senza decorso dell'anzianità di servizio, non superiore a 3 mesi complessivi, nell'arco di 3 anni, ad integrazione di quanto già previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'impresa, tale aspettativa potrà essere concessa per comprovati e documentati motivi. Laddove l'aspettativa venga fruita in modalità frazionata, può essere concessa più volte nel corso del rapporto di lavoro nel rispetto del limite massimo di durata sopra indicato.

Il lavoratore deve presentare al datore di lavoro la richiesta del periodo di aspettativa non retribuita, in forma scritta, con un preavviso non inferiore a 30 giorni, salvo casi di comprovata urgenza, specificando la durata dell'aspettativa e le relative motivazioni. La richiesta dovrà essere trasmessa mediante strumenti idonei a comprovarne la ricezione da parte del datore di lavoro.

Il datore di lavoro comunica, in forma scritta, l'accoglimento o il rigetto della richiesta entro 20 giorni dal ricevimento della stessa (salvo i casi di comprovata urgenza).

Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro il rientro anticipato in servizio. In tal caso, il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e previa verifica della possibilità di rientro anticipato, comunica l'eventuale accoglimento della richiesta entro 20 giorni. In mancanza di accoglimento entro il predetto termine, l'aspettativa non retribuita prosegue fino alla scadenza del periodo inizialmente autorizzato.

Il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa al termine del periodo di aspettativa non retribuita autorizzato.

Durante il periodo di aspettativa:

- il lavoratore conserva il posto di lavoro;
- il lavoratore non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti;
- il rapporto di lavoro resta sospeso ed il periodo non è utile ai fini della maturazione degli istituti contrattuali e/o di legge, diretti o differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SP", "MA", "Zu", "exp", and various blue and black ink marks.

Art. 10 ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA' E BANCA ORE

Art. 10.1 Orario di lavoro

All'inizio di ogni anno e comunque non oltre il 31 marzo, nelle imprese, su richiesta di una delle parti, si darà luogo ad un confronto tra datore di lavoro e lavoratori per definire un calendario annuo che contempli:

- eventuali distribuzioni diverse dell'orario di lavoro;
- le chiusure collettive e gli eventuali ponti con l'utilizzo di una quota di ferie e/o delle festività soppresse;
- la definizione dei periodi di godimento delle rimanenti ferie individuali sulla base di una programmazione che potrà essere modificata dalle parti interessate, compatibilmente con le esigenze del lavoro, con un preavviso di almeno 30 giorni.

Art. 10.2 Permessi retribuiti

Le parti concordano che le 16 ore di permessi retribuiti del vigente CCNL possono essere usufruiti dai lavoratori che ne facciano richiesta con preavviso di almeno 48 ore.

Il godimento dovrà avvenire al massimo entro il 30/04 dell'anno successivo.

Se non fruiti, salvo diverso accordo individuale, saranno liquidati con la retribuzione relativa al mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 10.3 Banca ore individuale

In attuazione di quanto previsto dal CCNL le parti a livello regionale, al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa e per adesione volontaria del lavoratore, definiscono che il recupero di ore di straordinario attraverso l'utilizzo della Banca ore individuale possa anche avvenire, oltre a quanto previsto dal CCNL, attraverso il pagamento delle maggiorazioni economiche previste dal CCNL nel mese di effettuazione della prestazione ed il recupero delle ore nel tempo definito dallo stesso.

Ne consegue che possono essere applicate le seguenti modalità alternative:

- Recupero ore di straordinario e maggiorazione:
il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, potrà avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione.
Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.
- Recupero ore di straordinario e pagamento della maggiorazione: il recupero di ore di straordinario attraverso l'utilizzo della Banca ore individuale, potrà avvenire attraverso il pagamento delle maggiorazioni economiche previste dal CCNL nel mese di effettuazione della prestazione ed il recupero delle ore nel tempo definito dallo stesso.

Nel caso che l'Azienda presenti caratteristiche di mercato cicliche, il 60% del recupero dovrà essere effettuato nei periodi bassa congiuntura.

Se il lavoratore comunica, con un anticipo di almeno 20 giorni, alla direzione aziendale l'intenzione di utilizzare ore della Banca ore individuale sotto forma di permesso retribuito, tale informazione preventiva determina per il dipendente il diritto al godimento senza ulteriori vincoli, nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea per lo stesso titolo pari ad una unità lavorativa per le aziende fino a 5 dipendenti, di due unità lavorative per le aziende da 6 a 10 dipendenti, di tre unità lavorative per le aziende con più di 10 dipendenti.

Art. 10.4 Flessibilità

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa, potranno essere realizzati diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore annue.

Per tutte le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 15% da liquidare nei periodi di superamento del medesimo.

Durante il regime di flessibilità, sia nelle settimane di superamento del normale orario di lavoro che in quelle di riduzione/compensazione, rimane ferma la retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

Le procedure per l'attuazione della flessibilità dell'orario di lavoro sono differenziate in ragione del pacchetto di ore annuali: fino a 64 ore; dalla 65ª alla 120ª ora.

Procedura fino a 64 ore di Flessibilità:

- a) i periodi di flessibilità (periodi di orario maggiorato/periodi di orario ridotto) devono essere esplicitamente comunicati dall'impresa alle maestranze, con congruo anticipo;
- b) se entro 6 mesi dall'inizio della flessibilità non vi è stata una pari entità di riposi compensativi, le ore di maggiore prestazione residuali saranno retribuite come ore straordinarie, con le stesse modalità e percentuali previste dal CCNL, comprensive del 15% precedentemente erogato.

Procedura dalla 65ª alla 120ª ora di flessibilità:

- a) i periodi di flessibilità (periodi di orario maggiorato e periodi di orario ridotto) sono definiti sulla base di un accordo tra le Parti Sociali firmatarie del presente Contratto Integrativo, a livello di bacino e/o territoriale. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 15 giorni dalla richiesta di attivazione della flessibilità formulata dall'impresa;
- b) qualora entro 6 mesi dall'inizio del periodo di flessibilità non sia intervenuta una corrispondente compensazione mediante riposi compensativi, le ore di maggiore prestazione saranno retribuite come ore straordinarie, con le stesse modalità e percentuali previste dal CCNL, comprensive del 15% precedentemente erogato.

Art. 10.5 Straordinario

Il limite massimo di ore straordinarie annuo è fissato nel n. 200.

Art. 10.6 Maggiorazioni straordinari

Si conviene che le maggiorazioni degli straordinari sono quelle previste dal CCNL, ad eccezione delle ore di straordinario effettuate di sabato.

Le ore effettuate di sabato verranno così maggiorate:

- fino a 24 ore annue la maggiorazione prevista sarà del 25%;
- dalla 25ma ora in poi la maggiorazione prevista sarà del 50%.

Art. 10.7 Lavoro notturno a turni

Si intende per lavoro notturno a turni quello effettuato oltre la dodicesima ora successiva all'inizio del turno del mattino.

Per le ore prestate dalla dodicesima ora successiva all'inizio del turno del mattino fino alle ore 22.00 è previsto il riconoscimento di una maggiorazione pari al 15% della paga globale di fatto. Per le ore successive alle ore 22.00 si confermano le maggiorazioni previste dal CCNL per il lavoro notturno per il settore di riferimento.

Art. 11 SMART WORKING

Le Parti riconoscono che il lavoro agile costituisce una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa idonea a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il benessere organizzativo, l'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori, l'incremento della produttività e la sostenibilità ambientale.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, nonché del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021.

L'accesso al lavoro agile è disciplinato mediante accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice, secondo le modalità e le previsioni stabilite dalla disciplina di riferimento.

Le aziende, compatibilmente alle necessità tecnico organizzative si impegnano a favorire il suo utilizzo.

Art. 12 PREMIO DI PRODUTTIVITÀ ANNUALE

Con riferimento all'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017 a far data dal 01/01/2025 viene istituito un premio di produttività annuale calcolato su un indicatore che ogni azienda dovrà verificare in base ai propri risultati. L'adesione al premio di produttività previsto dal CCRL, per poter beneficiare della detassazione prevista dalla normativa vigente, avviene attraverso il deposito nell'apposito sito del Ministero del Lavoro entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCRL e attraverso la compilazione della modulistica (Allegato 1) da parte della singola azienda.

L'indicatore è determinato dal **Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno.**

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio viene così stabilito:

- Incremento del 2% rispetto all'anno precedente: 75% del premio complessivo;
- incremento del 3% e oltre rispetto all'anno precedente: 100% del premio complessivo.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda; sono esclusi, pertanto, voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio:

2 dipendenti a tempo pieno impiegati per l'intero anno considerato, 12 mesi = $12/12 = 1 \times 2 = 2$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $6/12 = 0,50$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $4/12 = 0,33$

Il numero medio di dipendenti nell'anno risulta 2,83.

Per il computo dell'inflazione verrà adottato l'indice ISTAT FOI (Famiglie di Operai ed Impiegati al netto dei tabacchi).

Le Parti si impegnano ad incontrarsi ogni anno su richiesta anche di una sola delle Organizzazioni firmatarie del presente CCRL al fine di monitorare gli esiti dell'andamento del premio.

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa.

Il lavoratore potrà destinare il premio, se dovuto, in tutto o in parte al Fondo di Previdenza complementare di categoria.

Opzione Welfare. Ai sensi dell'art.6 del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 (richiamato nell'accordo interconfederale intercategoriale regionale del 27/09/2017), e quindi laddove il premio di risultato risulti detassabile, i lavoratori potranno optare per la destinazione, fino ad un massimo del 50% del valore del premio, a prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di welfare. Tale previsione può essere opzionata unicamente dal lavoratore nel caso in cui l'impresa la metta a disposizione; la quota eventualmente opzionata dal lavoratore sarà maggiorata del 10% rispetto alla quota di premio corrispondente.

La quota opzionata per prestazioni di welfare potrà essere utilizzata con le scadenze previste dall'erogatore del servizio. Tale scadenza non potrà comunque essere antecedente al 31 maggio dell'anno successivo all'erogazione.

Tabella 1.a

Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

LIV	1Q e 1	2	2 Bis	3	4	5	6
Parametro	149	134	119	108	100	91	78
Importi per livello e anno di competenza:							
LIV	1Q e 1	2	2 Bis	3	4	5	6
2025	522 €	469 €	417 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2026	522 €	469 €	417 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2027	596 €	536 €	476 €	432 €	400 €	364 €	312 €
2028	596 €	536 €	476 €	432 €	400 €	364 €	312 €

Settore Orafi, argentieri e affini

LIV	1Q e 1	2	3	4	5	6
Parametro	149	134	108	100	91	78
Importi per livello e anno di competenza:						
LIV	1Q e 1	2	3	4	5	6
2025	522 €	469 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2026	522 €	469 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2027	596 €	536 €	432 €	400 €	364 €	312 €
2028	596 €	536 €	432 €	400 €	364 €	312 €

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. A blue signature is also visible near the bottom right.

Settore Odontotecnica

LIV	1 S	1	2	3	4	5	6
Parametro	149	134	119	108	100	91	78
Importi per livello e anno di competenza:							
LIV	1 S	1	2	3	4	5	6
2025	522 €	469 €	417 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2026	522 €	469 €	417 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2027	596 €	536 €	476 €	432 €	400 €	364 €	312 €
2028	596 €	536 €	476 €	432 €	400 €	364 €	312 €

Settore Restauro beni culturali

LIV	QS e Q	1	2	3	4	5	6
Parametro	149	134	119	108	100	91	78
Importi per livello e anno di competenza:							
LIV	QS e Q	1	2	3	4	5	6
2025	522 €	469 €	417 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2026	522 €	469 €	417 €	378 €	350 €	319 €	273 €
2027	596 €	536 €	476 €	432 €	400 €	364 €	312 €
2028	596 €	536 €	476 €	432 €	400 €	364 €	312 €

Le imprese che dovessero verificare l'impossibilità di raggiungimento dei risultati che danno luogo all'erogazione del premio, entro il 30 giugno di ogni anno (per il solo 2026, entro il 31 Ottobre) dovranno comunicarlo, anche per il tramite dell'Associazione alla quale sono iscritte o hanno dato mandato, utilizzando il modulo in Allegato 2, ai delegati di bacino e alle O.O.S.S. firmatarie del CCRL, dando la disponibilità a rendere note in sede di bacino le risultanze comprovanti il mancato raggiungimento dei risultati aziendali utili al conseguimento del premio.

L'incontro dovrà tenersi tassativamente entro 15 gg lavorativi dalla comunicazione presso la sede del bacino territorialmente competente. La mancata risposta da parte delle OO.SS. entro il termine indicato costituirà silenzio assenso. Nel caso la documentazione aziendale comprovante il mancato raggiungimento del premio dimostri il mancato raggiungimento dei risultati ne conseguirà la verbalizzazione.

Nel caso in cui l'azienda non intenda aderire al premio di produttività annuale calcolato sull'indicatore sopra definito, sarà tenuta all'erogazione di un importo maggiorato come da seguente tabella 1.b. Tale importo sarà sottoposto come da norma a tassazione ordinaria.

Tabella 1.b

Settore Metalmeccanica e Installazione di impianti

LIV	1Q e 1	2	2 Bis	3	4	5	6
Parametro	149	134	119	108	100	91	78
Dal 2025	894 €	804 €	714 €	648 €	600 €	546 €	468 €

Settore Orafi, argentieri e affini

LIV	1Q e 1	2	3	4	5	6
Parametro	149	134	108	100	91	78
Dal 2025	894 €	804 €	648 €	600 €	546 €	468 €

Settore Odontotecnica

LIV	1 S	1	2	3	4	5	6
Parametro	149	134	119	108	100	91	78
Dal 2025	894 €	804 €	714 €	648 €	600 €	546 €	468 €

Settore Restauro beni culturali

LIV	QS e Q	1	2	3	4	5	6
Parametro	149	134	119	108	100	91	78
Dal 2025	894 €	804 €	714 €	648 €	600 €	546 €	468 €

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di ottobre per l'anno 2026 (premio produttività annuale relativo all'anno fiscale 2025) e unitamente alla mensilità di luglio per gli anni successivi.

Il Premio di produttività, che non inciderà sugli istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto, verrà erogato per i lavoratori sottoindicati con le seguenti modalità:

- per gli apprendisti sarà proporzionato secondo la quota % di riferimento al momento dell'erogazione;
- per i lavoratori part/time sarà proporzionato all'orario ridotto in essere al momento dell'erogazione;
- per il contratto a termine per dodicesimi e per il lavoro somministrato sarà proporzionato alle settimane lavorate;
- in caso di assunzione in corso d'anno di maturazione il premio spetterà in dodicesimi;
- il premio non matura nei periodi di servizio civile e di aspettativa non retribuita;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore verranno corrisposti, al momento della cessazione, i dodicesimi pari al numero di mesi, prendendo a riferimento, come base di calcolo, il valore del premio erogato l'anno precedente.

Parte Speciale

Sezione I: Norme per settore Metalmeccanica, installazione impianti e autoriparatori

Art. 13 LIVELLO OPERAIO 2 Bis

Le parti concordano la possibilità dell'accesso alla 2a categoria Bis per professionalità operaia secondo le seguenti declaratorie:

lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato provetto, svolgono anche funzione di coordinamento di parte del processo produttivo, con piena responsabilità e autonomia operativa, nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto specializzate.

I profili professionali a cui occorre fare riferimento per l'inquadramento sono i seguenti:

1. lavoratori che, con completa padronanza di tutto il processo produttivo e delle attività ad esso connesse, svolgono fuori sede attività di elevata specializzazione inerenti al ciclo completo del montaggio di impianti e macchine, con collaudo e messa in funzione definitiva;

esempio: montatore esterno di linea automatica, di particolare rilevanza tecnologica.

2. lavoratori che sono in grado di eseguire tutto il ciclo completo di costruzione di uno stampo o di un modello, di un attrezzo, anche con parti molto complesse e con l'ausilio di macchine ad elevato contenuto tecnologico, ottimizzando tempi e qualità delle lavorazioni;

esempio: costruttori di stampi, costruttori di attrezzi, modellisti.

3. lavoratori che con esperienza e conoscenza tecnologica delle macchine utensili sono in grado, in completa autonomia, di revisionare e ripristinare la parte meccanica nonché il completo funzionamento della macchina utensile.

I lavoratori che accederanno, a far data dall'1/1/1987, a tale categoria manterranno la normativa operai parte speciale del CCNL.

Art. 14 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo così definito:

UNICO EVENTO NEL BIENNIO (unica assenza nel periodo senza ripresa lavorativa)

a) 9 mesi, per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti;

b) 12 mesi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.

Il lavoratore non in prova avrà diritto al trattamento economico pari al 100% della retribuzione per la prima metà del periodo e al 50% per la seconda metà.

PIU' EVENTI NEL BIENNIO

In caso di più malattie il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 304 giorni nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Nel calcolo di 304 giorni di conservazione del posto non vengono conteggiati i periodi di ricovero ospedaliero, risultanti da apposita certificazione.

Il lavoratore non in prova avrà diritto all'intera retribuzione globale per i primi 152 giorni indipendentemente dalla durata del singolo evento e a metà retribuzione per i giorni successivi.

A seconda dei periodi di trattamento economico in cui intervengono gli eventi di malattia, i tre giorni di carenza saranno integrati nella medesima misura.

Il trattamento di cui sopra si applica anche al personale assunto con contratto di apprendistato.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di una volta nell'anno solare, fornirà entro venti giorni dalla richiesta presentata le informazioni relative ai periodi di malattia effettuati.

A decorrere dalla stipula del presente CCRL per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. N. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporto anche per sommatoria di eventi, saranno riconosciuti ulteriori:

- 30 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 45 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti.

Per tale periodo sarà riconosciuto al lavoratore un trattamento economico pari al 50% della retribuzione.

Ai sensi della legge n.106 del 18 luglio 2025, a partire dal 1° gennaio 2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità superiore al 74 per cento, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:

- a dieci ore annue di permessi retribuiti al 100% per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra individuate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote dei permessi annui retribuiti per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera;
- ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Decorso il periodo di congedo di cui al paragrafo precedente il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

Art. 15 INFORTUNIO SUL LAVORO – ANTICIPAZIONE SPETTANZE DI COMPETENZA DELL'ENTE ASSICURATIVO

Per gli infortuni sul lavoro secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

Le imprese devono procedere alla richiesta di attivazione ex art. 70 del Testo Unico Inail al fine di rendere operativa tale modalità di spettanza.

Art. 16 MENSE INTERAZIENDALI (PROVINCIA DI BOLOGNA)

Si riporta di seguito quanto previsto dall'Integrativo della Provincia di Bologna del 1/11/1974 e dalla riscrittura lettera a), art. 13 del CCRL 2001)

Si concorda l'istituzione del servizio mensa aziendale nelle imprese artigiane del settore Metalmeccanica ed Installazione Impianti della provincia di Bologna. Fermo restando la salvaguardia degli accordi e delle mense

aziendali esistenti, laddove non fosse possibile istituire il servizio di mensa aziendale, fermo restando la predisposizione e/o salvaguardia di spazi di agibilità collettiva all'interno delle aziende, si dovrà corrispondere come alternativa al servizio di mensa aziendale ad ogni singolo lavoratore un buono pasto giornaliero pari a € 5,29.

Per la mensa aziendale il costo a carico dell'azienda sarà pari al costo del pasto fino all'importo massimo di € 5,29.

Il diritto alla mensa o al buono pasto sarà riconosciuto nei confronti di tutte le lavoratrici e i lavoratori che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato il cui orario di lavoro sia almeno pari a 4 ore giornaliere.

Le imprese, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di esporre nei locali dell'impresa, accessibili ai lavoratori, il CCNL e il CCRL, compreso, pertanto, limitatamente alla provincia di Bologna, l'articolo riguardante il diritto alla mensa.

In ogni caso il servizio di mensa non potrà essere in alcun modo monetizzato, salvo gli eventuali casi tuttora in essere.

Art. 17 PREMIO DI PRODUZIONE REGIONALE

Così come previsto dalla contrattazione regionale antecedente, il premio di produzione regionale consolidato mensile non assorbibile è pari a:

LIV	Premio di produzione Regionale (importi mensili)
Q	150,03 €
1°	150,03 €
2°	133,76 €
2°Bis	119,04 €
3°	107,94 €
4°	98,64 €
5°	90,12 €
6°	75,40 €

Apprendisti: Come previsto dalla contrattazione regionale precedente, il premio per apprendisti viene calcolato considerando l'importo fisso di 15,49€ più la percentualizzazione della parte eccedente il premio (di cui sopra) prevista dalla progressione della retribuzione indicata dal CCNL.

Art. 18 PREMIO ANNUO CONSOLIDATO

Il premio di produzione Regionale, come definito dalle parti sociali con il CCRL del 17 luglio 2001 (metalmeccanica e installazione di impianti), viene rinominato in "Premio annuo Consolidato" e di seguito disciplinato.

Il premio annuo consolidato, che non inciderà sugli istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto, verrà erogato per i lavoratori sottoindicati con le seguenti modalità:

- per gli apprendisti sarà proporzionato secondo la quota % di riferimento al momento dell'erogazione;
- per i lavoratori part/time sarà proporzionato all'orario ridotto in essere al momento dell'erogazione;

- c) per il contratto a termine per dodicesimi e per il lavoro somministrato sarà proporzionato alle settimane lavorate;
- d) il premio non matura nei periodi di servizio civile e di aspettativa non retribuita;
- e) in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno al lavoratore verranno corrisposti dodicesimi pari al numero di mesi. In caso di assunzione successiva al mese di erogazione, l'importo spettante verrà erogato con la retribuzione del mese di dicembre. In caso di cessazione del rapporto di lavoro successivamente all'erogazione del premio, verranno trattenuti i dodicesimi corrispondenti ai mesi non lavorati al completamento dell'anno.

Rimane altresì inalterata la modalità di maturazione 1° gennaio - 31 dicembre.

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>Premio annuo consolidato Euro lordi</i>
Q e 1°	149	231 €
2°	134	208 €
2° bis	119	184 €
3°	108	167 €
4°	100	155 €
5°	91	141 €
6°	78	121 €

Si conferma per l'anno 2026 la rateazione del premio in 3 rate di pari importo, unitamente alle retribuzioni dei mesi di marzo, giugno, ottobre.

A far data dal 1° gennaio 2027 il premio annuo consolidato tornerà ad essere erogato in un'unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese di luglio di ciascun anno.

Sezione II: Norme per settore Orafi, Argentieri ed Affini

Art. 19 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Per quanto riguarda il trattamento si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL per il settore di riferimento.

A decorrere dal 1/1/2028 il trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro verrà uniformato a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCRL.

A decorrere dalla stipula del presente CCRL per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. N. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporto anche per sommatoria di eventi, saranno riconosciuti ulteriori:

- 30 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 45 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti.

Per tale periodo sarà riconosciuto al lavoratore un trattamento economico pari al 50% della retribuzione.

Ai sensi della legge n.106 del 18 luglio 2025, a partire dal 1° gennaio 2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità superiore al 74 per cento, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:

- a dieci ore annue di permessi retribuiti al 100% per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenni affetto dalle malattie sopra individuate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote dei permessi annui retribuiti per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera;
- ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Decorso il periodo di congedo di cui al paragrafo precedente il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

Sezione III: Norme per settore Odontotecnica

Art. 20 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Per quanto riguarda il trattamento si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL per il settore di riferimento.

A decorrere dal 1/1/2028 il trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro verrà uniformato a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCRL.

A decorrere dalla stipula del presente CCRL per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. N. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporto anche per sommatoria di eventi, saranno riconosciuti ulteriori:

- 30 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 45 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti.

Per tale periodo sarà riconosciuto al lavoratore un trattamento economico pari al 50% della retribuzione.

Ai sensi della legge n.106 del 18 luglio 2025, a partire dal 1° gennaio 2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità superiore al 74 per cento, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:

- a dieci ore annue di permessi retribuiti al 100% per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra individuate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote dei permessi annui retribuiti per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera;
- ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Decorso il periodo di congedo di cui al paragrafo precedente il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

Art. 21 PREMIO DI PRODUZIONE REGIONALE

Così come previsto dalla contrattazione regionale antecedente, il premio di produzione regionale consolidato mensile non assorbibile è pari a:

LIV	Premio Produzione Regionale (importi mensili)
1° S	42,35 €
1°	35,64 €
2°	32,02 €
3°	26,34 €
4°	23,24 €
5°	21,17 €
6°	19,37 €

LIV	Premio Produzione Regionale (importi mensili)
1° S	42,35 €
1°	35,64 €
2°	32,02 €
3°	26,34 €
4°	23,24 €
5°	21,17 €
6°	19,37 €

Art. 22 PREMIO ANNUO CONSOLIDATO

Il premio di produzione Regionale, come definito dalle parti sociali con il CCRL gennaio 1996 (dipendenti imprese settore odontotecnico), viene rinominato in "Premio annuo Consolidato", e di seguito disciplinato.

Il premio annuo consolidato, che non inciderà sugli istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto, verrà erogato per i lavoratori sottoindicati con le seguenti modalità:

- per gli apprendisti sarà proporzionato secondo la quota % di riferimento al momento dell'erogazione;
- per i lavoratori part/time sarà proporzionato all'orario ridotto in essere al momento dell'erogazione;
- per il contratto a termine per dodicesimi e per il lavoro somministrato sarà proporzionato alle settimane lavorate;
- il premio non matura nei periodi di servizio civile e di aspettativa non retribuita;
- in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno al lavoratore verranno corrisposti dodicesimi pari al numero di mesi. In caso di assunzione successiva al mese di erogazione, l'importo spettante verrà erogato con la retribuzione del mese di dicembre. In caso di cessazione del rapporto di lavoro successivamente all'erogazione del premio, verranno trattenuti i dodicesimi corrispondenti ai mesi non lavorati al completamento dell'anno.

La modalità di maturazione va dal 1° gennaio - al 31 dicembre.

Livello	Parametro	Premio annuo consolidato Euro lordi
1° S	219	171 €
1°	184	144 €
2°	166	130 €
3°	135	106 €
4°	120	94 €
5°	109	85 €
6°	100	78 €

Si conferma per l'anno 2026 la rateazione del premio in 3 rate di pari importo, unitamente alle retribuzioni dei mesi di marzo, giugno, ottobre.

A far data dal 1° gennaio 2027 il premio annuo consolidato tornerà ad essere erogato in un'unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese di luglio di ciascun anno.

Sezione IV: Norme per settore Restauro di Beni Culturali

Art. 23 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Per quanto riguarda il trattamento si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL per il settore di riferimento.

A decorrere dal 1/1/2028 il trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro verrà uniformato a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCRL.

A decorrere dalla stipula del presente CCRL per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. N. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporto anche per sommatoria di eventi, saranno riconosciuti ulteriori:

- 30 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 45 giorni di conservazione del posto per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti.

Per tale periodo sarà riconosciuto al lavoratore un trattamento economico pari al 50% della retribuzione.

Ai sensi della legge n.106 del 18 luglio 2025, a partire dal 1° gennaio 2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità superiore al 74 per cento, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto:

- a dieci ore annue di permessi retribuiti al 100% per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenni affetto dalle malattie sopra individuate. Sarà permesso fruire nella stessa giornata di quote dei permessi annui retribuiti per coprire, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa giornaliera;
- ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Decorso il periodo di congedo di cui al paragrafo precedente il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile.

L

Le Parti firmatarie del presente CCRL sono impegnate ad utilizzare nei documenti e nelle comunicazioni un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità e della parità di genere. I sostantivi ed i termini di genere maschile utilizzati solo in via residuale per identificare una categoria includono anche il genere femminile nel pieno rispetto della dignità e dei diritti delle persone. Le formulazioni siffatte non devono essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti

Bologna 11/09/2026

FIM CISL Emilia Romagna

Alencard
Lucrella Belli
Giovanna Roberti
Salvatore Lenzi

FIOM CGIL Emilia Romagna

Flavia Stig
Luca Tassinari
Flavia Tassinari
Fida Sena *Maccaulli Duh*
Luca Tassinari

UILM UIL Emilia Romagna

M. M.
Bonina Crista
Luciano L. Corsi

CNA Emilia-Romagna

Im Zlar
Concetta
Daniela

Confartigianato Imprese Emilia Romagna

Alfieri
Zeno Lelli
Aleprelli Maria ANTO

CASARTIGIANI Emilia Romagna

CLAAI Emilia Romagna

Allegato 1

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE AL CCRL AREA MECCANICA ARTIGIANATO DELL' EMILIA ROMAGNA PER LA
DETAZZAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' E PER I SERVIZI DI WELFARE**

Il sottoscritto

In qualità di legale rappresentante della Società

Numero dipendenti _____

Codice fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ CAP _____ TEL _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nel CCRL sottoscritto il 11/09/2026 da CNA, Confartigianato, Casartigiani, Claii, FIOM Cgil, FIM Cisl, UILM Uil Emilia Romagna

Dichiara sotto la propria responsabilità:

- La volontà di aderire al CCRL
- Di aver istituito il premio di risultato in applicazione del CCRL
- Il periodo di riferimento è l'anno solare 1 gennaio - 31 dicembre
- Di aver adottato i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di produttività/efficienza:
 - a) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno.% del premio complessivo

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio, come definito dal CCRL, deve dare un valore incrementale almeno uguale o superiore al 2% sull'anno precedente sul quale è calcolato.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

L'utilizzo dei suddetti indicatori determina un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, efficienza, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati.

- La previsione del valore medio pro capite della somma complessivamente erogata relativa al periodo di riferimento sopra indicato è riferito al livello delle tabelle previste dal CCRL.

Data.....

Timbro Firma del legale rappresentante

Allegato 2

Spett.

FIOM CGIL bacino di

FIM CISL bacino di

UILM UIL bacino di

Oggetto: comunicazione di mancato raggiungimento Risultati per erogazione premio annuale CCRL Area Meccanica Artigiana

La presente per comunicare che la scrivente azienda, dopo avere effettuato le verifiche annuali, utili alla erogazione del premio di produttività previsto dal CCRL Area Meccanica Emilia Romagna del 11/09/2026 non ha raggiunto i livelli minimi per la erogazione del premio di produttività per l'anno

Data.....

Timbro Firma del legale rappresentante