

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI  
DELL'AREA MECCANICA DELLA REGIONE MARCHE**

**PREMESSA**

Il contesto sociale ed economico vissuto quotidianamente da gran parte dei cittadini, dai lavoratori unitamente al mondo imprenditoriale rimane molto difficile. Il nostro Paese e l'Europa in questi anni hanno adottato politiche di investimenti anche tramite i fondi del PNRR e i consumi hanno subito un rallentamento derivante dall'aumento inflattivo a due cifre che sta limitando il potere d'acquisto delle famiglie.

L'occupazione stenta a consolidarsi in quelle attività dove non sono richieste particolari competenze professionali, mentre sono molte le aziende dell'Area Meccanica che stentano a reperire manodopera professionalizzata.

Occorrono politiche economiche complessive a sostegno del comparto manifatturiero che rappresenta, da sempre, un punto di forza di un'economia sana e qualificata, verso cui il tessuto produttivo regionale deve tenere conto con maggiore convinzione.

In particolare, i settori coinvolti dal presente contratto rappresentano un comparto essenziale per l'economia della nostra regione sul quale si devono investire risorse per renderlo al passo con i cambiamenti derivanti dai veloci mutamenti dei mercati e dalle continue innovazioni tecnologiche.

**Campo di applicazione**

Il contratto collettivo regionale dovrà essere applicato nella regione Marche ai dipendenti delle imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente e dei consorzi costituiti da artigiani anche in forma cooperativistica dell'Area Meccanica.

**Decorrenza**

Dal 01/10/2024 al 30/09/2028



## **DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI**

### **Diritti sindacali**

L'assemblea si svolge nei luoghi di lavoro, salvo diverso accordo fra il datore di lavoro e i rappresentanti delle OO.SS.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro ed esposta nella bacheca sindacale collocata nel luogo dove i lavoratori timbrano la presenza giornaliera.

### **Previdenza complementare**

Si ritiene utile avviare una campagna informativa sul tema previdenza complementare attraverso assemblee territoriali dei lavoratori.

### **Osservatorio di settore, Sistema informativo e Formazione**

Le Parti concordano di attribuire all'osservatorio operante presso EBAM, il ruolo di approfondimento e studio.

Al fine di implementare le attività dell'osservatorio regionale di settore, istituito con l'Accordo Regionale del 28/12/2000, si ritiene utile richiedere periodicamente all'EBAM i dati riferiti al settore metalmeccanico in ordine al numero delle imprese, ai lavoratori occupati, alle tipologie contrattuali e ai regimi di orario.

In un'ottica di integrazione degli strumenti della bilateralità si richiede che l'EBAM realizzi tramite il proprio osservatorio, uno studio sui principali indicatori economici del settore, suddivisi per i vari comparti. Occorre stabilire incontri periodici tra le parti per condividere i dati che emergeranno dall'osservatorio.

### **Formazione**

Il tema delle competenze e della valorizzazione delle professionalità dei lavoratori è uno degli elementi distintivi dell'impresa artigiana a cui le parti sono chiamate a dare concreta attuazione.

A tal fine si concorda di richiedere attraverso gli strumenti di cui dispone Fondartigianato, la possibilità di condividere moduli formativi che possano consentire ai lavoratori di accedere al miglioramento delle competenze professionali, con specifico riferimento al miglioramento delle competenze digitali e della sostenibilità.

The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and cursive, typical of personal or official signatures.

## **SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO**

Le Parti concordano di definire congiuntamente delle procedure che possano favorire dei percorsi partecipativi che prevedano il pieno coinvolgimento degli RLST per le aziende che adottano modelli di organizzazione e gestione (MOG) in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché nei casi di adozione di buone pratiche di sostenibilità ambientale che comportano il miglioramento del processo produttivo.

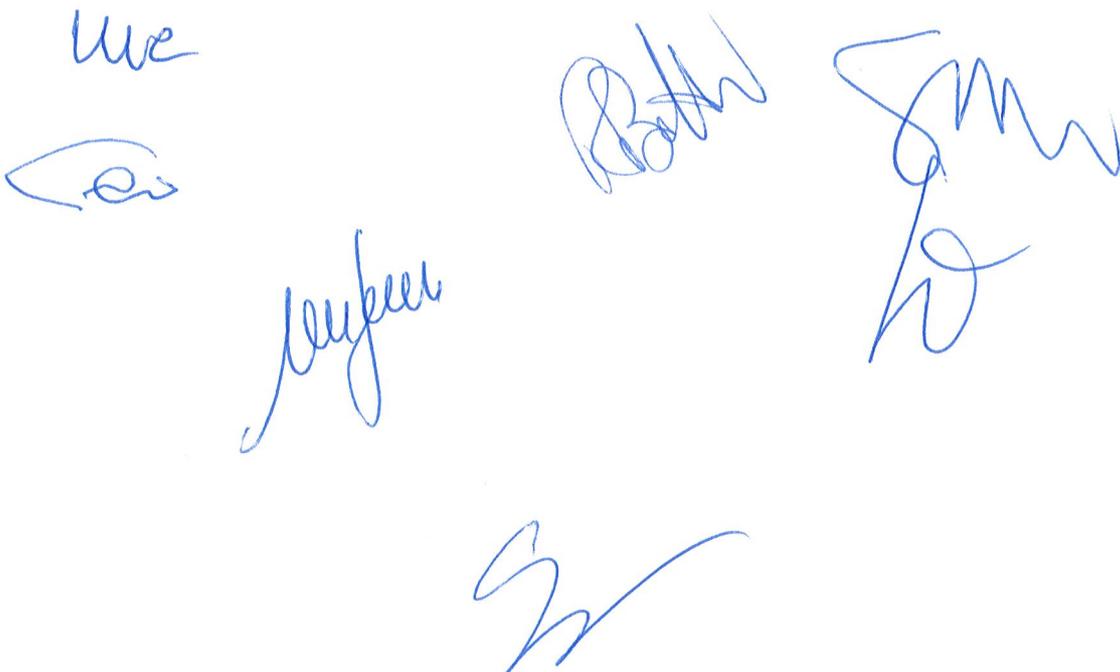
Sulla base dei dati forniti periodicamente da OPRAM sull'andamento infortunistico del settore, i lavoratori tramite le OO.SS., possono richiedere un'ora di assemblea retribuita, coinvolgendo gli RLST, fra quelle previste dal CCNL.

### **Molestie e violenze nei luoghi di lavoro**

Le Parti intendono dare attuazione anche nel settore dell'artigianato metalmeccanico all'accordo delle Parti Sociali Europee del 26/04/2007, ribadendo unanimemente che ogni atto o comportamento che si configuri come violenza o molestia nei luoghi di lavoro è inaccettabile e che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza (Allegato "C" dell'Accordo Regionale Interconfederale del 12 dicembre 2022).

### **Malattia**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto, così come previsto dal CCNL Artigiano, in caso di gravi malattie, il lavoratore potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto dell'aspettativa per malattia, un ulteriore periodo prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata che consenta ai lavoratori di assolvere alle precedenti mansioni. Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti. Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.



The image contains five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged in a scattered pattern. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized.

## CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: LAVORO AGILE

### Lavoro agile

Si attivano modalità di lavoro agile su base volontaria, attraverso un accordo fra lavoratore e impresa che deve prevedere disconnessione, luogo e strumenti di lavoro, salute sicurezza, infortuni e malattie professionali, parità trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili, formazione.

L'informativa sulla Salute e Sicurezza sottoscritta dal lavoratore sia condivisa dall'RLST per il tramite dell'OPRAM.

## ORARIO DI LAVORO, BANCA ORE INDIVIDUALE, PART – TIME, FERIE, PERMESSI AGGIUNTIVI

### Orario di lavoro

Le Parti considerando auspicabile il contenimento del ricorso allo straordinario e alle sospensioni di lavoro, definiscono l'utilizzo della flessibilità dell'orario, prevedendo la divulgazione tra imprese e lavoratori. La flessibilità è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale alle condizioni previste dal CCNL Artigiano.

### Banca ore individuale

Le Parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa richiedere di recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una banca ore individuale comprendente anche la traduzione oraria delle maggiorazioni spettanti. L'accordo tra Impresa e Lavoratore potrà prevedere, in alternativa, il pagamento della maggiorazione retribuita nel mese di competenza fermo restando l'accantonamento per le ore di straordinario prestate. Il recupero potrà avvenire entro 12 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso scelta prioritaria del lavoratore, con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda, comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori. Trascorso il periodo sopraindicato le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione.

### Part-Time

È riconosciuta la possibilità per lavoratrici e lavoratori di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time per un periodo determinato per assistere figli di età inferiore a 36 mesi e nel caso di assistenza a parenti entro il 2° grado con invalidità documentata subordinata alla autorizzazione aziendale.

### Ferie

Il periodo delle ferie sarà stabilito coniugando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa allo scopo di consentire la programmazione anticipata dei periodi feriali estivo e natalizio.

Le Parti concordano di affiggere nella bacheca sindacale, o in assenza a fianco dell'orologio marca tempo, il piano ferie estivo entro il 31 maggio e quello natalizio entro il 30 ottobre di ogni anno.

### Permessi aggiuntivi

Le Parti concordano di riconoscere 8 (otto) ore di permessi retribuiti per la cura degli anziani over 75, per la gestione dei figli minori nell'inserimento al nido e alla scuola materna.



## ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

### Elemento Economico Regionale (EER)

Si riconosce l'incremento della quota di salario quale elemento economico regionale (EER), nella misura del 1,2% di quanto riportato nella tabella dell'allegato A dell'Accordo Regionale Interconfederale sulla Bilateralità del 12 dicembre 2022 (Livello 4, pari a 21,43 euro mese).

L'Elemento Economico Regionale (EER) sarà pari a 12,74 euro/mese, parametro 100 livello 4.

### Retribuzione tabellare – Imprese Artigiane

#### *Settore Meccanica e Installazione di impianti*

livello	ERP	EER
1 Quadro	51,65	16,56
1	51,65	16,40
2	47,77	14,88
2 bis	44,41	14,05
3	40,28	13,51
4	37,70	12,74
5	34,09	12,26
6	30,99	11,69

#### *Settore Orafo, Argentieri e affini*

livello	EER
1 Quadro	16,53
1	16,37
2	14,87
3	13,54
4	12,74
5	12,24
6	11,61



### Settore Odontotecnica

livello	EER
1 S	17,46
1	15,79
2	14,95
3	13,52
4	12,74
5	12,19
6	11,73

### Settore Restauro Beni Culturali

livello	EER
Q S	19,62
Q	19,24
1	18,06
2	13,89
3	12,91
4	12,74
5	11,94
6	11,40

### Welfare

Per l'anno 2024, nella mensilità di ottobre e a decorrere dal 01/01/2025 nella mensilità di luglio, le aziende dovranno mettere a disposizione dei singoli lavoratori strumenti di welfare quali a titolo esemplificativo buoni spesa e/o buoni carburante, del valore complessivo di 100 euro.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che superato il periodo di prova previsto dal CCNL risultano in forza nel mese di luglio di ogni anno, ovvero i lavoratori:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che hanno maturato un'anzianità di almeno tre mesi consecutivi nella stessa azienda;

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita, i lavoratori con contratto intermittente qualora abbiano prestato nell'anno precedente un numero di giornate lavorate inferiore a 200, i dipendenti assunti con contratto di lavoro stagionale.

I valori non sono riproporzionati in caso di orario di lavoro part time.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione che derivanti da accordi collettivi.

In aggiunta a quanto sopra e nel recepire l'Accordo Regionale Interconfederale del 12 dicembre 22, le Parti concordano che, qualora le aziende non avessero provveduto al riconoscimento di quanto stabilito in tale accordo in termini di welfare aziendale pari a 110 euro, le stesse dovranno riconoscerlo con il cedolino del mese di ottobre 2024.



## **FONDO REGIONALE PARITETICO**

Le Parti concordano nel caso in cui venga costituito il Fondo Regionale Bilaterale, di aderire congiuntamente prevedendo una contribuzione paritetica di 1 (uno) euro. Nel caso in cui entro il 31/12/2024 il Fondo non verrà costituito, dal 01/01/2025 le aziende aumenteranno l'importo dell'Elemento Economico Regionale (EER) di 1 euro, riparametrando le tabelle.

## **Elemento Retributivo Progresso (ERP)**

Applicazione della tabella Allegato "B" prevista dall'Accordo Regionale Interconfederale.

## **TFR**

Il lavoratore che avrà maturato 4 anni di anzianità aziendale potrà inoltrare richiesta di anticipazione del 30% del TFR come anticipo per motivi personali non documentati. Potrà essere richiesto il 70% del TFR maturato per motivi di salute e per l'acquisto della prima casa, senza il vincolo dell'anzianità di servizio con accoglimento subordinato alle disponibilità della azienda.

## **PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE**

### **Premio di produttività**

Le Parti prevedono la possibilità per le aziende di erogare un premio di risultato, determinato tenendo conto di due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare rispetto ai propri risultati.

Il Verbale di Accordo sulla Produttività dovrà essere sottoscritto in sede sindacale o in sede di Commissione Bilaterale di Bacino. L'accordo firmato verrà depositato nel sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Il primo indicatore è determinato da:

Rapporto tra fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio dei dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 70% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 2,0% sull'anno precedente a cui 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 comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno è rapportato a 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 12 mesi, valore 2  
                  1 dipendente part time al 50% per 12 mesi, valore 0,50  
                  Numero medio dei dipendenti nell'anno 2,50

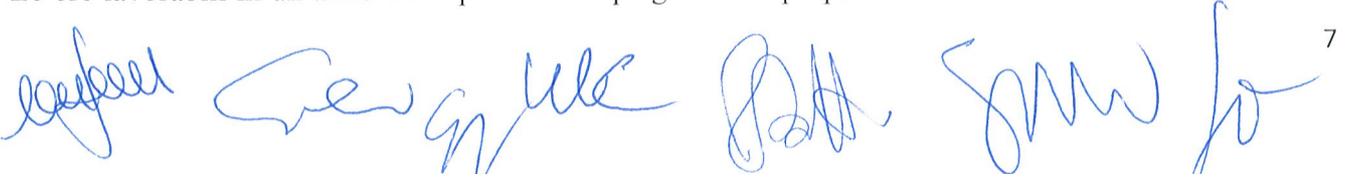
Il secondo indicatore è determinato da:

Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. Questo indicatore determina il 30% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è pari o inferiore a 0,97.

Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le ferie, i permessi, ROL, le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattie per patologie oncologiche e malattia che comportino ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104/92.

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784. il



numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

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

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi (1784 ore), valore 3568

1 dipendente part time al 50% (892), valore 892

Ore lavorabili 4460, obiettivo da raggiungere 4417

### Opzione welfare per il premio di produttività

L'azienda mette a disposizione dei lavoratori l'opzione di trasformare il valore del premio strumenti di welfare fino ad un massimo del 50% del valore del premio, tale premio sarà maggiorato del 10%.

L'opzione di trasformazione del premio in strumenti di welfare spetta comunque al lavoratore.

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data della corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente.

I part time riceveranno una quota di premi proporzionale al loro orario contrattuale.

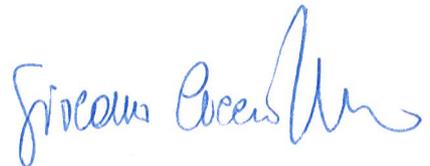
Gli apprendisti percepiranno una quota di premio secondo lo scaglione percentuale di riferimento al momento dell'erogazione.

Le Parti si danno atto che il premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e contratto, ivi compreso il TFR.

Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare. (Rif. Accordo quadro territoriale del 14 febbraio 2017).

Ancona, 25 settembre 2024

**CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di Produzione - Marche**



**CNA Produzione - Marche**



**CASARTIGIANI - Marche**



**CLAAI - Marche**



**FIOM CGIL - Marche**



**FIM CISL - Marche**



**UILM UIL - Marche**

