



Il diritto-dovere è stato anticipato nel Ccnl 2025

Ced fa da apripista

Novità sulla formazione già attuate



DI ANNA TAURO

La formazione continua entra stabilmente nella contrattazione collettiva. Lo dimostra il rinnovo del Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp (cod. H601), sottoscritto il 28 luglio 2025 da Assoced, Lait e Ugl Terziario, che ha anticipato di un anno un principio destinato oggi a diventare patrimonio dell'intero sistema delle relazioni industriali: il diritto-dovere universale alla formazione.

A distanza di quasi un anno, infatti, la piattaforma unitaria approvata il 17 giugno 2026 da Cgil, Cisl e Uil per la definizione di un nuovo Accordo quadro interconfederale propone di riconoscere a tutti i lavoratori un diritto soggettivo universale alla formazione continua, prevedendo un monte minimo di 40 ore annue di formazione. Una scelta che conferma la centralità strategica delle competenze nelle future relazioni industriali, ma che arriva dopo che il Ccnl Ced aveva già tradotto quel principio in una disciplina immediatamente cogente e applicabile.

Il rinnovo del Ccnl Ced (cod. H601) aveva infatti introdotto, con il nuovo articolo 221-bis, il primo istituto contrattuale che configura la formazione professionale di profilo quale diritto-dovere universale del rappor-

to di lavoro subordinato.

La disposizione stabilisce che ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato, con almeno sei mesi di anzianità aziendale, ha diritto a un percorso di 24 ore complessive di formazione nel corso della vigenza contrattuale, integralmente svolto durante l'orario di lavoro e senza alcun costo per il dipendente. La disciplina interessa tutti i lavoratori cui si applica il contratto, con la sola esclusione degli apprendisti, per i quali continua a trovare applicazione la disciplina specifica prevista dal Titolo V del Ccnl, nonché della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza disciplinata dal dlgs n. 81/2008.

L'innovazione non riguarda soltanto il riconoscimento di un diritto individuale, ma anche la costruzione di un vero sistema di responsabilità reciproca. L'obbligo riguarda innanzitutto il datore di lavoro, tenuto a programmare ed erogare i percorsi formativi anche mediante piattaforme digitali, ma coinvolge contestualmente il lavoratore, chiamato a partecipare attivamente alle attività previste. Il rifiuto ingiustificato della formazione può infatti assumere rilievo disciplinare, confermando come l'aggiornamento professionale entri stabilmente tra gli obblighi fondamentali del rapporto di lavoro.

Particolarmente significati-

va appare anche la scelta di attribuire effettività all'istituto attraverso uno specifico meccanismo indennitario. Qualora il datore di lavoro non assolverebbe l'obbligo formativo, il lavoratore maturerà il diritto all'Indennità di mancata erogazione della formazione (Imef), pari a 50 euro lordi per ogni ora non svolta, da corrispondere con la retribuzione del mese di settembre 2028 ovvero alla cessazione del rapporto. Una previsione che supera la tradizionale dimensione programmatica della formazione continua, trasformandola in un diritto patrimoniale concretamente esigibile.

La filosofia dell'articolo 221-bis si inserisce nel più ampio disegno del rinnovo contrattuale, volto a rafforzare il capitale umano quale leva competitiva per imprese e lavoratori, attraverso un sistema integrato di bilateralità, certificazione delle competenze e fascicolo formativo individuale.

La successiva iniziativa delle Confederazioni sindacali confederali conferma, sotto molti aspetti, la validità dell'impostazione già adottata nel comparto Ced. La piattaforma unitaria del 17 giugno 2026 individua, infatti, nella formazione "una leva strategica per la competitività e la qualità del lavoro" e propone di affermare un vero diritto universale alla formazione, con portabilità delle competen-

ze tra i diversi settori e un monte minimo di 40 ore annue di formazione continua durante l'orario di lavoro.

La differenza sostanziale risiede, tuttavia, nella diversa natura dei due strumenti. L'accordo del 17 giugno 2026 costituisce una piattaforma negoziale rivolta alle associazioni datoriali per la definizione di un futuro accordo quadro interconfederale e individua obiettivi condivisi che dovranno essere recepiti nella contrattazione collettiva dei diversi comparti. Diversamente, il Ccnl Ced aveva già trasformato quel principio in una disciplina contrattuale pienamente efficace sin dal 1° settembre 2025, introducendo obblighi immediatamente vincolanti per imprese e lavoratori.

L'anticipazione assume particolare rilievo se letta nel contesto della trasformazione digitale. L'intelligenza artificiale, l'automazione e la continua evoluzione delle professionalità Ict impongono infatti un aggiornamento costante delle competenze, rendendo insufficiente una formazione occasionale o affidata esclusivamente all'iniziativa individuale. In questa prospettiva, la contrattazione collettiva è chiamata a svolgere una funzione non più soltanto redistributiva, ma anche di politica industriale, governando i processi di innovazione attraverso la valorizzazione del capitale umano.

«Con l'introduzione dell'articolo 221-bis», osserva **Giancarlo Badalin**, presidente di Ebce, «abbiamo voluto affermare un principio destinato a incidere profondamente sull'evoluzione delle relazioni industriali: la formazione non costituisce più un beneficio eventuale, ma un diritto esigibile del lavoratore e, allo stesso tempo, un preciso dovere contrattuale delle imprese. La successiva piattaforma unitaria di Cgil, Cisl e Uil dimostra come quella scelta fosse già orientata verso il futuro. Il Ccnl Ced Ict, Professioni digitali e Stp ha anticipato un'esigenza oggi riconosciuta a livello confederale: investire stabilmente nelle competenze significa rafforzare la competitività delle imprese, tutelare l'occupabilità delle persone e accompagnare in modo ordinato la transizione digitale del sistema produttivo».

Più che una semplice innovazione settoriale, dunque, l'articolo 221-bis del Ccnl H601 appare oggi come un precedente significativo nell'evoluzione della contrattazione collettiva italiana. L'accordo confederale del giugno 2026 non fa che confermare una direttrice già percorsa: quella di una contrattazione che non si limita più a regolare salario e orario di lavoro, ma assume la formazione continua quale fattore strutturale di sviluppo del sistema produttivo.

— © Riproduzione riservata —

Sanità integrativa, Easi prepara l'adeguamento al nuovo Cruscotto

La sanità integrativa si prepara a compiere un ulteriore passo verso la digitalizzazione e la trasparenza. Con il decreto del 26 giugno 2026, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 167 del 21 luglio 2026, il Ministero della salute ha ridefinito il quadro operativo del Cruscotto di monitoraggio delle prestazioni erogate dai fondi sanitari integrativi, aggiornando la disciplina introdotta dal decreto ministeriale 30 settembre 2022 e tracciando un percorso di progressiva entrata a regime del nuovo sistema informativo. Il provvedimento conferma che, per il 2026, l'alimentazione del Cruscotto mantiene caratteristiche sperimentali. I fondi sanitari potranno trasmettere entro il 31 dicembre i dati riferiti all'esercizio fiscale 2025, senza conseguenze in caso di omissioni o trasmissi-

sioni incomplete. L'obiettivo è consentire agli enti di adeguare progressivamente i propri sistemi gestionali e di verificare il corretto funzionamento della piattaforma Nsis, destinata a diventare il canale esclusivo di interscambio con il Ministero.

Il cambio di passo è tuttavia previsto dal 2027. La trasmissione dei dati attraverso il Cruscotto costituirà infatti requisito indispensabile per l'iscrizione e il rinnovo dell'iscrizione all'anagrafe dei fondi sanitari, affiancandosi agli adempimenti già previsti dal Sistema informativo dell'anagrafe dei fondi (Siaf). Le comunicazioni dovranno essere effettuate esclusivamente mediante gli strumenti telematici ministeriali entro il termine perentorio del 31 luglio, con esclusione di modalità alternative

quali la posta elettronica certificata. Particolare rilievo assume la distinzione, espressamente chiarita dal decreto, tra i dati destinati al Siaf e quelli richiesti dal Cruscotto. Il primo continua a rilevare le risorse secondo il criterio della competenza economica, mentre il secondo fotografa le prestazioni effettivamente erogate in base al criterio di cassa. Due prospettive differenti ma complementari, che consentiranno all'Amministrazione di disporre di strumenti statistici più accurati senza incidere sulla verifica del rispetto della soglia delle risorse vincolate prevista dal decreto ministeriale 27 ottobre 2009.

Per agevolare la transizione, il legislatore ha previsto un regime di semplificazione limitato al 2027, riducendo gli obblighi in-

formativi e introducendo margini di flessibilità nella classificazione di alcune prestazioni. Dal 2028 il sistema entrerà definitivamente a regime con l'obbligo di trasmettere dati completi e dettagliati secondo gli standard ordinari del Cruscotto.

In questo contesto si inserisce il percorso di adeguamento del Fondo Easi, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa del Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp, che guarda con particolare attenzione all'evoluzione della disciplina. L'introduzione del Cruscotto rappresenta infatti un'opportunità per rafforzare la qualità dei flussi informativi, incrementare la trasparenza gestionale e valorizzare il patrimonio statistico derivante dalle prestazioni erogate agli iscritti.

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Goito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnlced.it