

Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.

Codice Contrattuale H601

L'Anno 2025, il giorno 28, del mese di luglio, in via Goito n. 39, Roma (RM) si sono incontrati:

ASSOCED - Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, rappresentata dal Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Segretario Generale Giancarlo Badalin e da una delegazione composta da: Giammarino Battistella, Enza Costantino, Paolo Frighetto, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Rino Rossetto, Riccardo Badalin, Valentina Perazzolo Marra, Collodo Luigi

LAIT - Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali, rappresentata dal Presidente Giancarlo Badalin, dal Vice Presidente Fausto Perazzolo Marra e da una delegazione composta da: Giammarino Battistella, Enza Costantino, Rino Rossetto, Enzo Passarella, Riccardo Badalin, Valentina Perazzolo Marra, Collodo Luigi

Con l'assistenza della

CONFTERZIARIO, Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa, nella persona di Giancarlo Badalin della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali e dal Presidente Confederale Fausto Perazzolo Marra

e

U.G.L. TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno, assistito dal Vice Segretario Carlo Fergola e da una delegazione composta da: Aleandri Elisabetta, Azzolina Francesca, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bruno Salvatore, Buonfino Maurizio, Caruso Maria Assunta, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Conforti Luciano, Costantino Gorgia, Cozzo Laura, D'Angelo Roberto, Davide Antonio, Dalla Costa Katiuscia, Dello Russo Mario, De Rosa Pino, Di Nardo Luigi, Dirella Emilia, Di Guilmi Maria Luisa, Dobranici Geanina Ionela, Fiorino Vita Letizia, Fornaro Chiara, Frisoli Anna Maria, Garofani Alessandro, Gigli Alessandra, Gismondi Amedeo, Greco Giuseppe, La Mantia Germana, Lezzi Maurizio, Mancini Emiliano, Marazziti Simone, Martigiani Luca, Menichini Gianluca, Moroni Massimiliano, Navarra Emilio, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Panico Gaetano, Patemoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Pema Giuseppe Antonio, Piccirilli Gerardo, Ricci Giorgio, Rossato Massimiliano, Scarciglia Giuseppe, Scardigno Giuseppe, Sechi Giada, Sessa Germano, Settembrese Mario, Silvani Franco, Sireci Aldo, Spina Roberto, Tarantino Francesco, Tozzi Gianmatteo, Uberti Riccardo, Venezia Cinzia, Verrino Antonio, Viglione Marco

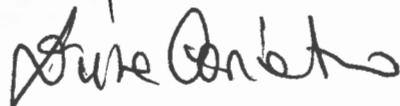
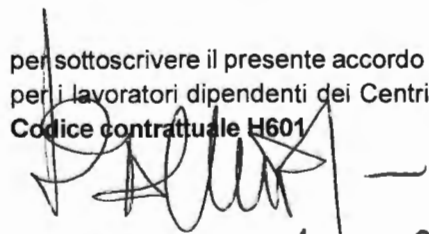
Con l'assistenza della

U.G.L. – Unione Generale Del Lavoro, rappresentata dal Dott. Luca Malcotti

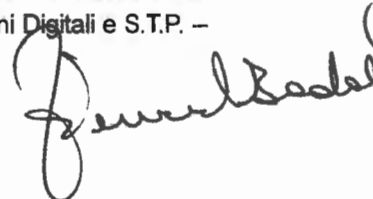


e con la consulenza giuridica dell'avv. Anna Tauro

per sottoscrivere il presente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **9 marzo 2022** per i lavoratori dipendenti dei Centri Elaborazione Dati (CED), Imprese ICT, Professioni Digitali e S.T.P. –
Codice contrattuale H601



1



PREMESSA

Le Parti sottoscrittrici del presente rinnovo contrattuale – ASSOCED, LAIT e UGL Terziario – nel pieno esercizio delle rispettive funzioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori del comparto di Centri Elaborazione Dati, Imprese ICT, Professioni Digitali e STP, ed in coerenza con i principi di concertazione e partecipazione che connotano il sistema delle relazioni industriali, hanno condotto un percorso negoziale volto a definire un aggiornamento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati, Imprese ICT, Professioni Digitali e STP (codice H601), fondato su criteri di equilibrio, sostenibilità, modernizzazione e partecipazione.

Tale percorso si è sviluppato nel quadro di un contesto economico e sociale segnato da una limitata crescita del PIL nazionale, da un preoccupante stallo salariale, dalla diffusione del fenomeno del lavoro povero e da un persistente disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, con evidenti ripercussioni sull'accesso e sulla permanenza nel mondo del lavoro, nonché sulla competitività del sistema produttivo. Alla luce di tali criticità, le Parti hanno ritenuto imprescindibile intervenire con strumenti idonei a recuperare il gap inflazionistico registrato nel triennio precedente, determinato in larga misura dall'innalzamento incontrollato dei costi delle materie prime – inclusi i beni energetici – e da dinamiche di mercato esogene difficilmente governabili, che hanno inciso in modo sostanziale sul potere d'acquisto dei lavoratori.

Parallelamente, nel contesto della profonda trasformazione che sta interessando i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro a seguito dell'evoluzione digitale, con particolare riferimento alla diffusione dell'intelligenza artificiale e dell'automazione avanzata, le Parti firmatarie hanno riconosciuto la necessità di coniugare le opportunità di incremento dell'efficienza produttiva con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

L'innovazione tecnologica, pur generando potenzialità significative, solleva interrogativi di rilievo in ordine alla salvaguardia della riservatezza e della dignità del lavoratore; all'effettività del diritto alla disconnessione in un contesto lavorativo caratterizzato da pervasività digitale e iperconnessione; all'esigenza di definire un nuovo paradigma di relazioni industriali, fondato sul rafforzamento del dialogo sociale.

In tale quadro, il rinnovo contrattuale assume il compito di assicurare la piena esigibilità dei diritti dei lavoratori nel contesto della transizione digitale mediante l'introduzione di misure idonee a prevenire i rischi di natura psico-fisica connessi al c.d. *work-life blending* e al fenomeno del *burn-out*, nonché attraverso la promozione di strumenti che favoriscano la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi decisionali aziendali.

Le Parti, nel confermare il valore del sistema di relazioni industriali consolidatosi nel tempo, intendono rafforzarne l'efficacia attraverso una più chiara definizione e trasparenza dei rispettivi ruoli. I mutamenti economici, produttivi e tecnologici in atto impongono modelli partecipativi evoluti, fondati su un'effettiva condivisione e corresponsabilità delle scelte aziendali.

In tale prospettiva, sarà imprescindibile promuovere un sistema di relazioni sindacali che, a tutti i livelli, favorisca lo sviluppo di strumenti e modalità di partecipazione articolati nei livelli di informazione, consultazione e coinvolgimento.

Occorrerà quindi rilanciare con forza il tema della bilateralità e della partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, sia sotto il profilo organizzativo che in termini strategici, così da porre le basi e consentire ai lavoratori di essere parte attiva alle decisioni fondamentali dell'azienda. A tale riguardo le Parti hanno convenuto sulla costituzione di una **Commissione paritetica nazionale in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese**, con il compito di dare attuazione al dispositivo normativo contenuto all'interno della Legge 15 maggio 2025, n. 76.

Il rinnovo contrattuale rappresenta un'opportunità per riaffermare il ruolo dei corpi intermedi, attraverso un rinnovato modello di concertazione e partecipazione finalizzato a promuovere occupazione stabile, crescita sostenibile e nuove forme di welfare rispondenti alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro.

Il tutto nell'ottica di un sistema relazionale fondato sul dialogo e sulla condivisione tra le Parti sociali, in rappresentanza degli interessi legittimi delle lavoratrici, dei lavoratori e delle imprese.

In tale direzione, il presente rinnovo contrattuale, frutto di un confronto responsabile e costruttivo tra le Parti, si caratterizza per due ulteriori linee innovative di intervento: la formazione obbligatoria di profilo e la regolamentazione del lavoro stagionale in occasione delle campagne fiscali.

L'introduzione della formazione obbligatoria di profilo, a carico delle aziende, per un monte ore complessivo pari a 24 ore da esaurirsi nell'arco della vigenza contrattuale, ha l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità, l'aggiornamento e la qualificazione continua del capitale umano. La previsione di un obbligo formativo di 24 ore complessive a carico del datore di lavoro, riflette la consapevolezza condivisa circa la necessità di aggiornamento continuo in un settore ad alta obsolescenza delle competenze. La misura è coerente con le politiche attive del lavoro e mira a prevenire il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, innalzando il livello di competitività del sistema produttivo e agevolando la transizione professionale dei lavoratori.

L'inserimento della disciplina del lavoro stagionale, è riferita in modo particolare all'attività dei CAF dei CED e dei Tributaristi in occasione delle campagne fiscali. La regolazione del lavoro stagionale, limitatamente ai periodi di attività fiscale nei CAF, nei CED e presso i Tributaristi, è frutto della volontà di riconoscere normativamente una prassi già consolidata nel settore, spesso gestita in modo frammentario. Con tale misura le Parti mirano a introdurre criteri omogenei e tutelanti per le lavoratrici e i lavoratori impiegati in attività a carattere ciclico, con particolare attenzione alle esigenze di flessibilità delle imprese e alla qualità dell'occupazione. Essa si inserisce anche in una più ampia logica di emersione del lavoro irregolare.

Le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati, Imprese ICT, Professioni digitali e STP, deve essere considerato un corpo normativo che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Nel ribadire la funzione regolatrice primaria del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore di riferimento, dichiarano il proprio impegno a preservarne l'efficacia normativa ed economica in tutte le sedi istituzionali, in coerenza con l'obiettivo di assicurare omogenee condizioni di concorrenza, tutele certe per i lavoratori e regole condivise per le imprese. Il rinnovo si colloca, altresì, in un più ampio disegno volto a rafforzare la centralità della bilateralità, la messa a sistema dell'offerta formativa settoriale, la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo di relazioni sindacali ispirate ai principi di legalità, trasparenza e responsabilità, nella consapevolezza che solo un contratto collettivo moderno, inclusivo e dinamico possa rappresentare uno strumento efficace per affrontare le sfide del presente e del futuro. Il testo integrale del contratto è consultabile e scaricabile in formato elettronico accedendo al sito www.ccnlced.it.

Nota metodologica di lettura

Le parti hanno concordato di riportare all'interno dell'accordo di rinnovo soltanto i Titoli interessati da modifiche, evidenziando in ***corsivo e grassetto*** le parti di testo nuove. Le sostituzioni sono inoltre segnalate evidenziando in ***corsivo e grassetto*** il testo nuovo ed eliminando il testo sostituito, ciò al fine di agevolare e rendere più immediata la comprensione del testo.

RB









TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 (Validità e sfera di applicazione del contratto) – Articolo Invariato

Art. 2 (Classificazione del personale) – Articolo Modificato

Il personale addetto ai CED ovvero delle Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto e quello dipendente delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono attività riconducibili a quelle specifiche dei CED, delle Imprese ICT e delle Professioni digitali, è classificato per la categoria impiegatizia su sette livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività del CED, delle Imprese ICT, delle Professioni digitali e delle S.T.P., ovvero del reparto aziendale o settore aziendale con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

- Capo di ufficio tecnico;
- Capocentro EDP;
- Analista sistemista Senior;
- Capo ufficio amministrativo;
- Responsabile commerciale;
- Responsabile public relations;
- Responsabile ricerche statistiche;
- Responsabile di logistica;
- System Manager;
- Lan Manager;
- Security Manager;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Product manager;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Call Center Manager;
- Chief Information Officer (CIO);
- Enterprise Architect;
- Digital Strategic Planner;
- Responsabile della Sicurezza delle Informazioni (CISO): nei sistemi complessi aziendali può essere collocato in altra categoria contrattuale;
- **Data Protection Officer (DPO).**

Secondo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali impartite nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'GSA', the initials 'RB', a large stylized signature, the number '4' in the center, another large stylized signature, and a final signature that looks like 'de'.

- Programmatore analista;
- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
- Addetto alla segreteria di direzione;
- Addetto specializzato di EDP;
- Capo Servizio qualità;
- Web Master;
- System Analyst *Senior*;
- Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Determinatore di costi;
- Assistente del product manager;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Analista di procedure organizzative;
- *Supervisor*;
- Account Manager;
- Business Analyst (Analista di Business);
- Business Information Manager;
- ICT Consultant;
- Systems Architect (Architetto di Sistemi);
- Web Business Analyst
- Web Advertising Manager Senior;
- User Experience Designer;
- Web Account Manager;
- Knowledge Manager;
- Responsabile di sistemi per la gestione della sicurezza delle informazioni (se l'attività è estesa a tutta l'organizzazione può coincidere con il CISO);
- Responsabile della sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale;
- Responsabile della continuità operativa (ICT);
- **Data Scientist / AI Engineer;**
- **Machine Learning Specialist;**
- **AI Solution Architect;**
- **AI/Blockchain Compliance & Security Specialist;**
- **AI/Blockchain Product Manager;**
- **Manager Privacy;**
- **Responsabile del trattamento dati.**

Terzo Livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

- Programmatore Senior per applicativi SW;
- Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;

RB

RA

2

de

GA

- Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
- Responsabile del servizio paghe con competenze di diritto del lavoro;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Scheduler flussista;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;
- Programmatore minutatore di programmi;
- Team Leader;
- ICT Security Manager (Manager della Sicurezza ICT);
- Service Manager;
- Quality Assurance Manager (Manager dell'assicurazione Qualità);
- Web Project Manager;
- Web Content Specialist;
- Web Security Expert;
- Reputation Manager;
- E-Learning Specialist;
- Manager della sicurezza delle informazioni;
- **Blockchain Developer**
- **AI/Blockchain Trainer & Change Manager**
- **Specialista Privacy;**
- **Valutatore Privacy (Privacy Auditor);**
- **Referente Privacy.**

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.

In dettaglio:

- Operatore/programmatore EDP;
- Impiegato amministrativo;
- Responsabile del servizio paghe;
- ~~Cassiere, nei CED con sistema di incasso centralizzato;~~
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Operatore meccanografico;
- Stenodattilografo;
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- Operatore Call Center senior;
- Database Administrator (Amministratore di Database);
- ICT Operations Manager (Manager Delle Operazioni ICT);
- ICT Security Specialist (Specialista della Sicurezza ICT);
- Project Manager (Capo Progetto)
- Systems Architect (Architetto di Sistemi)

- Technical Specialist
- Web Advertising Manager Junior;
- Web Community Manager;
- Web DB Administrator;
- Frontend Web Developer;
- Information Architect;
- Mobile Application Developer;
- Web Augmented Reality Expert;
- Web Data Scientist;
- Wikipedian;
- Analista di processo per la sicurezza delle informazioni;
- Analista tecnico per la sicurezza delle informazioni;
- Analista forense per gli incidenti ICT;
- Specialista infrastrutturale della sicurezza delle informazioni;
- Specialista applicativo della sicurezza delle informazioni;
- **Prompt Engineer;**
- **Incaricato/Autorizzato al trattamento dati.**

Quarto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Contabile d'ordine;
- Digitatore EDP;
- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe e contributi – **CAF Operator**;
- Online assistant (Help Desk);
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
- Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
- Fatturista;
- Protocollista;
- ~~Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;~~
- Operatore Call Center;
- Developer (Sviluppatore);
- Digital Media Specialist (Specialista di Media Digitali);
- ICT Trainer (Docente ICT);
- Network Specialist (Specialista di Rete);
- Service Desk Agent (Operatore di Help Desk);
- Systems Administrator (Amministratore di Sistemi);
- Systems Analyst (Analista di Sistemi) Junior;
- Test Specialist (Specialista del Testing);
- Search Engine Expert;
- Server Side Web Developer;
- Web Server Administrator;
- Web Accessibility Expert;
- E-Commerce Specialist;
- Online Store Manager;
- Specialista di processo della sicurezza delle informazioni;

RB

AP

7

SE

J

PA

- Specialista nella risposta agli incidenti.

Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe;
- Dattilografo;
- Sedarista;
- Archivist;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria;
- ~~Operatore di Call Center, in audio e/o video;~~
- Operatore di controllo per IP;
- ~~Operatore Call Center junior.~~

Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

A questo livello appartengono i lavori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto:

- Centralinista;
- Portiere;
- Custode;
- Fattorino;
- Addetto allo smistamento delle pratiche;
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

AREA Information and Communication Technology (ICT)

Le parti, ferma restando la regolamentazione della classificazione del personale così come delineata negli articoli precedenti, hanno inteso validare la descrizione dei profili professionali di seguito elencati con una sintesi operativa delle mansioni, al fine di dotare tutte le parti fruitrici del corpo contrattuale, di una strumentazione idonea ed utile finalizzata ad una corretta identificazione degli inquadramenti professionali all'interno delle strutture aziendali di riferimento.

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività esclusiva nell'ambito dell'Information and Communication Technology, settore caratterizzato dalla continua evoluzione delle tecnologie, dalla necessità di frequenti aggiornamenti di competenze e conoscenze e dalla conseguente esigenza di adeguamenti e rivisitazione degli organici.

Per la determinazione delle qualificazioni professionali dell'ICT è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d e-CF), che fornisce un sistema di riferimento di specifiche competenze richieste e praticate nel contesto lavorativo dell'ICT.

L'e-Competence Framework (c.d e-CF), fornisce un linguaggio condiviso per la descrizione delle competenze dei Professionisti ICT, delle professioni e delle organizzazioni ICT, ed è stato pensato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali che provengono da differenti culture ed esperienze.

Il corretto inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di un'impresa ICT può essere determinato attraverso la lettura della matrice relativa alla declaratoria prevista per ogni livello contrattuale.

Per la determinazione delle qualifiche è stata presa come riferimento la nomenclatura fornita dall'e-CF. In particolare il riferimento a termini tecnici quali "gestione", "manager" o "responsabile" non si riferisce

necessariamente allo svolgimento da parte del lavoratore di attività che richiedono di ricoprire una "posizione apicale".

La presente disciplina trova applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti assunti nelle suddette aziende dell'ITC, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

I profili professionali ICT sono raggruppati in 4 gruppi:

1. profili professionali ICT di "seconda generazione" (Tab. 1);
2. profili relativi alle professionalità operanti nel Web (Tab. 2);
3. profili relativi alle professionalità operanti nell'ambito della sicurezza delle informazioni (Tab.3);

(omissis...)

In coerenza con l'evoluzione tecnologica e l'ampliamento delle competenze digitali richieste nei settori CED e ICT Professioni Digitali, si introducono nel presente contratto le seguenti figure professionali:

4. Profili professionali operanti nell'ambito dell'Intelligenza Artificiale e della Blockchain (Tab. 4)

5. Profili professionali operanti nell'ambito del Trattamento dei Dati Personali (Tab. 5)

Profili professionali operanti nell'ambito dell'Intelligenza Artificiale e della Blockchain (Tab. 4)

Profili professionali operanti nell'ambito IA e Blockchain		
Qualifica	Mansioni	Livello
Data Scientist / AI Engineer	Progetta, sviluppa e gestisce modelli di Machine Learning e Intelligenza Artificiale su dataset strutturati e non. Collabora con team cross-funzionali per l'ottimizzazione dei processi decisionali. Attività: raccolta e analisi dati; progettazione di modelli di Machine Learning; sviluppo e rilascio di soluzioni AI; interpretazione e reportistica.	2
Machine Learning Specialist	Realizza modelli avanzati di deep learning, supervisiona la qualità dei dati e ottimizza algoritmi neurali. Attività: progettazione architetture neurali; validazione e ottimizzazione di modelli complessi; ricerca e innovazione su algoritmi; formazione del team su best practice.	2
AI Solution Architect	Progetta l'architettura tecnica e infrastrutturale di soluzioni AI end-to-end, definendo standard e guidando team di sviluppo. Attività: definizione architetture end-to-end AI; integrazione tra sistemi, cloud e dati; coordinamento team tecnico; supervisione infrastrutture.	2

RB

ME

9

9

9

Blockchain Developer	Definisce e struttura le architetture blockchain, valutando i protocolli e coordinando lo sviluppo di ecosistemi distribuiti. Attività: sviluppo e rilascio di smart contracts; progettazione blockchain-based; integrazione con sistemi legacy e API; test, auditing, sicurezza.	3S
AI/Blockchain Compliance & Security Specialist	Gestisce i rischi normativi e informatici relativi all'impiego di tecnologie AI/Blockchain, in conformità a GDPR, AI Act e norme ISO. Attività: analisi e gestione rischi; auditing di sistemi AI/Blockchain; definizione policy e standard di sicurezza; implementazione di misure di protezione.	2
AI/Blockchain Product Manager	Guida l'intero ciclo di vita di prodotti basati su AI o DLT, dall'ideazione al lancio, gestendo stakeholder, KPI (Key Performance Indicators) e roadmap. Attività: definizione roadmap prodotto; raccolta e prioritizzazione requisiti; interfaccia tra utenti, sviluppo e marketing; monitoraggio di KPI.	2
AI/Blockchain Trainer & Change Manager	Forma il personale interno su tecnologie emergenti e gestisce il cambiamento organizzativo e culturale digitale. Attività: progettazione e erogazione corsi su AI/Blockchain; supporto alla diffusione culturale; sviluppo competenze interne; gestione cambiamenti organizzativi.	3S
Prompt Engineer	Progetta, ottimizza e testa prompt testuali per l'interazione efficace con modelli di Intelligenza Artificiale generativa. Collabora con i team tecnici e di contenuto per integrare l'IA nei processi aziendali, migliorandone la precisione e l'utilizzo. Cura la documentazione operativa, monitora le performance dei modelli IA e contribuisce alla definizione di linee guida per l'uso responsabile della tecnologia. Attività: progettazione e sviluppo di prompt e istruzioni ottimizzate per modelli di linguaggio IA; validazione dei risultati generati e iterazione dei prompt per garantire qualità e precisione; collaborazione con i team tecnici (sviluppo, data science, contenuti) per l'integrazione dell'IA nei processi aziendali; analisi linguistica e semantica finalizzata alla costruzione di dialoghi uomo-macchina efficaci; redazione di documentazione tecnica, manuali e linee guida sull'uso dei prompt; contributo alla formazione interna sull'utilizzo sicuro ed efficace dei sistemi IA generativi.	3

Profili professionali operanti nell'ambito del Trattamento dei Dati Personali (Tab. 5)

Profili professionali operanti nell'ambito del Trattamento dei Dati Personali		
Qualifica	Mansioni	Livello
Data Protection Officer (DPO)	<i>Il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) è un soggetto dotato di adeguate competenze giuridiche, informatiche e organizzative, nonché di comprovata esperienza in materia di protezione dei dati personali. Opera in posizione di autonomia e indipendenza, riferendo direttamente ai vertici aziendali. Attività: informazione e consulenza nei confronti del titolare, del responsabile e dei dipendenti in merito agli obblighi derivanti dal GDPR; sorveglianza dell'osservanza delle disposizioni normative e delle policy aziendali in materia di protezione dati; collaborazione con l'autorità di controllo; supporto nello svolgimento delle valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA).</i>	Livello 1
Manager Privacy	<i>Figura interna responsabile del coordinamento delle attività di protezione dei dati personali. Attività: sovrintendere alla gestione dei processi privacy aziendali; coordinare le risorse coinvolte (DPO, specialisti, incaricati, amministratori di sistema); promuovere iniziative di formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale.</i>	2
Specialista Privacy	<i>Addetto operativo alla gestione del trattamento dati, svolge attività operative in materia di trattamento dei dati personali, assicurando l'applicazione delle misure tecniche e organizzative definite nel piano di conformità. Attività: redazione informative e consensi; aggiornamento registro trattamenti; supporto nella gestione delle richieste degli interessati; collaborazione con Manager Privacy e DPO.</i>	3S
Valutatore Privacy (Privacy Auditor)	<i>Addetto alla verifica interna della conformità privacy. Attività: audit interni sulla conformità al GDPR; identificazione criticità; verifica DPIA; reportistica periodica.</i>	3S
Incaricato/Autorizzato al trattamento	<i>Addetto a svolgere specifiche operazioni di trattamento sotto l'autorità del Titolare o del Responsabile. Attività: utilizzo strumenti aziendali secondo policy; rispetto delle istruzioni ricevute; partecipazione a corsi formativi.</i>	3

RB

AP

11

ME

J

GA

Referente Privacy	Addetto all'esecuzione di funzioni di raccordo tra l'unità organizzativa di appartenenza e le funzioni centrali di governance privacy (es. DPO, Manager Privacy, Specialisti). Attività: promuove il rispetto delle policy e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali; supporta il mantenimento e l'aggiornamento del registro dei trattamenti relativi alla propria area; fornisce istruzioni operative agli incaricati/autorizzati della propria unità, in coerenza con le disposizioni ricevute dal Titolare o dal Responsabile; collabora alla gestione delle richieste di esercizio dei diritti degli interessati; segnala tempestivamente eventuali incidenti di sicurezza o violazioni di dati personali (data breach) al Responsabile del trattamento e al DPO.	35
Responsabile del Trattamento	Incaricato esterno per eseguire trattamento dati per conto del Titolare. Attività: esecuzione del trattamento dati secondo istruzioni; attuazione misure di sicurezza; redazione documentazione contrattuale.	2

Art. 3 (Deroghe alla classificazione – Lavoratori in servizio al 31.3.2005) – Articolo Invariato

Art. 4 (Automatismi di carriera) – Articolo Invariato

Art. 5 (Mansioni di attesa) – Articolo Invariato

RB









TITOLO III

QUADRI

Art. 6 (Declaratoria) – Articolo Invariato

Art. 7 (Orario part- time speciale per Quadri) - Articolo Invariato

Art. 8 (Formazione e aggiornamento) - Articolo Invariato

Art. 9 (Assegnazione della qualifica) - Articolo Invariato

Art. 10 (Polizza assicurativa) - Articolo Invariato

Art. 11 (Indennità di funzione) – Articolo Modificato

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a:

Dal 1° settembre 2025

- Quadri di Direzione, **Euro 287,00 (duecentottantasette/00 euro)** lordi per 14 mensilità;
- Quadri **Euro 250,00 (duecentocinquanta/00 euro)** lordi per 14 mensilità.

Dal 1° settembre 2026

- Quadri di Direzione, **Euro 296,00 (duecentonovantasei/00 euro)** lordi per 14 mensilità;
- Quadri **Euro 258,00 (duecentocinquantotto/00 euro)** lordi per 14 mensilità.

Dal 1° settembre 2027

- Quadri di Direzione, **Euro 306,00 (trecentosei/00 euro)** lordi per 14 mensilità;
- Quadri **Euro 266,00 (duecentosessantasei/00 euro)** lordi per 14 mensilità.

RB

ME

h

J

GA

TITOLO VI

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 53 (Lavoro a tempo determinato) - Articolo Modificato

~~Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:~~

~~a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;~~

~~b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.~~

~~b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 D. Lgs. n. 81/2015, come elencate al successivo art. ... [Art ... Specifiche esigenze previste dal presente CCNL]~~

~~In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (Legge n. 96/2018).~~

~~Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. (...omissis)~~

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi, anche in assenza di causali giustificative.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle condizioni previste dal comma 1, dell'art. 19, del D. Lgs. 81/2015, e successive modifiche ed integrazioni e/o delle condizioni individuate nel presente CCNL.

È ammessa l'apposizione di un termine superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, esclusivamente in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, specificamente individuate tra le parti, nei limiti temporali previsti dalla normativa vigente e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2025;

- per la sostituzione di altri lavoratori assenti;

Fermo restando le condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 e s. m.i. le Parti ritengono che sia praticabile l'estensione a 24 mesi dei contratti a tempo determinato, qualora ricorra almeno una delle condizioni di seguito elencate:

- attuazione di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo;***
- avvio di Start Up e PMI innovative volte a favorire la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza a sostegno del passaggio dalla ricerca all'impresa (ad esempio mediante il passaggio al cloud e lo sviluppo di servizi per la connettività);***
- riconversione/innovazione dei processi produttivi con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale;***
- valorizzazione dei processi produttivi volti a sostenere il lavoro femminile, anche attraverso un sistema di misure che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il gap di genere;***

- **avvio di Start Up e PMI innovative volte a favorire l'imprenditoria femminile; sostenere la realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese già costituite e operanti a conduzione femminile o prevalentemente a conduzione femminile;**
- **avvio di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo, che prevedano percorsi di formazione finalizzati a favorire l'occupazione giovanile e la riqualificazione e il reinserimento di lavoratori over 50;**
- **punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale operativo per la quantità e/o specificità del prodotto/servizio ed incrementi di attività in dipendenza di commesse eccezionali o commesse eccezionali con termini di consegna tassativi;**
- **realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione e/o attivazione di nuovi processi produttivi;**
- **esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e programmati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici);**
- **esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotti/servizi non presenti nella normale produzione/attività.**

Le causali devono essere definite seguendo il principio della specificità, dell'essere delimitate nel tempo e circostanziate ad una specifica situazione temporanea a sostegno della scadenza del rapporto contrattuale.

Infine, la contrattazione di secondo livello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015, potrà:

a) individuare ulteriori causali;

b) concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati;

c) verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui ai commi 2 e 3, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. **L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.**

RB

de

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, D. Lgs. n. 81/2015, **fatti salvi i casi previsti da specifiche disposizioni legislative o contrattuali, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2**, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. **In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.**

~~Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.~~

~~Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.~~

~~Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D. Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.~~

Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 D. Lgs. n. 81/2015. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato
Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D. Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

Art. (Specifiche esigenze previste dal presente CCNL) — Articolo Abrogato

Art. 54 (Limiti quantitativi) – Articolo Modificato

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 D. Lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
0 – 4	3
5 - 9	4
10 – 20	5
Oltre 20	30%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i contratti a tempo determinato conclusi:

- **per sostituzione di lavoratori assenti;**
- **con lavoratori di età superiore a 50 anni, al fine di favorirne il rientro nel mercato del lavoro;**
- **per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, nonché nelle ipotesi individuate dall'articolo 54-ter del presente CCNL;**
- **da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.**

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 54-bis (Periodo di prova) – Articolo Nuovo

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi, come stabilito dall'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, modificato dalla L. 13 dicembre 2024, n. 203.

Art. 54-ter (Stagionalità per campagne fiscali) - Articolo Nuovo

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di

RB 17

Stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525, come modificato dal D.P.R. 11.7.1995, n. 378.

Le Parti concordano altresì nel considerare stagionali non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

In particolare, riconoscono carattere stagionale alle attività svolte dai Centri di assistenza fiscale, dai Centri elaborazione dati e dai Tributaristi, concordando che le campagne fiscali/previdenziali dettate da inderogabili disposizioni di legge, legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività connesse, e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche, rientrino a pieno titolo tra le attività a carattere stagionale. I CAF, i CED e i Tributaristi, infatti, svolgono specifiche attività nell'ambito della compilazione delle dichiarazioni dei redditi, delle dichiarazioni ai fini dell'Isee, controllo documentale dichiarazioni ex 36 ter del DPR 600/73, elaborazione delle pratiche RED, che comportano incrementi di organico superiori alle disposizioni contrattuali previste in merito al ricorso ai contratti temporanei; il notevole afflusso di pratiche e utenti presso i CAF, i CED e i Tributaristi non può essere svolto con il normale organico in forza alle società, pena la non effettuazione del servizio.

Le parti riconoscono che le attività sono legate alla temporalità del servizio, di norma individuata nel periodo compreso tra gennaio e settembre, e alle richieste di elaborazione della modulistica o/e delle informazioni di diretta emanazione governativa o degli Enti preposti, al fine dell'accertamento dell'imposta sul reddito.

Pertanto, per far fronte alle specifiche necessità dei CAF, dei CED e dei Tributaristi e della loro attività, è necessario il ricorso alle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali così come previsto dal succitato D. Lgs. n. 81/2015 per gli effetti di cui agli artt. 19, comma 2; 21, comma 1; 21, comma 2; 23 comma 2, lett. c). Analogamente, per le motivazioni suesposte, sono da intendersi sospese le limitazioni quantitative di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni, per le assunzioni dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

I lavoratori assunti a tempo determinato stagionale per lo svolgimento degli adempimenti sopra citati, godranno ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015 del diritto di precedenza rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà per iscritto entro tre mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Eventuali accordi di secondo livello in materia di Stagionalità potranno riguardare la definizione dei criteri relativi al diritto di precedenza.

Per quanto non espressamente previsto si rimanda alle disposizioni di legge.

Art. 55 (Ulteriori contratti a tempo determinato con causale) - Articolo Invariato

Art. 56 (Nuove attività) - Articolo Invariato

Art. 57 (Diritto di precedenza) - Articolo Invariato

Art. 58 (Disciplina della successione dei contratti) - Articolo Invariato

Art. 59 (Informazioni) - Articolo Invariato

Art. 60 (Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto) - Articolo Invariato

Art. 61 (Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari) - Articolo Invariato

The image shows five distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a stylized 'RB'; the second is a cursive 'SC'; the third is a stylized 'JP'; the fourth is a stylized 'Z'; and the fifth is a stylized 'RS'.

TITOLO VII

MERCATO DEL LAVORO

Art. 62 (Somministrazione di lavoro - Definizione) - Articolo Invariato

Art. 63 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato) - Articolo Modificato

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal 2° comma dell'art.31 del D. Lgs. 81/2015, convengono che, ad eccezione di quanto disciplinato all'articolo 55, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere congiuntamente e complessivamente il 40 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori **ai sensi dell'articolo 23, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, nonché di lavoratori** di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, **di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 64 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato) - Articolo Modificato

Avuto riguardo dalla prerogativa rilasciata alla contrattazione collettiva dal 1° comma dell'art.31 del D. Lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato, **esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato**, non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. **È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.** Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 65 (Obblighi di informazione) - Articolo Invariato

Art. 66 (Diritti dei lavoratori somministrati) - Articolo Invariato

Art. 67 (Lavoro intermittente) - Articolo Invariato

Art. 68 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente) - Articolo Invariato

Art. 69 (Contratti di sostegno all'occupazione) - Articolo Invariato

Art. 70 (Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato) - Articolo Invariato

Art. 71 (Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato) - Articolo Invariato

Art. 72 (Inserimento lavorativo e formazione) - Articolo Invariato

Art. 73 (Monitoraggio e procedura di comunicazione per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione) - Articolo Invariato

RB

MA

AO

F

MA

TITOLO XII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 115 (Riposo settimanale) – Articolo Invariato

Art. 116 (Festività) – Articolo Invariato

Art. 117 (Retribuzione prestazioni festive) – Articolo Invariato

Art. 118 (Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge) – Articolo Invariato

Art. 119 (Permessi retribuiti – R.O.L.) – Articolo Modificato

Ai lavoratori spettano gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito pari a 32 ore, ~~verranno~~ ~~fruits dai lavoratori~~ in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

I permessi saranno utilizzati individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti, a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro, ulteriori gruppi di permessi pari a 56 (cinquantasei) ore annue, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente CCNL in materia di riduzione, permessi e ferie.

I permessi complessivi pari a 88 ore annue, così come indicati ai precedenti commi 1 e 3, non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno corrisposti con la retribuzione di fatto di cui all'art. 168 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

~~Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.~~

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, il richiamo alle armi, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva

Norma transitoria

Le Parti si danno atto che per il personale **già** in forza **al 31.12.2018**, presso aziende con più di 15 dipendenti, il numero delle ore annuali di permessi rimarrà pari a 104 ore complessive (32 ore + 72 ore)

di cui 32 ore in sostituzione delle 4 festività abolite (L. 05/03/1977 n. 54, e D.P.R. 28/12/ 1985, n. 792) e 72 ore a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro.

Interpretazione autentica

Le parti, per prevenire eventuali conflitti interpretativi e dandosi atto che nell'art. 87 del CCNL 14/4/2005 e nell'art. 71 del CCNL 21/4/2009 è stato riportato a causa di un errore materiale un numero di ore di permessi per Rol diverso da quanto concordato con i CCNL 4/4/1997 e 1/6/2001, hanno modificato il testo del presente articolo con la conseguenza che:

- nelle aziende fino a 15 dipendenti devono essere riconosciuti permessi complessivi a titolo di ROL e per festività soppresse pari a 88 ore annue;
- nelle aziende oltre 15 dipendenti devono essere riconosciuti permessi complessivi a titolo di ROL e per festività soppresse pari a 104 ore annue.

Restano salvi i diritti acquisiti dai lavoratori già in forza al 21 aprile 2009 per effetto di interpretazioni di maggior favore da parte delle aziende.

RB

de

ko

z

gh

TITOLO XXI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 167 (Normale retribuzione) - Articolo Invariato

Art. 168 (Retribuzione di fatto) - Articolo Invariato

Art. 169 (Retribuzione mensile) - Articolo Invariato

Art. 170 (Quota giornaliera) - Articolo Invariato

Art. 171 (Quota oraria) - Articolo Invariato

Art. 172 (Paga base nazionale conglobata) – Articolo Modificato

Per tutte le categorie e i livelli previsti dalla classificazione del personale del presente CCNL corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella tabella A allegata, che fa parte integrante del presente contratto.

TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE LORDA 01.09.2025 – 31.08.2028

LIVELLO	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 01/09/2025	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 01/06/2026	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 01/03/2027	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 01/01/2028	TOTALE INCREMENTO RETRIBUTIVO
<i>Quadri di direzione</i>	€ 2.969,23	€ 3.041,65	€ 3.114,07	€ 3.186,49	€ 289,68
<i>Quadri</i>	€ 2.698,46	€ 2.764,28	€ 2.830,09	€ 2.895,91	€ 263,26
<i>I</i>	€ 2.316,80	€ 2.373,31	€ 2.429,81	€ 2.486,32	€ 226,03
<i>II</i>	€ 2.074,17	€ 2.124,76	€ 2.175,35	€ 2.225,94	€ 202,36
<i>IIIS</i>	€ 1.988,66	€ 2.037,17	€ 2.085,67	€ 2.134,17	€ 194,02
<i>III</i>	€ 1.861,71	€ 1.907,12	€ 1.952,52	€ 1.997,93	€ 181,63
<i>IV</i>	€ 1.732,26	€ 1.774,51	€ 1.816,76	€ 1.859,01	€ 169,00
<i>V</i>	€ 1.649,30	€ 1.689,53	€ 1.729,75	€ 1.769,98	€ 160,91
<i>VI</i>	€ 1.392,83	€ 1.426,80	€ 1.460,77	€ 1.494,74	€ 135,89

Indennità di funzione per i quadri (per quattordici mensilità):

Dal 1° settembre 2025

- Quadri di Direzione, **Euro 287,00 (duecentottantasette/00 euro)** lordi per 14 mensilità;
- Quadri **Euro 250,00 (duecentocinquanta/00 euro)** lordi per 14 mensilità.

Dal 1° settembre 2026

- Quadri di Direzione, **Euro 296,00 (duecentonovantasei/00 euro)** lordi per 14 mensilità;
- Quadri **Euro 258,00 (duecentocinquantotto/00 euro)** lordi per 14 mensilità.

Dal 1° settembre 2027

- Quadri di Direzione, **Euro 306,00 (trecentosei/00 euro)** lordi per 14 mensilità;
- Quadri **Euro 266,00 (duecentosessantasei/00 euro)** lordi per 14 mensilità.

Una tantum

A copertura del periodo 1° aprile 2025 – 31 agosto 2025, a tutti i lavoratori in forza alla data di decorrenza del presente accordo, spetta la corresponsione di un importo forfettario una tantum pari a:

- € 120,00 lordi per i Quadri di Direzione; Quadri; Primo livello e Secondo livello;
- € 80,00 lordi per Terzo Livello S; Terzo Livello; Quarto Livello; Quinto Livello e Sesto Livello.

da erogare con la retribuzione di settembre 2025. Tale importo sarà riproporzionato per i lavoratori part-time e commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile 2025 - 31 agosto 2025 con riduzione proporzionale per i casi di aspettativa, congedo parentale, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

Art. 173 (Assorbimenti) - Articolo Invariato

Art. 174 (Prospetto paga) - Articolo Invariato

RB

HE

FO

7

W

TITOLO XXII

MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13a e 14a)

Art. 175 (Tredicesima mensilità) - Articolo Modificato

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i ~~Centri Elaborazione Dati dovranno corrispondere al personale dipendente~~ **al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto** un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 168 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 153 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 168.

Art. 176 (Quattordicesima mensilità) - Articolo Invariato

Art. 177 (Elemento economico di garanzia) – Articolo Abrogato

~~Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente CCNL, sarà riconosciute un importo a titolo di "elemento economico di garanzia".~~

~~L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:~~

- ~~— verrà erogato con la retribuzione di aprile 2025;~~
- ~~— compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31-03-2025, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dal 01-04-2022 al 31-03-2025;~~
- ~~— per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art 93;~~
- ~~— l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;~~
- ~~— l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga corrisposto successivamente al 01-04-2022;~~
- ~~— si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente CCNL~~

IMPORTO:

Quadri, I e II livello	III S, III e IV livello	V e VI livello
90€ lordi	75€ lordi	60€ lordi

~~Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'elemento economico di garanzia per l'anno di competenza~~


RB



TITOLO XXIII

INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 178 (Campo di applicazione) – Articolo Invariato

Art. 179 (Indennità mensa) - Articolo Modificato

LEGE **Le aziende che applicano il presente CCNL**, con più di 10 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. *"ticket restaurant"* pari a **8,00 euro giornalieri, da riconoscersi anche in caso di svolgimento di lavoro in modalità di Smart-Working.**

Nota a verbale

Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

Art. 180 (Indennità mezzi pubblici) – Articolo Invariato

Art. 181 (Indennità valori) – Articolo Invariato

RB

GA

7

de

de

TITOLO XXIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 182 (Recesso ex art. 2118 cod. civ.) – Articolo Invariato

Art. 183 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.) – Articolo Invariato

Art. 184 (Recesso – Normativa) – Articolo Invariato

Art. 185 (Nullità del licenziamento) – Articolo Invariato

Art. 186 (Nullità del licenziamento per matrimonio) – Articolo Invariato

Art. 187 (Licenziamento simulato) – Articolo Invariato

Art. 188 (Preavviso) - Articolo Modificato

I termini di preavviso, *intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento*, ~~a decorrere dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese,~~ sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III super Livello	45 giorni di calendario
III e IV Livello	30 giorni di calendario
V e VI Livello	20 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III super Livello	60 giorni di calendario
III e IV Livello	45 giorni di calendario
V e VI Livello	30 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III S Livello	90 giorni di calendario
III e IV Livello	60 giorni di calendario
V e VI Livello	45 giorni di calendario

Art. 189 (Indennità sostitutiva del preavviso) – Articolo Invariato

Art. 190 (Trattamento di fine rapporto) – Articolo Invariato

Art. 191 (Decesso del dipendente) – Articolo Invariato

Art. 192 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto) – Articolo Invariato



Art. 193 (Dimissioni) – Articolo Modificato

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 190 del presente CCNL.

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III super Livello	45 giorni di calendario
III e IV Livello	30 giorni di calendario
V e VI Livello	20 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III super Livello	60 giorni di calendario
III e IV Livello	45 giorni di calendario
V e VI Livello	30 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello II e III S Livello*	90 giorni di calendario
IV e V Livello III e IV Livello*	60 giorni di calendario
VI e VII Livello V e VI Livello*	45 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.168 del presente CCNL, corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma e 14ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

***Le Parti congiuntamente evidenziano che per mero errore di trascrizione è stata riportata una numerazione non corrispondente agli effettivi livelli. Si riportano in grassetto i livelli corretti.**

Art. 194 (Dimissioni del lavoratore - Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione) – Articolo Invariato

Art. 195 (Dimissioni per matrimonio) – Articolo Invariato

Art. 196 (Formalità per dimissioni) – Articolo Invariato

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'FH', the initials 'RB', a stylized signature, and two more signatures on the right side, one of which is 'de'.

TITOLO XXV

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 197 (Obblighi del prestatore di lavoro) – Articolo Invariato

Art. 198 (Divieti) – Articolo Invariato

Art.199 (Giustificazioni delle assenze) – Articolo Invariato

Art. 200 (Rispetto orario di lavoro) – Articolo Invariato

Art. 201 (Comunicazione mutamento di domicilio) – Articolo Invariato

Art. 202 (Provvedimenti disciplinari) – Articolo Modificato

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.167;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

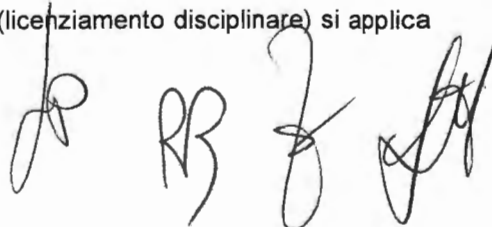
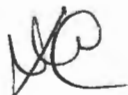
Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete del CED, indipendentemente dal carico di lavoro presente
- **rifiuto non motivato di partecipare ai corsi di formazione di profilo obbligatori previsti dal presente Ccnl.**

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

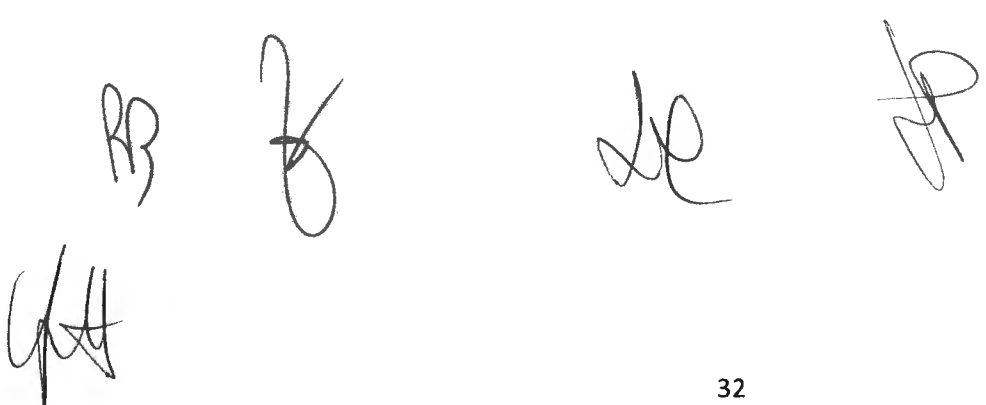


- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 197;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal **TU n. 81/2008**;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività del CED.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 203 (Codice disciplinare) – Articolo Invariato

Art. 204 (Normativa provvedimenti disciplinari) – Articolo Invariato



TITOLO XXVIII

ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Art. 219 (Bilateralità) - Articolo Invariato

Art. 220 (Ente Bilaterale Nazionale - EBCE) - Articolo Invariato

Art. 221 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale) – Articolo Modificato

Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente CCNL per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBCE) tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.

~~Dal 1° aprile 2022 la quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di 11 (undici) euro mensili per 14 (quattordici) mensilità, di cui 8 (otto) euro a carico dei datori di lavoro e 3 (tre) euro a carico dei lavoratori.~~

Dal 1° settembre 2025 la quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di 15,00 (quindici) euro mensili per 12 (dodici) mensilità, di cui 11,00 (undici) euro a carico dei datori di lavoro e 4,00 (quattro) euro a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente.

La quota sarà corrisposta mensilmente, per **12 mensilità**, attraverso il mod. F/24 inserendo la voce EBCE alla "sezione INPS".

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente CCNL, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a **euro 26,00 30,00**.

Tale elemento deve essere corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

L'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE non persegue fini di lucro.

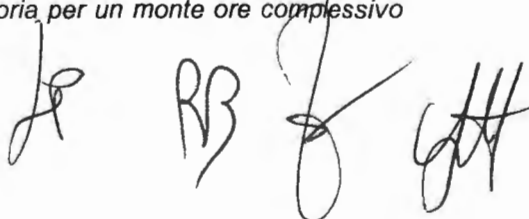
Nota a verbale

Le Parti, congiuntamente ed in considerazione delle esigenze organizzative e gestionali delle imprese, convengono che, a decorrere dalla data di efficacia del presente accordo di rinnovo, la contribuzione dovuta all'Ente Bilaterale sarà ripartita su base annua in 12 mensilità, in luogo delle precedenti 14 mensilità.

Art. 221- bis (Formazione di profilo obbligatoria) - Articolo Nuovo

Ambito soggettivo e oggettivo

*Nel periodo di vigenza del presente rinnovo contrattuale, decorrente dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2028, il datore di lavoro è tenuto a garantire a tutti i lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con almeno sei mesi di anzianità di servizio presso la medesima azienda, la fruizione di un percorso di formazione di profilo obbligatoria per un monte ore complessivo pari a **24 (ventiquattro) ore**, attraverso un piano formativo triennale.*



Non rientra tra i campi di applicazione del presente articolo la formazione obbligatoria in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal TU 81/2008.

Esclusioni

Sono esclusi dalla presente disciplina i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, ai quali continua ad applicarsi integralmente la regolamentazione di cui al Titolo V del presente CCNL.

Finalità e modalità di erogazione

La formazione di profilo ha finalità di aggiornamento, sviluppo e adattamento delle competenze professionali del lavoratore, in coerenza con le trasformazioni tecnologiche, digitali e organizzative del settore. La formazione potrà essere erogata in modalità frontale, a distanza o mista, anche mediante piattaforme digitali, in orario di lavoro, e comunque senza oneri economici a carico del lavoratore.

Criterio di proporzionalità per nuove assunzioni

*Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato **nel corso della vigenza contrattuale (1/09/2025 – 31/08/2028)**, e che abbiano maturato almeno sei mesi di anzianità, dovrà essere garantita la fruizione della formazione di profilo in misura **proporzionale al periodo residuo** di vigenza del contratto collettivo nazionale, secondo le seguenti casistiche:*

- **Assunzione entro il 31/05/2026:** formazione pari a 16 ore;
- **Assunzione entro il 31/05/2027:** formazione pari a 12 ore;
- **Assunzione entro il 31/12/2027:** formazione pari a 8 ore;
- **Assunzione successiva al 31/12/2027:** non sussiste obbligo di formazione per il datore di lavoro ai sensi del presente articolo, salva diversa previsione aziendale o territoriale.

La proporzionalità potrà essere ulteriormente modulata dalla contrattazione di secondo livello, che potrà tenere conto della specificità organizzativa, del profilo professionale e delle esigenze formative individuate a livello aziendale o territoriale.

Indennità di mancata formazione

In caso di mancata erogazione o di erogazione parziale delle ore di formazione di cui al comma 1 del presente articolo, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere con la retribuzione del mese di settembre 2028 o, in caso di interruzione del rapporto di lavoro antecedente alla data di scadenza del presente rinnovo contrattuale, sarà liquidato con le competenze di fine rapporto, l'importo lordo di euro 50,00 per ogni ora di formazione non erogata, a titolo di indennità di mancata erogazione della formazione (IMEF).

Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, durante il periodo di vigenza del presente rinnovo contrattuale, il lavoratore non sarà tenuto ad alcun obbligo restitutorio e il datore di lavoro non sarà soggetto a ulteriori obblighi formativi né risarcitori. Le ore di formazione effettivamente erogate dovranno essere formalmente attestate e riportate nel fascicolo formativo individuale o in documento equivalente, anche al fine di garantirne la spendibilità nell'ambito di successivi percorsi professionali.

Obbligo di partecipazione e responsabilità

La partecipazione del lavoratore alla formazione costituisce obbligo contrattuale. L'assenza ingiustificata o il rifiuto non motivato potranno costituire inadempimento suscettibile di rilevanza disciplinare secondo la normativa vigente e il sistema sanzionatorio previsto dal presente CCNL.



Documentazione e attestazione

Le attività formative erogate ai sensi del presente articolo dovranno essere documentate e attestate, anche mediante registri elettronici o altre modalità tracciabili. Il datore di lavoro è tenuto a conservarne evidenza, garantendo al lavoratore l'accesso alla documentazione relativa al proprio percorso formativo.

Finanziamento

Per il finanziamento della formazione obbligatoria di profilo di cui al presente articolo, il datore di lavoro potrà avvalersi delle risorse economiche/contributi messi a disposizione dall'Ente Bilaterale **E.B.C.E.**, da Fondi Interprofessionali, Fondi di formazione regionali e comunitari.

Rinvio alla contrattazione collettiva di secondo livello

La contrattazione collettiva aziendale o territoriale potrà definire modalità attuative, **contenuti formativi**, criteri di selezione, strumenti di verifica e modalità di rendicontazione delle attività formative, anche in coerenza con il Repertorio nazionale delle professioni ICT e le disposizioni del Piano nazionale delle competenze digitali.

Art. 221- ter (Certificazioni) - Articolo Nuovo

Qualora, durante il rapporto di lavoro, il datore di lavoro sostenga, in tutto o in parte, i costi per il conseguimento, da parte del lavoratore, di **certificazioni professionali** o **abilitazioni obbligatorie** per lo svolgimento delle mansioni assegnate, che siano strettamente funzionali e necessarie all'espletamento della prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo **certificazione CISCO, VMware, ISO**) **il datore di lavoro è tenuto a informare preventivamente per iscritto il lavoratore** circa la natura obbligatoria della certificazione, l'entità del costo sostenuto, nonché **l'insorgenza dell'obbligo di rimborso** in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro secondo quanto previsto al successivo comma 2. Detta informativa dovrà essere formalizzata mediante apposita dichiarazione allegata al contratto individuale o ad atto separato, sottoscritto da entrambe le parti.

In caso di **dimissioni volontarie non determinate da giusta causa** o di **licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo**, intervenuti **entro 24 mesi dalla data di rilascio dell'ultima certificazione obbligatoria** sostenuta a carico del datore, il lavoratore sarà tenuto a **rimborsare il 50% del costo effettivamente sostenuto**, comprensivo di eventuali oneri accessori direttamente connessi al conseguimento della certificazione (quali, a titolo esemplificativo, corsi propedeutici, spese di esame, diritti di segreteria), nella misura documentata e previamente comunicata.

Il termine di 24 mesi decorre dalla data di rilascio dell'ultima certificazione finanziata. In caso di pluralità di certificazioni, il termine si calcola a partire dalla più recente.

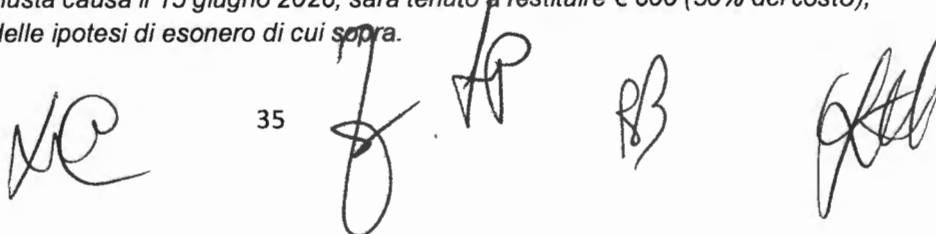
Sono esclusi dall'obbligo di rimborso i seguenti casi:

- dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- risoluzione consensuale;
- cessazione del rapporto per motivi di salute comprovati;
- pensionamento.

L'eventuale rimborso potrà essere compensato, nei limiti di legge, con le competenze e il trattamento di fine rapporto (TFR) maturati dal lavoratore, salvo il diritto del datore di lavoro a richiedere per via ordinaria la quota eccedente.

Nota operativa (non parte dell'articolo). Esempio pratico: il lavoratore consegue una certificazione obbligatoria il 1° novembre 2025, per la quale il datore sostiene un costo documentato di € 1.200. Se il lavoratore si dimette senza giusta causa il 15 giugno 2026, sarà tenuto a restituire € 600 (50% del costo), salvo che non rientri in una delle ipotesi di esonero di cui sopra.

35



TITOLO XXXIII

TELELAVORO E SMART WORKING

Art. 251 (Definizione) – Articolo Invariato

Art. 252 (Campo di applicazione) – Articolo Invariato

Art. 253 (Dotazioni strumentali)

Art. 254 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 255 (Furto di dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 256 (Orario di lavoro) – Articolo Invariato

Art. 257 (Durata) – Articolo Invariato

Art. 258 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni) – Articolo Invariato

Art. 259 (Infortuni) – Articolo Invariato

Art. 260 (Santo patrono) – Articolo Invariato

Art. 261 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro) – Articolo Invariato

Art. 262 (Ricercatori delocalizzati) – Articolo Invariato

Art. 263 (Rimando alla normativa) – Articolo Invariato

Art. 264 (Smart Working) - Articolo Modificato

Le Parti firmatarie del presente CCNL intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal contratto collettivo, il sistema di welfare aziendale come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e, al contempo, facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi della vita privata e della vita professionale.

Le Parti, altresì, individuano lo smart-working come misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa.

In tale contesto, le Parti danno atto che il crescente sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale costituiscono fattori abilitanti e di sostegno allo svolgimento dello smart-working.

La flessibilità nella determinazione delle modalità temporali e spaziali della prestazione lavorativa si configura come elemento funzionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati, favorendo un modello organizzativo orientato ai risultati e fondato su un rapporto fiduciario tra il lavoratore e il responsabile gerarchico, da attuarsi mediante un confronto improntato a criteri di trasparenza e condivisione.

Le Parti convengono che il lavoro agile, così come definito e regolamentato dal presente CCNL, non è equiparabile, né sotto il profilo formale né sostanziale, alla fattispecie del telelavoro e non ne costituisce una forma giuridicamente riconducibile.

Principi generali

1. A partire dal 1° gennaio 2019 è introdotto lo smart-working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità **di esecuzione** flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

3. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.

4. Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora.
- da altro luogo;
- da altra sede aziendale.

5. L'adesione allo smart-working potrà avvenire ~~sia su base volontaria ovvero~~ **previa stipulazione** di un accordo **individuale** tra azienda e singolo dipendente. ~~Potrà essere richiesto o concordato anche per una durata determinata dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale, che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle rispettive realtà aziendali, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.~~

Lo smart-working potrà essere chiesto e concordato per tutti i dipendenti assunti a tempo determinato o indeterminato, part-time o full time che svolgano mansioni compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione dello smart-working rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Sono esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

6. L'accordo individuale sullo smart-working dovrà essere **redatto in forma scritta secondo quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile, dal presente CCNL e in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 81/2017 e dovrà indicare:**

- l'inizio e la durata, che potrà essere a termine o a tempo indeterminato;

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro individuando i tempi di riposo del lavoratore, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari
- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal presente CCNL e dalle disposizioni aziendali.

~~L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.~~

Lo schema dell'accordo individuale scritto tra Azienda e lavoratore sarà oggetto di comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità smart-working entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità smart-working secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Orario di lavoro

7. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. 74 del presente CCNL.

8. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra il Responsabile e il lavoratore, tenuto conto delle esigenze del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

9. Il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e diretto responsabile.

10. I lavoratori di norma potranno lavorare in smart working, per un massimo di 12 giornate nel mese non frazionabili, fatti salvi diversi accordi tra le Parti

11. Il numero delle giornate in smart-working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra l'azienda e il lavoratore.

12. Lo smart-working potrà essere effettuato di norma soltanto durante l'orario di lavoro diurno feriale compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00. Sono fatti salve le articolazioni orarie aziendali ove in base alle normali attività lavorative sono già previste forme di turnazione avvicendata in sette giorni anche comprensive dell'attività lavorativa svolta in orario notturno. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è di norma espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve particolare esigenze aziendali che saranno oggetto di accordo tra le Parti

Recesso

13. L'Azienda e il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart-working;

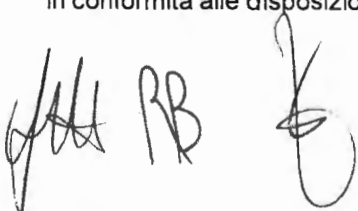
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di smart-working;

- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte del lavoratore o dell'Azienda.

Strumenti informatici

14. Prima dell'inizio dello smart-working l'Azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in via esemplificativa e non tassativa: PC portatile, Software VPN, Software Lync o Skype for Business, Licenza Office 365, e Smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati 4G), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working.

15. Il lavoratore utilizzerà gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti



e dei dispositivi informatici. Il lavoratore è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, il lavoratore concorderà con l'Azienda le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart-working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

16. Prima dell'inizio dello smart-working, in favore dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 9.4.2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

17. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri del lavoratore

18. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nell'art. 197 del presente CCNL.

19. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

20. La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL. Il lavoratore in smart-working ha diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale.

21. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

39

The page number 39 is centered. To its right are four handwritten signatures or initials: a stylized 'AC', a signature that looks like 'ZB', the letters 'RB', and a signature that looks like 'GA'.

22. Al lavoratore in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

23. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto 16, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti ai cui rispetto il lavoratore è tenuto.

24. Il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

25. Qualora un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in smart-working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

26. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal presente CCNL.

27. Annualmente verrà fornito da parte dell'Ente Bilaterale EBCE alle Parti firmatarie della presente disciplina, un report con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello Smart working.

Diritto alla disconnessione

28. È riconosciuto al lavoratore il diritto alla disconnessione dalla strumentazione tecnologica utilizzata durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa. Tale diritto è finalizzato a garantire il rispetto dei tempi di riposo, la tutela della salute psico-fisica del lavoratore e il bilanciamento tra vita privata e attività professionale, e il suo esercizio non può comportare effetti pregiudizievoli né sul rapporto di lavoro né sul trattamento economico e normativo del lavoratore.

Lavoratori con priorità

29. Come previsto dall'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017, i datori che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità smart-working sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità smart-working formulate dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Art. 265 (Controlli a distanza) – Articolo Invariato



TITOLO XXXIV

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 266 (Ente Assistenza Sanitaria Integrativa) - Articolo Invariato

Art. 267 (Iscrizione) - Articolo Invariato

Art. 268 (Finanziamento Fondo EASI) - Articolo Modificato

A decorrere dal 1° ottobre 2025 la quota associativa il contributo annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti è **fissato in euro 234,00 (duecentotrentaquattro/00)** suddivisi in 12 rate mensili, di cui **17,00 (diciassette/00) a carico del datore di lavoro ed euro 2,50 (due/50) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.**

~~Dal 1° luglio 2015, la quota associativa annuale è fissata in euro 168,00 (centosessantotto/00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 13,00 (tredici/00) a carico del datore di lavoro e 1,00 (uno/00) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.~~

~~Dal 1° gennaio 2019, il contributo annuale è fissato in euro 180,00 (centottanta/00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 13,50 (tredici/50) a carico del datore di lavoro e 1,50 (uno/50) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.~~

~~Dal 1° aprile 2022, il contributo annuale è fissato in euro 204,00 (duecentoquattro/00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 15,00 (quindici/00) a carico del datore di lavoro ed euro 2,00 (due/00) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.~~

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della L. 153/1969 riformulato dal D. Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'EASI.

Le parti si danno specificatamente atto che i contributi dovuti al Fondo EASI sono parte integrante del trattamento economico complessivo previsto dal CCNL che, di conseguenza, risulta comprensivo degli stessi.

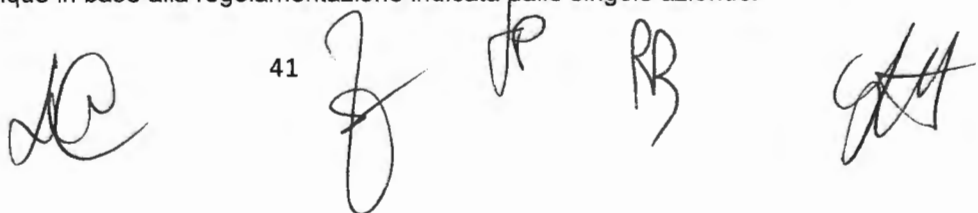
Detti contributi devono considerarsi parte integrante del trattamento economico e sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale assumendo, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Il datore di lavoro che ometta il versamento è tenuto a corrispondere al lavoratore in busta paga un elemento distinto della retribuzione di **euro 36,00 40,00** per quattordici mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR.

Art. 269 (Previdenza complementare) – Articolo invariato

Art. 270 (Welfare) – Articolo Modificato

~~A decorrere dal mese di gennaio 2019, Le aziende attiveranno, a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, piani e strumenti di "flexible benefits", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo. del valore di € 100 per il 2019, € 120 per il 2020 ed € 140 per il 2021, da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.~~



~~A decorrere dall'anno 2022, le aziende attribuiranno, a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, piani e strumenti di "flexible benefits" del valore di € 150 per l'anno 2022, € 150 per l'anno 2023 ed € 150 per l'anno 2024, da erogare entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.~~

A decorrere dall'anno 2025, le aziende attribuiranno, a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, piani e strumenti di "flexible benefits" del valore di

- **€ 180,00 per l'anno 2025**
- **€ 180,00 per l'anno 2026**
- **€ 180,00 per l'anno 2027**

da erogare entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

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

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 agosto**, sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

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 caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le R.S.A. – laddove costituite - per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

ASSOCED, LAIT e UGL Terziario, per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di conferire all'ente bilaterale EBCE la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente CCNL.

A tal uopo EBCE per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di flexible benefits, procederà ad individuare, attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto.

Dichiarazione a verbale

Le parti precisano altresì che i valori indicati al 1° comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

STRUMENTI DI "WELFARE" – ESEMPLIFICAZIONI

(...omissis)

The block contains several handwritten marks. At the top right is a large, stylized signature. Below it and to the left are the initials 'RB'. Further down and to the left are the initials 'de'. At the bottom center are the initials '10'. To the right of '10' is another stylized signature.

TITOLO XXXV – Titolo Nuovo

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 271 (Recepimento della Legge 15 maggio 2025, n. 76 e istituzione della Commissione Paritetica Nazionale per la Partecipazione dei Lavoratori) – Articolo Nuovo

Premessa

Le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti CED, ICT, Professioni Digitali e Stp, riconoscono nella **Legge 15 maggio 2025, n. 76** un intervento di rilevanza strategica per l'innovazione democratica dei modelli organizzativi e per la costruzione di relazioni industriali evolute, fondate su una **partecipazione attiva, responsabile e strutturata dei lavoratori** alla vita dell'impresa.

Tale legge, coerente con i principi costituzionali e con le migliori esperienze europee in materia, promuove una visione del lavoro non più solo subordinato ma **corresponsabile**, valorizzando la dignità delle persone, la qualità del lavoro e la competitività sostenibile del sistema produttivo.

Nell'affermare il proprio convinto sostegno all'attuazione dei principi partecipativi, le Parti intendono contribuire, attraverso la contrattazione collettiva, alla costruzione di un **modello inclusivo** di impresa, in cui il coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali costituisca un fattore di innovazione, coesione e crescita condivisa.

Le Parti stipulanti il presente CCNL si impegnano, per tutta la durata della sua vigenza, a dare piena attuazione alla **Legge 15 maggio 2025, n. 76**, recante "Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese".

A tal fine, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente accordo di rinnovo, sarà istituita una **Commissione Paritetica Nazionale per la Partecipazione dei Lavoratori**, composta da un numero paritetico di rappresentanti delle organizzazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali firmatarie. La Commissione avrà natura consultiva, propositiva, sperimentale e di monitoraggio, configurandosi quale **laboratorio contrattuale** finalizzato alla definizione delle modalità operative e degli strumenti di attuazione e verifica della partecipazione dei lavoratori, in conformità alle previsioni legislative.

La Commissione opererà in **sinergia con la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori**, istituita presso il CNEL, al fine di promuovere il raccordo tra politiche pubbliche, contrattazione collettiva e buone prassi aziendali.

Particolare attenzione sarà dedicata allo sviluppo delle forme partecipative nelle **imprese di piccole dimensioni (meno di 35 dipendenti)**, anche attraverso il coinvolgimento attivo dell'**Ente bilaterale di settore – E.B.C.E.** -, in qualità di soggetto abilitato alla promozione e diffusione degli strumenti partecipativi, in coerenza con quanto previsto dalla legge.

L'Ente bilaterale potrà finanziare interventi formativi specifici per i **rappresentanti dei lavoratori** designati a partecipare a commissioni paritetiche o ad organi societari a composizione mista, garantendo un'offerta di **formazione continua non inferiore a dieci (10) ore annue**, finalizzata al rafforzamento delle competenze in materia di partecipazione, relazioni industriali e governance aziendale.

La Commissione paritetica, nella sua prima riunione definirà un calendario dei lavori ed un cronoprogramma dei propri obiettivi, allo scopo di arrivare ad una regolamentazione condivisa delle dinamiche partecipative dei lavoratori alla vita dell'impresa, entro 12 mesi.

Le Parti si impegnano a valutare, in sede di rinnovo contrattuale, l'opportunità di integrare il presente articolo alla luce degli esiti dei lavori della Commissione paritetica e dell'evoluzione delle pratiche partecipative nel settore.

Handwritten signatures in black ink, including the letters 'RB' at the top, a large stylized 'Z' or 'J' in the middle, and several other illegible signatures and initials at the bottom.

TITOLO XXXVI

ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 272 (Deposito contratto collettivo) - Articolo Invariato

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

RB



TITOLO XXXVII

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 273 (Decorrenza e durata) – Articolo Modificato

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entrerà in vigore il 1° settembre 2025 e resterà in vigore fino al 31 agosto 2028.

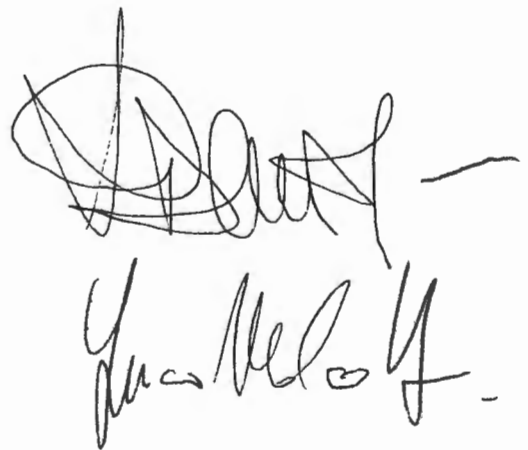
Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Decorso sette mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.



Roberto Belli

Giuseppe Scialoja

Luca Corbelli

