

Nel rinnovo del Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp



Certificazioni Doc

Tutti d'accordo sulle nuove regole



DI ANNA TAURO

Un settore che corre, competenze che devono stare al passo e un nuovo quadro contrattuale che prova a dare ordine e certezze. Il rinnovo del Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp del 28 luglio 2025, sottoscritto dalle associazioni Assoced, Lait e Ugl Terziario, introduce una delle norme più apprezzate degli ultimi anni: l'art. 221-ter, una disciplina che ridisegna la gestione delle certificazioni professionali obbligatorie con una formula che mette tutti d'accordo.

L'articolo interviene su un tema cruciale per il comparto Ced e digitale: la qualificazione professionale obbligatoria e l'aggiornamento delle competenze tecniche. Standard come Cisco, VMware, ISO e molte altre certificazioni rappresentano oggi un elemento imprescindibile per garantire la competitività delle aziende e l'occupabilità dei lavoratori. Il contratto collettivo, nel disciplinare la materia, mette al centro un principio di trasparenza condivisa che viene unanimemente salutato come un passo avanti nella maturazione del mercato del lavoro tecnologico e

digitale. Sul piano tecnico, l'art. 221-ter stabilisce che, qualora una certificazione risulti obbligatoria per lo svolgimento delle mansioni, l'azienda debba fornire al lavoratore un'informativa scritta contenente: la natura obbligatoria della certificazione; il costo totale sostenuto dall'impresa, comprensivo di eventuali spese accessorie (materiali didattici, iscrizione agli esami, rinnovi, aggiornamenti); le condizioni economiche applicabili in caso di cessazione anticipata del rapporto, limitate a un possibile rimborso fino al 50% del costo entro 24 mesi dall'acquisizione della certificazione, e solo nei casi in cui la cessazione sia imputabile al lavoratore; le ipotesi di esonero dal rimborso, che includono dimissioni per giusta causa, licenziamento per motivi oggettivi, risoluzione consensuale, motivi di salute e pensionamento. La formalizzazione attraverso dichiarazione allegata al contratto individuale, o ad atto separato, costituisce un ulteriore elemento di garanzia e consente alle imprese di programmare gli investimenti con maggiore certezza.

Il nuovo obbligo informativo posto in capo al datore di lavoro viene considerato da tutti i sog-

getti coinvolti come uno strumento di chiarezza, prevenzione dei contenziosi e valorizzazione della formazione.

Le aziende accolgono positivamente la norma perché riconosce un dato ormai strutturale: la competitività, soprattutto nel settore digitale, passa attraverso un aggiornamento continuo, e la partecipazione dell'impresa ai costi delle certificazioni rappresenta una leva essenziale di sviluppo. La previsione di un possibile rimborso del 50% del costo della certificazione, in caso di cessazione anticipata del rapporto imputabile al lavoratore entro 24 mesi dal suo conseguimento, viene letta come un meccanismo equilibrato e proporzionato, che tutela l'investimento formativo senza risultare penalizzante per il dipendente.

Dal versante datoriale, il segretario generale di Assoced, Giancarlo Badalin, sottolinea che: «l'articolo 221-ter introduce una disciplina moderna e funzionale alle esigenze di un settore che fa della formazione continua la propria struttura portante. La trasparenza dell'informativa preventiva e la definizione dei casi di esonero rappresentano una garanzia per tutti e consolidano

una cultura della formazione come investimento e non come costo». Badalin mette in evidenza come il nuovo impianto contrattuale consenta di rafforzare l'alleanza tra imprese e lavoratori, nella consapevolezza che la qualificazione certificata sia un valore condiviso.

Anche dal fronte sindacale il giudizio è pienamente positivo. Il segretario nazionale dell'Ugl Terziario, Luigi Giulio De Mitri Pugno, evidenzia che «la norma rafforza le tutele dei lavoratori, garantendo piena contezza degli impegni assunti e delle condizioni economiche collegate alla certificazione. Allo stesso tempo, non ostacola gli investimenti delle imprese e favorisce percorsi di crescita professionale di alta qualità, indispensabili per presidiare l'innovazione». De Mitri Pugno sottolinea inoltre che l'ampio ventaglio di esoneri dal rimborso (dimissioni per giusta causa, licenziamento per giustificato motivo oggettivo, risoluzione consensuale, motivi di salute e pensionamento) garantisce un equilibrio fondato sui principi di equità e proporzionalità.

I lavoratori, dal canto loro, accolgono con favore il fatto che la norma assicuri informazione

completa e preventiva, evitando situazioni di incertezza su costi, obblighi o condizioni di accesso alle certificazioni. La disciplina riconosce che il percorso formativo non è un onere personale, ma una responsabilità condivisa tra lavoratore e impresa, con benefici reciproci in termini di professionalizzazione e opportunità di carriera.

Sul piano giuridico, l'art. 221-ter viene ritenuto un esempio virtuoso di equilibrio contrattuale: la previsione del rimborso è limitata, circoscritta nel tempo e accompagnata da una documentazione rigorosa e trasparente. L'approccio risulta conforme ai criteri elaborati dalla giurisprudenza in materia di patti di stabilità formativa, che richiedono proporzionalità, informazione preventiva e tutela della libertà di recesso. La nuova disciplina viene riconosciuta proprio per la sua capacità di aderire a tali principi senza irrigidire la gestione del personale. In definitiva, l'art. 221-ter si pone come uno degli strumenti più avanzati del nuovo Ccnl, capace di coniugare esigenze di competitività, crescita professionale e tutela dei diritti.

— © Riproduzione riservata —

Riorganizzato l'archivio nazionale del Cnel: è garantita la trasparenza

Il nuovo assetto dell'archivio nazionale dei contratti collettivi del Cnel introduce un criterio selettivo fondato sull'effettiva applicazione dei Ccnl nei diversi comparti produttivi. Nel perimetro del settore terziario rientra anche il Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp (cod. H601), sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario, che trova da sempre una collocazione ufficiale e verificata nel sistema classificatorio dell'Ente.

Con la deliberazione dell'11 settembre 2025, la Commissione dell'informazione del Cnel ha dato avvio a una profonda riorganizzazione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, istituito dalla legge n. 936/1986. L'intervento nasce dall'esigenza di fornire un quadro aggiornato, trasparente e tecnicamente solido della contrattazione collettiva, superando l'immagine di un sistema «frammentato» e dominato da oltre mille Ccnl registrati. Gli studi condotti dal Cnel negli ultimi anni hanno mostrato un quadro molto diverso: la gran parte

dei lavoratori dipendenti ricade sotto un numero ristretto di contratti collettivi sottoscritti dalle tre confederazioni storiche. Si tratta di 99 Ccnl che coprono il 97% dei 14,6 milioni di lavoratori rilevati tramite flussi Uniemens. Accanto a questa area «forte», sopravvive un insieme ampio di contratti scarsamente applicati: 438 Ccnl riguardano meno di 50 aziende ciascuno e 343 coprono meno di 100 dipendenti. Una proliferazione più formale che sostanziale, che rende indispensabile distinguere, in modo istituzionale e pubblico, tra testi contrattuali effettivamente applicati e contratti privi di radicamento reale. La riorganizzazione dell'archivio risponde proprio a tale esigenza. La prima novità, già operativa e consultabile sul sito del Cnel, consiste nella classificazione dei Ccnl sulla base del loro effettivo radicamento statistico, misurato attraverso i flussi Uniemens. Per essere collocato in un determinato settore o sotto-settore, un contratto deve raggiungere una so-

glia minima di applicazione, variabile tra l'1% e il 5% della forza lavoro del comparto, in base alle specificità dei settori. I contratti che non raggiungono tale soglia vengono inseriti in una sezione distinta, evitando che testi privi di applicazione appaiano impropriamente come contratti di riferimento del settore dichiarato. In tale nuovo impianto trova precisa collocazione anche il Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp (Cod. H601), classificato nel settore «Terziario e servizi», sotto-settore «Terziario, distribuzione e servizi», e inserito nella Sezione Contratti nazionali di settore vigenti o ultrattivi. Si tratta di un dato di particolare rilievo, poiché la Sezione raccoglie i contratti che presentano continuità applicativa e rilevanza settoriale: oggi vi figurano 192 Ccnl, a fronte degli oltre mille depositati complessivamente in archivio. La riforma del Cnel, oltre a ridare ordine al quadro contrattuale, segna un cambio di paradigma: l'attenzione si sposta dal semplice deposito for-

male dei testi alla loro effettiva applicazione, rafforzando la trasparenza e la certezza del diritto in un ambito tradizionalmente complesso. Un risultato di grande valore per imprese, lavoratori, professionisti e istituzioni. «Questa nuova classificazione», afferma Fausto Perazzolo Marra, presidente di Assoced, «restituisce dignità alla contrattazione che nasce dal territorio, dalle imprese e dai professionisti, e valorizza chi, come noi, ha creduto in un modello moderno e inclusivo. È un passaggio che rafforza tutto il sistema: imprese, lavoratori, associazioni. Da circa trenta anni Assoced sottoscrive e sostiene il Ccnl Ced Ict, Professioni digitali e Stp con coerenza, serietà e senso di responsabilità. Vedere oggi il nostro contratto collocato, con piena legittimità, tra quelli effettivamente rappresentativi del terziario non è soltanto un risultato tecnico: è la conferma del valore di un lavoro costante, spesso silenzioso ma sempre rigoroso».

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

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