



Il Ccnl Ced prevede il diritto-dovere di aggiornamento

Lavoratori al passo Formazione di profilo obbligatoria



DI ANNA TAURO

Un rinnovo contrattuale che guarda al futuro, quello siglato lo scorso 28 luglio 2025 per i lavoratori di Ced, Ict, professioni digitali e Stp. Accanto agli aumenti salariali e al rafforzamento del welfare, spicca una novità che segna un cambio di passo nelle relazioni industriali: l'articolo 221-bis, che introduce per la prima volta la formazione di profilo obbligatoria. Un istituto che trasforma l'aggiornamento professionale in un diritto-dovere contrattuale, con percorsi certificati, indennità economica in caso di inadempimento e il sostegno della bilateralità.

Come dichiarato congiuntamente dalle parti firmatarie, Assoced, Lait e Ugl Terziario, il nuovo impianto contrattuale intende coniugare "riequilibrio salariale, aggiornamento delle competenze, welfare integrativo e partecipazione attiva dei lavoratori alla vita dell'impresa, offrendo risposte concrete alle trasformazioni in atto e ponendo le basi per un modello di relazioni industriali più moderno, inclusivo e sostenibile".

Il contratto ha decorrenza dal 1° settembre 2025 e scadenza 31 agosto 2028. Sul piano economico, le principali innovazioni riguardano gli aumenti dei minimi tabellari e l'erogazione di un importo a titolo di una tantum a copertura del periodo di

vacanza contrattuale. Rilevanti anche le modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato, con l'introduzione di nuove causali per i rapporti di durata superiore a dodici mesi, nonché le misure di rafforzamento del welfare contrattuale, attraverso l'incremento degli importi annualmente riconosciuti, accompagnati da ulteriori interventi in materia di bilateralità, assistenza sanitaria e lavoro agile.

Tuttavia, una delle novità di maggiore rilievo è rappresentata dall'introduzione dell'art. 221-bis, rubricato "Formazione di profilo obbligatoria", che segna un passaggio evolutivo nelle relazioni industriali del settore.

Per la prima volta nella storia della contrattazione collettiva nazionale, il Ccnl Ced sancisce l'obbligo in capo al datore di lavoro di garantire a tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con almeno sei mesi di anzianità aziendale, la fruizione di un percorso formativo della durata complessiva di 24 ore nell'arco del triennio di durata del rinnovo contrattuale.

La finalità è duplice: da un lato, assicurare l'aggiornamento e l'adattamento continuo delle competenze professionali; dall'altro, consolidare la occupabilità del lavoratore mediante apposita attestazione e inserimento nel fascicolo formativo individuale. Sono espressamente esclusi dall'ambito di applica-

zione i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, per i quali continua a trovare integrale applicazione la disciplina del Titolo V del Ccnl, nonché la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al dlgs 81/2008.

Il percorso formativo potrà essere erogato in modalità frontale o a distanza, anche attraverso piattaforme digitali, e dovrà svolgersi durante l'orario di lavoro, senza oneri a carico del dipendente.

Particolare attenzione è dedicata ai rapporti di nuova instaurazione: le parti sociali hanno previsto un criterio di proporzionalità in base alla data di assunzione. Così, ai lavoratori assunti entro il 31 maggio 2026 dovranno essere garantite 16 ore di formazione; a quelli assunti entro il 31 maggio 2027, 12 ore; a chi entrerà entro il 31 dicembre 2027, 8 ore. Nessun obbligo formativo residuo invece per le assunzioni successive a tale data, salvo diversa previsione della contrattazione aziendale o territoriale.

L'articolo introduce, inoltre, un meccanismo sanzionatorio di natura indennitaria. In caso di mancata o parziale erogazione delle ore previste, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere al dipendente la cosiddetta Indennità di mancata erogazione della formazione (Imef), pari a 50 euro lordi per ogni ora non svolta, da liquidarsi con la retribuzione del mese

di settembre 2028 o, in caso di cessazione anticipata del rapporto, con le competenze di fine rapporto.

L'obbligo formativo trova il suo contraltare nell'obbligo di partecipazione del lavoratore: l'assenza ingiustificata o il rifiuto ingiustificato potranno essere considerati inadempimenti disciplinatamente rilevanti.

Il finanziamento delle attività formative potrà avvalersi delle risorse messe a disposizione dall'Ente bilaterale di settore Ebce.

Come sottolineato dal presidente di Ebce, **Giancarlo Badalin**, «la bilateralità si conferma lo strumento cardine di un sistema che non solo regola i rapporti di lavoro, ma li orienta verso l'innovazione. Con l'art. 221-bis, la formazione non è più un'opzione discrezionale, bensì un diritto esigibile e un dovere contrattuale, capace di rafforzare tanto la competitività delle imprese quanto la professionalità dei lavoratori».

Concetto ribadito dal vicepresidente **Luca Malcotti**, secondo il quale «siamo di fronte a un vero cambio di paradigma: la contrattazione non si limita più a redistribuire valore economico, ma interviene direttamente sulla costruzione del capitale umano. La formazione obbligatoria è uno strumento di politica industriale che mette al centro la persona e il suo percorso professionale, rendendo le imprese più resilienti e i lavorato-

ri più forti nel mercato del lavoro».

Non a caso, come osserva Badalin, «il contratto collettivo dimostra di poter essere strumento di anticipazione e non di mera reazione rispetto ai cambiamenti». In un contesto segnato dall'intelligenza artificiale e dall'automazione dei processi, il messaggio è inequivoco: la competenza diventa parte integrante del patrimonio contrattuale e la formazione si trasforma in diritto-dovere, con effetti vincolanti per entrambe le parti del rapporto di lavoro. L'articolo 221-bis potrebbe così rappresentare un modello esportabile anche in altri comparti ad alta intensità di conoscenza, tracciando la rotta di una contrattazione collettiva che non si limita a regolare salari e orari, ma investe direttamente sulla qualità del lavoro e sul futuro delle professioni.

Il nuovo istituto introduce, inoltre, un modello di governance che rimanda alla contrattazione collettiva di secondo livello, chiamata a definire contenuti e modalità attuative in coerenza con il Repertorio nazionale delle professioni Ict e il Piano nazionale delle competenze digitali. In tal modo, la disciplina contrattuale si allinea alle strategie pubbliche nazionali ed europee, contribuendo a integrare la dimensione privata e quella istituzionale delle politiche di formazione e innovazione.

— Riproduzione riservata —

Welfare contrattuale, entro settembre vanno erogati i flexible benefit

Entro il prossimo 30 settembre le aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro Ced, Ict, professioni digitali e Stp sono tenute a riconoscere ai propri dipendenti i flexible benefit previsti dalla disciplina di welfare contrattuale. Il rinnovo del Ccnl, sottoscritto il 28 luglio 2025 da Assoced, Lait e Ugl Terziario, ha confermato e rafforzato l'istituto del welfare contrattuale già introdotto nel 2018, quale misura di integrazione al trattamento economico complessivo e di sostegno al benessere dei lavoratori.

L'accordo prevede, per ciascuno degli anni 2025, 2026 e 2027, l'erogazione di un pacchetto di flexible benefit del valore di 180 euro annui, da corrispondersi

entro il mese di settembre di ciascun anno, con modalità operative stabilite autonomamente dalle singole aziende. L'importo si intende aggiuntivo rispetto a eventuali ulteriori misure di welfare aziendale, individuali o collettive, già in essere.

Il diritto al riconoscimento dei benefit matura in capo ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova e ai lavoratori a termine che, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio, anche non continuativi. Sono inclusi i lavoratori a tempo parziale, con importo non riproporzionabile.

Sono invece esclusi dal perimetro applicativo i lavoratori

collocati in aspettativa non retribuita o indennizzata per periodi compresi tra il 1° gennaio e il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Hanno diritto a ricevere il piano di welfare tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno oppure successivamente assunti entro il 31 agosto.

I flexible benefit potranno essere utilizzati per l'acquisto o la fruizione di beni e servizi rientranti tra le tipologie previste dalla normativa vigente in materia di welfare aziendale, quali: beni e servizi in natura, educazione, cultura, istruzione, culto, ricreazione e svago, assistenza sociale e sanitaria. Gli importi erogati sono da intendersi comprensivi di eventuali oneri

fiscali e contributivi gravanti sull'azienda.

La definizione del paniere dei benefit da mettere a disposizione dovrà essere oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, tenuto conto delle esigenze manifestate dai lavoratori, delle caratteristiche organizzative dell'impresa e del contesto territoriale di riferimento. Come precisato da Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced, «un'efficace politica di welfare contrattuale deve fondarsi, da un lato, sulla capacità del datore di lavoro di conoscere i bisogni dei propri dipendenti e, dall'altro, su una comunicazione corretta e trasparente tra le parti».

— Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Coito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970

mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnlced.it