



Modificata la collocazione dei contratti: conta l'Ateco

# Ccnl, nuova mappa

## L'archivio nazionale cambia criteri

EBCE

DI ANNA TAURO

**P**er anni per individuare il contratto collettivo da applicare in azienda bastava cercarne il titolo. Oggi, per capire dove quel contratto si colloca realmente nel mercato del lavoro, occorre partire dall'attività economica dell'impresa. È questo il cambio di prospettiva introdotto dalla nuova organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi del Cnel: dalla tradizionale classificazione dei settori contrattuali alla mappa delle attività produttive costruita attraverso la classificazione Ateco. Una trasformazione tutt'altro che tecnica. Dietro il nuovo sistema c'è l'idea che la contrattazione collettiva debba essere letta dentro i mercati nei quali opera, mettendo in relazione i testi negoziali con la struttura produttiva, la diffusione effettiva dei contratti e i dati amministrativi.

Il Documento di attuazione e specificazione degli indirizzi generali e delle direttive della Commissione dell'Informazione dell'11 settembre 2025 per l'organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel, approvato con delibera del 20 aprile 2026, stabilisce infatti che i contratti nazionali di

settore vigenti o ultrattivi siano collocati nelle ventidue sezioni Ateco, sulla base della coerenza tra campo di applicazione contrattuale e attività economiche di riferimento.

Il criterio non è meramente descrittivo. Per entrare nella sezione dei contratti nazionali di settore vigenti o ultrattivi, il contratto deve avere un determinato radicamento nella divisione Ateco di riferimento: almeno il 5% dei dipendenti standard quando il contratto riguarda una sola divisione e almeno il 3% quando interessa più divisioni, con la soglia verificata in almeno una delle divisioni interessate.

Sono attualmente 159 i Ccnl presenti nell'archivio dei contratti nazionali di settore privato vigenti o ultrattivi. Tra questi figura il Ccnl Centri elaborazione dati, Ict, Professioni Digitali e Stp, identificato dal codice contrattuale H601, sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario. Il contratto è contenuto nella sezione K (telecomunicazioni, programmazione e consulenza informatica, infrastrutture informatiche e altre attività dei servizi d'informazione) - divisione Ateco 63 (Infrastrutture informatiche, elaborazione dati, hosting e altri servizi di informazione) in coerenza con il campo di applicazione del contratto

stesso e con i criteri stabiliti dalla nuova organizzazione dell'archivio.

«È un passaggio che finalmente porta l'archivio del Cnel a rappresentare il mondo reale e produttivo del lavoro», osserva **Giancarlo Badalin**, presidente di **Ebce**, Ente bilaterale nazionale centri elaborazione dati. «La classificazione attraverso le divisioni Ateco consente di partire dall'attività economica effettivamente svolta dall'impresa e di ricostruire, da lì, il quadro della contrattazione applicabile. È una prospettiva più aderente alla realtà produttiva e più utile per imprese, consulenti, lavoratori e organizzazioni sindacali».

In questa impostazione cambia anche il modo di leggere il fenomeno della proliferazione contrattuale. Il semplice numero dei Ccnl depositati, infatti, non coincide necessariamente con il grado di frammentazione effettiva del mercato del lavoro. L'incrocio con i flussi Uniemens consente di distinguere i contratti dotati di una significativa diffusione da quelli con un'applicazione molto più limitata. È un passaggio importante perché sposta l'attenzione dalla quantità dei contratti alla loro effettiva capacità regolativa.

È un cambio di metodo fondamentale: il valore informativo

dell'archivio non risiede soltanto nella quantità di contratti conservati, ma nella possibilità di mettere in relazione contratto, attività economica, lavoratori interessati e contenuti della disciplina collettiva. In questo modo, l'archivio può diventare uno strumento operativo per chi deve individuare, applicare, confrontare o verificare un contratto collettivo.

Per Badalin la nuova impostazione può produrre effetti concreti anche sul terreno della trasparenza. «Conoscere il contratto significa oggi poterlo collocare nel contesto economico nel quale viene applicato, verificarne il campo di applicazione e disporre di elementi oggettivi sulla sua diffusione. Questo rende più trasparente il sistema e offre agli operatori una base informativa comune».

La riorganizzazione dell'archivio interessa anche le cosiddette "schede contratto", che dovranno consentire un confronto omogeneo dei principali istituti economici e normativi. Il documento del Cnel approvato dalla Commissione dell'Informazione prevede che siano predisposte facendo riferimento alle voci indicate dall'Allegato I.01 del Codice dei contratti pubblici e che possano essere utilizzate anche per fornire alle stazioni apaltanti gli elementi necessari

alla valutazione dell'equivalenza delle tutele. Il risultato è una fotografia più articolata della contrattazione: non soltanto minimi retributivi, ma anche classificazioni professionali, orario, welfare, bilateralità, assistenza sanitaria e previdenza complementare. Una lettura che può diventare particolarmente significativa nei settori caratterizzati da rapida trasformazione tecnologica, come quello dei Ced, dell'Ict e delle professioni digitali. Il nuovo archivio, dunque, non cancella la pluralità della contrattazione collettiva e non sostituisce il ruolo delle parti sociali. Fornisce piuttosto una chiave di lettura comune. La scommessa è trasformare una grande banca dati documentale in uno strumento capace di spiegare quale contratto opera in quale mercato del lavoro, con quale diffusione e con quali contenuti.

È una prospettiva nella quale il caso del Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp rappresenta un esempio concreto: la sua presenza nell'archivio principale per la divisione Ateco 63 non è soltanto una diversa collocazione archivistica, ma il risultato di un sistema che prova a misurare la contrattazione a partire dalla realtà economica nella quale essa vive.

— © Riproduzione riservata —

## Formazione Ced: 24 ore da programmare entro il 2028 per i dipendenti

Ventiquattro ore di formazione per ogni dipendente a tempo indeterminato. È questo il nuovo adempimento che le imprese del settore Ced e Ict devono mettere in agenda dopo il rinnovo del Ccnl del 28 luglio 2025. Non una formazione da organizzare all'ultimo momento, ma un percorso da programmare nell'arco del triennio contrattuale, con l'obiettivo di aggiornare competenze e profili professionali.

L'articolo 221-bis del Ccnl per i dipendenti dei Centri elaborazione dati, delle imprese Ict, delle professioni digitali e delle Stp prevede infatti, dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2028, un obbligo di formazione di profilo per i lavoratori a tempo indeterminato con almeno sei mesi di anzianità. Il monte complessivo è di 24 ore per ciascun lavoratore interessato, escluse le attività formative in materia di salute e sicurezza disciplinate dal Testo unico sulla sicurezza sul lavoro.

ro.

La novità sposta quindi la formazione dentro la normale pianificazione aziendale. Per una piccola impresa con tre dipendenti interessati, ad esempio, il fabbisogno complessivo raggiunge 72 ore nel triennio. Per questo il contratto consente una gestione distribuita nel tempo, evitando di concentrare l'intero percorso in un'unica soluzione.

È in questa prospettiva che Assoced, attraverso la società Servizi associativi Srl, ha predisposto nel proprio catalogo formativo il "Monte Ore Aziendale": un plafond di ore che l'impresa può utilizzare progressivamente, scegliendo i percorsi in funzione dei profili professionali e delle esigenze organizzative. L'offerta comprende, tra gli altri, contenuti in materia fiscale, giuslavoristica, privacy e intelligenza artificiale.

«La possibilità di utilizzare progressivamente il monte ore nell'ar-

co del triennio rappresenta un elemento di particolare valore per le imprese, perché consente di legare la formazione alle effettive esigenze che emergono nel tempo, senza imporre una programmazione rigida. È un modello che rende l'adempimento contrattuale più flessibile e, al tempo stesso, permette di trasformare la formazione in un investimento realmente collegato all'evoluzione dei profili professionali», sottolinea Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced.

La gestione è supportata da una piattaforma dedicata, attraverso la quale l'azienda può assegnare i moduli, controllare le ore utilizzate e quelle disponibili e scaricare la documentazione relativa alla formazione effettuata. Un sistema pensato anche per garantire la tracciabilità dell'adempimento contrattuale.

A sostenere le imprese intervie-

ne inoltre la bilateralità. Le aziende in possesso dei requisiti previsti e in regola con la contribuzione verso l'Ente bilaterale nazionale centri elaborazione dati, Ebce, negli ultimi sei mesi consecutivi possono accedere al contributo per le spese di formazione previsto dal codice A.10: 100 euro annui per ciascun dipendente formato, fino a un massimo di 500 euro annui per azienda.

La formazione di profilo diventa così un nuovo tassello della gestione del personale nel comparto Ced e Ict: 24 ore da programmare, realizzare e documentare entro la scadenza del 31 agosto 2028, con Assoced a supporto delle imprese nella programmazione e nell'erogazione dei percorsi formativi necessari per assolvere l'obbligo contrattuale. Per informazioni è possibile consultare il sito <https://serviziassociativi.it/>.

— © 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](mailto:segreteria@ebce.it) - [info@fondoeasi.it](mailto:info@fondoeasi.it)

Web: [www.ccnlced.it](http://www.ccnlced.it)