



Siglato l'accordo tra Assoced, Lait e Ugl Terziario

Sì al nuovo Ccnl

I pilastri: salari e partecipazione



DI ANNA TAURO

Firmato il rinnovo del Ccnl Ced, Ict, Professionisti Digitali e Stp: salario, competenze e partecipazione al centro del nuovo contratto. Il 28 luglio 2025 è stato sottoscritto il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Centri elaborazione dati, imprese Ict, professioni digitali e società tra professionisti (codice H601). A firmarlo le organizzazioni datoriali Assoced e Lait, insieme alla sigla sindacale Ugl Terziario, nel pieno esercizio della propria rappresentanza contrattuale. Il nuovo contratto, che avrà effetto dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2028, interessa un comparto in continua espansione, centrale nella transizione digitale del Paese e strategico per l'intero sistema produttivo.

Dopo mesi di confronto, le parti hanno definito un impianto contrattuale che coniuga 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. Di seguito illustrate le novità più rilevanti dell'accordo.

Equità salariale e risposta all'inflazione. Uno dei pilastri del rinnovo è il recupero del potere d'acquisto eroso negli ultimi anni da una dinamica inflattiva fuori controllo. Il nuovo contratto prevede incrementi salariali complessivi del 10% (pari a 181,63 euro parametrato al livello III, riproporzionato su tutti i livelli) da corrispondersi in quattro tranches, articolate su tre anni, volti a colmare il gap salariale maturato nel triennio precedente. «Questo rinnovo rappresenta un atto di responsabilità verso un settore che ha dimostrato solidità e capacità di adattamento anche nei momenti più critici», dichiara **Fausto Perazzolo Marra**, presidente di Assoced. «L'aumento dei salari è non

solo un'esigenza economica, ma un riconoscimento dovuto a lavoratori e professionisti che ogni giorno contribuiscono all'evoluzione digitale del Paese. È un atto di giustizia, ma anche di visione industriale». Le parti hanno concordato un meccanismo di monitoraggio periodico per garantire l'adeguatezza degli incrementi rispetto all'andamento dell'inflazione e alla produttività settoriale, mantenendo il contratto uno strumen-

nuto che tale misura non sia soltanto un diritto, ma anche uno strumento concreto di politica attiva, in grado di prevenire disoccupazione e mismatch formativi, aumentando la qualità e la stabilità occupazionale.

Aggiornamento delle classificazioni professionali. Il rinnovo del contratto ha previsto una revisione delle classificazioni professionali, per renderle coerenti con la mutata struttura produttiva del comparto. In

che di migliorare l'organizzazione del lavoro e l'efficienza dei processi aziendali. Un contratto collettivo che sappia interpretare i cambiamenti in atto e anticipare le sfide del futuro rappresenta uno strumento fondamentale per sostenere la competitività del settore e contribuire alla sua crescita sostenibile».

Partecipazione e relazioni industriali. Altro elemento distintivo del nuovo Ccnl è il rafforzamento

ce condivisa.

Welfare contrattuale rafforzato e nuova disciplina del lavoro stagionale. Il nuovo contratto conferma e potenzia il welfare integrativo: restano garantiti i flexible benefits per un valore minimo di 180 euro annui per dipendente, la sanità integrativa tramite il Fondo Easi e misure di sostegno al reddito e alla genitorialità tramite l'Ebce - Ente bilaterale nazionale di settore.

A questi strumenti si aggiunge una novità attesa da tempo: la regolamentazione del lavoro stagionale in occasione delle campagne fiscali presso Caf, Ced e studi Tributarli. Il contratto riconosce normativamente una prassi consolidata, introducendo criteri uniformi e tutele effettive per i lavoratori impiegati in attività cicliche.

«Con questa disciplina vogliamo rendere il lavoro stagionale dignitoso e regolato, combattendo l'irregolarità e offrendo alle aziende uno strumento flessibile ma giusto», ha evidenziato Badalin. «È un esempio virtuoso di come la contrattazione possa intervenire su aree grigie, migliorando la qualità del lavoro senza penalizzare la produttività».

Le parti firmatarie hanno riaffermato il ruolo primario del Contratto collettivo nazionale di lavoro come fonte normativa di riferimento, da considerarsi inderogabile nel suo complesso e pienamente integrato nel sistema delle fonti del diritto del lavoro. In quest'ottica, il rinnovo intende garantire omogeneità delle regole, tutela della concorrenza e certezza dei diritti per imprese e lavoratori. «Questo contratto è il frutto di una contrattazione partecipata, trasparente e responsabile», ha concluso De Mitri Pugno. «Un modello che coniuga legalità e innovazione, protezione e sviluppo. Il nostro impegno sarà ora orientato a garantirne la piena attuazione in ogni sede, consapevoli che solo così potremo costruire un mercato del lavoro più giusto e moderno».

— © Riproduzione riservata —



La firma del Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp

to vivo e reattivo rispetto ai mutamenti economici.

Formazione obbligatoria. Nell'ottica di un rafforzamento dell'occupabilità e di una maggiore aderenza tra formazione e mercato, il nuovo Ccnl introduce un'importante novità obbligatoria: ogni azienda sarà tenuta a garantire nel triennio 24 ore di formazione di profilo per ciascun dipendente, a proprio carico. «La formazione è il cuore pulsante della competitività nel settore Ced e Ict», afferma **Giancarlo Badalin**, presidente di Lait. «Il nostro obiettivo è quello di costruire un contratto che non si limiti a regolare, ma che accompagni lo sviluppo. Investire sulle competenze, soprattutto quelle legate all'intelligenza artificiale, alla cybersicurezza e alla digitalizzazione, è oggi un imperativo strategico. Non basta parlare di innovazione: occorre tradurla in percorsi strutturali e certificati per chi lavora». Le parti hanno conve-

particolare, sono state introdotte nuove figure legate alla transizione digitale, AI engineer, prompt engineer, esperti blockchain, specialisti di sicurezza informatica, finalmente inquadrati all'interno di un Ccnl.

«In un contesto economico e produttivo in costante evoluzione», afferma **Giulio De Mitri Pugno**, segretario nazionale Ugl Terziario, «l'aggiornamento del sistema classificatorio rappresenta un'opportunità strategica per valorizzare le competenze, favorire percorsi di sviluppo professionale e promuovere la mobilità interna, generando benefici concreti sia per i lavoratori che per le imprese». Ugl Terziario intende promuovere una visione propositiva e orientata al futuro: «Il riconoscimento contrattuale delle nuove professionalità», prosegue De Mitri, «consente non solo di accrescere la motivazione e il coinvolgimento del personale, ma an-

del dialogo sociale attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale per l'attuazione della legge 15 maggio 2025, n. 76, in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese. «Vogliamo superare una concezione passiva del lavoro. La partecipazione significa responsabilità condivisa», commenta **Luca Malcotti**, segretario confederale Ugl. «Vogliamo costruire imprese più trasparenti, che coinvolgano realmente i lavoratori nelle scelte fondamentali, rafforzando la cultura della corresponsabilità. Questo non è un semplice dispositivo tecnico: è un cambio di paradigma nel modo in cui si intendono le relazioni industriali». La nuova Commissione avrà il compito di definire modalità operative, linee guida e monitoraggio per favorire la partecipazione reale dei lavoratori, in una logica di corresponsabilità e di governan-



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilateral EBCE

via Coito, n. 39 - 00185 Roma

tel. 06.45499471 - 06.4549970

mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it

Web: www.ccnlced.it