



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## Per i dipendenti delle aziende operanti nel settore ICT (Information and Communication Technologies)

---

Triennio economico e normativo 2021 – 2024

Codice Contratto: 586

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore ICT è valido per il triennio economico e normativo 2021-2024 e può essere applicato dalle aziende aderenti a CIFA che rientrano nelle categorie di cui ai settori disciplinati.

Il testo contrattuale ha l'obiettivo di dare risposta alle diverse realtà economiche e occupazionali del Paese e favorire azioni significative in materia di occupazione, flessibilità, politiche attive, erogazioni salariali legate ad incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, adeguamento delle competenze e welfare; sono state introdotte così quelle novità capaci di cogliere le nuove sfide poste dal mercato del lavoro attraverso l'introduzione di istituti in grado di realizzare un sistema di relazioni industriali moderno ed efficiente.

### Bilateralità

L'ente bilaterale è **Epar** al quale sono demandati compiti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e welfare. Il contributo mensile è stabilito nella misura dello 0,60% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% a carico del datore e lo 0,10% a carico del lavoratore.

### SanARCom

Al nuovo Fondo sono iscritti tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il CCNL, al fine di poter fruire di tutti i servizi di assistenza sanitaria integrativa erogati dal fondo ed in grado di sostenere la funzione sociale ed economica dell'impresa. La contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori è fissata in 18,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 16,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. pari ad euro 36 per dodici mensilità.

### FonARCom

Tutti i fabbisogni formativi previsti dal presente CCNL potranno essere finanziati attraverso il nostro Fondo

Interprofessionale per la Formazione Continua FonARCom.

## Premi di produttività e welfare aziendale

Gli accordi territoriali o aziendali possono accedere agli sgravi fiscali previsti per la contrattazione di secondo livello. È possibile, inoltre, definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto, esenti da ogni tassazione.

## Premio presenza

Al fine di incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori più assidui, in luogo della quattordicesima mensilità, viene prevista una gratifica presenze dall'importo definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in azienda. Le aziende cesseranno di erogare il premio presenza all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato negoziati sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016.

## Apprendistato

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, il CCNL ne regola tutte le tipologie: **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica, apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Si rende operativo l'importante istituto dell'apprendistato anche attraverso la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, appositamente delineati in modo da soddisfare le esigenze formative dell'apprendista e quelle professionali richieste dall'azienda.

## Scatti di competenza

La disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.

Tali scatti, pari all'1,5% della retribuzione, sono condizionati dalla possibilità di dimostrare l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento.

È prevista anche la possibilità di sostituire e/o integrare lo scatto di competenza con un premio di produttività stabilito a livello aziendale o territoriale.

## Sistema di certificazione contrattuale delle competenze

Con l'obiettivo di promuovere l'apprendimento permanente attraverso lo sviluppo di conoscenze, capacità e competenze quale premessa per la crescita economica e dell'occupazione, le Parti Sociali intendono realizzare in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza.

## Onboarding

Retribuzione ridotta per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori aventi meno di 35 anni di età. Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale, i lavoratori neoassunti saranno inseriti in un percorso della durata di 24 mesi, così strutturato:

- 1<sup>a</sup> FASE: ha durata di 12 mesi e, al fine di promuovere un arricchimento delle competenze, prevede uno o più percorsi di Job Rotation della medesima durata (ad es. quattro mesi in tre diverse aree dell'azienda);
- 2<sup>a</sup> FASE: ha durata di 12 mesi, destinati alla formazione On The Job, di minimo 60 ore, durante la quale il lavoratore andrà a ricoprire il proprio ruolo di approdo in azienda con l'intento di costruire il proprio personale profilo professionale e affermare le competenze pregresse e maturate.

## Re-employment

Retribuzione ridotta per le assunzioni a tempo indeterminato di particolari categorie di lavoratori svantaggiati (ultracinquantenni, disoccupati di lunga durata, donne prive di impiego da almeno 6 mesi, soggetti espulsi dal mercato del lavoro). Il sistema di Re-employment per i lavoratori rientranti nelle suddette categorie avrà una durata di 120 ore, così

suddivise:

- 1<sup>a</sup> FASE: ha una durata minima di 60 ore da svolgere in 12 mesi in uno o più percorsi di Job Rotation della medesima durata (ad es. 20 ore in tre diverse aree dell'azienda);
- 2<sup>a</sup> FASE: ha durata di 12 mesi, destinati alla formazione On The Job, di minimo 60 ore, durante la quale il lavoratore andrà a ricoprire il proprio ruolo di approdo in azienda con l'intento di costruire il proprio personale profilo professionale e affermare le competenze pregresse e maturate.

## Articolazione dell'orario di lavoro

La gestione dell'orario di lavoro è caratterizzata da una maggiore flessibilità e autonomia, prevedendo che il dipendente possa prestare la propria attività lavorativa, nel limite degli orari massimi di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, tra le ore 7:00 e le ore 20:00 (o tra le ore 22:00 e le ore 06:00 in caso di lavoro notturno), ma comunque soltanto durante l'orario diurno, organizzando autonomamente il proprio lavoro all'interno di tale fascia oraria.

## Premio di performance

Viene introdotta la possibilità di prevedere, in sede di contrattazione individuale o aziendale, appositi premi di performance, da corrispondere al lavoratore al raggiungimento di determinati obiettivi concordati e prefissati. I datori di lavoro dovranno prevedere l'individuazione di obiettivi puntuali e misurabili, al fine di consentire un monitoraggio periodico dei risultati della prestazione lavorativa.

## Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate

Tale regime retributivo differenziato, caratterizzato dalla riduzione dei livelli retributivi in maniera pari al 20%, potrà essere applicato dalle seguenti tipologie di aziende:

- aziende fino a 15 dipendenti con sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia);
- aziende operanti in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge purché non possiedano i requisiti di comune turistico;
- aziende aventi sede in territori in stato di calamità dichiarata.

Il regime è altresì applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

## Periodo di prova

Periodo di prova comparativamente più lungo rispetto a quello previsto dagli altri CCNL al fine migliorare la fase di inserimento lavorativo e rendere ponderata e consapevole l'assunzione.

## Lavoro Agile

Le Parti promuovono il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati.

Per quanto concerne l'attuazione del lavoro agile, le Parti richiamano quanto previsto dall'**Accordo Interconfederale per la regolamentazione del Lavoro Agile**, sottoscritto il data 25 febbraio 2021.

## Banca delle ore

Al fine di integrare la conciliazione dei tempi di vita lavoro con le esigenze di flessibilità richieste dal mercato, viene potenziata la Banca delle ore, nella quale confluiscono tutte le ore maturate a titolo di lavoro straordinario, al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, consentendo ai lavoratori di beneficiare dei permessi compensativi in luogo delle maggiorazioni retributive.

## Malattia

Al fine di incentivare la produttività, durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS pari al: 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di malattia; 75% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno; 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.

## Preavviso attivo

Viene introdotto il “Preavviso attivo” in sostituzione del semplice preavviso di licenziamento, nei casi in cui la programmazione dell’azienda imponga, a causa di crisi o di esigenze riorganizzative, la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo. Tale istituto garantisce al lavoratore in uscita una serie di azioni finalizzate al suo ricollocamento in altra azienda (placement, percorsi di riqualificazione etc.).

## Tabelle retributive

### RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Categoria	Paga Base e Contingenza				
	01/07/2021	01/03/2022	01/10/2022	01/05/2023	01/12/2023
Q	2.598,91	2.618,40	2.637,89	2.657,39	2.676,88
1	2.418,98	2.437,12	2.455,26	2.473,41	2.491,55
2	1.962,10	1.976,82	1.991,53	2.006,25	2.020,96
3	1.662,12	1.674,59	1.687,05	1.699,52	1.711,98
4	1.495,97	1.507,19	1.518,41	1.529,63	1.540,85
5	1.399,62	1.410,12	1.420,61	1.431,11	1.441,61

### RETRIBUZIONI ONBOARDING E RE-EMPLOYMENT

01/07/2021			
Categoria	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.598,91		
1	2.418,98	1.814,24	2.056,13
2	1.962,10	1.471,58	1.667,79
3	1.662,12	1.246,59	1.412,80
4	1.495,97	1.121,98	1.271,68
5	1.399,62		

  

01/03/2022			
Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.618,40		
1	2.437,12	1.827,84	2.071,55
2	1.976,82	1.482,62	1.680,30
3	1.674,59	1.255,94	1.423,40
4	1.507,19	1.130,39	1.281,11

5	1.410,12		
---	----------	--	--

**01/10/2022**

Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.637,89		
1	2.455,26	1.841,45	2.086,97
2	1.991,53	1.493,65	1.692,80
3	1.687,05	1.265,29	1.433,99
4	1.518,41	1.138,81	1.290,65
5	1.420,61		

**01/05/2023**

Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.657,39		
1	2.473,41	1.855,06	2.102,40
2	2.006,25	1.504,69	1.705,31
3	1.699,52	1.274,64	1.444,59
4	1.529,63	1.147,22	1.300,19
5	1.431,11		

**01/12/2023**

Livello	Retribuzione normale	Primo anno	Secondo anno
Q	2.676,88		
1	2.491,55	1.868,66	2.117,82
2	2.020,96	1.515,72	1.717,82
3	1.711,98	1.283,99	1.455,18
4	1.540,85	1.155,64	1.309,72
5	1.441,61		