

**Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro
dell'Information and
Communications Technologies**

CCNL ICT
2021 2024



The background of the entire page is a complex, light gray circuit board pattern with various traces and nodes.

The logo for CIFA consists of a circular arrangement of small, multi-colored dots in shades of red, orange, yellow, green, and blue.

CIFA
CONFEDERAZIONE ITALIANA
FEDERAZIONI AUTONOME

The logo for CONFSAL features a stylized blue graphic of four parallel, slanted lines that resemble a hand or a set of fingers.

CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ICT (Ccnl ICT) è valido per il triennio economico e normativo 2021-2024. Regola, in tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le aziende del settore dell'*Information and Communication Technologies* e il personale dipendente. Può essere applicato dalle aziende aderenti a CIFA Italia.

Il Ccnl ICT regola i rapporti di lavoro tra le aziende e il personale dipendente secondo principi di partecipazione, sussidiarietà territoriale e flessibilità. Il secondo livello contrattuale è particolarmente adattabile alle esigenze del mercato e del settore. Ai fini dell'obiettivo, favorire l'occupabilità e sostenere l'imprenditorialità nel settore delle nuove tecnologie, il contratto prevede azioni importanti: valorizza al massimo gli strumenti di politica attiva, modula le erogazioni salariali legandole agli incrementi di produttività e di efficienza organizzativa e, in modo innovativo, alle competenze acquisite. La formazione viene incentivata e il welfare diventa pieno e articolato andando incontro alle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

La qualità degli istituti contrattuali riflette pienamente, come accade in tutti gli altri Ccnl CIFA - CONFISAL, lo spirito della bilateralità confederale che ha aperto a una piena collaborazione tra impresa e lavoratori forgiando, tra l'altro, strumenti innovativi a livello di servizi, di organizzazione del lavoro, di promozione delle competenze. E che sta disegnando un nuovo sistema di relazioni industriali.

Il testo contrattuale condivide e supporta l'approccio europeo a sostegno della diffusione delle tecnologie digitali e della loro piena acquisizione. In questo senso, contribuisce a consolidare l'innovazione dei modelli di formazione, a migliorare l'accesso alla formazione continua e a far fronte all'aumento delle competenze digitali necessarie per l'occupazione, la crescita personale e l'inclusione sociale.

È il primo Ccnl specifico per il settore ICT.

Premi di produttività e welfare aziendale

I premi di produttività e di risultato, introdotti tramite contrattazione di secondo livello, danno diritto agli sgravi fiscali previsti dalla normativa. È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, su 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.

Premio presenza

Per incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori più assidui, piuttosto che la quattordicesima mensilità, viene prevista una gratifica presenze. Non vengono ritenuti giorni di assenza le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero, i connessi periodi di convalescenza certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del lavoratore.

Apprendistato

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, il Ccnl ne regola tutte le tipologie:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica;
- l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore o il dipendente possono recedere dal contratto ai sensi dell'art 2118 del Codice

Civile. In via sperimentale, per il periodo di validità del contratto, l'ente bilaterale ePAR può fornire assistenza gratuita agli associati, al fine di predisporre il piano formativo individuale dell'apprendista tramite la piattaforma informatizzata

Scatti di competenza

Nel Ccnl ICT gli scatti di anzianità vengono sostituiti dagli scatti di competenza in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione a effettivi incrementi di competenza del lavoratore, favorendo così l'aggiornamento professionale continuo. Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti triennali di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di nuove competenze. In particolare, i lavoratori, ai fini del riconoscimento dello scatto, devono dimostrare l'acquisizione di una competenza tecnico specifica di profilo, di una competenza digitale e di una competenza trasversale, tutte inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento. È prevista 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

Per incentivare la crescita economica e dell'occupazione il contratto introduce un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali. L'obiettivo è promuovere l'apprendimento permanente. Questo sistema può essere utilizzato per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza.

Valorizzazione delle professionalità e Job Rotation

Il contratto amplia le possibilità di accesso dei lavoratori a percorsi di valorizzazione della propria professionalità. Lo strumento della *job*

rotation viene utilizzato con l'intento di favorire la diversificazione delle competenze e lo sviluppo delle potenzialità inesprese del lavoratore e di acquisire nuove competenze e abilità che favoriscano l'avanzamento di carriera e/o nuove opportunità lavorative.

Onboarding

Con l'obiettivo di sostenere un'occupazione di qualità e rafforzare i processi di inserimento lavorativo, attraverso lo sviluppo di nuove competenze, viene introdotto il regime di *onboarding* attivabile per i neoassunti con contratto a tempo indeterminato.

Il sistema di *onboarding* per i neoassunti ha una durata di 24 mesi, così strutturati:

- 1ª fase: ha una durata di 12 mesi. Promuove un arricchimento delle competenze e prevede diversi percorsi di *job rotation* della medesima durata da svolgere in differenti aree aziendali e di business;
- 2ª fase: ha una durata di 12 mesi destinati alla formazione *on the job* (minimo 60 ore). In questo periodo il lavoratore ricopre il ruolo di approdo in azienda con l'intento di costruire il proprio profilo professionale e affermare le competenze maturate.

Re-employment

Per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori con più di 50 anni di età, delle donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, dei disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, dei soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e dei soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego, il contratto favorisce il sistema di *re-employment*.

Il sistema di *re-employment* ha una durata di 24 mesi, così strutturati:

- 1ª fase: ha una durata minima di 60 ore da svolgere in 12 mesi all'interno di differenti aree aziendali e di business in diversi percorsi di *job rotation*;
- 2ª fase: ha una durata di 12 mesi destinati alla formazione *on the job* (minimo 60 ore) in cui 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

Il contratto propone una nuova visione della gestione del lavoro con maggiore autonomia e aumentata flessibilità nel rispetto degli obiettivi prefissati e delle necessità organizzative aziendali. Il lavoratore, pertanto, può prestare la propria attività lavorativa diurna, sia in presenza che in regime di lavoro agile, nel rispetto degli orari massimi di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge, gestendo autonomamente il proprio carico di lavoro all'interno di una fascia oraria compresa tra le ore 7:00 e le ore 22:00. Analogamente, il lavoratore che presti la propria attività in orario notturno può gestire il proprio carico di lavoro all'interno di una fascia compresa tra le ore 22:00 e le ore 6:00.

Premio di performance

Il contratto introduce la possibilità di assegnare, durante la contrattazione individuale o aziendale, dei premi di performance o di team per i lavoratori o per i gruppi di lavoro che raggiungono gli obiettivi concordati e prefissati.

Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate

Al fine di aumentare i livelli occupazionali in determinate aree territoriali e contrastare le forme di lavoro irregolare, il contratto introduce un sistema di "retribuzione differenziata". Questo regime differenziato, con una riduzione dei livelli retributivi pari al 20%, può essere applicato dalle seguenti tipologie di aziende:

- aziende sino a un massimo di 15 dipendenti con sede produttiva nelle regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia);
- aziende che operano in comuni con meno di 10.000 abitanti, comuni definiti montani o rurali ai sensi di legge, purché non possiedano i requisiti di comune turistico;
- aziende con sede in territori dichiarati in stato di calamità.

Questo regime retributivo è applicabile per un massimo di 36 mesi anche a tutte le aziende che operano nel territorio nazionale in caso di crisi aziendale e occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Periodo di prova

Al fine di migliorare la fase di inserimento lavorativo e rendere l'assunzione ponderata e consapevole, il Ccnl ICT prevede un periodo di prova più lungo rispetto a quanto previsto dagli altri contratti collettivi nazionali del lavoro.

Lavoro agile

Il contratto promuove lo strumento del lavoro agile allo scopo di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze, facilitare la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire la responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati. Per quanto concerne l'attuazione del lavoro agile, il contratto richiama quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la regolamentazione del lavoro agile, sottoscritto il 25 febbraio del 2021.

Banca delle ore

Per mettere i lavoratori nelle condizioni di utilizzare i riposi compensativi e per promuovere la conciliazione tra vita-lavoro e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato, viene potenziata la banca delle ore. Questo consente ai lavoratori di usufruire di permessi compensativi al posto di maggiorazioni retributive.

Malattia

Per incentivare la produttività, durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto alla retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS, pari al:

- 60% della retribuzione lorda per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia;
- 100% della retribuzione giornaliera dal 21° al 180° giorno di malattia.

Bilateralità

ePAR

È l'ente bilaterale di riferimento della contrattazione collettiva di CIFA Italia e CONFSAL. È intersettoriale, confederale e autonomo.

Dal 2012 lavora per garantire alle aziende italiane servizi di qualità. Erogare prestazioni sociali a sostegno dei lavoratori al fine di creare un contesto organizzativo efficiente ed efficace, con la consapevolezza che il lavoratore è al centro della performance dell'azienda. Interviene su occupazione, mercato del lavoro, formazione e welfare.

Nell'aprile del 2023 è stato iscritto nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici, istituito presso la Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

SanARCom

È il fondo sanitario che offre un'ampia gamma di prestazioni, servizi, benefici e indennità a favore dei lavoratori e delle loro famiglie. Sono assicurabili dipendenti, quadri e dirigenti. Possono aderire tutte le aziende, indipendentemente dal contratto applicato.

FonARCom

È il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua scelto da oltre 180.000 aziende e da più di 1.400.000 lavoratori. Il fondo finanzia piani formativi su misura delle esigenze dei lavoratori e delle imprese italiane, attraverso strumenti adeguati a ogni contesto aziendale, interaziendale e di sistema.



CODICE COASCO: W445

CODICE ENTE BILATERALE EPAR: EPAR

CODICE FONDO ASSISTENZA SANITARIA SANARCOM: CIFE

CODICE FONDO INTERPROFESSIONALE FONARCOM: FARC

PER MAGGIORI INFORMAZIONI VISITA IL SITO WWW.CIFAITALIA.IT



**Contratto Collettivo
Nazionale di Lavoro
dell'Information and
Communications Technologies**

**CCNL ICT
2021 2024**

