



Le possibilità del contratto per i dipendenti Ced e Ict

# Ccnl per i giovani

## Apprendistato favorito e rinnovato



DI ANNA TAURO

**P**er i giovani lavoratori che si apprestano a entrare nel mondo dei centri elaborazione dati, delle imprese Ict, delle professioni digitali e della società tra professionisti, il contratto di apprendistato professionalizzante si conferma anche per l'anno 2021 il principale strumento di ingresso. Secondo l'Osservatorio del lavoro istituito presso l'Ebce, Ente bilaterale nazionale centri elaborazione dati, costituito pariteticamente dalle associazioni datoriali Assoced e Lait e dal sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, nell'anno 2021 si è mantenuto stabile il numero dei nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre è cresciuto il numero delle assunzioni in apprendistato. Conformemente a quanto accade negli altri settori produttivi, all'interno dei Ced e delle imprese Ict, l'adozione del contratto di apprendistato non ha subito alcun tipo di flessione e anche l'andamento delle assunzioni riferite al primo trimestre 2022 conferma il trend in crescita. È chiaro, dunque, che l'apprendistato si attesta ancora il contratto più conveniente in termini di costo aziendale e contribuzio-

ne a carico del datore di lavoro, con l'ulteriore vantaggio di essere contratto a causale mista. «Il mercato del lavoro si sta adeguando a un tasso di crescita dell'economia piuttosto debole», sottolinea Giancarlo Badalin, presidente di Ebce. «Esaurita la stagione degli incentivi, che pure hanno rappresentato uno stimolo importante per l'assunzione di numerosi lavoratori, è necessario affiancare le misure già introdotte a politiche di crescita, sempre più urgenti per rilanciare produttività e investimenti, oltre che, ovviamente occupazione. Le ultime rilevazioni sulle forze lavoro hanno mostrato un mercato occupazionale altalenante, con il rallentamento del ricorso ai contratti a tempo indeterminato e un maggior utilizzo del contratto a termine e del più vantaggioso contratto di apprendistato».

Chi ha sempre creduto nel contratto di apprendistato sono i Ced e gli Ict, dove le aziende fanno le loro scelte sicuramente in base ai vantaggi normativi e contributivi, senza però trascurare i vantaggi economici e non da ultimo quelli formativi, come evidenziato dal rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti Ced, Ict, Profes-

sioni Digitali e Stp (cod. contr. H601), sottoscritto dalle associazioni datoriali Assoced e Lait e dal sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, che ha fortemente revisionato l'assetto dell'apprendistato professionalizzante istituendo il piano orario curriculare e introducendo dei percorsi formativi professionalizzanti, che dovranno realizzarsi anche attraverso il rispetto di percorsi formativi di base e trasversali.

È proprio in tema di erogazione della formazione di base e trasversale con modalità di formazione a distanza (Fad) prevista per l'apprendistato professionalizzante, è intervenuto lo scorso 7 aprile, l'Ispettorato nazionale del lavoro con la circolare n. 2/2022, riconoscendo la possibilità di ricorrere alla modalità di formazione e-learning, «laddove per "e-learning" si intende una specifica ed evoluta forma di Fad consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli e-tutor e/o altri discenti». Da ciò ne deriva che tale modalità di erogazione della formazione può ritenersi applicabile esclusivamente in modalità sincrona poiché solo attraverso tale sistema si

garantisce «la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni stesse e della partecipazione degli apprendisti».

L'obiettivo del Ccnl Ced, Ict è quello di rispondere alle mutevoli esigenze del mercato, offrendo una mappatura dei profili professionali di settore con le loro specifiche competenze, in linea con gli standard europei. In questo senso le novità contrattuali seguono quelle introdotte già nel rinnovo contrattuale del 13/12/2018 con l'affermazione delle qualificazioni professionali al settore dell'Ict e del digitale. Attraverso l'accordo di rinnovo del 2022 il corpo contrattuale è stato dotato di una strumentazione idonea e utile al corretto inquadramento professionale e alla costruzione di piani formativi professionali all'interno dei contesti aziendali di riferimento: sono stati messi in relazione specifici skills e competenze professionali nella formulazione di tipologie di profili professionali che, benché legate a modelli esemplificativi, risultano di sostegno alla definizione di specifici piani formativi che rappresentano il vero strumento di consapevolezza del valore del capitale umano anche all'interno di piccole realtà.

«L'agevole diffusione del

contratto di apprendistato presso i Ced è il frutto di una incisiva azione di contrattazione collettiva che ha fornito un quadro di riferimento chiaro e preciso agli operatori del mercato del lavoro. Il contributo fornito dalla contrattazione collettiva per la disciplina degli aspetti specifici e talvolta controversi di una forma contrattuale è essenziale per la sua diffusione», sottolinea Badalin. «Per questo motivo è importante che la contrattazione collettiva mantenga la sua centralità nella disciplina dell'istituto dell'apprendistato. In particolare il Ccnl di Ced, Ict, Professioni digitali e Stp, tra i primi a recepire a livello nazionale la normativa sull'apprendistato, offre la possibilità per i datori di lavoro aderenti alle organizzazioni stipulanti il Ccnl dei Ced, che applicano integralmente il contratto collettivo, di ottenere un'assistenza a 360 gradi sull'applicazione dell'istituto contrattuale, grazie anche all'attenta analisi di esperti professionisti in campo giuslavoristico, che operano all'interno del Comitato tecnico sull'apprendistato professionalizzante costituito in seno all'Ente bilaterale nazionale Ebce».

© Riproduzione riservata

## Ricorso al welfare rafforzato e flessibile accanto alla retribuzione

Con il rinnovo del Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, sottoscritto il 9 marzo 2022 tra Assoced, Lait e Ugl Terziario, orientato alla valorizzazione della componente retributiva dei lavoratori e alla creazione e lo sviluppo di nuova occupazione, viene rafforzato anche il ricorso al welfare. Infatti, tra gli strumenti a disposizione di aziende e lavoratori, al fine di raggiungere gli obiettivi delineati dal contratto, spicca il rafforzamento del welfare di tipo contrattuale, il quale, dopo il debutto all'interno del rinnovo contrattuale del 2018, ha conosciuto una diffusione sempre maggiore nel panorama della contrattazione nazionale. Tale strumento viene quindi ad affiancarsi alla retribuzione mensile del lavoratore, caratterizzata da un aumento medio annuo di circa 563,36 per il terzo livello super.

Grazie all'innovativo accordo di rinnovo, le aziende riconosceran-

no a tutti i lavoratori dipendenti un piano di welfare sotto forma di flexible benefit del valore complessivo di 150 euro per gli anni 2022, 2023 e 2024, aggiuntivi a quanto eventualmente già erogato dall'azienda sia a titolo individuale che collettivo.

Il flexible benefit dovrà essere riconosciuto entro il mese di settembre di ogni anno in funzione della regolamentazione che le singole aziende vorranno adottare. 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.

Quali sono i benefit fruibili? La scelta è ampia e può comprendere beni e servizi in natura, educazione, cultura, istruzione, culto, ricreazione e svago, assistenza sociale e sanitaria. Gli importi sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Chi può beneficiare dei benefit? Potranno beneficiare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiamo superato il periodo di prova oppure i lavoratori con contratto a termine che abbiano maturato al meno tre mesi di anzianità di servizio, anche non consecutiva, nel corso di ogni anno. I valori erogati in welfare valgono anche per i part-time e non sono riproporzionabili. Non possono beneficiare dei benefit i lavoratori in aspettativa non retribuita o indennizzata nel periodo incluso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno.

Chi decide i benefit da erogare? Le aziende dovranno effettuare un confronto con le rappresentanze sindacali aziendali per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione aziendale e del rapporto col territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a mi-

gliorare la qualità della loro vita personale e familiare. «Un'adeguata politica di welfare si deve basare su due fondamentali aspetti: la conoscenza dei lavoratori e dei loro bisogni da parte del datore di lavoro e una corretta comunicazione tra questi e i propri dipendenti», afferma Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced, «significa che se un dipendente non ha famiglia, sarà ben inutile mettere nel suo paniere di benefit dei rimborsi per le spese di studio dei figli, che non ha. Allo stesso modo sarà inutile mettere a disposizione dei propri dipendenti un budget per svago e viaggi se sappiamo già che non ne usufruiranno. Insomma, si tratta di buon senso. Il datore di lavoro deve condurre un'accurata indagine all'interno della sua azienda e mettere a disposizione una lista di benefit tra quelli più graditi e utili ai dipendenti».

© Riproduzione riservata



Pagina a cura  
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE  
via Goito, n. 39 - 00185 Roma  
tel. 06.45499471 - 06.4549970  
mail: segreteria@ebce.it - info@fondo easi.it  
Web: www.ccnlced.it