


APPROFONDIMENTI | Riviste

Ced: da aprile nuove indennità di funzione, contribuzione all'ente Ebce e al fondo Easi

 Corriere delle Paghe | 9 aprile 2022 | n. 4 | p. 46-51 | di Gianfranco Nobis

Tra gli aspetti definatori del rinnovo del Ccnl per i lavoratori dipendenti dei Centri Elaborazione Dati (CED) Imprese ICT, Professioni Digitali e S.T.P., spicca un rafforzamento della bilateralità del settore e l'estensione del principio di tutela sanitaria

In data 9 marzo 2022 Assoced (Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati) e LAIT (Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributaristi e dei Servizi Professionali) con l'assistenza di Conferziario (Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa) insieme a UGL Terziario Federazione Nazionale assistita da UGL – Unione Generale del Lavoro, hanno formalizzato l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti dei Centri Elaborazione Dati (CED) Imprese ICT, Professioni Digitali e S.T.P. del 13 dicembre 2018.

Obiettivi e strumenti nel rinnovo del Ccnl centri elaborazione dati

Come dichiarato dalle Parti, l'accordo di rinnovo è orientato alla valorizzazione della componente retributiva dei lavoratori e alla creazione e lo sviluppo di nuova occupazione.

Tra gli strumenti a disposizione al fine di tragguardare gli obiettivi delineati spicca il rafforzamento del Welfare di tipo contrattuale, il quale, dopo il debutto all'interno del settore metalmeccanico, ha conosciuto una diffusione sempre maggiore nel panorama della contrattazione nazionale.

Tale strumento viene quindi ad affiancarsi alla retribuzione mensile del lavoratore, la quale viene caratterizzata da un aumento medio annuo di circa 563,36 per il terzo livello super.

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, attraverso il rinnovo, in ottemperanza alle previsioni del Decreto Legge n.73/2021, sono state previste specifiche causali per la stipula di contratti a termine della durata superiore a 12 mesi.

Tali clausole, di natura contrattuale, sono effettivamente collegate alla fase di ripresa economica post Covid, caratterizzata dall'impiego delle risorse economiche previste dal PNRR. Al fine di rispondere in modo più efficiente alle richieste del mercato sono stati aggiornati i profili professionali dei lavoratori ed i percorsi formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Tra gli aspetti definatori del rinnovo spicca un rafforzamento della bilateralità del settore e l'estensione del principio di tutela sanitaria a favore dei lavoratori del settore.

Il Codice Contratto

Il Contratto Collettivo è identificabile attraverso il codice H601, il quale dovrà essere obbligatoriamente valorizzato all'interno dei flussi Uniemens con decorrenza dal mese di Febbraio 2022.

Con il messaggio n. 1058 del 7 marzo 2022 l'Inps ha infatti comunicato la fine del periodo transitorio, iniziato con le denunce del mese di dicembre 2021 (Circolare n.170 del 12 novembre 2021), nell'ambito del quale è stato ancora possibile utilizzare i Codici Contratto Inps preesistenti.

Occorre infatti considerare che l'articolo 16 quater del Decreto Legge n.76 del 16 luglio 2020 ha disposto che *“all'interno delle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e nelle denunce retributive mensili all'INPS, il dato relativo al Contratto Collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato al lavoratore venga indicato mediante il codice alfanumerico unico attribuito dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro”*.

Dal punto di vista operativo i datori di lavoro interessati e gli intermediari abilitati dovranno quindi valorizzare le Denunce Uniemens valorizzando:

- › il codice H601 all'interno dell'elemento <CodiceContratto> delle denunce individuali dei lavoratori;
- › il codice 02 all'interno dell'elemento <TipoCodiceContratto>.

Decorrenza e durata

Gli effetti del CCNL rinnovato decorrono dalla data del 1° aprile 2022 e scadranno il 31 marzo del 2025 con rinnovo tacito annuo fino alla prevista scadenza, salvo esercizio del diritto di recesso di una delle Parti.

I nuovi minimi contrattuali decorreranno dalle retribuzioni di maggio 2022.

Indennità di funzione

Con il rinnovo del CCNL dal mese di aprile 2022 cambiano i valori dell'indennità di funzione da attribuire, per 14 mensilità, ai lavoratori Quadri secondo i valori indicati in tabella.

INDENNITÀ DI FUNZIONE

Inquadramento	Aprile 2022	Aprile 2023	Aprile 2024
Quadri Direttivi	269,00	273,00	278,00
Quadri	234,00	238,00	242,00

Paga base contrattuale

Si riportano in tabella i livelli di paga base nazionale conglobata da riconoscere a tutti i lavoratori beneficiari del del Ccnl.

La prima tranche di aumenti dovrà essere riconosciuta con le retribuzioni di Maggio 2022.

PAGA BASE CONTRATTUALE

Livello	Paga base contrattuale al 01/05/2022	Paga base contrattuale al 01/03/2023	Paga base contrattuale al 01/10/2023	Paga base contrattuale al 01/09/2024
Quadri di direzione	2.793,36	2.827,84	2.862,33	2.896,81
Quadri	2.538,62	2.569,96	2.601,30	2.632,64
I	2.179,57	2.206,48	2.233,38	2.260,29
II	1.951,31	1.975,40	1.999,49	2.023,58
III S	1.870,87	1.893,96	1.917,06	1.940,16
III	1.751,43	1.773,06	1.794,68	1.816,30
IV	1.629,65	1.649,77	1.669,89	1.690,01
V	1.551,61	1.570,76	1.589,92	1.609,07
VI	1.310,33	1.326,50	1.342,68	1.358,86

IL LIBRO UNICO DEL LAVORO VOCE PER VOCE

Si rappresentano di seguito gli effetti del rinnovo del CCNL all'interno di un confronto del libro unico di lavoro del periodo Aprile / Maggio 2022 di un lavoratore inquadrato nel livello III S del CCNL CED.

Livello – III S			
Periodo	Aprile 2022	Maggio 2022	Differenze Retributive
Retribuzione Lorda	1.847,77	1.870,87	+23,10
Straordinari	120,00	150,00	
Contributi Previdenziali	180,83	185,71	
Contributi Assitenziali	1,50	2,00	

Apprendisti

Gli effetti del rinnovo del CCNL si riverberano anche nei trattamenti minimi conglobati da riconoscere con decorrenza dal mese di maggio 2022 ai lavoratori apprendisti assunti con contratto di tipo professionalizzante.

La disciplina contrattuale dispone infatti che gli apprendisti possano essere inquadrati:

- › con due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire per la prima metà del periodo di apprendistato, pari a 18 mesi;
- › con un livello inferiore rispetto alla qualifica da conseguire per la seconda metà del periodo di apprendistato, pari a 18 mesi.

Gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 5° livello sono inquadrati nel 6° livello per tutta la durata dell'apprendistato.

Elemento Economico di Garanzia

Con l'intento di valorizzare il ruolo della contrattazione integrativa viene previsto il riconoscimento di uno specifico elemento economico di garanzia, da riconoscere nei casi in cui la contrattazione di secondo livello non abbia previsto elementi retributivi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione collettiva.

L'elemento economico di garanzia dovrà essere erogato a decorrere dalle retribuzioni di aprile 2025 ai lavoratori a tempo indeterminato, anche apprendisti, in forza al 31 marzo 2025 con un'anzianità di servizio pari o superiore a sei mesi.

L'importo da corrispondere matura allo stesso modo di un rateo di durata pluriennale, bisognerà infatti determinare la quota spettante in base all'effettiva prestazione lavorativa intercorsa nel periodo 1 aprile 2022 – 31 marzo 2025, prorporzionando l'importo effettivo per i lavoratori part time.

L'articolo 177 del CCNL dispone che l'importo dovrà essere assorbito sino a concorrenza da eventuali trattamenti economici aggiuntivi previsti dalla contrattazione integrativa o da patti individuali e non è utile al calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale (ad esempio paga oraria, maggiorazioni per straordinari, TFR).

NOTA BENE - Le imprese che nel periodo di maturazione o di erogazione abbiano attivato ammortizzatori sociali con sospensione totale o parziale della prestazione lavorativa potranno sospendere, ridurre o differire il riconoscimento del trattamento economico di garanzia.

ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA DA APRILE 2025

Quadri I e II Livello	IIIS, III e IV Livello	V e VI Livello
€ 90,00	€ 75,00	€ 60,00

APPRENDISTATO: NUOVI MINIMI TABELLARI DAL 1° MAGGIO 2022

Livello	Paga base contrattuale al 01/05/2022	Paga base contrattuale al 01/03/2023	Paga base contrattuale al 01/10/2023	Paga base contrattuale al 01/09/2024
II				
Primo Periodo	1.751,43	1.773,06	1.794,68	1.816,30
Secondo Periodo	1.870,87	1.893,96	1.917,06	1.940,16
III S				
Primo Periodo	1.629,65	1.649,77	1.669,89	1.690,01
Secondo Periodo	1.751,43	1.773,06	1.794,68	1.816,30
III				
Primo Periodo	1.551,61	1.570,76	1.589,92	1.609,07
Secondo Periodo	1.629,65	1.649,77	1.669,89	1.690,01
IV				
Primo Periodo	2.538,62	2.569,96	2.601,30	2.632,64
Secondo Periodo	1.551,61	1.570,76	1.589,92	1.609,07
V				

Primo Periodo	1.310,33	1.326,50	1.342,68	1.358,86
Secondo Periodo	1.310,33	1.326,50	1.342,68	1.358,86

Missioni

Per la **missione temporanea** viene disposto che al personale inviato a prestare attività fuori dalla propria residenza compete anche il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato aziendale, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, per il trasporto del bagaglio ed il riconscimento della diaria.

Viene inoltre definito che per le **missioni brevi**, di durata inferiore alle 8 ore, spetti al lavoratore il rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno.

Ente Bilaterale

Dal 1° aprile 2022 viene modificata la contribuzione dovuta per il finanziamento dell'Ente Bilaterale (EBCE).

La nuova quota di contribuzione contrattuale viene fissata nella misura di € 11,00 per 14 mensilità cui € 8,00 a carico del datore di lavoro ed € 3,00 a carico dei lavoratori.

Il contributo dovrà essere versato da tutte le aziende che applicano CCNL, in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro, ed in assenza di proporzionamenti per i lavoratori part-time.

Il versamento del contributo potrà essere effettuato utilizzando il modello F 24 inserendo all'interno della sezione inps il codice EBCE.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non provveda al versamento della contribuzione dovuta all'ente bilaterale dovrà corrispondere al lavoratore uno specifico elemento economico distinto della retribuzione non assorbibile del valore di € 26,00.

Gravidanza

In linea con le attuali previsioni di legge (articolo 16, punto 1.1, D.lgs 151/2001) viene data la possibilità alle lavoratrici gestanti di iniziare il periodo di congedo obbligatorio nei cinque (5) mesi successivi alla data del parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Con decorrenza dagli effetti del rinnovo del contratto viene adeguata la contribuzione annuale dovuta per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa al Fondo Easi.

Il valore della contribuzione annuale viene quindi fissato in € 204,00 per lavoratore, da versare in 12 rate mensili di cui € 15,00 a carico del datore di lavoro ed € 2,00 a carico dei lavoratori.

Il datore di lavoro che non ottemperi a quanto previsto in termini di assistenza sanitaria integrativa dovrà corrispondere ad ogni lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad € 36,00 per 14 mensilità, computando tale importo ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

Welfare

Con il rinnovo del CCNL viene rafforzato il ricorso al Welfare di tipo contrattuale dal 2022 infatti, le aziende riconosceranno a tutti i lavoratori dipendenti un piano di welfare sotto forma di Flexible Benefit del valore complessivo di € 150,00 per gli anni 2022, 2023 e 2024. 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 assunti entro il 31 agosto.

Ne 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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Con decorrenza dagli effetti del rinnovo rientrano nel novero dei lavoratori beneficiari del trattamento di copertura sanitaria integrativa anche per gli apprendisti professionalizzanti. In continuità con quanto previsto per la generalità dei rapporti di lavoro, le Parti hanno definito di avvalersi del Fondo EASI, realizzando in modo la garanzia di prestazioni uniformi. L'iscrizione al Fondo comporta anche il versamento da parte del datore di lavoro della quota di iscrizione annua, la quale, dal punto di vista tributario dovrà essere considerata ai fini dei limiti di deducibilità prevista dall'articolo 51 del Tuir comma 2 lettera H. Gli apprendisti dovranno essere iscritti anche presso l'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazioni Dati (EBCE) al quale le imprese dovranno versare la relativa quota contributiva.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Centro Elaborazione Dati ha fortemente revisionato l'assetto dell'apprendistato professionalizzante istituendo il piano orario curriculare, sintetizzato all'interno della tabella che segue:

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante	Durata
------------------------------	--	---------------

Approfondite conoscenze tecnico scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello super)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 3° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	120	24 mesi

Il nuovo CCNL contiene poi l'elencazione dei percorsi formativi delle singole figure professionali attivabili nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante, le quali dovranno realizzarsi attraverso percorsi formativi di base e trasversali. Vengono quindi definite le conoscenze comuni a tutte le figure, dettagliando nell'ambito di ogni Area le qualifiche professionali comprese del rispettivo profilo.

Area	Area Amministrativo Contabile			Area Front Office	Area Tecnico Informatica					
	Area Amministrativa	Area Contabile	Area Paghe		Area Base	Area Pianificazione A	Area Pianificazione B	Area Gestione Servizi	Area Avvio	Area Gestione Tecnica
Profilo	Addetto all'amministrazione e alla segreteria	Addetto amministrativo contabile	Addetto contabilità Paghe	Addetto ad attività di Front Office	Base	Pianificazione A	Pianificazione B	Gestione Servizi	Avvio	Gestione Tecnica
Qualifiche professionali comprese nel profilo	Addetto a mansioni di segreteria	Contabile	Addetto alle paghe	Help Desk	Analista	ICT Consultant	Database Administrator	Service Manager	Account Manager	Analista Business

	Archivista	Fatturista	Adde tti al ricev imen to e alla prim a lavor azio ne dei dati conn essi alle pagh e	Opera tore Call Cente r	Co ntr ollo Ma cch ine	Da ta Sci ent ist	Devel opper	Stor e Man ager	We b Acc oun t Ma nag er	ICT Co nsu lta nt
	Assist ente produ ct mana ger			Opera tore di contro llo per IP	Digi tat ore ED P	Ma na ger BI	Web Expert	Anal ista Sist emi	Ser vice Ma nag er	Pro jec tr Ma na ger

Nota: l'elencazione delle qualifiche non è completa di tutte le qualifiche attivabili. Si rimanda al testo del CCNL per maggiori dettagli.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'articolo 53 del CCNL contiene al suo interno la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro a termine. La nuova formulazione assimila quanto previsto dal punto b-bis del novellato articolo 19 del D.lgs. n.81/2015 il quale, dispone a favore della contrattazione collettiva la possibilità di individuare specifiche causali applicabili, fino al 30 settembre 2022, ai rapporti di lavoro a termine della durata superiore ai 12 mesi e non superiore al limite dei 24.

Le imprese potranno utilizzare, anche in occasione di proroga oltre il dodicesimo mese o in caso di rinnovo, le nuove causali previste dalla contrattazione, le quali sono state condivise tra le Parti al fine di fornire alle imprese del settore adeguate modalità organizzative del lavoro in relazione al percorso di ripresa economica post Pandemia e di garantire, allo stesso tempo, il mantenimento dei livelli occupazionali.

Le modalità di applicazione definite dall'accordo di rinnovo chiariscono che:

- › L'apposizione iniziale del termine superiore ai 12 mesi al contratto di lavoro potrà contemplare le specifiche causali previste dalla contrattazione collettiva solo se il contratto stesso inizi prima della data del 30 settembre 2022.

- › Eventuali proroghe o rinnovi successive al 30 settembre 2022 potranno validamente essere sottoscritte utilizzando le causali previste dalla contrattazione, in quanto le stesse vengono collocate dalla contrattazione al di fuori del condizionamento temporale previsto dalla norma.
- › Attuazione di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo.
- › Avvio di Start Up e Pmi innovative volte a favorire la digitalizzazione, l'innovazione e la sicurezza a sostegno del passaggio dalla ricerca all'impresa (ad esempio mediante il passaggio al cloud e lo sviluppo di servizi per la connettività.
- › Riconversione / Innovazione dei processi produttivi con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale.
- › Valorizzazione dei processi produttivi volti a sostenere il lavoro femminile, anche attraverso un sistema di misure che accompagni e incentivi le imprese ed adottare politiche adeguate a ridurre il gap di genere.
- › Avvio di Start Up e Pmi innovative volte a favorire l'imprenditoria femminile; sostenere la realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese già costituite e operanti a conduzione familiare o prevalentemente a conduzione femminile.
- › Investimenti in percorsi di formazione e riqualificazione attraverso misure specifiche volte a favorire l'occupazione femminile.
- › Investimenti in percorsi di formazione e riqualificazione attraverso misure specifiche volte a favorire l'occupazione giovanile
- › Investimenti in percorsi di formazione e riqualificazione del personale, finalizzati all'avvio di processi di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo.
- › Attivazione di processi di sviluppo correlati alla realizzazione di nuovi business, utilizzando sistemi di informazione digitale o in presenza (webinar, convegni).

Le imprese che intendano impiegare le causali previste dalla contrattazione collettiva dovranno fornire apposita informativa alle Organizzazioni Sindacali firmatarie sul numero dei lavoratori, la durata della proroga e la causale adottata, inviando una mail all'indirizzo causaliTD.CCNLCED@uglterziario.it