



APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Riconoscimenti previsti dal rinnovo del CCNL CED: quali impatti sul LUL?

di Michele Donati

In data 28 luglio 2025 è stato [rinnovato il CCNL da applicarsi nei confronti dei lavoratori delle aziende che svolgono l'attività di Centri di Elaborazione Dati.](#)

Il rinnovo coinvolge molteplici temi e istituti, quali la declaratoria delle mansioni, la disciplina del tempo determinato (sia rispetto alle causali che ne giustificano il ricorso, che ai limiti quantitativi di contingentamento), ivi comprese le fattispecie connesse alla stagionalità, il contratto di somministrazione, l'obbligo formativo nei confronti dei dipendenti, l'ampiezza del periodo di preavviso.

A questi aspetti più normativi se ne affiancano altri – che saranno oggetto del presente approfondimento – più tradizionalmente di matrice economica, quali gli incrementi retributivi, l'erogazione dell'*una tantum* a copertura del periodo di vacanza contrattuale, i ticket restaurant, il welfare aziendale, l'assistenza sanitaria integrativa, la contribuzione all'ente bilaterale e la maturazione dei ROL.

Rispetto agli aspetti appena menzionati saranno passate in rassegna le previsioni contenute nel rinnovo del contratto collettivo e, quindi, i riflessi operativi e concreti nelle registrazioni del LUL.

In prima battuta è opportuno analizzare la calendarizzazione delle scadenze contrattuali, che vede incrementi con decorrenze:

- 1° settembre 2025;
- 1° giugno 2026;
- 1° marzo 2027;
- 1° gennaio 2028

Si tratta di aumenti che, a regime, garantiranno un incremento (parametrato in questo caso al Livello 3° Super) pari a 194,01 euro (naturalmente spalmati su ciascun rinnovo: restando sempre sul Livello 3° Super saranno riconosciuti 48,50 euro circa per ogni incremento).

Sotto il profilo dell'imponibilità e dei riflessi sulle registrazioni del LUL si tratta naturalmente di somme integralmente imponibili e assoggettate a contribuzione e imposte ordinarie.



Per quanto concerne l'*una tantum*, il riconoscimento è stato ancorato ai cedolini di competenza settembre 2025 e l'erogazione è stata prevista in unica soluzione.

Gli importi individuati dalle parti stipulanti sono pari a 120 euro per i Quadri, così come per il personale inserito ai livelli 1° e 2°, e a 80 euro per coloro che sono inquadrati negli altri livelli.

L'importo a titolo di *una tantum* dev'essere riparametrato in relazione ai rapporti a tempo parziale e, più in generale, in base all'assetto del contratto nel periodo compreso tra il 1° aprile 2025 e il 31 agosto 2025, arco temporale di vacanza contrattuale (e quindi di maturazione dell'*una tantum*). Stante il periodo di parametrazione e maturazione dell'*una tantum*, e fermo restando il fisiologico assoggettamento a contribuzione, l'erogazione sarà soggetta a tassazione ordinaria.

Viene anche previsto l'innalzamento da 6 a 8 euro giornalieri per i ticket restaurant in ipotesi di loro spettanza e riconoscimento, andando quindi a raggiungere la soglia di esenzione da imponibilità attualmente prevista per i buoni elettronici.

Viene, poi, confermata la necessità di un riconoscimento in termini di welfare, che dev'essere pari a 180 euro su base annua per il triennio 2025 – 2027. Il welfare dev'essere riconosciuto entro il mese di settembre di ogni anno ed è destinato a tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio di ciascun anno, o comunque in forza alla data del 31 agosto; per quello che concerne la forma contrattuale è necessario che si tratti di rapporto a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato superiore a 3 mesi (anche per effetto di più contratti). Trattandosi di erogazioni in termini di welfare, l'assoggettamento a imponibile (fiscale e contributivo) è correlato alla composizione del panier e, soprattutto, alle scelte che poi saranno operate dai lavoratori e dalle lavoratrici destinatari dello stesso.

Con decorrenza 1° ottobre è, invece, innalzato l'importo del contributo annuale al Fondo EASI ai fini della copertura di assistenza sanitaria integrativa, che passa dai precedenti 204 euro agli attuali 234 euro, sempre suddivisi in 12 rate; i 19,50 euro su base mensile sono per 17 euro a carico del datore di lavoro, e per 2,50 euro a carico dei lavoratori (questi, deducibili dal reddito fiscalmente imponibile). In caso di mancata adesione e contribuzione al Fondo EASI, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere un importo avente natura retributiva pari a 40 euro (in precedenza 36 euro) su base mensile e per 14 mensilità; stante la natura retributiva dell'elemento in trattazione in ipotesi di sua necessaria erogazione, lo stesso genererà un importo imponibile ai fini contributivi e fiscali.

Meccanismo sostanzialmente analogo, sebbene con implicazioni fisiologicamente differenti, è quello previsto per la contribuzione all'Ente Bilaterale EBCE, che, a partire dal 1° settembre 2025, passa da 11 a 15 euro (di cui 4 euro a carico del lavoratore, questi non deducibili), al netto della riduzione delle mensilità (da 14 alle 12 ordinarie). Anche in questo caso, come in precedenza anticipato, la mancata contribuzione all'Ente Bilaterale EBCE genera l'obbligo di riconoscimento di un importo, avente natura retributiva (e quindi soggetto a contribuzione e imposta) pari a 30 euro per 14 mensilità.



Un ultimo passaggio rispetto alla maturazione dei ROL, rispetto alla quale viene abrogata la previsione che prevedeva una maturazione “a salire” collegata all’anzianità (50 % decorsi i primi 2 anni dall’assunzione e quindi al 100 % raggiunti i 4 anni).



CED: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Euroconference

Scopri le offerte Euroconference per adempiere all'obbligo formativo!

[scopri di più >](#)