



APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Rinnovo del CCNL CED: la nuova formazione obbligatoria di profilo

di Salvatore Luca Lucarelli

In data 28 luglio 2025 è stato siglato l'[accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati \(CED\), Imprese ICT, Professioni Digitali e S.T.P. \(Codice contrattuale H601\)](#) tra ASSOCED – Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, LAIT (Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributari e dei Servizi Professionali), con l'assistenza di CONFTERZIARIO, per la parte datoriale, e l'organizzazione sindacale UGL Terziario Federazione Nazionale, per la parte rappresentativa dei lavoratori. La contrattazione in parola ha validità triennale e, salve specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, è in vigore dal 1° settembre 2025 con scadenza il 31 agosto 2028, sia per la parte economica che per quella normativa.

Con il rinnovo è stato introdotto un diritto-dovere alla formazione, interamente a carico del datore di lavoro, consistente nel garantire, a ciascun dipendente a tempo indeterminato, un ammontare di 24 ore di formazione, con l'obiettivo di mantenere aggiornate le competenze della forza lavoro e sostenere la competitività delle imprese.

La previsione trova applicazione per tutti i lavoratori a tempo indeterminato con almeno 6 mesi di anzianità presso il datore di lavoro. Per gli assunti nel corso di triennio, le ore vengono ridotte proporzionalmente e vengono espressamente esclusi gli apprendisti, soggetti a un regime formativo autonomo.

Il contratto collettivo stabilisce che la formazione debba essere erogata attraverso un piano formativo triennale, attraverso la strutturazione di un percorso con cadenze programmate e contenuti coerenti con il profilo del lavoratore. In tal senso, l'aggiornamento formativo deve accompagnare le mansioni nel tempo, in linea con l'evoluzione tecnologica e normativa del settore, con esclusione, quindi, della possibilità di concentrare le ore di formazione in un'unica soluzione.

Il percorso formativo deve, pertanto, risultare coerente con le attività svolte dal lavoratore e, infatti, la previsione fa riferimento alla “formazione di profilo”, ovvero un’attività formativa legata alle mansioni e al livello di inquadramento (a titolo esemplificativo: per chi opera nell’ambito dell’elaborazione dei prospetti paga, gli aggiornamenti in materia di paghe e contributi; per i profili legati all’ICT, moduli su strumenti digitali avanzati e intelligenza artificiale).



Gli oneri economici e organizzativi restano a carico del datore di lavoro e, in caso di inadempienza, è prevista un'indennità economica a favore del dipendente che può arrivare fino a 1.200 euro.

L'introduzione della formazione obbligatoria di profilo ha l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità, l'aggiornamento e la qualificazione continua del capitale umano e riflette la consapevolezza della necessità di aggiornamento continuo e risulta coerente con le politiche attive del lavoro, mirando a prevenire il disequilibrio tra domanda e offerta di lavoro, incrementando il livello di competitività del sistema e agevolando la transizione professionale dei lavoratori.

In particolare, con il nuovo art. 221-bis, rubricato *“Formazione di profilo obbligatoria”* viene definito l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, nonché la valenza temporale dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2028, dell'obbligo datoriale di *«garantire a tutti i lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con almeno sei mesi di anzianità di servizio presso la medesima azienda, la fruizione di un percorso di formazione di profilo obbligatoria per un monte ore complessivo pari a ventiquattro ore, attraverso un piano formativo triennale»*. Da tale formazione viene esclusa quella obbligatoria in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal T.U. n. 81/2008 e quella riservata agli assunti con contratto di apprendistato, ai quali continua ad applicarsi integralmente la regolamentazione di cui al Titolo V, CCNL in parola.

La formazione di profilo ha finalità di aggiornamento, sviluppo e adattamento delle competenze professionali, in coerenza con le trasformazioni tecnologiche, digitali e organizzative di settore e potrà essere erogata in modalità frontale, a distanza o mista, anche mediante piattaforme digitali, in orario di lavoro, e senza oneri economici a carico del lavoratore.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nel corso della vigenza contrattuale (1° settembre 2025 - 31 agosto 2028), e che abbiano maturato almeno 6 mesi di anzianità, dovrà essere garantita la fruizione della formazione di profilo in misura proporzionale al periodo residuo di validità del CCNL, secondo le seguenti casistiche:

- assunzione entro il 31 maggio 2026: formazione pari a 16 ore;
- assunzione entro il 31 maggio 2027: formazione pari a 12 ore;
- assunzione entro il 31 dicembre 2027: formazione pari a 8 ore;

Per i casi di assunzione successiva al 31 dicembre 2027 non sussiste obbligo di formazione per il datore di lavoro, salvo diversa previsione aziendale o territoriale.

La contrattazione nazionale lascia a quella di secondo livello la possibilità di modulare la proporzionalità, che potrà tenere conto della specificità organizzativa, del profilo professionale e delle esigenze formative individuate a livello aziendale o territoriale.



In caso di mancata o parziale erogazione della formazione, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere con la retribuzione del mese di settembre 2028 (in caso di interruzione del rapporto di lavoro antecedente alla data di scadenza del rinnovo contrattuale, sarà liquidato con le competenze di fine rapporto) l'importo lordo di 50 euro per ogni ora di formazione non erogata, a titolo di indennità di mancata erogazione della formazione (IMEF).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di validità del rinnovo contrattuale, il lavoratore non sarà tenuto ad alcun obbligo restitutorio e il datore di lavoro non sarà soggetto a ulteriori obblighi formativi né risarcitori. Le ore di formazione effettivamente erogate dovranno essere formalmente attestate e riportate nel fascicolo formativo individuale o in documento equivalente, anche al fine di garantirne la spendibilità nell'ambito di successivi percorsi professionali. Le attività formative dovranno, quindi, essere documentate e attestate, anche mediante registri elettronici o altre modalità tracciabili. Il datore di lavoro è tenuto a conservarne evidenza, garantendo al lavoratore l'accesso alla documentazione relativa al proprio percorso formativo.

La partecipazione del lavoratore alla formazione costituisce obbligo contrattuale: l'assenza o il rifiuto non motivato potranno costituire inadempimento suscettibile di rilevanza disciplinare secondo la normativa vigente e il sistema sanzionatorio previsto dal CCNL.

Per il finanziamento della formazione obbligatoria di profilo, il datore di lavoro potrà avvalersi delle risorse economiche e contributi messi a disposizione dall'Ente Bilaterale EBCE, da Fondi interprofessionali e da Fondi di formazione regionali e comunitari.

La contrattazione collettiva di secondo livello potrà definire modalità attuative, contenuti formativi, criteri di selezione, strumenti di verifica e modalità di rendicontazione delle attività formative, anche in coerenza con il Repertorio nazionale delle professioni ICT e le disposizioni del Piano nazionale delle competenze digitali.

CED: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Euroconference Scopri le offerte Euroconference per adempiere all'obbligo formativo! [scopri di più >](#)