

**Accordo di rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti di Centri
Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.**

L'Anno 2018, il giorno 13 del mese di dicembre, presso la sede di ASSOCED, sita in Roma, in Via Duilio n. 13, si sono incontrati:

ASSOCED - Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, rappresentata dal Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Segretario Generale Giancarlo Badalin e da una delegazione composta da Giammarino Battistella, Enza Costantino, Roberto Paperini, Paolo Frighetto, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Rino Rossetto, Lamberto Galassetti

LAIT - Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributaristi e dei Servizi Professionali, rappresentata dal Presidente Paolo Frighetto, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin, dal Segretario Nazionale Fausto Perazzolo Marra e da una delegazione composta da Giammarino Battistella, Rino Rossetto, Enzo Passarella

Con l'assistenza della

CONFTERZIARIO, Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa nella persona di Giancarlo Badalin, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali e dal Presidente Confederale Fausto Perazzolo Marra

E

U.G.L. TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Nazionale Dr. Luca Malcotti assistito dal Vice Segretario Luigi Giulio De Mitri Pugno e da una delegazione composta da: Auci Tommaso, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, D'Alessandro Massimiliano, Davidde Antonio, De Luca Giuseppe, De Mitri Pugno Luigi Giulio, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio

Con l'assistenza della

U.G.L. – Unione Generale del Lavoro

con la consulenza giuridica del Avv. Anna Tauro

per sottoscrivere il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 09 luglio 2015 per i lavoratori dipendenti dei Centri Elaborazione Dati (CED), **imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.**

PREMESSA

*Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.),
Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.*

La volontà delle Parti di sviluppare un percorso normativo esteso al settore dell'Information and Communication Technology (ICT) e a quello delle Professioni Digitali, trova le sue ragioni nel cambiamento tecnologico all'origine dei nuovi processi produttivi e occupazionali. Le imprese sono ormai dotate della infrastruttura tecnologica abilitante che, nell'era dell'internet delle cose, incide sui fattori della produzione e sulle logiche della domanda rispetto ai vecchi processi, automatizzati o meno, di produzione industriale e di utilizzo di beni. Nuove professionalità e competenze caratterizzano la moderna geografia del lavoro, che si snoda attraverso contesti fluidi e che per questo sfugge sempre più a quelle nozioni contrattuali di lavoro e di professioni che oggi nella realtà sono qualcosa di molto differente rispetto alla regolazione normativa. Crescono, in virtù di cicli di vita dei prodotti più brevi e della spinta dell'innovazione, i processi di transizione tra diverse fasi della vita, lavoro, formazione, riqualificazione, rendendo insostenibili le tutele previste dagli attuali sistemi di welfare e da obsolete politiche del lavoro.

In questo scenario emerge con chiarezza l'intento delle Parti di rinnovare le dinamiche del lavoro all'interno del settore, per comprendere le trasformazioni tecnologiche alla base del sistema produttivo che risultano fondamentali per progettare economie reticolari e anche per garantire quei percorsi formativi e di apprendimento necessari per essere competitivi all'interno del mercato mutevole. La vera priorità è quella rafforzare il sistema di welfare e di relazioni industriali, perché la modernizzazione del mercato del lavoro, per essere efficiente e pienamente operativa richiede la piena e convinta adozione di modelli di relazione tra impresa e lavoratori di tipo partecipativo e cooperativo.

Per questo Assoced e Lait intendono attribuire una forte identità di settore ad un'area spesso anelante di un'identificazione propria e sempre più bisognosa di esprimere una reale rappresentanza di categoria che può e deve trovare un principio basilare nella stipula di un corpo normativo in grado di conferire agli stakeholders, concreti riferimenti normativi che facilitino il riconoscimento del proprio settore di appartenenza e diano strumenti di disciplina contrattuale coerenti per una crescita delle imprese e dei dipendenti, in una logica di stretta adesione alle istanze proprie del settore rappresentato.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P., persegue l'obiettivo di regolare l'assetto della contrattazione collettiva del Settore in modo tale da meglio conciliare le nuove e particolari esigenze del settore nascente dalle mutate e mutevoli caratteristiche del mercato con quelle dei lavoratori.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali

e S.T.P., deve essere considerato un corpo normativo che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P., in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le Parti, nel rispetto delle reciproche prerogative ed al fine di conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale, ritengono fondamentali:

- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;

- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore, con azioni prioritarie rivolte alle politiche per l'occupazione, ad una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In questa ottica le Parti ribadiscono che nel settore, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccole e medie dimensioni, il Contratto Collettivo Nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta pertanto lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie per la gestione dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali indispensabili per l'evoluzione del settore rappresentato.

Le Parti si impegnano ad operare eventuali modifiche e integrazioni alle discipline contenute nel presente Contratto Collettivo Nazionale che si rendessero necessarie a seguito di ulteriori interventi legislativi nell'arco di vigenza dello stesso.

Il testo contrattuale, in versione informatica, può essere scaricato dal portale www.ccnlced.it

Nota metodologica di lettura

Le parti hanno concordato di evidenziare in *corsivo e grassetto* le parti di testo nuove. Le sostituzioni sono inoltre segnalate evidenziando in *corsivo e grassetto* il testo nuovo ed eliminando il testo sostituito, ciò al fine di agevolare e rendere più immediata la comprensione del testo.

Validità e sfera di applicazione

DISCIPLINA CONTRATTUALE NAZIONALE

Aspetti Generali - Validità

Il presente CCNL sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario regola in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende dei Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. ed il relativo personale dipendente, disciplinando altresì tutte quelle attività rientranti nella sfera d'applicazione del Contratto, così come regolamentata nella specifica parte dal CCNL stesso.

Il presente corpo contrattuale disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente CCNL.

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi quelli relativi agli Organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, il Fondo Pensione aperto "Il Mio Domani", il Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI. In particolare, sono parte integrante del presente CCNL le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBCE e quelle relative al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale EBCE e al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale e al Fondo di Assistenza Sanitaria, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo stabilito, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCN di Lavoro.

Il presente CCNL può essere applicata solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso.

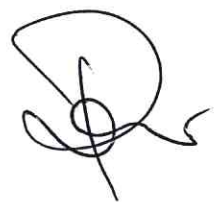
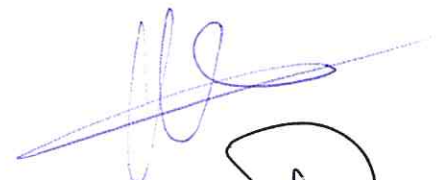
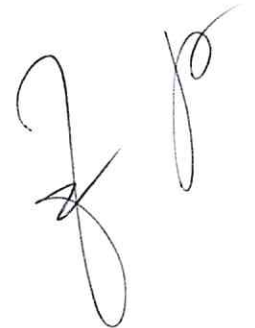
Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché, i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui all'articolato del presente CCNL.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.



TITOLO I CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 (Validità e sfera di applicazione del contratto) - Articolo Modificato

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutti i Centri Elaborazione Dati qui di seguito elencati ed il relativo personale dipendente.

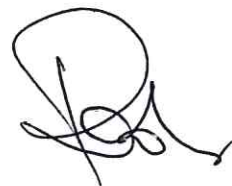
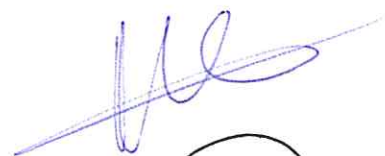
- Centri elaborazione dati contabili;
- Centri elaborazione cedolini paghe;
- Centri elaborazione data entry;
- Centri elaborazione dati per amministrazioni pubbliche;
- Centri elaborazione servizi per il commercio e/o artigianato;
- Centri elaborazione dati per la comunicazione aziendale (Telemarketing);
- Centri elaborazione dati per attività di mailing e publishing;
- Centri Elaborazione Dati operanti come Internet Provider;
- Centri Elaborazione Dati operanti per la fornitura di servizi commerciali o non forniti per conto terzi in modalità online (customer care);
- Centri Elaborazione Dati operanti con fornitori di servizi a valore aggiunto per gli utenti in rete (Call – Center);
- altri centri che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie

A decorrere dal 1° aprile 2012, il ccnl si applica:

- a) ai lavoratori dipendenti delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011
- b) agli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi

A decorrere dal 1° Gennaio 2019, il c.c.n.l. si applica altresì ai lavoratori dipendenti dalle imprese operanti nel mercato delle:

- *Tecnologie dell'informazione,*
- *Telecomunicazioni,*
- *Informatica,*
- *Internet,*
- *Sicurezza Elettronica,*
- *Imprese esercenti attività di produzione/importazione di prodotti hardware e software,*
- *Progettazione e ingegnerizzazione dei sistemi,*
- *Consulenza e formazione;*
- *Domotica*
- *Automazione di edifici,*
- *Robotica,*
- *Intrattenimento audiovisivo multimediale*
- *Imprese esercenti attività di installazione e manutenzione di sistemi, apparati, componenti e accessori per le attività sopra elencate,*
- *Imprese di servizi agli utenti forniti per mezzo dei sistemi di comunicazione elettronica su qualsivoglia mezzo trasmissivo*



TITOLO II CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 (Classificazione del personale) - Articolo Modificato

Il personale addetto ai CED *ovvero delle Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto* e quello dipendente delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono attività riconducibili a quelle specifiche dei CED, *delle Imprese ICT, e delle professioni digitali*, è classificato *per la categoria impiegatizia su sette* livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività del CED, *delle Imprese ICT, delle professioni digitali e delle S.T.P., ovvero del reparto aziendale o settore aziendale* con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

- Capo di ufficio tecnico;
- Capocentro EDP;
- Analista sistemista *Senior*;
- Capo ufficio amministrativo;
- Responsabile commerciale;
- Responsabile public relations;
- Responsabile ricerche statistiche;
- Responsabile di logistica;
- System Manager;
- Lan Manager;
- Security Manager;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Product manager;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- *Call Center Manager*,
- *Chief Information Officer (CIO)*;
- *Enterprise Architect*;
- *Digital Strategic Planner*;
- *Responsabile della Sicurezza delle Informazioni (CISO): nei sistemi complessi aziendali può essere collocato in altra categoria contrattuale.*

Secondo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali impartite nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

- Programmatore analista;

- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
- Addetto alla segreteria di direzione;
- Addetto specializzato di EDP;
- Capo Servizio qualità;
- Web Master;
- System Analyst **Senior**;
- Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Determinatore di costi;
- Assistente del product manager;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Analista di procedure organizzative;
- *Supervisor*;
- **Account Manager**;
- **Business Analyst (Analista di Business)**;
- **Business Information Manager**;
- **ICT Consultant**;
- **Systems Architect (Architetto di Sistemi)**;
- **Web Business Analyst**
- **Web Advertising Manager Senior**;
- **User Experience Designer**;
- **Web Account Manager**;
- **Knowledge Manager**;
- **Responsabile di sistemi per la gestione della sicurezza delle informazioni (se l'attività è estesa a tutta l'organizzazione può coincidere con il CISO)**;
- **Responsabile della sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale**;
- **Responsabile della continuità operativa (ICT)**.

Terzo Livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

- Programmatore Senior per applicativi SW;
- Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;
- Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
- Responsabile del servizio paghe con competenze di diritto del lavoro;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Scheduler flussista;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e

applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;

- Programmatore minutatore di programmi;
- Team Leader;
- **ICT Security Manager (Manager della Sicurezza ICT);**
- **Service Manager;**
- **Quality Assurance Manager (Manager dell'assicurazione Qualità);**
- **Web Project Manager;**
- **Web Content Specialist;**
- **Web Security Expert;**
- **Reputation Manager;**
- **E-Learning Specialist;**
- **Manager della sicurezza delle informazioni.**

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.

In dettaglio:

- Operatore/programmatore EDP;
- Impiegato amministrativo;
- Responsabile del servizio paghe;
- Cassiere, nei CED con sistema di incasso centralizzato;
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Operatore meccanografico;
- Stenodattilografo;
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- Operatore *Call Center* senior;
- **Database Administrator (Amministratore di Database);**
- **ICT Operations Manager (Manager Delle Operazioni ICT);**
- **ICT Security Specialist (Specialista della Sicurezza ICT);**
- **Project Manager (Capo Progetto)**
- **Systems Architect (Architetto di Sistemi)**
- **Technical Specialist**
- **Web Advertising Manager Junior;**
- **Web Community Manager;**
- **Web DB Administrator;**
- **Frontend Web Developer;**
- **Information Architect;**
- **Mobile Application Developer;**
- **Web Augmented Reality Expert;**
- **Web Data Scientist;**
- **Wikipedian;**
- **Analista di processo per la sicurezza delle informazioni;**

- *Analista tecnico per la sicurezza delle informazioni;*
- *Analista forense per gli incidenti ICT;*
- *Specialista infrastrutturale della sicurezza delle informazioni;*
- *Specialista applicativo della sicurezza delle informazioni.*

Quarto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Contabile d'ordine;
- Digitatore EDP;
- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe;
- Online assistant (Help Desk);
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
- Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
- Fatturista;
- Protocollista;
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- *Operatore Call Center;*
- *Developer (Sviluppatore);*
- *Digital Media Specialist (Specialista di Media Digitali);*
- *ICT Trainer (Docente ICT);*
- *Network Specialist (Specialista di Rete);*
- *Service Desk Agent (Operatore di Help Desk);*
- *Systems Administrator (Amministratore di Sistemi);*
- *Systems Analyst (Analista di Sistemi) Junior;*
- *Test Specialist (Specialista del Testing);*
- *Search Engine Expert;*
- *Server Side Web Developer;*
- *Web Server Administrator;*
- *Web Accessibility Expert;*
- *E-Commerce Specialist;*
- *Online Store Manager;*
- *Specialista di processo della sicurezza delle informazioni;*
- *Specialista nella risposta agli incidenti.*

Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite.

- Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe;
- Dattilografo;
- Scedarista;
- Archivist;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria;
- Operatore di *Call Center*, in audio e/o video;
- Operatore di controllo per IP;

- *Operatore Call Center junior.*

Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

A questo livello appartengono i lavori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto;

- Centralinista;
- Portiere;
- Custode;
- Fattorino;
- Addetto allo smistamento delle pratiche
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

AREA Information and Communication Technology (ICT)

Le parti, ferma restando la regolamentazione della classificazione del personale così come delineata negli articoli precedenti, hanno inteso validare la descrizione dei profili professionali di seguito elencati con una sintesi operativa delle mansioni, al fine di dotare tutte le parti fruitrici del corpo contrattuale, di una strumentazione idonea ed utile finalizzata ad una corretta identificazione degli inquadramenti professionali all'interno delle strutture aziendali di riferimento.

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività esclusiva nell'ambito dell'Information and Communication Technology, settore caratterizzato dalla continua evoluzione delle tecnologie, dalla necessità di frequenti aggiornamenti di competenze e conoscenze e dalla conseguente esigenza di adeguamenti e rivisitazione degli organici.

Per la determinazione delle qualificazioni professionali dell'ITC è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d e-CF), che fornisce un sistema di riferimento di specifiche competenze richieste e praticate nel contesto lavorativo dell' ITC.

L'e-Competence Framework (c.d e-CF), fornisce un linguaggio condiviso per la descrizione delle competenze dei Professionisti ICT, delle professioni e delle organizzazioni ICT, ed è stato pensato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali che provengono da differenti culture ed esperienze.

Il corretto inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di un'impresa ICT può essere determinato attraverso la lettura della matrice relativa alla declaratoria prevista per ogni livello contrattuale.

Per la determinazione delle qualifiche è stata presa come riferimento la nomenclatura fornita dall'e-CF. In particolare il riferimento a termini tecnici quali "gestione", "manager" o "responsabile" non si riferisce necessariamente allo svolgimento da parte del lavoratore di attività che richiedono di ricoprire una "posizione apicale".

La presente disciplina trova applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti assunti nelle suddette aziende dell'ITC, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

I profili professionali ICT sono raggruppati in 3 gruppi:

1. *profili professionali ICT di “seconda generazione” (Tab. 1);*
2. *profili relativi alle professionalità operanti nel Web (Tab. 2);*
3. *profili relativi alle professionalità operanti nell’ ambito della sicurezza delle informazioni (Tab.3).*

Tab. 1 Profili professionali ICT di “seconda generazione”

<i>Profili professionali ICT di “seconda generazione”</i>		
<i>Qualifica</i>	<i>Mansioni</i>	<i>Livello</i>
<i>Chief Information Officer (CIO)</i>	<i>Sviluppa e mantiene i Sistemi Informativi in conformità con il business e le esigenze dell’organizzazione. Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l’implementazione della strategia ICT. Anticipa l’evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell’azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento. Nei sistemi complessi aziendali può essere collocato in altra categoria contrattuale.</i>	1
<i>Enterprise Architect</i>	<i>Progetta e mantiene la “Architettura di Azienda” (Enterprise Architecture). Trova l’equilibrio tra le opportunità tecnologiche ed i requisiti dei processi di business. Mantiene una visione unitaria della strategia dell’organizzazione, dei processi, dell’informazione e del patrimonio ICT. Mette in relazione la missione di business, la strategia ed i processi con la strategia IT.</i>	1
<i>Account Manager</i>	<i>Punto di riferimento Senior per le vendite e la soddisfazione del cliente. Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l’acquisizione e la consegna dei prodotti agli utenti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e</i>	2

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.

	<i>mantenere i margini.</i>	
<i>Business Analyst (Analista di Business)</i>	<i>Analizza il Sistema Informativo per migliorare la performance del business. Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT.</i>	2
<i>Business Information Manager</i>	<i>Propone piani e gestisce l'evoluzione funzionale e tecnica del Sistema Informativo nel dominio del business principale. Gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, costi e piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno.</i>	2
<i>ICT Consultant</i>	<i>Favorisce la comprensione di come le nuove tecnologie ICT aggiungano valore al business. Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto.</i>	2
<i>Systems Architect (Architetto di Sistemi)</i>	<i>Pianifica e garantisce l'implementazione e l'integrazione di software e/o di sistemi ICT. Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. È al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici.</i>	2
<i>ICT Security Manager (Manager della Sicurezza ICT)</i>	<i>Gestisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni.</i>	3S

<i>Service Manager</i>	<i>Pianifica, implementa e gestisce la consegna della soluzione. Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager. Gestisce lo staff che monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza.</i>	3S
<i>Quality Assurance Manager (Manager dell'assicurazione Qualità)</i>	<i>Assicura che i Sistemi Informativi siano prodotti secondo le politiche aziendali (qualità, rischi, SLA). Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività. E' focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità.</i>	3S
<i>Database Administrator (Amministratore di Database)</i>	<i>Progetta, realizza, o controlla e mantiene il database. Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo ed il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database.</i>	3
<i>ICT Operations Manager (Manager Delle Operazioni ICT)</i>	<i>Gestisce attività, persone e risorse complessive per le operazioni ICT. Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati.</i>	3

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

<i>ICT Security Specialist (Specialista della Sicurezza ICT)</i>	<i>Assicura l'implementazione della politica di sicurezza aziendale. Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. E' riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi.</i>	3
<i>Project Manager (Capo Progetto)</i>	<i>Gestisce progetti per raggiungere la performance ottimale conforme alle specifiche originali. Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. Responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti.</i>	3
<i>Technical Specialist</i>	<i>Mantiene e ripara hardware e software su indicazione del cliente. Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente.</i>	3
<i>Developer (Sviluppatore)</i>	<i>Realizza/codifica soluzioni ICT e scrive le specifiche di prodotti ICT conformemente ai requisiti del cliente. Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza.</i>	4
<i>Digital Media Specialist (Specialista di Media Digitali)</i>	<i>Crea website ed applicazioni multimediali combinando la potenza della tecnologia digitale con un uso efficace di grafici, audio, immagini fotografiche e video. Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati.</i>	4
<i>ICT Trainer</i>	<i>Istruisce e forma professionisti ICT per raggiungere</i>	

<i>(Docente ICT)</i>	<i>predefiniti standard di competenza tecnica o di business nell'ICT. Fornisce la conoscenza e le abilità necessarie per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro.</i>	4
<i>Network Specialist (Specialista di Rete)</i>	<i>Assicura l'allineamento della rete, incluse le infrastrutture di telecomunicazione e/o dei computer, per soddisfare le esigenze di comunicazione dell'azienda. Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete.</i>	4
<i>Service Desk Agent (Operatore di Help Desk)</i>	<i>Fornisce la prima linea di supporto telefonico o via e-mail per clienti interni o esterni per aspetti tecnici. Fornisce supporto utente ed elimina gli errori dovuti a problemi od aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software.</i>	4
<i>Systems Administrator (Amministratore di Sistemi)</i>	<i>Amministra i componenti del sistema ICT per soddisfare i requisiti del servizio. Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance.</i>	4
<i>Systems Analyst (Analista di Sistemi) Junior</i>	<i>Analizza i requisiti e specifica software e sistemi. Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti.</i>	4
<i>Test Specialist (Specialista del Testing)</i>	<i>Progetta e attua i piani di test. Contribuisce alla correttezza e alla completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause.</i>	4

Tab. 2 Profili relativi alle professionalità operanti nel Web

<i>Profili professionali operanti nel Web</i>		
<i>Qualifica</i>	<i>Mansioni</i>	<i>Livello</i>
<i>Digital Strategic Planner</i>	<i>Figura a supporto dello sviluppo dei servizi Web per garantire la conformità di quanto realizzato rispetto alle specifiche in materia di accessibilità del Web. Si occupa, nelle varie fasi di progetto, del supporto all'implementazione e verifica dell'accessibilità delle informazioni e dei servizi basati su tecnologie Web, sulla base delle esigenze di tutti gli utenti. Il suo ruolo è legato alla tipologia di intervento svolta: può essere di supporto allo sviluppo di interfacce, di applicazioni o di contenuti per il Web.</i>	<i>1</i>
<i>Web Advertising Manager Senior</i>	<i>Si occupa della pianificazione e del coordinamento dell'intero processo di promozione, dall'ideazione e predisposizione di campagne pubblicitarie nel Web, fino alla vendita dei prodotti e/o servizi connessi all'attività di advertising, valutando costi e benefici dell'azione promozionale. Il Web Advertising Manager stimola, utilizzando il Web, le vendite presso i clienti: ex clienti, clienti acquisiti o nuovi clienti. Definisce la natura delle campagne promozionali in relazione ai mezzi di comunicazione Web più adeguati, al fine di ottenere la più ampia propagazione delle informazioni oggetto della promozione.</i>	<i>2</i>
<i>Web Business Analyst</i>	<i>Analizza le necessità di business del committente per consentire al team di sviluppo di produrre adeguate soluzioni Web. Ha il compito di analizzare e definire i flussi dei processi di business, redigendo il documento con i risultati dell'analisi e la raccolta dei requisiti. E' esperto in materia/dominio in cui deve essere sviluppato il prodotto Web. Deve garantire l'integrità della soluzione e l'allineamento con le necessità di business, ovvero deve essere in grado di valutarne gli impatti economici ed organizzativi al fine di consentire al cliente di trarre le adeguate conclusioni in termini di</i>	<i>2</i>

	<i>sostenibilità della soluzione.</i>	
<i>User Experience Designer</i>	<i>Responsabile del design visuale e dell'interazione fra utente e sistema attraverso tutto il ciclo di vita del sistema, dalla definizione e raccolta di requisiti alla produzione dei documenti finali di design. Ha il compito di integrare i requisiti dell'utente, i requisiti dell'applicazione, i vincoli di accessibilità e di usabilità in una interfaccia visuale e in un modello di interazione il più possibile uniforme e integrato. Allo User Experience Designer compete lo sviluppo di uno "stile" visuale e interattivo che possa allo stesso tempo caratterizzare l'applicazione Web (dotandola di caratteri distintivi) e garantire il raggiungimento efficace (portarlo nel punto giusto) ed efficiente (fargli fare il giusto numero di click) degli obiettivi dell'utente.</i>	2
<i>Web Account Manager</i>	<i>Responsabile della gestione dei clienti potenziali e/o fidelizzati di un'organizzazione Web-oriented, e ne cura la soddisfazione. Rientra nel settore Web Marketing & Accounting. Ha il delicato, nonché fondamentale compito di recepire i bisogni e le esigenze dei clienti - potenziali e/o esistenti, trasformandoli in obiettivi che l'organizzazione si pone. In particolare, gestisce le trattative e le relazioni di business per favorire la vendita di prodotti e/o servizi in Internet e ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margini.</i>	2
<i>Knowledge Manager</i>	<i>Promuove le attività connesse alla gestione e comunicazione delle conoscenze aziendali, identificando modalità, strumenti, processi e prassi finalizzate a favorire lo sviluppo del capitale intellettuale attraverso la condivisione. Presidia le attività relative alla conoscenza (base dati, archivi storici, cataloghi dati) dell'azienda. Espone i processi di gestione ed emersione della conoscenza attraverso la condivisione interna ed esterna, per disseminarla su piattaforme partecipative, in particolare quelle residenti sul Web (es. wiki, datahub, social coding), preservando le specificità soggette a brevetti.</i>	2
<i>Web Project Manager</i>	<i>Si occupa della gestione delle attività legate ad un progetto in ambito Web. E' il capo progetto e deve garantire la realizzazione degli obiettivi di progetto massimizzando i risultati operativi, nel rispetto dei</i>	

	<p><i>vincoli economici e per giungere alla soddisfazione del cliente. Il Web Project Manager è un Project Manager specializzato in ambito Web che gestisce il progetto in maniera efficace, con lo scopo di conseguire gli obiettivi del progetto concordati con la committenza, nel rispetto di tempi e costi. Ha la responsabilità del progetto ed è lui che definisce, pianifica e coordina le attività. Monitora costantemente tempi, costi, qualità, ambito, rischi e il raggiungimento dei risultati attesi. In alcuni casi ricopre anche il ruolo di Team Manager del gruppo di progetto; in questo caso deve motivare il team, coordinandolo e delegando i vari compiti.</i></p>	3 S
<p><i>Web Content Specialist</i></p>	<p><i>Figura che si colloca tra il settore della Comunicazione digitale e il Marketing. Gestisce i contenuti di un sito Web. Si occupa di produrre contenuti, sia testuali che multimediali, dei quali è direttamente responsabile, che siano efficaci per una risorsa Web. Cura il contenuto anche in base della piattaforma che lo dovrà ospitare (sito Web, social network, blog, interfaccia) e del target (utenza). Monitora la fruibilità del sito valutando la soddisfazione del cliente.</i></p>	3 S
<p><i>Web Security Expert</i></p>	<p><i>Analizza il contesto IT di riferimento, valuta e propone l'opportuna politica di sicurezza in accordo con le policy aziendali e il contesto specifico. È responsabile della verifica periodica della sicurezza del sistema e dell'esecuzione degli opportuni test (es. Penetration Test). Cura, inoltre, gli aspetti di formazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza. Analizza il contesto di riferimento, valuta e propone l'adeguata politica di sicurezza da implementare in accordo con le policy aziendali per proteggere le applicazioni, i server Web, i dati e i processi correlati. Analizza gli scenari di possibili attacchi e definisce i requisiti tecnici di sicurezza. E' responsabile delle verifiche di sicurezza durante le varie fasi di realizzazione di un progetto Web e/o delle verifiche periodiche dopo il rilascio. Può occuparsi personalmente di implementare le strategie di Security eseguendo azioni dirette sui vari oggetti che necessitano di protezione come architetture, reti, sistemi o applicazioni.</i></p>	3 S
<p><i>Reputation Manager</i></p>	<p><i>Si occupa di analizzare, gestire e influenzare la reputazione di chiunque (organizzazione o individuo)</i></p>	

	<i>sia presente sulla Rete Internet e sul Web. Contribuisce a creare il contesto migliore per il conseguimento degli obiettivi aziendali o personali intervenendo in tutte le occasioni in cui conversazioni online possono risultare deleterie per l'immagine dell'azienda e dei suoi prodotti. Promuove e diffonde la notorietà del brand attraverso un'opportuna attività di PR digitali.</i>	3 S
<i>E-Learning Specialist</i>	<i>Figura esperta dei processi e delle metodologie didattiche in Rete. Coordina e sviluppa percorsi formativi in modalità distance, blended, rapid, mobile e ubiquitous learning. Ha il compito di progettare, gestire e monitorare percorsi e ambienti di apprendimento online, scegliendo e applicando tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continua evoluzione dei modelli di costruzione e diffusione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web.</i>	3 S
<i>Web Advertising Manager Junior</i>	<i>Si occupa della pianificazione e del coordinamento dell'intero processo di promozione, dall'ideazione e predisposizione di campagne pubblicitarie nel Web, fino alla vendita dei prodotti e/o servizi connessi all'attività di advertising, valutando costi e benefici dell'azione promozionale. Stimola, utilizzando il Web, le vendite presso i clienti: ex clienti, clienti acquisiti o nuovi clienti. Definisce la natura delle campagne promozionali in relazione ai mezzi di comunicazione Web più adeguati, al fine di ottenere la più ampia propagazione delle informazioni oggetto della promozione.</i>	3
<i>Web Community Manager</i>	<i>Figura del settore Marketing & Comunicazione digitale che si occupa di gestire comunità virtuali presenti sul Web. Crea e contribuisce a potenziare le relazioni tra i membri di una comunità virtuale presenti sul Web e tra questa e l'organizzazione committente, con una comunicazione efficace all'interno del gruppo; in particolare promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli stakeholder online. E' conosciuto anche come Community Manager</i>	3

<i>Web DB Administrator</i>	<i>Ha il compito di realizzare e mantenere in esercizio i database utilizzati o gestiti dall'organizzazione nel contesto delle attività legate al Web, gestendo i processi e documentando in modo preciso ed esauriente quanto nella sua area di competenza. Definisce, progetta e ottimizza la struttura delle banche dati. Garantisce la sicurezza del database curando l'implementazione di adeguate policy di backup e recovery di dati, assicura l'alta affidabilità delle banche dati ed implementa le strategie di monitoraggio; migliora le prestazioni delle banche dati utilizzando le tecniche di tuning.</i>	3
<i>Frontend Web Developer</i>	<i>Realizza e/o codifica interfacce Web Based seguendo le specifiche del committente cliente e facendo riferimento al target di utenza. Contribuisce alla pianificazione ed alla definizione degli output generati lato server in collaborazione con il Server Side Web Developer e/o con il Web DB Administrator. Implementa la sicurezza delle interfacce in accordo con il Web Security Expert.</i>	3
<i>Information Architect</i>	<i>Si occupa principalmente di identificare e rappresentare la struttura degli elementi informativi e funzionali di un dominio, nell'ambito di un progetto Web, al fine di favorirne la reperibilità, la funzionalità e l'usabilità, adottando un approccio di design centrato sull'utente ed applicando metodologie di codesign (coinvolgendo stakeholders ed esperti di dominio) e design partecipativo (coinvolgendo un campione di utenti finali).</i>	3
<i>Mobile Application Developer</i>	<i>Realizza/codifica soluzioni applicative per periferiche mobile e scrive le specifiche di applicazioni per periferiche mobili, che possono anche interagire con la Rete Internet ed il Web, in conformità ai requisiti del cliente. Contribuisce alla pianificazione ed alla definizione dei dettagli applicativi. Realizza simulazioni di verifica del funzionamento dell'applicazione per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza.</i>	3
<i>Web Augmented Reality Expert</i>	<i>Responsabile della progettazione e realizzazione di sistemi di realtà aumentata in particolare per ambienti internet e Web Based. Si occupa di progettare e realizzare esperienze di realtà aumentata per il Web a partire dal design visuale dell'interfaccia fino ad arrivare all'interazione fra utente e sistema, attraverso</i>	3

	<i>tutto il ciclo di vita del sistema. Applica i principi di accessibilità e usabilità delle interfacce e crea modelli d'interazione positiva e coerente, in base all'analisi dell'utente e al tipo di esperienza che si vuole creare.</i>	
<i>Web Data Scientist</i>	<i>Figura a cui fanno capo le attività, in genere realizzate in ambienti internet e Web Based, di raccolta, analisi, elaborazione, interpretazione, diffusione e visualizzazione dei dati quantitativi o quantificabili dell'organizzazione a fini analitici, predittivi o strategici. Grazie alla conoscenza approfondita del business e/o missione dell'organizzazione individua e accede alle fonti di dati in grado di sostenere e sviluppare un determinato processo aziendale; sceglie metodi e modelli più idonei ed efficaci per guidare le scelte strategiche aziendali, sviluppare linee di evoluzione e piani operativi; astrae le informazioni reperite e, tramite queste, genera indicazioni e programmi di sviluppo dell'azione.</i>	3
<i>Online Store Manager</i>	<i>Responsabile del "conto economico del negozio online presente sul Web", dell'assortimento, delle attività di merchandising e delle promozioni in-store. Contribuisce a generare valore all'azienda affinché raggiunga i suoi obiettivi attraverso il commercio elettronico in linea con il posizionamento che questa ha deciso di darsi sotto il profilo del rapporto fra canale digitale e canale fisico.</i>	3
<i>Wikipedian</i>	<i>Il Wikipedian collabora ai progetti Wikimedia (wikimedia.org) fra cui Wikipedia, anche creando e modificando voci e contenuti. Inquadrato all'interno di un'azienda, viene definito "Wikipediano in Residenza" e funge da collegamento tra la struttura "di residenza" e la comunità di Wikipedia (e/o degli altri progetti, come Wikimedia Commons, Wikisource o Wikidata), per promuovere una cooperazione reciprocamente vantaggiosa. All'interno della struttura in cui opera individua e valorizza i dati e i materiali utili alla crescita della comunità wikimediana, mettendoli a disposizione, verificando il punto di vista neutrale, attraverso licenze aperte e incentivando il confronto tra le persone per il miglioramento dei contenuti al fine di aumentare la reputazione della struttura di residenza.</i>	3
<i>Search Engine</i>	<i>Figura che, gestendo e supportando lo sviluppo di servizi Web e di marketing digitale, si occupa del</i>	

<i>Expert</i>	<i>raggiungimento del miglior ritorno sull'investimento (ROI) dato dalla visibilità all'interno di motori di ricerca e servizi a loro afferenti. Si occupa nelle varie fasi del progetto, del supporto e della verifica dei risultati inerenti il posizionamento sui motori di ricerca, impartendo le regole di relativa ottimizzazione all'interno dello sviluppo dei servizi Web.</i>	4
<i>Server Side Web Developer</i>	<i>Si occupa della creazione di applicazioni Web lato server, necessarie alla generazione dei contenuti per il Web ed alla gestione delle interazioni dell'utente (transazioni). Crea e/o contribuisce alla creazione di applicazioni Web utilizzando linguaggi di sviluppo per il Web; in particolare crea, ottimizza, verifica le funzionalità delle applicazioni nonché i contenuti Web generati dalle stesse, testando le interfacce pubbliche e riservate prodotte e/o integrate. Implementa la sicurezza in accordo con il Web Security Expert.</i>	4
<i>Web Server Administrator</i>	<i>Amministra i componenti del sistema ICT per soddisfare i requisiti del servizio Web. Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT per garantire il funzionamento dei servizi Web. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance.</i>	4
<i>E-Commerce Specialist</i>	<i>Figura esperta degli standard, delle tecnologie e delle attività correlate al commercio elettronico. Si occupa di comprendere le necessità del cliente e di progettare l'implementazione di idonee soluzioni per il commercio elettronico relazionandosi con altri professionisti, Web e non, con gestori di sistemi di incasso, merchant, gateway di pagamento e terze parti.</i>	4
<i>Web Accessibility Expert</i>	<i>Figura a supporto dello sviluppo dei servizi Web per garantire la conformità di quanto realizzato rispetto alle specifiche in materia di accessibilità del Web. Si occupa, nelle varie fasi di progetto, del supporto all'implementazione e verifica dell'accessibilità delle informazioni e dei servizi basati su tecnologie Web, sulla base delle esigenze di tutti gli utenti. Il suo ruolo è legato alla tipologia di intervento svolta: può essere di supporto allo sviluppo di interfacce, di applicazioni o di contenuti per il Web.</i>	4

Tab. 3 Profili relativi alle professionalità operanti nell' ambito della sicurezza delle informazioni

<i>Profili professionali operanti nell'ambito della Sicurezza delle informazioni</i>		
<i>Qualifica</i>	<i>Mansioni</i>	<i>Livello</i>
<i>Responsabile della sicurezza delle informazioni (CISO)</i>	<i>Il CISO è, ove presente, il responsabile di massimo livello della sicurezza delle informazioni all'interno dell'organizzazione. Definisce la strategia per la gestione della sicurezza delle informazioni, coordinando i security manager, i fornitori o il personale specialistico per garantirne la continua e corretta attuazione nel tempo all'interno di un budget definito. A tal fine, vista la natura trasversale della sicurezza delle informazioni, si interfaccia anche con il top management dell'azienda e, secondo competenza, con tutte le figure di responsabilità aziendali. Nei sistemi complessi aziendali può essere collocato in altra categoria contrattuale.</i>	<i>1</i>
<i>Responsabile di sistemi per la gestione della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Responsabile di massimo livello nell'ambito del sistema per la gestione della sicurezza delle informazioni esistente (se questo è esteso a tutta l'organizzazione può coincidere con il CISO) così come richiamato dalla UNI CEI ISO/IEC 27001:2014. E' il soggetto delegato dalla direzione aziendale per il coordinamento della definizione, l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento continuo del SGSI, conformemente ai requisiti della politica aziendale per la sicurezza ed alle norme vigenti.</i>	<i>2</i>
<i>Responsabile della sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale</i>	<i>Figura di riferimento per la gestione della sicurezza dei sistemi per la conservazione sostitutiva della documentazione a norma di legge così come richiamato dalla Deliberazione CNIPA n. 11/2004, dal D.M. 23.01.2004 e infine dal D.P.C.M. 03.12.2013. Il profilo è indicato esplicitamente nel documento di accreditamento dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività di conservazione dei documenti informatici. Definisce e attua le politiche per la sicurezza del sistema di conservazione digitale e ne</i>	<i>2</i>

	<i>governa la gestione, su mandato del Responsabile del servizio di conservazione, operando di concerto con il responsabile del trattamento di dati personali, con il responsabile della sicurezza delle informazioni.</i>	
<i>Responsabile della continuità operativa (ICT)</i>	<i>Responsabile di massimo livello per la gestione della continuità operativa ICT. Sovrintende alla predisposizione di tutte le misure necessarie per ridurre l'impatto di un'emergenza ICT e reagire prontamente e in maniera efficace in caso di una interruzione delle funzioni ICT, a supporto dei servizi erogati, dovuta a un disastro. Ha inoltre la responsabilità di sviluppare e mantenere aggiornato il piano di continuità operativa ICT e la documentazione ad esso connessa pianificando e coordinando l'esecuzione dei test di continuità operativa.</i>	2
<i>Manager della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura di riferimento per insiemi definiti di attività e progetti collegate alla gestione della sicurezza delle informazioni. Presidia l'attuazione della strategia definita dal CISO all'interno del suo ambito di responsabilità (sia questo un progetto o un processo), coordinando attivamente le eventuali figure operative a lui assegnate per tale scopo, rappresentando il naturale raccordo tra il CISO e il resto del personale con compiti assegnati relativamente alla sicurezza delle informazioni.</i>	3 S
<i>Analista di processo per la sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura dedicata al controllo del rispetto delle regole definite e del cogente in materia di sicurezza delle informazioni. E' chiamato a gestire l'esame periodico dei processi relativi alla sicurezza delle informazioni, evidenziando gli eventuali scostamenti rilevati rispetto a regole interne, normative esterne e best practices internazionali in materia, secondo gli obiettivi fissati dalla direzione. Si interfaccia anche con gli specialisti per convalidare le azioni necessarie a rimediare agli eventuali scostamenti.</i>	3
<i>Analista tecnico per la sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla verifica tecnica della sicurezza delle informazioni dei sistemi, delle reti e delle applicazioni. E' chiamato a gestire l'esame periodico della sicurezza di sistemi, reti e applicazioni, evidenziando le vulnerabilità tecniche nonché gli eventuali scostamenti rilevati rispetto a regole interne, normative esterne e best practices internazionali in</i>	3

	<i>materia, secondo gli obiettivi fissati dalla direzione.</i>	
<i>Analista forense per gli incidenti ICT</i>	<i>Figura operativa dedicata all'analisi tecnica della sicurezza delle informazioni dei sistemi, delle reti e delle applicazioni, al fine di ricostruirne l'utilizzo nel tempo. E' chiamato a gestire la raccolta di evidenze e l'analisi delle stesse in concomitanza di un incidente relativo alla sicurezza delle informazioni, documentando il tutto in modo che sia correttamente presentabile in sede processuale.</i>	3
<i>Specialista infrastrutturale della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla pianificazione e all'implementazione delle soluzioni per la sicurezza delle informazioni riguardanti sistemi e reti. Gestisce giorno per giorno la sicurezza di reti, sistemi e del software responsabile dei servizi di rete, implementando i controlli di sicurezza come definito dalle policy dell'organizzazione, le linee guida e gli standard. Si interfaccia costantemente con il personale addetto alla verifica o all'organizzazione delle infrastrutture per contribuire alla loro sicurezza. Si occupa inoltre della documentazione tecnica relativa alla sicurezza infrastrutturale.</i>	3
<i>Specialista applicativo della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla pianificazione e all'implementazione delle soluzioni applicative per la sicurezza nonché agli aspetti di programmazione sicura. Gestisce giorno per giorno la sicurezza delle applicazioni implementando i controlli di sicurezza come definito dalle policy dell'organizzazione, le linee guida e gli standard. Si interfaccia costantemente con il personale addetto alla verifica o allo sviluppo delle applicazioni per contribuire alla loro sicurezza. Si occupa inoltre della documentazione tecnica relativa alla sicurezza applicativa.</i>	3
<i>Specialista di processo della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla pianificazione e all'attuazione dei processi relativi alla gestione della sicurezza delle informazioni. Si interfaccia costantemente con gli altri attori coinvolti nella verifica o nell'organizzazione dei processi e contribuisce alla loro documentazione.</i>	4
<i>Specialista nella risposta agli incidenti</i>	<i>Figura operativa addetta alla gestione delle azioni di risposta agli incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni, membro di un CERT o CSIRT.</i>	

	<i>Individua e relaziona su possibili incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni. Valuta inoltre gli eventi correlandoli con altri dati e propone suggerimenti all'interno del processo di escalation e quindi attua la risposta definitiva, revisionando e migliorando il processo.</i>	4
--	--	---

Art. 3 (Deroghe alla classificazione – Lavoratori in servizio al 31.3.2005) - Articolo Invariato

Art. 4 (Automatismi di carriera) - Articolo Invariato

Art. 5 (Mansioni di attesa) - Articolo Invariato

TITOLO III

QUADRI

Art. 6 (Declaratoria) - Articolo Invariato

Art. 7 (Orario part- time speciale per Quadri) - Articolo Invariato

Art. 8 (Formazione e aggiornamento) - Articolo Invariato

Art. 9 (Assegnazione della qualifica) - Articolo Invariato

Art. 10 (Polizza assicurativa) - Articolo Invariato

Art. 11 (Indennità di funzione) - Articolo Modificato

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a:

Dal 1° gennaio 2019:

- *Quadri di Direzione Euro 252,00 (duecentocinquanta/00 euro) lorde per 14 mensilità;*
- *Quadri Euro 222,00 (duecentoventidue/00 euro) lorde per 14 mensilità.*

Dal 1° gennaio 2020:

- *Quadri di Direzione Euro 259,00 (duecentocinquantanove/00 euro) lorde per 14 mensilità;*
- *Quadri Euro 226,00 (duecentoventisei/00 euro) lorde per 14 mensilità.*

Dal 1° gennaio 2021:

- *Quadri di Direzione Euro 265,00 (duecentosessantacinque/00 euro) lorde per 14 mensilità;*
- *Quadri Euro 230,00 (duecentotrenta/00 euro) lorde per 14 mensilità.*

NOTA

Fino al 30 giugno 2015:

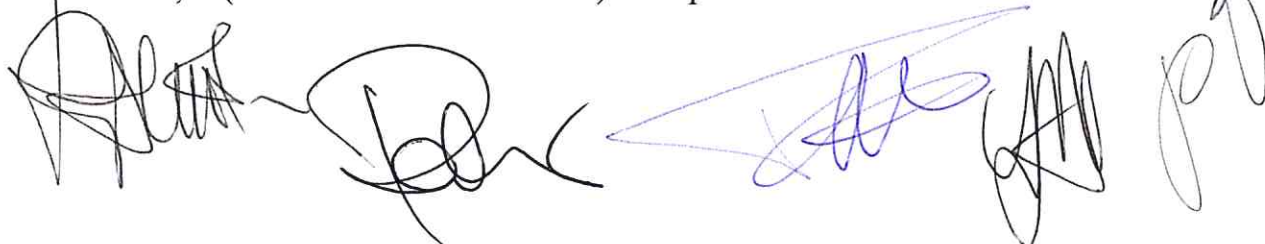
- Quadri di Direzione Euro 238,00 (duecentotrentaquattro/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- Quadri Euro 212,00 (duecentodieci/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° luglio 2016:

- Quadri di Direzione Euro 241,00 (duecentoquarantuno/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- Quadri Euro 214,00 (duecentoquattordici/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° luglio 2017:

- Quadri di Direzione Euro 245,00 (duecentoquarantacinque/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- Quadri Euro 219,00 (duecentodiciannove/00 euro) lorde per 14 mensilità.



TITOLO IV

ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 12 (Assunzione) - Articolo Invariato

Art. 13 (Documentazione) - Articolo Invariato

Art. 14 (Periodo di Prova) - Articolo Modificato

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

<i>Quadri (tutti)</i> e Primo Livello	180 giorni
Secondo e Terzo Livello Super	60 giorni
Terzo e Quarto Livello	45 giorni
Quinto e Sesto Livello	30 giorni

Il periodo di prova si computerà per i Quadri e Primo livello in giorni di calendario. Per i restanti livelli i giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.

TITOLO V

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 (Definizione) - Articolo Modificato

Il contratto di apprendistato, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) Contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. ... (Stipulazione del contratto) - Articolo Nuovo

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta, con indicazione:

- della durata;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale, di quello intermedio e di quello finale;
- della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, anche frazionati, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Il recesso dal contratto durante il periodo di formazione è ammesso solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

L'apprendista che, senza giusta causa o giustificato motivo interrompa il rapporto prima della scadenza del periodo di formazione è tenuto al risarcimento del danno nei confronti del datore di lavoro. In ogni caso il risarcimento non potrà avere un valore superiore a due mensilità di retribuzione.

Al termine del periodo di formazione, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015), il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio.

Art. ... (Numero di apprendisti) - Articolo Nuovo

Non potranno procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. ... (Limiti di età) - Articolo Nuovo

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Art. ... (Proporzione numerica) - Articolo Nuovo

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Chiarimento a verbale

Ai sensi del presente articolo è pertanto possibile distinguere tre ipotesi:

- aziende con almeno 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate è di 3 a 2 (cioè 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati);*
- aziende con meno di 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e qualificati è 1 a 1 (cioè 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato);*
- aziende con meno di 3 dipendenti qualificati (indipendentemente dal numero complessivo di dipendenti): possono essere assunti non più di 3 apprendisti.*

Art. ... (Parere di conformità) - Articolo Nuovo

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

La richiesta si intenderà accolta qualora la commissione non si esprima nel termine di 20 giorni dal ricevimento della domanda, tenuto conto delle necessarie verifiche di regolare iscrizione e versamento dell'azienda aderente.

Art. ... (Periodo di prova) - Articolo Nuovo

Il periodo di prova è quello previsto dall'inquadramento professionale del livello di destinazione finale dell'apprendista e in ogni caso non può superare i due mesi in funzione delle qualifiche previste dall'art. ... (Ammissibilità, qualifiche e mansioni)

Al termine del periodo stabilito ciascuna parte può recedere dal contratto; se il rapporto di lavoro continua, il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e di contratto previsti per i dipendenti di uguale qualifica.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

E' facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia.

In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.

Art. ... (Ammissibilità, qualifiche e mansioni) - Articolo Nuovo

L'apprendistato professionalizzante è ammesso nell'ambito del presente C.C.N.L. per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli 2°, 3°S, 3°, 4° e 5° della classificazione del personale.

Art. ... (Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico) - Articolo Nuovo

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

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.

Art ... (Durata dell'apprendistato) - Articolo Nuovo

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livelli	Durata (mesi)
2	36
3S	36
3	36
4	36
5	24

Art. (Recesso) - Articolo Nuovo

Il percorso formativo si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal rapporto di apprendistato, dando un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Art. ... (Obblighi del datore di lavoro) - Articolo Nuovo

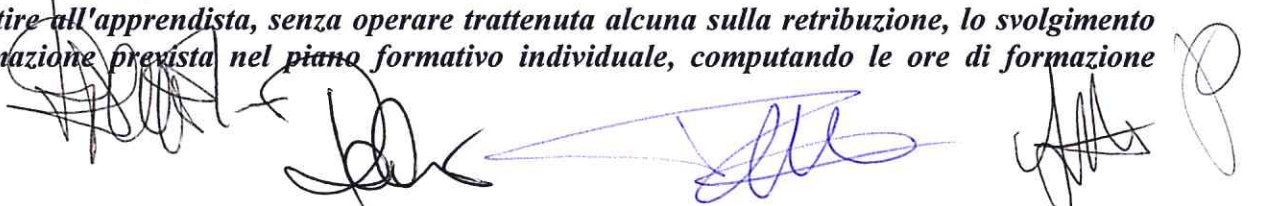
Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

a) impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;

c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;

d) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione



all'interno dell'orario di lavoro;

e) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. ... (Doveri dell'apprendista) - Articolo Nuovo

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. ... (Referente per l'apprendistato) - Articolo Nuovo

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015), l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno all'azienda, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. ... (Attività formativa: durata e contenuti) - Articolo Nuovo

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale di Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissato dall'art.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella Tabella del piano orario curricolare che costituisce parte integrante del presente accordo.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella del piano orario curricolare le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. ... (Modalità di erogazione della formazione) - Articolo Nuovo

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché

tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning; anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare la formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art (Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo) - Articolo Nuovo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale EBCE i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. ... (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato) - Articolo Nuovo

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. ... (Malattia) - Articolo Nuovo

All'apprendista, in caso di malattia, senza ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione per un numero massimo di 12 giorni all'anno.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico per l'apprendista sarà equiparato a quello ordinario per i dipendenti del presente CCNL

Art. ... (Trattamento normativo) - Articolo Nuovo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale compie il tirocinio.

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 24 ore settimanali.

Art. ... (EASI) - Articolo Nuovo

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria (EASI).

Art. ... (Rinvio alla legge) - Articolo Nuovo

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. ... (Competenze dell'Ente Bilaterale Nazionale) - Articolo Nuovo



Le Parti attribuiscono la responsabilità di monitorare, regolamentare, gestire ed assistere le aziende e gli apprendisti all'Ente Bilaterale nazionale EBCE

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Le Parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. ... (Norme generali) - Articolo Nuovo

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente CCNL, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. ... (Durata) - Articolo Nuovo

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;

b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;

c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;

e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226/2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il

certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. ... (Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna) - Articolo Nuovo

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art(Periodo di prova) - Articolo Nuovo

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. ... (Inquadramento e retribuzione) - Articolo Nuovo

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, sarà attribuita convenzionalmente il 5° livello del sistema di inquadramento del C.C.N.L.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del 5° livello:

<i>Apprendistato per il conseguimento di:</i>	<i>Anno scolastico</i>	<i>Retribuzione delle ore di lavoro in azienda</i>
<i>Qualifica di istruzione e formazione professionale</i>	<i>Secondo anno</i>	<i>55%</i>
	<i>Terzo anno</i>	<i>60%</i>
<i>Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore</i>	<i>Secondo anno</i>	<i>55%</i>
	<i>Terzo anno</i>	<i>60%</i>
	<i>Quarto</i>	<i>65%</i>

