

2026

CCNL per aziende IT: quale contratto applicare e come gestire inquadramento e livelli

Cosa trovi in questa guida

1	Quale CCNL si applica all'IT	3
2	Come inquadrare i ruoli tech	5
3	Cosa cambia tra i contratti	8

Quale CCNL si applica all'IT

La prima domanda che si fa chi apre una software house o una startup è: 'Quale contratto collettivo devo applicare?' La risposta non dipende dal settore tecnologico in senso generico, ma da cosa fa concretamente la tua azienda e da quale associazione datoriale sei iscritto (o vorresti iscriverti). Sbagliare CCNL non è un errore formale da poco: può aprire la porta a contenziosi, pretese contributive arretrate e vertenze sindacali.

IN SINTESI

- Non esiste un unico CCNL 'per le aziende IT': il contratto si sceglie in base all'attività prevalente dell'azienda e all'associazione datoriale a cui aderisci.
- I CCNL più usati nel settore IT italiano sono il Terziario (Confcommercio), il Commercio e Terziario Avanzato (Confcommercio/Confesercenti), il Metalmeccanici-Industria (Federmeccanica/Stellantis) e il CCNL specifico per l'informatica e i servizi innovativi (Assintel/Confcommercio).
- Inquadrare un developer o un PM nel livello sbagliato può costare molto: il dipendente ha diritto a recuperare le differenze retributive degli ultimi 5 anni.
- La scelta del CCNL si fa una volta e si mantiene: non puoi cambiarlo per convenienza economica.

Perché la scelta del CCNL non è libera

Molti imprenditori credono di poter scegliere il CCNL 'più conveniente' confrontando i minimi tabellari. In realtà, il contratto collettivo applicabile dipende da due fattori principali: l'attività economica prevalente della tua azienda (quella dichiarata in Camera di Commercio e nell'atto costitutivo) e l'eventuale adesione a un'associazione datoriale che ha sottoscritto quel contratto.

Se sei iscritto a Confindustria o Federmeccanica, applicherai quasi certamente il CCNL Metalmeccanici-Industria. Se sei iscritto a Confcommercio o non sei iscritto a nessuna associazione, la scelta più comune è il CCNL Terziario o il CCNL specifico per l'informatica. Non aderire ad alcuna associazione non ti libera dall'obbligo di applicare un contratto: i giudici del lavoro considerano comunque il contratto 'più vicino' all'attività svolta.

Una cosa importante: il CCNL si applica a tutti i dipendenti dell'azienda, non solo ad alcune categorie. Non puoi avere i developer sotto un contratto e gli amministrativi sotto un altro, salvo casi particolari e ben motivati.

I CCNL usati nel settore IT

Ecco una panoramica dei contratti collettivi più diffusi tra le aziende IT italiane nel 2026.

CCNL	Associazione datoriale	Profilo aziendale tipico
------	------------------------	--------------------------

CCNL Terziario – Confcommercio	Confcommercio	Società di consulenza IT, software house, agenzie digitali non iscritte a Confindustria
CCNL Commercio – Confesercenti	Confesercenti	PMI del commercio con attività digitale accessoria; meno diffuso nel tech puro
CCNL Metalmeccanici – Federmeccanica	Confindustria / Federmeccanica	Aziende IT di grandi dimensioni, embedded software, automazione industriale, hardware
CCNL Informatica e Servizi Innovativi – Assintel	Assintel / Confcommercio	Software house, aziende di sviluppo software, servizi ICT; specifico per il settore tech
CCNL Studi Professionali – Confprofessioni	Confprofessioni	Studi tecnici con attività IT, raro nelle startup pure

Assintel o Terziario: la differenza pratica

Il CCNL Informatica e Servizi Innovativi firmato da Assintel è il contratto pensato specificamente per le aziende del settore IT e dei servizi digitali. I suoi livelli e le sue declaratorie descrivono ruoli come sviluppatore software, analista, sistemista e project manager in modo molto più preciso rispetto al CCNL Terziario, che nasce per il commercio e ha un sistema di classificazione più generico.

Il CCNL Terziario – Confcommercio è però più diffuso, soprattutto nelle realtà che si sono costituite senza aderire ad Assintel o che svolgono attività mista (es. consulenza + rivendita di software/hardware). È un contratto ben collaudato, con ampia giurisprudenza di riferimento.

Se stai fondando una software house o una startup tech da zero, vale la pena valutare l'adesione ad Assintel: il contratto specifico ti dà più chiarezza sull'inquadramento dei profili tecnici, il che riduce il rischio di contestazioni future.

Quando si applica il CCNL Metalmeccanici

Il CCNL Metalmeccanici – Federmeccanica si applica alle aziende IT in situazioni specifiche, non è la norma per le software house.

- La tua azienda è iscritta a Confindustria o a Federmeccanica come associazione datoriale.
- Sviluppi software embedded o sistemi di controllo industriale e la tua attività è classificata come manifatturiera.
- Sei una divisione IT di un gruppo industriale che applica già il Metalmeccanici all'intera organizzazione.
- Il contratto prevede minimi tabellari mediamente più alti rispetto al Terziario, ma offre anche una struttura di inquadramento molto dettagliata per i profili tecnici.

Come inquadrare i ruoli tech

Una volta scelto il CCNL, arriva la parte più delicata: decidere in quale livello inserire ogni ruolo. Developer junior, senior, tech lead, QA engineer, DevOps, product manager: nessuno di questi titoli esiste come tale nei contratti collettivi, che usano categorie e declaratorie molto più generiche. Il rischio concreto è sottoinquadrare, cioè assegnare un livello troppo basso rispetto alle mansioni reali, il che espone l'azienda a richieste di differenze retributive.

Come funzionano i livelli contrattuali

I CCNL classificano i lavoratori in livelli (o categorie), identificati con numeri o lettere, che corrispondono a fasce di responsabilità, autonomia e complessità del lavoro. A ogni livello corrisponde un minimo tabellare mensile, sotto il quale non puoi scendere indipendentemente da quanto prevede il contratto individuale.

La classificazione non dipende dal titolo che dai al dipendente, ma dalle mansioni che svolge concretamente. Se assumi qualcuno come 'Junior Developer' ma in realtà lavora in autonomia su architetture di sistema, il livello giusto potrebbe essere due gradini sopra quello che hai scelto. I giudici guardano le mansioni effettive, non il titolo nel contratto.

Ogni CCNL ha le proprie declaratorie, cioè le descrizioni ufficiali di cosa fa un lavoratore in quel livello. Leggerle con attenzione, in relazione alle mansioni reali del tuo dipendente, è il modo più sicuro per inquadrare correttamente.

Mappatura ruoli tech nel CCNL Terziario – Confcommercio

Questa mappatura è orientativa: le declaratorie ufficiali hanno sempre la precedenza sulla denominazione commerciale del ruolo.

Ruolo tech	Livello CCNL Terziario	Caratteristiche determinanti
Junior Developer (0-2 anni)	4° o 3° livello	Lavora su task definiti, con supervisione costante, autonomia limitata
Developer Mid-level (2-4 anni)	3° livello	Gestisce funzionalità in autonomia, interagisce con il team senza supervisione continua
Senior Developer / Tech Lead	2° livello o Quadro	Responsabilità su architetture, coordinamento tecnico, decisioni progettuali
QA Engineer / Tester	4° o 3° livello	A seconda del grado di autonomia nell'impostare i test e nell'analisi dei risultati

Project Manager	2° livello o Quadro	Responsabilità su deliverable, interfaccia con il cliente, gestione risorse
DevOps / SRE	3° o 2° livello	A seconda dell'autonomia nell'infrastruttura e della complessità degli ambienti gestiti

Mappatura ruoli tech nel CCNL Assintel

Il CCNL Informatica e Servizi Innovativi – Assintel ha declaratorie più specifiche per il settore tech, il che rende più precisa la classificazione.

Ruolo tech	Livello CCNL Assintel	Caratteristiche determinanti
Junior Developer (0-2 anni)	5° o 4° livello	Esecuzione di attività codificate con supporto, formazione in corso
Developer Mid-level (2-4 anni)	4° o 3° livello	Autonomia su moduli o componenti, capacità di problem solving tecnico
Senior Developer / Tech Lead	3° o 2° livello	Progettazione di soluzioni, mentoring, responsabilità tecnica end-to-end
QA Engineer / Tester	4° o 3° livello	A seconda dell'impostazione autonoma dei piani di test e delle metodologie usate
Project Manager	2° livello o Quadro	Pianificazione, gestione risorse, responsabilità su budget e tempi
DevOps / SRE / Cloud Architect	3° o 2° livello	Responsabilità sull'infrastruttura, continuità del servizio, progettazione ambienti

Cosa fare quando il ruolo non è chiaro

Alcune situazioni rendono l'inquadramento più complesso: ecco i casi più comuni e come gestirli.

- Se il dipendente svolge mansioni miste (es. sviluppa e gestisce anche i clienti), il livello va scelto in base alla mansione prevalente, cioè quella a cui dedica più tempo e che richiede maggiore competenza.
- Se assumi qualcuno che sta crescendo e non sai ancora esattamente quale livello raggiungerà, puoi partire dal livello più basso compatibile con le mansioni attuali e rivalutarlo dopo il periodo di prova o dopo 6-12 mesi.
- Per i ruoli ibridi o nuovi (es. AI Engineer, Data Scientist), cerca la declaratoria più vicina per complessità e autonomia: di solito i livelli 2° e 3° coprono i profili ad alta specializzazione tecnica.
- Documentare le mansioni reali per iscritto (nella lettera di assunzione o in un allegato) è una buona pratica: in caso di contestazione, dimostra che hai assegnato il livello in modo ragionato.
- In caso di dubbio, il consulente del lavoro è la figura giusta per verificare la declaratoria ufficiale e confermare il livello corretto.

Il rischio del sottoinquadramento

Il sottoinquadramento è uno degli errori più frequenti nelle startup: si assegna un livello basso per risparmiare sui minimi tabellari, ma le mansioni reali del dipendente corrispondono a un livello superiore. La conseguenza è che il dipendente può richiedere le differenze retributive per i cinque anni precedenti, inclusi i riflessi su tredicesima, TFR e contributi.

Ancora più delicato è il caso del 'superminimo': pagare uno stipendio netto superiore al minimo tabellare non protegge dal rischio di contestazione sul livello. Il dipendente può comunque richiedere l'inquadramento nel livello corretto, con i relativi diritti normativi (es. scatti di anzianità, ferie aggiuntive, contributi commisurati al livello giusto).

La buona notizia è che partire dal livello corretto, anche se costa qualcosa di più in minimi tabellari, ti mette al riparo da rischi futuri molto più costosi.

Cosa cambia tra i contratti

Scelto il CCNL e inquadrati i ruoli, la domanda successiva è: in pratica, cosa cambia nel quotidiano tra un contratto e l'altro? Le differenze non riguardano solo i minimi tabellari, ma anche le ferie, gli scatti di anzianità, la quattordicesima, i fondi sanitari e le regole sugli straordinari. Conoscerle in anticipo ti aiuta a pianificare i costi e a comunicare correttamente con i tuoi dipendenti.

Confronto tra i principali CCNL IT

Questo confronto riguarda i tre contratti più rilevanti per le aziende IT nel 2026. I minimi tabellari indicati sono riferiti al 3° livello (profilo mid-level), come riferimento orientativo.

Voce	CCNL Terziario – Confcommercio	CCNL Assintel – Informatica	CCNL Metalmeccanici – Federmeccanica
Mensilità	14 (tredicesima a dicembre, quattordicesima a giugno/luglio)	14 (tredicesima e quattordicesima)	13 (solo tredicesima)
Ferie annue	26 giorni lavorativi	22 giorni lavorativi (+ 3 ex festività)	4 settimane (pari a ~20 gg lavorativi)
Scatti di anzianità	Sì, ogni 2 anni fino a un massimo per livello	Sì, ogni 2 anni	Sì, ogni 2 anni
Fondo sanitario integrativo	Sì (QUAS per quadri, RBM/altri per impiegati)	Sì (fondi previsti da contratto)	Sì (Metasalute)
Fondo pensione complementare	Sì (Previdir)	Sì (previsto da contratto)	Sì (Cometa)
ROL / Permessi retribuiti	~56 ore/anno (variabile per livello)	~32 ore/anno + ex festività	~32-40 ore/anno
Orario di lavoro standard	40 ore/settimana	40 ore/settimana	40 ore/settimana
Maggiorazione straordinari (base)	15-50% in base all'orario e al giorno	15-50% in base all'orario e al giorno	10-50% in base all'orario e al giorno

Le 14 mensilità: come funzionano davvero

Nel CCNL Terziario – Confcommercio e nel CCNL Assintel, la RAL è divisa in 14 mensilità: una a luglio (quattordicesima) e una a dicembre (tredicesima), più le 12 mensili ordinarie. Questo non significa che il dipendente guadagna di più rispetto al Metalmeccanici: significa che la stessa RAL è distribuita in modo diverso durante l'anno.

Per te, come azienda, non ci sono costi aggiuntivi legati alle mensilità extra: la RAL è quella, paghi il dipendente per 14 volte invece che 13, ma la mensilità mensile è proporzionalmente più bassa. L'effetto

pratico è che a giugno/luglio e a dicembre escono due 'buste paga più pesanti', che possono creare un picco di cassa se non le pianifichi in anticipo.

Nel CCNL Metalmeccanici hai solo 13 mensilità, quindi la busta mensile è leggermente più alta rispetto ai contratti a 14, a parità di RAL.

Ferie, permessi e ROL: le differenze contano

Le differenze tra CCNL su ferie e permessi diventano importanti quando gestisci un team e devi pianificare la continuità operativa.

- Il CCNL Terziario prevede 26 giorni lavorativi di ferie, che sono tra i più alti del panorama contrattuale italiano: su 5 giorni lavorativi a settimana, corrispondono a oltre 5 settimane.
- Il CCNL Metalmeccanici prevede 4 settimane (circa 20 giorni), con in più le ore di ROL (riduzione dell'orario di lavoro) che variano tra 32 e 56 ore annue a seconda del livello.
- Il CCNL Assintel prevede 22 giorni di ferie più le ex festività soppresse (circa 3 giorni aggiuntivi in ore), per un totale vicino al Terziario.
- Le ferie non godute non si perdono automaticamente a fine anno: per legge il dipendente deve godere di almeno 2 settimane nell'anno di maturazione, ma le restanti possono essere riportate fino a 18 mesi. Gestire le ferie arretrate è un rischio economico reale.
- I permessi ROL non fruiti entro l'anno vengono di solito monetizzati o accumulati in una banca ore: ogni CCNL ha le sue regole specifiche, leggi prima di comunicare le policy interne.

Costi aziendali: la struttura comune a tutti i CCNL

Al di là delle differenze contrattuali, la struttura del costo dipendente segue la stessa logica per tutti i CCNL. Ecco un esempio con una RAL da 38.000 euro (profilo mid-level, 3° livello).

Voce di costo	Importo annuo (stima)	Note
RAL (retribuzione annua lorda)	38.000 €	Comprende già tredicesima e quattordicesima
Contributi INPS a carico azienda	~11.400 €	Circa il 30% della RAL
TFR accantonato	~2.926 €	Circa il 7,7% della RAL
INAIL	~190-760 €	Tra 0,5% e 2% della RAL per profili d'ufficio IT
Fondi sanitari e assistenziali CCNL	~300-600 €	Variano in base al CCNL e al livello
Costo totale azienda (stima)	~52.800-53.700 €	Pari a circa 1,39-1,41 volte la RAL

Welfare e strumenti per contenere il costo

Indipendentemente dal CCNL scelto, puoi usare alcuni strumenti per aumentare il valore percepito della retribuzione senza aumentare proporzionalmente il costo aziendale. I buoni pasto elettronici, ad esempio, sono esenti da contributi e imposte fino a 10 euro al giorno: se il tuo team lavora in presenza 20 giorni al mese, stai offrendo fino a 200 euro mensili di benefit non tassati.

I fringe benefit (buoni acquisto, rimborso utenze, polizze) sono esenti da tasse e contributi fino a 1.000 euro annui per dipendente (o 2.000 euro per chi ha figli a carico). Inserirli in una policy welfare strutturata li rende più efficaci e comunicabili al team.

Un'altra leva utile è l'apprendistato professionalizzante: per i profili junior (under 29), ti permette di assumere con contributi ridotti per tutta la durata del contratto (di solito 3 anni). Non è adatto a tutti i ruoli, ma per un junior developer o un QA alle prime esperienze può essere una scelta vantaggiosa per entrambe le parti.

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalabrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

Jet HR è una soluzione innovativa per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

Jet HR è una piattaforma che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; e altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com