IL *REBUS* DEL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO (*)

di *Maria Barberio, Giuseppe Antonio Recchia*

SOMMARIO: 1. Retribuzione: sostantivo singolare? Un'osservazione introduttiva. — 2. La retribuzione nel Patto della fabbrica: Tem e Tec. — 3. La (limitata) diffusione del modello: il Tec nei diversi Ccnl e la comparazione tra la loro composizione. — 4. Un'analisi qualitativa del Tec: la retribuzione "invisibile". Esemplificazione su un lavoratore-tipo. — 5. Il Tec "simpatico", nel rapporto tra il primo e il secondo livello di contrattazione: i rinvii come scatole vuote. — 6. Osservazioni conclusive: il Tec tra contrattazione collettiva e legge.

1. — *Retribuzione: sostantivo singolare? Un'osservazione introduttiva* — A quanto ammonta la retribuzione di un lavoratore o di una lavoratrice? La più scontata delle domande apre, come è noto, a una complessità di problemi che fanno del trattamento economico un vero e proprio *rebus*.

Non è questa la sede per ripercorrere l'evoluzione della nozione legale di retribuzione (1), ma è un dato acclarato che il definitivo abbandono del principio di onnicomprensività retributiva abbia determinato il riconoscimento in capo all'autonomia contrattuale – e solo ad essa – della prerogativa esclusiva di determinare, articolare e misurare la struttura della retribuzione per i singoli istituti previsti dal contratto. Ed è altrettanto noto come tale dinamica abbia aperto la strada a una vera e propria scomposizione degli elementi che compongono il corrispettivo della prestazione lavorativa, con l'effetto, da un lato, di rendere opaco il collegamento funzionale con la prestazione di lavoro (sia nei suoi aspetti quantitativi che in quelli qualitativi) e, dall'altro, di rendere tutt'altro che agevole la verifica sulla corretta quantificazione di quanto effettivamente dovuto.

(*) Pur essendo questo lavoro frutto di una comune riflessione, i paragrafi 2 e 3 sono stati scritti da Giuseppe Antonio Recchia, i paragrafi 4 e 5 da Maria Barberio, i paragrafi 1 e 6 da entrambi gli autori. Un particolare ringraziamento va ai dottori Nardulli, Palmirotta e Scelsi per l'accurata attività di raccolta e organizzazione dei dati che costituisce il presupposto empirico della presente analisi e ne ha reso possibile lo sviluppo.

(1) Sia consentito però il rinvio, tra i lavori monografici più recenti, a S. Cairoli, *La proporzionalità della retribuzione*, Giappichelli, Torino, 2024; S. Roccisano, *Studio sull'adeguatezza della retribuzione come strumento di regolazione del mercato*, Giappichelli, Torino, 2025, nonché al volume collettaneo P. Albi (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, Torino, 2023.

Le ragioni di questa frammentazione risiedono in una pluralità di fattori interconnessi. Da una parte, vi è la pressione esercitata dalla discrezionalità organizzativa dell'impresa; dall'altra, emergono precise scelte della mediazione negoziale, orientate a plasmare indennità o voci accessorie da escludere specificamente dalla base di calcolo di altri istituti (come Tfr o mensilità aggiuntive). Vi è poi la volontà politica delle parti sociali di difendere o incrementare il potere d'acquisto dei salari lavorando su leve alternative ai minimi tabellari: l'esempio più emblematico di questa tendenza è rappresentato dalla larga diffusione del *welfare* contrattuale.

A complicare il quadro, peraltro, vi è l'ampia nozione europea di retribuzione, in una interpretazione che guarda al legame con l'esecuzione del contratto di lavoro e non agli scopi cui una determinata voce risponde: basterà qui richiamare, tra gli arresti più recenti, quello del caso *AirNostrum* e della natura retributiva delle indennità giornaliere a compenso forfettario delle spese sostenute dai dipendenti lavoratori per spostamenti professionali (2).

Eppure, non basta la pluralità di voci e il loro apprezzamento anche valoriale a nascondere il fenomeno di una concorrenza giocata tra contratti anche sulla singola indennità. Sicché, bisogna ribadire la domanda iniziale: ma a quanto *davvero* ammonta la retribuzione?

2. — *La retribuzione nel Patto della fabbrica: Tem e Tec* — In questo scenario, si inserisce l'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 (cd. Patto della fabbrica); nelle intenzioni di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil vi era l'ambizione di rilanciare le relazioni industriali e la contrattazione collettiva (3) nel solco di una *governance adattabile*, capace di rispondere ai «continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro» (punto 5), seppur offrendo, come è stato sottolineato, più indicazioni di indirizzo che veri e propri contenuti (4).

Proprio in tema di retribuzione, l'Accordo ha introdotto la distinzione tra trattamento economico minimo (Tem) e trattamento economico complessivo (Tec). Se il primo corrisponde al più tradizionale minimo tabellare, con l'importante precisazione che ad esso si debba applicare, «secondo le

(2) C. Giust. 4.10.2024, C-314/23, *Air Nostrum* con nota di L. Calafà, *Il caso* AirNostrum *e la retribuzione eguale nelle relazioni collettive*, in *Labor*, 2025, 37.

(3) Sull'A.I. 2018, si vd. almeno L. Bordogna, *L'accordo Confindustria-sindacati del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione collettiva*, in *DLRI*, 2019, 37 ss.; F. Liso, *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl, Uil del 9 marzo 2018*, in *Boll. Adapt*, 2018, n. 16; M.L. Serrano, *Brevi note sul patto della fabbrica del 9.3.2018*, in *RGL*, 2018, I, 371 ss.

(4) Cfr. A. Lassandari, *Retribuzione e contrattazione collettiva*, in *RGL*, 2019, I, 225.

regole condivise, per norma o prassi, nei singoli Ccnl», l'adeguamento agli «scostamenti registrati nel tempo» dall'inflazione misurata dall'indice Ipca depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (punto 5, c. 3, lett. *h*), il secondo è chiamato invece a ricomprendere, in aggiunta al Tem, tutti i trattamenti economici che lo stesso Ccnl qualificherà come «comuni a tutti i lavoratori del settore, a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina» (punto 5, c. 3, lett. *f*).

L'originalità dell'istituzione del Tec risulta tanto più evidente quanto si consideri come, a partire dal 1993, le relazioni industriali italiane si sono stabilmente, se non quasi esclusivamente, dedicate alla regolazione del trattamento retributivo in relazione agli indici macroeconomici di natura inflattiva; ciononostante la novità è rimasta in ombra, tanto rispetto ad altri spunti del medesimo accordo, come la necessità di mettere mano alla misurazione della rappresentanza datoriale (5), quanto rispetto alla definizione di un Tem quale risposta dell'autonomia collettiva al dibattito sul salario minimo legale, di cui le parti sociali hanno sempre diffidato (6).

Va detto che l'espressione *trattamento economico complessivo* non rappresenta necessariamente una novità, dal momento che essa già appare in numerosi testi contrattuali (7), anche se le viene sovente preferita quella, affine ma non sovrapponibile, di *retribuzione globale* (mensile o oraria, a seconda degli istituti), spesso accompagnata dalla locuzione «*di fatto*» (8), a significare una certa pragmaticità e persino una indeterminatezza degli esatti confini della sua determinazione.

Piuttosto, la nozione trova origine nella legislazione lavoristica, nella quale però è stata impiegata con finalità assai differenti. Per un verso, infatti, ne aveva fatto menzione l'art. 3, l. n. 142/2001 quale "misura" della retribu-

(5) Si vd., da ultimo, S. Scarponi, *Le regole contrattuali su rappresentanza e contrattazione nell'industria e negli altri settori: un bilancio*, in U. Carabelli, A. Lassandari, F. Scarpelli (a cura di), *Democrazia sindacale, rappresentanza e conflitto: soggetti, regole, problemi*, in *Quaderni RGL*, 2025, 86 ss.

(6) Lo sottolinea L. Bordogna, *L'accordo Confindustria-sindacati del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione collettiva*, *op. cit.*, 52.

(7) Cfr. ad esempio, l'art. 1 (*Infortuni sul lavoro e malattie professionali*), Titolo VI, Sezione Quarta del Ccnl Metalmeccanici Industria 26.11.2016, sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, Fim, Fiom e Uilm.

(8) Si legga, *ex multis*, l'art. 33 (*Contratto di lavoro a tempo parziale*), del Ccnl Multiservizi 8.6.2021, sottoscritto da Anip, Unionservizi, Legacoop, Confcooperative, Agci, Filcams, Fisascat e Uiltucs.

zione del socio lavoratore (9); per altro verso, nella disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, l'espressione era comparsa nei dispositivi finalizzati al contenimento della spesa pubblica, come nell'adozione del blocco stipendiale *ex* art. 9, d.l. n. 78/2010 (10).

In entrambi i casi, che si tratti di un limite minimo, sotto il quale non è legittimo scendere, o di un tetto massimo da non superare, il trattamento economico complessivo è comparso nella legge come parametro esterno, privo dunque di una definizione analitica o di analitico riferimento alla struttura salariale.

Si può allora affermare che l'Accordo del 2018 ne ha rovesciato il significato e posiziona il Tec piuttosto come un perimetro contrattuale *interno*, sotto il controllo dei sindacati e delle rappresentanze datoriali confederali. La sua formulazione risponde, innanzitutto, alla domanda di effettività del salario del lavoro dipendente e, come è stato notato dalla dottrina più attenta, può anche contribuire al riposizionamento della giusta retribuzione *ex* art. 36 Cost. (11). In più, la connessione tra il Tec e il richiamo legale al trattamento economico da garantire può orientare la soluzione al problema del *dumping* contrattuale, laddove la definizione di ciò che spetta *comunemente* in un determinato settore può diventare il *benchmark* per misurare la legittimità dei trattamenti concretamente applicati.

In tal senso, due sono le scelte di campo compiute nella sua elaborazione.

In primo luogo, sotto il profilo oggettivo, emerge una concezione *funzionale* della retribuzione, nell'ottica di valorizzare l'intera gamma dei trattamenti spettanti al lavoratore: tra gli emolumenti «comuni», infatti, l'Accordo esplicita come «sono da ricomprendere […] anche le eventuali forme di *welfare*» (punto 5, c. 3, lett. *f*). La formula prende atto e, al contempo, consacra come lo scambio contrattuale e la definizione del corrispettivo della presta-

(9) La norma infatti garantisce al socio lavoratore il diritto a «un *trattamento economico complessivo* proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine».

(10) Testualmente, il primo comma dell'articolo prescrive che «per gli anni 2011, 2012 e 2013 il *trattamento economico complessivo* dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010».

(11) Cfr. V. Bavaro, V. Leccese, *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, in *DLRI*, 2021, 617; G. Santoro Passarelli, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *DRI*, 2019, 463 ss.

zione si siano nel tempo spostati sempre più convintamente sull'asse dell'integrazione tra retribuzione (monetaria) e riconoscimento di beni e servizi, una formula del resto non esclusa dal dettato dell'art. 2099, c. 3 c.c. (12).

Resta così sullo sfondo la critica, mossa da parte della dottrina, secondo cui l'inclusione del *welfare* contrattuale nel Tec introdurrebbe nel sinallagma retributivo misure che per la loro natura (universalistica e non monetaria) potrebbero non appartenere alla sfera della retribuzione in senso stretto (13): lo stesso Accordo specifica che la prospettazione di un Tec tendenzialmente omnicomprensivo è valida «limitatamente» ai fini della delimitazione di quanto spetta ai lavoratori e alle lavoratrici del settore, e, d'altra parte, non è affatto peregrino che sia la stessa autonomia collettiva a regolare un determinato istituto economico in modo che il suo riconoscimento si ponga in rapporto di diretto collegamento all'esecuzione delle mansioni lavorative, e dunque "dentro" il sinallagma contrattuale (14). Analogamente, resta al margine la riflessione sulla diffusione dei servizi di *welfare* in diretta relazione al consolidamento di regimi di esclusione degli stessi dal reddito imponibile e, dunque, con indiscussi effetti di contenimento del costo del lavoro per le imprese (15); il "sostegno" statale all'alleggerimento della leva contributiva e fiscale resta esterno alla definizione del corrispettivo e all'architettura contrattuale, pur nella consapevolezza che esso funge da motore di importanti spostamenti.

In secondo luogo, la definizione del Tec – e, per riflesso, la sua distinzione dal Tem – funge anche da banco di prova della *governance* del sistema contrattuale e dei suoi assetti. Laddove, invero, il trattamento economico minimo conferma l'indispensabilità del contratto nazionale di categoria, il trattamento economico complessivo offre giusta sponda (16), attribuendo al Ccnl non

(12) Cfr. V. Bavaro, G. Orlandini, *Le questioni salariali nel diritto italiano, oggi*, in *RIDL*, 2021, I, 305.

(13) Cfr. A. Tursi, *Salario minimo attraverso l'applicazione* erga omnes *del Tec?*, in *LDE*, 2024, 4. *Amplius*, sul *welfare* contrattuale, si rinvia al contributo di Gabriella Leone, in questo volume.

(14) Si pensi alla controversa vicenda dei buoni pasto, rispetto ai quali l'interpretazione consolidata della Cassazione esclude la natura retributiva «salva diversa disposizione» (per tutte, Cass. 9.8.2016, n. 16833 che procede comunque alla verifica delle previsioni del Ccnl e anche della contrattazione aziendale; il principio è ribadito anche, con riferimento al lavoro pubblico, in Cass. 20.10.2020, n. 22985) ma anche al riconoscimento di indennità compensative e perequative nella base di calcolo della retribuzione da percepire durante le ferie (Cass. 27.9.2024, n. 25840).

(15) Si vd. da ultimo, S. Spattini, Welfare *sostitutivo della retribuzione nella contrattazione collettiva: rischi fiscali e limiti applicativi*, in *Boll. Adapt*, 2026, n. 13.

(16) In termini, F. Di Noia, *Sul "ritrovato" dinamismo del sistema di relazioni industriali:*

solo il ruolo di «garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale» (punto 5, c. 3, lett. *c*), ma anche di controllo di un (possibile) decentramento più ordinato (17). È sempre il contratto nazionale, infatti, chiamato a "ricomporre" dentro un'univoca definizione gli elementi del Tec e «il livello di contrattazione a cui vengono affidati», nonché a «disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione» (punto 5, c. 3, lett. *f*, ultima parte).

Il modello si presenta dunque a geometria variabile con riferimento ai livelli di competenza, così come capace di una diversificazione, dentro il perimetro confederale, in ragione delle diverse opzioni settoriali; un elemento giudicato favorevolmente da una parte della dottrina, che vi ha intravisto possibili effetti benefici sulla diffusione della contrattazione di secondo livello (18) e, più in generale, di innovazione «nella dinamica salariale, affidat[a] interamente alla contrattazione collettiva» (19).

3. — *La (limitata) diffusione del modello: il Tec nei diversi Ccnl e la comparazione tra la loro composizione* — La natura di atto di *indirizzo* dell'Accordo del 2018 ha inevitabilmente condizionato la diffusione del nuovo modello *binario* di articolazione della retribuzione, su cui ha probabilmente anche pesato l'emergenza pandemica e la necessità di preservare il traguardo raggiunto in materia di Tem e di calcolo dell'incremento salariale (20).

Ed invero, come è stato opportunamente osservato, molti dei rinnovi contrattuali successivi hanno preferito concentrare gli sforzi negoziali nel-

rappresentatività e assetti contrattuali dopo l'accordo interconfederale 28 febbraio, in *DRI*, 2018, 1280.

(17) L'Accordo ribadisce che la contrattazione di secondo livello deve essere orientata al riconoscimento di emolumenti strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività e di innovazione (punto 5, c. 3, lett. *g*).

(18) L. Bordogna, *L'accordo Confindustria-sindacati del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione collettiva*, *op. cit.*, 53; *contra*, C. Dell'Aringa, *Relazioni industriali alla prova del dopo-elezioni*, in *Lavoce.info*, 13.3.2018.

(19) Così V. Bavaro, V. Leccese, *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, *op. cit.*, 617.

(20) Piuttosto ingeneroso il giudizio di M. Tiraboschi (*Tra due crisi: tendenze di un decennio di contrattazione*, in *DRI*, 2021, 157) che in ragione della sua concreta implementazione, definisce il Patto della fabbrica «un patto nato forse già vecchio», il cui vero obiettivo è da rinvenire in una reazione al fenomeno del *dumping* sociale «affrontato però non in termini di innovazione di sistema (negli assetti contrattuali come nelle strutture organizzative di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil) ma in chiave puramente difensiva».

l'arricchire la composizione del Tem, includendo voci retributive ulteriori rispetto al tradizionale minimo tabellare: basterà qui ricordare il Ccnl Metalmeccanici Industria del 5 febbraio 2021, che ha previsto un aumento salariale solo in parte legato alla dinamica inflattiva, perché «incrementato di una ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento, come indicato dal Patto per la fabbrica, punto 5, lettera H)» (21). È altrettanto significativo che proprio il Ccnl Metalmeccanici Industria – il più applicato dei contratti collettivi del perimetro Confindustria (22) – abbia fatto propria, anche in maniera esplicita, l'espressione Tem, mentre non risulti articolato, neanche indirettamente, il Tec.

Il primo rinnovo, anche in ordine di tempo, a dare attuazione al Patto della fabbrica e a esplicitare la nozione di Tec attraverso l'elencazione dei suoi componenti è stato il Ccnl Chimici Industria, sottoscritto il 19 luglio 2018 tra Federchimica, Farmindustria, Filctem, Femca, Uiltec, Ugl-Chimici, Failc e Fialc. L'art. 15 è espressamente dedicato al trattamento economico minimo e complessivo e ricalca fedelmente l'architettura confederale: il Tem si mantiene strettamente legato ai minimi tabellari, mentre il Tec lo implementa con nove voci ulteriori, di cui sette regolate a livello di categoria (23) e due delegate al livello aziendale (24). La puntuale elencazione lascia co-

(21) Così testualmente alla sezione Tabelle dei minimi contrattuali, Sezione Quarta, Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici. Su questo profilo, cfr. V. Bavaro, V. Leccese, *Sulla struttura della contrattazione collettiva in Italia: alcune questioni con Lauralba*, *op. cit.*, 616, che sottolineano come «risultati analoghi, cioè con incrementi dei minimi superiori alla dinamica dell'indice Ipca, hanno caratterizzato anche altre intese (ad es., *Metalmeccanici Confapi; Legno industria; Legno Confapi; Concerie; Alimentaristi Confapi; Alimentaristi cooperative; Multiservizi*)»; si vd. anche M. Della Sega, *Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze*, in *DRI*, 2022, 629 ss. Tale meccanismo di incremento del Tem ha trovato conferma nel rinnovo Ccnl Metalmeccanici Industria del 22 novembre 2025, su cui si rinvia a M. Dalla Sega, M. Menegotto, J. Sala, S. Spattini, M. Tiraboschi, *Sezione II. Trattamenti retributivi*, in I. Armaroli, G. Impellizzieri, M. Menegotto, M. Tiraboschi (a cura di), *Ccnl Industria Metalmeccanica (Codice Cnel C011). Primo commento al rinnovo del 22 novembre 2025*, Adapt University Press, Modena, 2026, 64.

(22) Secondo i dati forniti dall'Inps, il Ccnl in parola incide per oltre il 10% sul totale del lavoro dipendente, dietro solo al Ccnl terziario, distribuzione e servizi Confcommercio (https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/allegati/2663KEY-ddl_310_658_inps_allegato.pdf).

(23) Si tratta in particolare di: *Elemento Distinto della Retribuzione; Elemento Aggiuntivo della Retribuzione; Elemento perequativo in assenza di Premio di Partecipazione; Fondo Pensione Complementare; Assistenza Sanitaria Settoriale; Maggiorazioni; Indennità e trattamenti economici specifici espressamente previsti dal Ccnl.*

(24) Ovvero il *Premio di partecipazione* e il *Premio variabile in assenza di Premio di Partecipazione.*

munque qualche margine di disputabilità nella locuzione riassuntiva di «*Indennità e trattamenti economici specifici espressamente previsti dal Ccnl*», che non appare confermata, a differenza delle altre voci, dal rinvio alle diverse clausole dello stesso contratto. Su questo aspetto, come si avrà modo di rilevare a breve, si può giocare la costruzione di differenze significative tra le discipline di più contratti dello stesso settore.

Il modello del settore chimico non è stato peraltro riprodotto in maniera lineare in altri settori benché, con i necessari adattamenti, lo si ritrova tanto nel Ccnl Abbigliamento e Moda Industria, sottoscritto da Smi, Femca, Filctem, Uiltec quanto nel Ccnl Alimentari Industria, sottoscritto da Federalimentare, Fai, Flai e Uila. Nel primo, l'art. 45 non solo definisce il Tec (lett. *a*) (25), ma vi accompagna anche la composizione della retribuzione nazionale e aziendale (lett. *b*) che, seppur proposta come esemplificativa, offre la formula di chiusura «ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita *direttamente o indirettamente* dal contratto nazionale» (corsivo di chi scrive). Nel secondo, l'art. 51 presenta un Tem più ampio (comprensivo non solo dei minimi tabellari, ma anche dell'*ex* indennità di contingenza e dell'e.d.r.), ma sviluppa comunque un Tec analitico che mostra una minore probabilità di essere ulteriormente integrato dal secondo livello di contrattazione (26).

Accanto ad essi, però, la contrattazione nel perimetro confindustriale offre almeno altri due modelli di articolazione del Tec.

Vi è infatti un modello "a blocchi", presente nel Ccnl Elettrici (sottoscritto da Elettricità Futura, Utilitalia, Terna, Enel, Filctem, Flaei, Uiltec): l'allegato all'art. 38 del rinnovo sottoscritto l'11 febbraio 2025 lo definisce come «costituito dal trattamento economico minimo (Tem) e dai trattamenti economici riconosciuti dal Ccnl comuni a tutti i lavoratori del settore in

(25) Testualmente, «Il T.E.C. è costituito da: 1 - Il T.E.M.; 2 - L'Elemento di garanzia Retributiva E.G.R. (art. 12, lettera F); 3 - La Previdenza complementare e l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente (art. 96 e Allegato H); 4 - L'assistenza sanitaria integrativa (art. 95); 5 - Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (artt. 37 e 40); 6 - Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di Legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale».

(26) Si tratta della lettera *b)* dell'articolo che include: «a) Tem di cui alla precedente lettera A; b) Incremento Aggiuntivo Retribuzione (Iar); c) 13° e 14° mensilità; d) Aumenti periodici di anzianità; e) Fondo sanitario integrativo Fasa; f) Cassa maternità/paternità; g) Cassa rischio vita; h) Alifond; i) Maggiorazioni retributive; j) Indennità e trattamenti economici previsti dal Ccnl; k) Ex premio di produzione già congelato in cifra fissa; l) Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello».

materia di Welfare (Previdenza complementare di cui all'art. 46, Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 47, Copertura assicurativa contro la premorienza da malattia di cui all'art. 51) e di Produttività». La triade Tem/*Welfare*/Produttività sembra per la verità più funzionale alla definizione degli aumenti *complessivi* di volta in volta da negoziare, ma finisce per ritagliare uno spazio più ristretto di quello che altrimenti è il corrispettivo da riconoscere alla prestazione di lavoro.

L'altro modello è quello di una costruzione del Tec "per esclusione", come nel Ccnl Turismo Industria, sottoscritto da Federturismo, Aica, Filcams, Fisascat e Uiltucs: qui l'art. 111 del rinnovo del 21 dicembre 2024 offre il criterio residuale secondo cui *«tutti gli emolumenti non ricompresi nel trattamento economico minimo (Tem) costituiscono il trattamento economico complessivo (Tec)»*. La genericità della formula rischia tuttavia di determinare più di un contrasto interpretativo, eccezion fatta per quelle voci (come le quote al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Turismo, o le contribuzioni all'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica) espressamente menzionate nella medesima disposizione.

4. — *Un'analisi qualitativa del Tec: la retribuzione "invisibile". Esemplificazione su un lavoratore-tipo* — Vi è un ulteriore profilo di indagine che merita di essere approfondito. Una cosa, infatti, è conoscere una determinata componente della retribuzione e ritenere, con riferimento ad esempio alla nozione di giusta retribuzione elaborata dalla giurisprudenza, che essa debba o meno essere presa in considerazione, altra cosa è confrontarsi con l'esigenza di rendere visibili elementi retributivi che, proprio perché non suscettibili di una qualificazione uniforme e assoluta, rischiano di essere inevitabilmente esclusi dall'analisi. Si tratta di emolumenti la cui incidenza è spesso legata alle concrete modalità di svolgimento della prestazione, all'organizzazione del lavoro o a specifiche condizioni soggettive e oggettive del rapporto, e che per tale ragione sfuggono a una rappresentazione standardizzata del salario.

In questa prospettiva, il problema non riguarda soltanto la selezione delle componenti da includere nel parametro retributivo di riferimento, ma investe, più radicalmente, la capacità degli strumenti di misurazione e comparazione del salario di cogliere l'effettiva articolazione della struttura retributiva e le dinamiche che ne determinano la concreta consistenza economica.

Come si è avuto modo di rilevare, il Patto della fabbrica non ha definito compiutamente il Tec, mantenendolo come categoria aperta, lasciata alla contrattazione collettiva nella sua piena perimetrazione. Tanto apre a problematiche tutt'altro che secondarie e che vanno anche oltre la variabilità dell'articolazione da settore a settore di cui si è già dato conto.

Manca infatti un vero criterio di selezione delle componenti; non si distingue tra voci fisse e variabili, avendo a riferimento unicamente la "comunanza", senza che neppure le coordinate di quest'ultima siano tracciate ed infine non è misurabile vuoi in senso assoluto vuoi in senso comparativo, potendo ambire al più ad essere qualificata come una categoria analitica.

Eppure, la scelta di scomporre il trattamento economico nelle sue diverse componenti – Tec, elementi fissi, mensilità aggiuntive e componenti variabili – non risponde a una mera esigenza descrittiva, ma costituisce il metodo necessario per verificare l'effettiva consistenza economica della tutela assicurata dai diversi contratti collettivi.

Il Tec non rappresenta, pertanto, il semplice risultato finale della comparazione, bensì ambisce a essere strumento metodologico attraverso il quale essa può essere correttamente condotta.

Nel passaggio da parametro a metodo emerge il tema della sua "invisibilità", non rappresentando un valore monetario immediatamente conoscibile. Le difficoltà di individuazione che oggi lo caratterizzano non rappresentano però una disfunzione sopravvenuta, ma costituiscono piuttosto il riflesso di una parabola funzionale. E forse questo spiega perché l'opacità del Tec finisca quasi per essere fisiologica, non essendo stato concepito per essere una soglia monetaria immediatamente conoscibile. Una soglia minima di tutela, per essere effettivamente tale, dovrebbe, infatti, possedere almeno due caratteristiche: essere facilmente individuabile e risultare immediatamente verificabile. Sotto entrambi i profili il Tec presenta, invece, significativi elementi di carenza.

Del resto, come si è già sottolineato, il lavoratore che intenda conoscere quale sia il proprio trattamento economico complessivo non trova normalmente, all'interno del contratto collettivo, un importo unitario chiaramente identificato come Tec.

Per di più, l'opacità del Tec dipende anche dal fatto che la sua individuazione presuppone l'accesso a una pluralità di fonti: contratto collettivo nazionale; classificazioni professionali; accordi di rinnovo; eventuali accordi integrativi; prassi applicative e rinvii alla contrattazione decentrata. Quest'ultimo punto sarà oggetto di analisi specifica nel prosieguo ma appare evidente che l'interazione della pluralità di atti, negoziali e non, rende la disposizione non immediatamente leggibile: da questo punto di vista il Tec appare meno come una soglia e più come una costruzione.

Le considerazioni sin qui svolte possono essere verificate attraverso un, tutt'altro che semplice, esercizio di ricostruzione del trattamento economico complessivo riferito a un lavoratore-tipo collocato in un livello intermedio della classificazione professionale, riconducibile all'area dei ruoli tecnico-

specifici, quale il *saldatore esperto*, assunto a riferimento perché rappresenta una figura professionale ampiamente diffusa nel settore metalmeccanico e sufficientemente qualificata da rendere evidente la complessità della ricostruzione.

Prima di procedere alla comparazione, però, sono opportune alcune premesse metodologiche.

La figura professionale del saldatore esperto ricorre in tutti i Ccnl del settore *metalmeccanico e installazione di impianti* (codice C01 del Cnel; per semplicità, se ne sono qui selezionati sei che saranno oggetto del raffronto). Orbene, la prima difficoltà di questo esercizio concerne l'imperfetta sovrapponibilità dei profili professionali nei diversi contratti collettivi esaminati. Le differenze nei sistemi classificatori, nelle declaratorie professionali e nelle tecniche di inquadramento rendono, infatti, complessa l'identificazione di figure integralmente comparabili. Il lavoratore-tipo utilizzato nell'analisi deve pertanto essere inteso come una figura convenzionale, costruita sulla base di criteri di ragionevole equivalenza professionale piuttosto che di perfetta coincidenza (27).

La seconda precisazione concerne l'oggetto stesso della comparazione. Una valutazione pienamente attendibile delle condizioni economiche offerte dai diversi contratti collettivi richiederebbe una considerazione complessiva dell'intero assetto retributivo e normativo, comprensivo non soltanto delle singole voci salariali, ma anche degli istituti indiretti e differiti, delle prestazioni di *welfare* contrattuale, della disciplina dell'orario di lavoro, delle maggiorazioni, delle tutele sociali e, più in generale, dell'insieme dei diritti riconosciuti al lavoratore. L'analisi che segue adotta, invece, una prospettiva necessariamente più circoscritta, inevitabilmente parziale, concentrandosi sulla comparazione di alcune componenti economiche rilevanti ai fini della determinazione del trattamento economico minimo.

Tali scelte introducono irrimediabilmente un margine di approssimazione. Utilizzando una terminologia mutuata dalle scienze fisiche, si potrebbe affermare che la misurazione è accompagnata da un inevitabile "errore assoluto", vale a dire da quella quota di imprecisione che caratterizza qualsiasi operazione di rilevazione e comparazione della realtà. La consapevolezza di tale limite non priva tuttavia l'analisi di significatività. Al contrario,

(27) Il saldatore esperto è stato ricondotto: nella categoria C3 (C011), E4 livello (C049), 4° categoria (C01M), 5°s (C051); 5° (C052). Per Stellantis, invece, ricade nell'ambito della seconda area professionale. Si precisa che in quest'area rientra il saldatore specializzato mentre non è presente il riferimento a quello esperto. Altri Ccnl distinguono tra saldatore specializzato ed esperto.

proprio il permanere di differenze rilevanti nonostante l'adozione di criteri prudenti e l'esplicita considerazione dei limiti metodologici conferisce particolare forza ai risultati che emergeranno dal confronto.

Infine, occorre precisare che la scelta dei sei contratti esaminati non è stata effettuata sulla base della rispettiva diffusione quantitativa né facendo riferimento ai flussi Uniemens utilizzati nell'ambito di alcune recenti operazioni di classificazione del sistema contrattuale operata dal Cnel (28). In questa sede, l'intenzione è di muovere da una diversa prospettiva metodologica. Senza entrare nel più ampio dibattito relativo all'attendibilità dei flussi Uniemens come strumento di misurazione della diffusione contrattuale (29), si ritiene che il criterio della diffusione quantitativa non sia decisivo rispetto all'oggetto dell'indagine qui svolta: ciò che qui interessa verificare è, piuttosto, il modo in cui differenti contratti costruiscono il trattamento economico del lavoratore e le conseguenze che tali scelte producono in termini di visibilità, comparabilità ed effettività della tutela salariale.

Da questo punto di vista, la selezione dei contratti è stata effettuata secondo una logica tipologica e comparativa. Accanto al contratto cd. *leader* del settore sono stati inclusi contratti caratterizzati da differenti tecniche di costruzione della retribuzione, differenti assetti delle relazioni industriali e differenti modalità di distribuzione delle competenze tra primo e secondo livello di contrattazione. L'interesse della comparazione risiede precisamente nella possibilità di osservare come muti la consistenza del Tec, la struttura della retribuzione e il peso delle componenti condizionate o rinviate al variare del modello contrattuale adottato.

Partendo dal Tem in senso stretto, è possibile osservare già un divario abbastanza significativo, rappresentato in tabella.

Assumendo infatti figure professionali sostanzialmente comparabili, il valore oscilla da 1.652,30 euro (C049) a 2.130,56 euro (Federmeccanica) con una differenza di quasi 480 euro mensili e, ragionando in termini orario da 9,55 euro a 12,31 euro su base oraria.

(28) Come noto, quest'ultimo ha progressivamente sviluppato una metodologia che tende a distinguere i contratti collettivi sulla base del loro radicamento applicativo, assumendo quale parametro principale il numero dei lavoratori ai quali il contratto risulta applicato secondo i dati amministrativi disponibili. In tale prospettiva, i contratti che non raggiungono determinate soglie di diffusione vengono collocati in sezioni distinte (cd. "altri contratti") rispetto ai contratti considerati rappresentativi del settore di riferimento.

(29) Si rinvia al contributo di A. Loffredo-G. Calvellini, in questo volume.

Tabella 1 - Tem in senso stretto

Contratto	*Tem mensile (€)*	*Retribuzione oraria (€)*
C010 – Stellantis	2.038,67	11,78
C011 – Federmeccanica-Assistal	2.130,56	12,31
C01M – Esaarco	1.774,89	10,26
C051 – Federsicurezza Italia	1.798,15	10,39
C052 – Ateca	1.798,15	10,39
C049 – Conflavoro PMI Artigianato	1.652,30	9,55

Di qui, però, bisogna allargare l'esercizio di analisi su due cerchi concentrici: in prima battuta, quella che potremmo definire come retribuzione *certa* (ovvero, il Tem + voci fisse e ricorrenti previste dal Ccnl) e in seconda battuta la retribuzione *condizionata*, che aggiunge alla precedente le voci variabili, i rinvii, le indennità e le maggiorazioni, ecc. Occorre assegnare alcune caratteristiche al lavoratore-tipo per realizzarne una proiezione: è assunto con contratto a tempo indeterminato e svolge la propria attività a tempo pieno, secondo un'organizzazione del lavoro articolata su due turni. Al fine di avvicinare la simulazione alle condizioni ordinariamente riscontrabili nel settore metalmeccanico, si assume che il lavoratore abbia maturato due scatti di anzianità, effettui mediamente otto ore mensili di lavoro straordinario, sedici ore mensili di lavoro notturno, due giornate di trasferta al mese e sia inserito in un regime di reperibilità pari a otto ore mensili.

La scelta di attribuire una limitata ma non occasionale prestazione notturna risponde alla volontà di rappresentare una figura professionale effettivamente inserita nei processi produttivi tipici del settore, senza tuttavia assumere situazioni eccezionali o riconducibili a regimi di ciclo continuo.

L'obiettivo non è individuare il lavoratore medio in senso statistico, bensì costruire una figura professionale sufficientemente rappresentativa da consentire l'emersione delle principali componenti della retribuzione disciplinate dai diversi contratti collettivi, così come viene reso evidente dalla tabella.

Tabella 2 - Comparazione tra Tem, retribuzione fissa e variabile

Ccnl	*Tem*	*Tem + voci fisse*	*+ rateo 13ª*	*Variabili calcolabili*	*Totale simulato*
C010 Stellantis	2.038,67	2.276,53	2.448,88	*Parzialmente non determinabile ex ante*	*Parzialmente non determinabile ex ante*
C011 Federmeccanica	2.130,56	2.302,54	2.485,92	221,68	2.707,60
C01M Esaarco	1.774,89	1.877,92	2.028,29	197,22	2.225,51
C051 Federsicurezza	1.798,15	1.864,53	2.017,07	203,36	2.220,43
C052 Ateca	1.798,15	1.864,53	2.017,07	203,36	2.220,43
C049 Conflavoro Artigianato	1.652,30	1.670,30	1.807,30	153,23	1.960,53

La simulazione del lavoratore-tipo consente di formulare alcune considerazioni di particolare interesse.

Quando dalla soglia minima si passa alla ricostruzione della retribuzione attraverso gli ulteriori istituti economici disciplinati dal contratto collettivo nazionale, la distanza tra i diversi modelli contrattuali non si riduce, ma tende progressivamente ad ampliarsi. L'effetto risulta ancora più evidente quando l'analisi ricomprende le componenti variabili della retribuzione – quali il lavoro straordinario, il lavoro notturno, la trasferta, la reperibilità e gli altri istituti connessi alle concrete modalità di svolgimento della prestazione – poiché è proprio in tale ambito che emergono le differenze più significative tra i contratti collettivi.

La simulazione del lavoratore-tipo mostra, infatti, come il trattamento economico effettivamente spettante al lavoratore si discosti progressivamente dal solo Tem, evidenziando che quest'ultimo, pur rappresentando il nucleo minimo della tutela economica, non appare idoneo, da solo, a rappresentare la complessiva consistenza della retribuzione rilevante ai fini della valutazione del giusto salario. Ne consegue che la reale competizione tra modelli contrattuali e, con essa, una parte significativa dei fenomeni di *dumping* contrattuale, tende a svilupparsi non tanto sul minimo tabellare, quanto sulle ulteriori componenti che concorrono alla formazione del trattamento economico complessivo.

Più concretamente, lo scarto tra il Ccnl Federmeccanica-Assistal (C011) e il Ccnl Conflavoro Artigianato (C049) passa da 478,26 euro considerando il solo Tem, a 678,62 euro una volta incluse le ulteriori componenti economiche fisse e la quota di tredicesima mensilità, fino a raggiungere 747,07 euro nella simulazione che incorpora anche le componenti variabili della retribuzione.

Sebbene si tratti di un esercizio assolutamente parziale perché non tiene conto di tutte le possibili voci fisse e variabili, l'incremento progressivo del differenziale mostra come il Tem tenda addirittura a sottostimare la distanza economica effettivamente esistente tra i diversi contratti collettivi. Quanto più l'analisi si avvicina alla retribuzione concretamente percepita dal lavoratore, tanto più le divergenze tra gli assetti contrattuali emergono in tutta la loro rilevanza.

È proprio in tali aree che si manifesta, con maggiore evidenza, il fenomeno del *dumping* contrattuale. Contratti caratterizzati da minimi tabellari non radicalmente distanti possono produrre risultati economici assai differenti attraverso la disciplina degli scatti di anzianità, del *welfare* contrattuale, delle maggiorazioni, delle trasferte, della reperibilità e degli ulteriori istituti che concorrono alla formazione della retribuzione effettiva. Limitare l'osservazione al solo Tem rischia pertanto di occultare una parte significativa

delle dinamiche competitive che attraversano il sistema contrattuale e di sottovalutare il ruolo svolto dalle componenti ulteriori della retribuzione nella costruzione delle effettive condizioni economiche di lavoro. In questo senso, il Tem può essere una lente deformante.

5. — *Il Tec "simpatico", nel rapporto tra il primo e il secondo livello di contrattazione: i rinvii come scatole vuote* — L'esercizio simulatorio condotto evidenzia, infatti, un ulteriore profilo di interesse. Non tutti i contratti consentono di determinare con il medesimo grado di precisione la retribuzione finale del lavoratore-tipo. Nel caso del Ccnl Stellantis, ad esempio, una parte delle componenti economiche risulta collegata a istituti aziendali, premi di risultato o meccanismi di determinazione successiva che non consentono una quantificazione integrale *ex ante*. Si tratta di un dato che assume particolare rilievo nell'economia del presente lavoro perché dimostra che l'invisibilità della retribuzione deriva anche dalla presenza di componenti retributive che, pur previste dal sistema contrattuale, non risultano ancora integralmente determinate nel momento in cui il lavoratore legge il contratto. In altri termini, se nel paragrafo precedente è stato affrontato il tema della retribuzione "invisibile" perché difficilmente identificabile e non immediatamente traducibile in una quantità monetaria certa, una diversa forma di opacità emerge dall'analisi del rapporto tra primo e secondo livello di contrattazione.

In questo caso il problema non riguarda la difficoltà di individuare il valore economico di una componente retributiva già esistente. Concerne, piuttosto, la circostanza che una parte della retribuzione sia destinata a essere definita in un momento successivo, attraverso ulteriori sedi negoziali. Il contenuto economico della tutela, quindi, non è semplicemente nascosto: è ancora da disvelare.

L'immagine dell'inchiostro simpatico appare, sotto questo profilo, particolarmente efficace. Come la scrittura realizzata con tale sostanza diventa visibile soltanto quando viene sottoposta a una fonte di calore, così alcune componenti della retribuzione acquistano consistenza economica soltanto quando interviene la contrattazione di secondo livello. Fino a quel momento esse esistono come rinvio contrattuale, come possibilità negoziale e previsione programmatica ma non come importo concretamente conoscibile.

La questione assume un peculiare rilievo proprio alla luce delle trasformazioni del sistema contrattuale avviate dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018. La distinzione tra Tem e Tec presuppone, infatti, una distribuzione delle competenze tra contratto nazionale e contrattazione decentrata. Ne deriva che una parte della retribuzione viene strutturalmente collocata al di fuori del perimetro del contratto collettivo nazionale, con la conseguenza

che la sua concreta consistenza economica dipende dall'effettiva attivazione di ulteriori processi negoziali.

Tale scelta, come noto, risponde all'esigenza di valorizzare la dimensione aziendale e territoriale della regolazione del lavoro, affidando ad essa la disciplina di una pluralità di istituti economici collegati alla produttività, all'organizzazione del lavoro e alle specificità dei singoli contesti produttivi.

Dal punto di vista della tutela salariale, tale assetto sposta una parte significativa della costruzione della retribuzione oltre il contratto collettivo nazionale, differendone anche il momento di formazione. Si tratta peraltro di numerosi istituti dall'importante rilievo economico: dai premi di risultato alle maggiorazioni, dalla reperibilità al *welfare* contrattuale. Il contratto nazionale ne prefigura l'esistenza, ma non sempre ne rende immediatamente conoscibile la consistenza patrimoniale, determinando una retribuzione, per l'appunto, "simpatica".

Il rinvio, peraltro, può assumere portata diversa, potendosi concretizzare anche solo nella predisposizione del contenitore entro il quale tale utilità potrà essere successivamente definita: la previsione contrattuale assume così i caratteri di una promessa di regolazione piuttosto che di una immediata attribuzione patrimoniale.

Il suo contenuto, quindi, dipende da eventi negoziali futuri e incerti ed in questo senso, tanto più una parte della retribuzione viene affidata a meccanismi di determinazione successiva, tanto più è complessa la funzione informativa e protettiva che la nozione di trattamento economico minimo è chiamata a svolgere.

Di conseguenza, dalle voci "invisibili" della retribuzione, si passa a quelle "simpatiche", come, senza pretesa di esaustività, premio di risultato, reperibilità, trasferta, scatti di professionalità/merito e indennità particolari (es. sede disagiata).

Tabella 3 - Comparazione nella determinazione delle voci della retribuzione

Voci "simpatiche"	*C011 Federmeccanica*	*C010 Stellantis*	*C01M Esaarco*	*C049 Conflavoro Art.*	*C051 Federsicurezza*	*C052 Ateca*
Scatti di anzianità	D	C	D	D	D	D
Premio di risultato	C	C	C	C	C	C
Reperibilità	D	R	D	R	D	D
Trasferta	D	R	D	D	D	D
Welfare contrattuale	D	C	D	D	D	D
Indennità particolari (disagio, sede, ecc.)	C	R	C	C	C	C

*** Legenda: D = importo determinato dal Ccnl; C = importo condizionato al verificarsi di specifiche condizioni o risultati; R = rinvio puro della determinazione economica alla contrattazione aziendale o territoriale.

La tabella consente di cogliere con maggiore precisione il fenomeno descritto attraverso la metafora dell'inchiostro simpatico. Le aree di maggiore indeterminatezza non si collocano propriamente ai margini della struttura retributiva, ma investono alcune delle componenti maggiormente idonee a incidere sul trattamento economico concretamente percepito dal lavoratore; con riferimento alle forme di reperibilità, alle trasferte e alle ulteriori indennità collegate alle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la determinazione dei relativi importi o delle condizioni di erogazione è soggetta a un rinvio puro alla contrattazione aziendale o territoriale.

Particolarmente interessante è, poi, l'evoluzione degli istituti collegati alla progressione retributiva. La tradizionale logica degli scatti di anzianità tende infatti, in alcuni contratti, a essere sostituita o affiancata da sistemi fondati sulla professionalità, sulle competenze o sul merito. Anche in questi casi la retribuzione viene progressivamente sottratta a meccanismi automatici di maturazione e affidata a procedure valutative o negoziali che ne condizionano il riconoscimento e la quantificazione.

Orbene, premesso che il tema delle indennità meriterebbe un'indagine autonoma e più approfondita, esso emerge già in questa sede come uno dei terreni più interessanti per la comparazione tra contratti collettivi. Le indennità costituiscono infatti un'area particolarmente eterogenea della struttura retributiva, nella quale si intrecciano tecniche di determinazione molto diverse, importi significativamente differenziati e frequenti rinvii alla contrattazione decentrata o a successive determinazioni aziendali. Proprio per tale ragione esse rappresentano un osservatorio privilegiato per cogliere le modalità attraverso cui i diversi sistemi contrattuali costruiscono la retribuzione effettiva del lavoratore e, al tempo stesso, uno dei luoghi nei quali possono manifestarsi con maggiore intensità fenomeni di differenziazione e di competizione tra modelli negoziali.

Nel loro insieme, tali fenomeni mostrano come una quota crescente della retribuzione si collochi in una zona intermedia tra determinazione e indeterminazione. Non si tratta di componenti retributive assenti, né di mere aspettative prive di rilevanza giuridica. Esse esistono all'interno del sistema contrattuale, ma la loro concreta consistenza economica dipende dal verificarsi di ulteriori condizioni o dall'intervento di successive sedi negoziali.

Ne deriva, ancora una volta, che una parte rilevante delle dinamiche di *dumping* contrattuale non si manifesta nei minimi tabellari, ma nelle modalità attraverso cui i diversi contratti disciplinano, condizionano o differiscono la determinazione delle ulteriori componenti della retribuzione.

Il quadro descritto assume contorni ancora più problematici se si considera un'eventualità tutt'altro che rara nel sistema delle relazioni industriali

italiane: la mancata attivazione della contrattazione di secondo livello. In queste ipotesi il rinvio opera come una vera e propria "scatola vuota": il lavoratore conosce l'esistenza della posta retributiva, ma la quantificazione resta indeterminata.

In altri termini, occorre evidenziare che l'ineffettività salariale qui si colora di un ulteriore rischio: quando il rinvio non viene "completato", le componenti retributive demandate alla contrattazione successiva non risultano semplicemente difficili da quantificare; esse rischiano di rimanere prive di concreta attuazione. La scatola, qui, non è soltanto chiusa: può rimanere definitivamente vuota (30).

L'espressione "scatola vuota" non intende negare l'importanza della contrattazione decentrata, né sottovalutare la funzione adattiva che essa svolge nel sistema delle relazioni industriali. Essa vuole piuttosto evidenziare che, dal punto di vista del lavoratore che intenda conoscere la propria retribuzione, il rinvio non fornisce ancora una volta un valore economico determinato e quindi privo di una corrispondente utilità patrimoniale.

Ne deriva un ulteriore elemento di differenziazione tra lavoratori formalmente soggetti al medesimo contratto collettivo nazionale. A parità di inquadramento e di mansioni, la retribuzione effettivamente percepita può dipendere dall'esistenza, dall'intensità e dalla qualità della contrattazione decentrata presente nell'impresa o nel territorio di riferimento.

Sotto questo profilo la metafora dell'inchiostro simpatico rivela una ulteriore sfumatura: non tutte le scritte destinate a comparire diventano effettivamente visibili. Alcune rimangono permanentemente latenti. Analogamente, non tutte le componenti della retribuzione affidate alla contrattazione successiva giungono a trasformarsi in diritti economicamente determinati.

In conclusione, le "scatole vuote" della retribuzione pongono una questione che trascende il tema della tecnica contrattuale. Esse interrogano direttamente il rapporto tra struttura della contrattazione collettiva ed effettività della garanzia costituzionale della giusta retribuzione (art. 36 Cost.).

6. — *Osservazioni conclusive: il Tec tra contrattazione collettiva e legge* — La nozione di *trattamento economico complessivo* torna oggi nell'art. 7 del d.l. n. 62/2026 (convertito con modificazioni dalla l. n. 112/2026), saldandosi per

(30) Vi sarebbe l'elemento perequativo con due importanti limiti: non è previsto in tutti i Ccnl e ha natura omnicomprensiva; pertanto, esso non ha alcuna apprezzabilità ai fini del computo del Tfr, né tantomeno negli altri istituti indiretti e differiti di retribuzione.

un verso alla giusta retribuzione di rango costituzionale (c. 1) e, per altro verso, operando una necessaria selezione tra i Ccnl chiamati a garantire il rispetto del parametro legale («stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro», c. 2).

La disposizione è complessa e sembra convogliare, in una «regola a regime» (31), tutte le linee di sviluppo di una legislazione di tutela del salario, da quella sul socio lavoratore a quella sugli appalti. Ai fini della presente riflessione, tuttavia, rileva da un lato la maggiore attenzione data al valore economico del lavoro più che alla individuazione del contratto cd. *leader*, e, dall'altro, la dimensione definitoria proposta dal legislatore. Inserito in sede di conversione, il c. 4-*bis* prevede infatti che il trattamento economico complessivo sia «costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro […], comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori».

Si tratta di una puntualizzazione che tiene evidentemente conto delle posizioni assunte dalle parti sociali a partire dal Patto della fabbrica e nei rinnovi contrattuali successivi, ma che mantiene inalterato in capo alle stesse il potere di definire il valore dello scambio prestazione/retribuzione. In tale prospettiva, la "promozione" del Tec da regola collettiva a legale – e dunque valida non solo in mancanza di una formale definizione contrattuale, ma anche in maniera trasversale rispetto a tutti i settori produttivi – non scioglie *ex se* il complicato *rebus* delle voci che lo compongono e dei livelli contrattuali chiamati a riempirlo di contenuto.

In altri termini, la palla (ri)torna all'autonomia collettiva, da questo momento tuttavia sollecitata ad una più attenta valutazione e ricomposizione dei diversi istituti.

Può essere allora salutata con discreto ottimismo la sottoscrizione, a decreto adottato ma non ancora vigente nella sua attuale formulazione, del documento "Proposte per un accordo quadro" del 17 giugno 2026 da parte di

(31) Così U. Carabelli, *Il decreto lavoro 1° maggio (2026): salario giusto e salario sufficiente*, in *RGL Giurisprudenza online*, 2026, n. 5, a cui si rinvia per ulteriori osservazioni.

Cgil, Cisl e Uil (32). L'intenzione è quella di ripartire dall'Accordo del 2018 ma fissare con precisione i contenuti del Tec, che dovranno essere recepiti e specificati dai Ccnl. In tal senso, si propone di ampliare innanzitutto il contenuto del Tem, includendovi, oltre ai minimi tabellari, l'indennità di contingenza, gli scatti di anzianità, l'e.d.r. e gli altri elementi economici fissi e continuativi e per l'effetto si intende qualificare il Tec come categoria comprensiva delle mensilità aggiuntive, delle ulteriori indennità, delle maggiorazioni orarie e degli elementi di *welfare* universali, esigibili ed economicamente quantificabili.

Al di là dell'ampliamento dell'una o dell'altra categoria, è nella diversa funzione che il Tec sembra assumere che la Proposta di Accordo va valorizzata. Se nel Patto della fabbrica esso rappresentava essenzialmente la sommatoria delle componenti economiche comuni disciplinate dal contratto collettivo nazionale, nella Proposta di Accordo Quadro il Tec diviene anche il parametro attraverso cui operare la comparazione tra i diversi contratti collettivi. Non è casuale, infatti, che il documento affermi espressamente che le differenze tra contratti debbano essere accertate mediante il confronto delle singole componenti retributive che concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo, secondo un criterio di comparazione dettagliata e non meramente compensativa o fondata sul saldo finale.

In tale prospettiva il Tec può assumere una funzione ricostruttiva: esso diviene la categoria attraverso la quale ricomporre la pluralità degli istituti che concorrono alla formazione della retribuzione effettivamente spettante al lavoratore, imponendo una lettura analitica delle sue singole componenti.

A maggior ragione in questa prospettiva, appare indifferibile una più piena consapevolezza della retribuzione contrattuale, dei suoi elementi costitutivi e delle relazioni tra i livelli.

(32) Disponibile all'indirizzo https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2026/06/Proposte-Accordo-Quadro.pdf. Ad esso ha fatto seguito l'accordo "Principi sulla misurazione della rappresentanza datoriale", firmato il 10 luglio 2026 da Confindustria e 13 tra le principali organizzazioni datoriali italiane.