



La riforma delle retribuzioni è nel vivo: si rinvia ai Ccnl

# Salari giusti al test

## La sfida si gioca sul calcolo del Tec



DI ANNA TAURO

Il "salario giusto" entra ufficialmente nell'ordinamento italiano, ma la vera partita si gioca ora sulla definizione concreta di ciò che dovrà essere considerata retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. È questo uno dei temi emersi con maggiore evidenza presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali durante l'avvio del coordinamento tecnico sull'attuazione del cosiddetto decreto Primo Maggio (dl n. 62/2026), il provvedimento con cui il governo ha scelto di affidare alla contrattazione collettiva il compito di individuare il parametro del cosiddetto "salario giusto".

Il cuore della riforma è contenuto nell'articolo 7 del decreto, laddove si stabilisce che il trattamento economico complessivo (Tec), previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, costituisce il riferimento per la verifica della congruità della retribuzione corrisposta ai lavoratori, avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro. Il problema, tuttavia, è che il legislatore non ha fornito una definizione normativa puntuale del Tec, rinviando espressamente ai contratti collettivi nazionali

stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative. Ed è proprio questo punto a rappresentare oggi il principale terreno di confronto tra istituzioni, parti sociali e operatori del diritto del lavoro.

Secondo le prime elaborazioni sviluppate in ambito accademico e sindacale, il trattamento economico complessivo non potrebbe essere ridotto alla sola paga base tabellare, ma dovrebbe comprendere tutte le componenti economiche definite in misura certa e fruibile dalla generalità dei lavoratori, come riconosciute dal contratto collettivo nazionale ai lavoratori del settore.

In questa prospettiva, il riferimento metodologico più importante resta il "Patto della Fabbrica" del 2018, che già distingueva tra Tem (trattamento economico minimo) e Tec (trattamento economico complessivo), individuando in quest'ultimo la somma del Tem e l'insieme di tutte le voci economiche comuni ai lavoratori del settore, comprese eventuali forme di welfare contrattuale, con la sola esclusione delle voci retributive accessorie o variabili che sono riconosciute ai singoli lavoratori.

La conseguenza è rilevante. Se il salario giusto deve misurare l'effettiva tutela economica garantita dal contratto collettivo, allora il Tec non può limitarsi alla sola retribuzione tabellare mensile, ma deve necessariamente includere anche tutte quelle prestazioni

che, pur non traducendosi immediatamente in denaro in busta paga, producono un vantaggio economico stabile e generalizzato per i lavoratori.

In questa logica rientrano certamente la paga base, l'indennità di contingenza, gli eventuali Edr, gli scatti di anzianità, le tredicesime e quattordicesime mensilità, nonché gli elementi economici di garanzia previsti dai contratti nazionali. Ma il punto più delicato riguarda oggi la bilateralità e il welfare contrattuale.

Nel sistema delle relazioni industriali italiane, infatti, gli enti bilaterali e i fondi sanitari integrativi costituiscono ormai una componente strutturale della tutela economico-sociale del lavoro subordinato. Nel comparto dei Centri elaborazione dati, rappresentato dal Ccnl Ced, Ict, Professioni digitali e Stp (cod. h601), sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario, per esempio, il sistema bilaterale costituito dall'Ebce e dal Fondo Easi garantisce ai lavoratori sostegni economici, rimborsi e servizi di welfare, prestazioni sanitarie integrative che hanno un valore patrimoniale concreto e misurabile. Proprio per questo motivo anche che gli importi sostitutivi della bilateralità devono essere inclusi nel Tec. La ratio è duplice. Da un lato, tali importi rappresentano una componente economica certa e generalizzata prevista dal contratto collettivo nazionale; dall'altro, essi costituiscono il

controvalore monetario delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali nei confronti dei lavoratori iscritti. Non considerarli significherebbe alterare la comparazione tra contratti collettivi e penalizzare quei sistemi contrattuali che investono maggiormente nella costruzione di tutele integrative. Gli elementi sostitutivi della bilateralità sono erogati proprio in assenza dell'iscrizione ai fondi o agli enti previsti dal contratto nazionale. In altri termini, il lavoratore riceve direttamente in busta paga un importo economico laddove non benefici delle prestazioni garantite dal sistema bilaterale. Questo passaggio è fondamentale anche sotto il profilo della lotta al dumping contrattuale.

Se il confronto tra contratti collettivi dovesse limitarsi alla sola retribuzione monetaria immediata, i contratti privi di sistemi di welfare e bilateralità potrebbero apparire artificialmente equivalenti rispetto ai contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, pur offrendo in realtà un livello di tutela significativamente inferiore. Escludere queste componenti dal Tec rischierebbe quindi di svuotare la funzione stessa del decreto, che nasce con l'obiettivo dichiarato di valorizzare la contrattazione collettiva autentica e contrastare i fenomeni di concorrenza salariale al ribasso. Secondo **Giancarlo Badalin**, presidente di Ebce, «la definizione del Tec è

il vero banco di prova della riforma. Servono criteri chiari e uniformi per individuare le voci che concorrono al salario giusto ed evitare un aumento del contenzioso tra imprese, lavoratori e organi ispettivi». Il tema assume una rilevanza ancora maggiore se si considera che il decreto collega direttamente il rispetto del Tec anche all'accesso agli incentivi pubblici e ai benefici contributivi. L'art. 7 stabilisce infatti che le agevolazioni previste dal decreto Primo Maggio saranno riconosciute soltanto ai datori di lavoro che corrispondano un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo individuato dai contratti collettivi di riferimento. La definizione concreta del Tec avrà dunque effetti immediati non soltanto sul piano giuslavoristico, ma anche sul versante ispettivo, previdenziale e amministrativo.

Un ruolo decisivo sarà affidato al Cnel, chiamato dall'art. 9 del decreto a estrarre dai contratti collettivi depositati i trattamenti economici complessivi e ad aggiornare l'Archivio nazionale dei contratti. È qui che si giocherà probabilmente la partita più complessa: tradurre in parametri tecnici verificabili una nozione volutamente elastica, costruita dal legislatore non come tariffa salariale rigida, ma come risultato dinamico della contrattazione collettiva.

— © Riproduzione riservata —

## IA e nuovi profili, la contrattazione collettiva ha anticipato la norma Uni

Con la pubblicazione della norma Uni 11621-8:2026, l'Italia è diventata il primo Paese europeo ad adottare uno standard nazionale dedicato a 12 profili professionali dell'Intelligenza artificiale. Un passaggio importante nel processo di definizione delle competenze richieste dalla transizione digitale, destinato a incidere sull'organizzazione del lavoro e sui modelli produttivi. Ma, prima ancora dell'intervento Uni, le parti sociali più attente avevano già colto la necessità di regolamentare le nuove professionalità emergenti attraverso la contrattazione collettiva. È il caso del rinnovo del Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp (cod. H601), sottoscritto

il 28 luglio 2025 da Assoced, Lait e Ugl Terziario, che aveva già introdotto una specifica declaratoria dedicata ai "Profili professionali operanti nell'ambito dell'Intelligenza artificiale e della blockchain". Nel testo contrattuale trovano infatti collocazione figure oggi richiamate anche dalla norma Uni, quali AI engineer, Machine learning specialist, AI solution architect, Prompt engineer e AI compliance & security specialist, inserite organicamente nel sistema classificatorio del contratto collettivo, con individuazione delle mansioni e dei livelli di inquadramento. Una scelta che dimostra la piena capacità dell'autonomia colletti-

va di interpretare e governare l'evoluzione tecnologica senza attendere interventi esterni.

È evidente che la definizione dei mestieri digitali non è affatto sottratta alla rappresentanza sociale in favore della standardizzazione tecnica. Proprio l'esperienza del Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp dimostra come la contrattazione collettiva possa ancora svolgere la propria funzione storica: costruire professionalità, attribuire valore giuridico ed economico alle competenze e accompagnare le trasformazioni produttive. La differenza è sostanziale. La norma tecnica certifica competenze e definisce standard professionali; il contratto

collettivo, invece, inserisce quelle competenze dentro un sistema di diritti, tutele, percorsi di carriera e relazioni industriali. È la contrattazione che traduce l'innovazione in lavoro organizzato e riconosciuto.

Non è un caso che il contratto sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario abbia richiamato espressamente l'e-Competence framework europeo, anticipando di fatto il percorso successivamente valorizzato dalla Uni 11621:8. Segno evidente di una rappresentanza capace di leggere in anticipo le dinamiche del mercato Ict e delle professioni digitali.

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura  
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE  
via Goito, n. 39 - 00185 Roma  
tel. 06.45499471 - 06.4549970  
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it  
Web: www.ccnlced.it