

09/09/2026

Il Trattamento Economico Complessivo (TEC): perché non basta guardare il minimo in busta paga

Le novità 2026 rafforzano il TEC: cosa devono verificare davvero le imprese sul CCNL applicato

Quando un imprenditore deve assumere una persona, riconoscere un aumento o semplicemente verificare la retribuzione di un dipendente, uno dei primi riferimenti è quasi sempre il minimo tabellare previsto dal contratto collettivo.

È il dato più immediato. Ma non è l'unico che conta.

Le novità introdotte nel 2026 hanno rafforzato il ruolo del Trattamento Economico Complessivo, il cosiddetto TEC, previsto dalla contrattazione collettiva. Per le imprese questo significa prestare maggiore attenzione non soltanto alla singola voce indicata in busta paga, ma all'insieme degli elementi economici previsti dal contratto applicato.

La domanda da cui partire è quindi molto concreta: conosciamo davvero il trattamento economico complessivo previsto dal nostro CCNL?

Che cos'è il Trattamento Economico Complessivo

Il TEC rappresenta l'insieme del trattamento economico riconosciuto al lavoratore sulla base del contratto collettivo.

Non comprende quindi soltanto il minimo tabellare, ma anche le altre componenti economiche previste dal CCNL: le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, le mensilità aggiuntive, le indennità continuative e gli altri istituti aventi valore economico. Possono rientrare nel TEC anche le prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti.

Restano invece escluse le componenti variabili o discrezionali attribuite al singolo lavoratore.

Il punto è che, per conoscere il trattamento economico previsto dal contratto, non possiamo fermarci a una sola voce della busta paga. Occorre sapere quali altri elementi economici il CCNL riconosce al lavoratore.

Perché il TEC interessa anche le piccole imprese

Il tema potrebbe sembrare riservato alle aziende con strutture HR complesse. In realtà riguarda anche le micro e piccole imprese.

Ogni impresa applica un contratto collettivo e deve conoscere il trattamento economico che ne deriva. Questo non significa necessariamente dover aumentare le retribuzioni o introdurre nuovi benefit. Significa, prima di tutto, verificare correttamente ciò che il CCNL già prevede.

Il riferimento al TEC rende quindi ancora più importante conoscere non solo quale contratto viene applicato, ma anche il suo effettivo contenuto economico.

Un esempio concreto

Pensiamo a una piccola impresa che debba assumere un nuovo dipendente e voglia definire la proposta economica.

Il primo passaggio sarà probabilmente verificare il minimo tabellare previsto per il livello di inquadramento individuato. Quel dato è certamente importante, ma da solo potrebbe non rappresentare l'intero trattamento previsto dal contratto.

Il CCNL può riconoscere, ad esempio, mensilità aggiuntive, indennità continuative, forme di assistenza sanitaria o altre prestazioni di welfare contrattuale. Per avere un quadro corretto occorre quindi ricostruire l'insieme delle componenti previste.

Solo dopo questa verifica diventa possibile distinguere ciò che deriva dal contratto collettivo da ciò che l'impresa decide eventualmente di riconoscere in aggiunta, ad esempio attraverso un superminimo o un altro beneficio aziendale.

Il ruolo del contratto collettivo diventa ancora più importante

Le novità introdotte nel 2026 rafforzano il ruolo dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, individuandoli come riferimento per la determinazione del Trattamento Economico Complessivo.

Al CNEL è inoltre affidato il compito di estrarre dai contratti collettivi le componenti che costituiscono il TEC e di aggiornare l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro. Un primo passo in questa direzione è già stato compiuto: a metà luglio 2026 il Ministero del Lavoro e il CNEL hanno siglato un'intesa per l'istituzione di un archivio dei contratti aziendali e territoriali, definita dallo stesso Ministero un primo passo verso l'identificazione semplificata del TEC nei contratti collettivi.

Per le imprese, una volta a regime, questo dovrebbe rendere più semplice individuare le diverse componenti del trattamento economico. Nel frattempo, però, resta un compito che l'impresa deve continuare a svolgere direttamente: conoscere il CCNL applicato e l'insieme degli elementi economici che esso prevede, non soltanto il minimo retributivo.

Cosa dovrebbe verificare un'impresa

Non serve partire da strumenti complessi.

Il primo controllo può essere fatto ponendosi alcune domande: conosciamo tutte le componenti che formano il Trattamento Economico Complessivo del CCNL applicato? Sappiamo distinguere ciò che deriva obbligatoriamente dal contratto da ciò che l'azienda riconosce volontariamente in aggiunta?

Questa ricostruzione non è utile soltanto quando viene assunto un nuovo dipendente. Può diventare importante anche quando si valuta un aumento, si attribuisce un superminimo o si vuole comprendere correttamente il trattamento economico collegato a una determinata posizione.

Prima di intervenire sulla retribuzione, quindi, conviene sapere con precisione da dove si parte.

In pratica

Per l'impresa il primo passo è verificare il CCNL applicato e ricostruire le diverse componenti del relativo Trattamento Economico Complessivo.

Una volta chiarito ciò che deriva dal contratto, sarà più semplice valutare correttamente anche eventuali interventi aggiuntivi sulla retribuzione.

Lo sguardo della professionista

dott. Lorenza Panigutti

Nella pratica quotidiana mi capita spesso che, quando si parla della retribuzione di un dipendente, il primo dato preso in considerazione sia il minimo tabellare. È comprensibile, perché è il riferimento più immediato.

Il TEC ci porta però a fare una verifica più completa. Conoscere tutte le componenti economiche previste dal contratto significa innanzitutto applicarlo correttamente, ma consente anche all'impresa di avere una rappresentazione più precisa di ciò che sta riconoscendo al lavoratore.

Per questo, prima di valutare un aumento, un superminimo o un altro intervento sulla retribuzione, partirei da una domanda: conosciamo davvero tutto ciò che il nostro CCNL già prevede? È una verifica che può aiutare l'impresa a prendere decisioni più consapevoli, evitando di ragionare sulla retribuzione partendo da un dato incompleto.

Riferimenti

Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito con modificazioni dalla Legge 25 giugno 2026, n. 112.

Lorenza Panigutti – Consulente del Lavoro