

## Dalla parità retributiva alla definizione di retribuzione tra prospettiva euro-unitaria e nazionale

*ADAPT* – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino ADAPT 8 aprile 2024, n. 14*

**Il principio di parità retributiva tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore è fissato dall'[art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) (TFUE). Con [la direttiva \(UE\) 2023/970 del 10 maggio 2023](#) il Parlamento europeo e il Consiglio sono intervenuti con l'obiettivo di dare effettiva attuazione a tale principio, insieme al divieto di discriminazione (art. 4, direttiva 2006/54/CE), considerando il persistente divario retributivo che nel 2020 risultava del 13% (v. S. Spattini, [Trasparenza retributiva per una effettiva parità di retribuzione: la Direttiva \(UE\) 2023/970](#), in *Bollettino ADAPT*, 2024, n. 11).

Per attuare tale principio, fondamentale è comprendere e definire nel dettaglio l'oggetto della parità, ossia la retribuzione. **Il Trattato definisce la retribuzione come «il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo»** (art. 157, comma 2).

La definizione viene ripresa dalla direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, dove al considerando 21 si sottolinea che **gli elementi da includere nella nozione di retribuzione sono quelli stabiliti per legge, da contratti collettivi o da prassi in vigore in ciascuno Stato membro**. Nel medesimo considerando, **si specifica anche che nella nozione di retribuzione devono includersi, in conformità a consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia europea, «componenti complementari o variabili»**. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, tali componenti complementari o variabili sono identificabili in: «bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali».

## **Dalla parità retributiva alla definizione di retribuzione tra prospettiva euro-unitaria e nazionale**

**È evidente che tale nozione di retribuzione risulti essere alquanto ampia.** D'altra parte, è altrettanto evidente **la ragione dell'ampiezza della definizione, volta a ricomprendere tutto quanto sia erogato al lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro, considerando che la definizione di retribuzione nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea è fissata allo scopo dell'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.**

**Riportando tale definizione di retribuzione al contesto nazionale italiano, innanzitutto nella nozione rientrano tutti gli elementi che compongono la retribuzione ordinaria,** ossia tutti gli elementi fissi della retribuzione diretta che sono riconosciuti al lavoratore in quanto connessi al suo livello di inquadramento (il minimo tabellare / paga base; gli scatti di anzianità, se maturati; eventuali elementi fissi connessi all'inquadramento e alla mansione svolta; eventuali superminimi collettivi o individuali), indipendentemente dalle modalità o condizioni in cui è prestata l'attività lavorativa. **Poiché la definizione euro-unitaria di retribuzione include «tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente», certamente sono da includere gli elementi accessori della retribuzione diretta,** legati alla mansione (per es. indennità di cassa), alle modalità di svolgimento della prestazione (indennità varie, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso), al luogo della prestazione (indennità varie, tra cui missione e trasferta), alla collocazione temporale o a prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro (maggiorazioni). **A questi si aggiunto gli elementi della retribuzione indiretta,** legati a specifiche tutele nel lavoro, che il lavoratore percepisce pur non effettuando la prestazione lavorativa (indennità di malattia, infortunio, maternità, congedo parentale, permessi, ferie, festività). **Sono sicuramente da comprendere nella definizione anche gli elementi relativi alla retribuzione differita,** ossia le mensilità aggiuntive e anche il trattamento di fine rapporto. **Si aggiunge poi la retribuzione variabile, consistente nei premi, diversamente nominati.**

**Considerando poi che la definizione fa riferimento non solo a elementi della retribuzione ma anche a tutti gli altri vantaggi/benefit, erogati «in contanti o in natura», è lecito interpretare che sia da ricondurre a questa definizione di retribuzione anche ciò che nell'ordinamento italiano è ricondotto al concetto di “welfare aziendale”, ossia prestazioni, opere e servizi erogati in natura o sotto forma di rimborso spese nell'ambito del rapporto di lavoro.**

**La scelta euro-unitaria di definire in modo ampio la nozione di retribuzione al fine dell'applicazione del principio di parità retributiva trova un riscontro** in quanto emerge in modo sempre più evidente dall'analisi della contrattazione collettiva e delle dinamiche delle relazioni industriali. Almeno nel contesto italiano, **le misure di welfare si sono progressivamente**

## Dalla parità retributiva alla definizione di retribuzione tra prospettiva euro-unitaria e nazionale

inserite nel tradizionale scambio contrattuale lavoro contro retribuzione, che si è via via evoluto nello scambio tra lavoro contro retribuzione e welfare (si veda, Michele Tiraboschi (a cura di), *Sesto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, AUP, 2023).

Tuttavia, è opportuno fare alcune precisazioni. Innanzitutto, **nella definizione euro-unitaria di retribuzione si riscontra un principio di onnicomprensività, facendo infatti rientrare, in sostanza, tutto quello che è erogato dal datore di lavoro al lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro. Questo principio è presente anche nel nostro ordinamento, riferito però alla definizione (a fini fiscali) di reddito di lavoro dipendente** di cui all'art. 51, comma 1, del TUIR: «Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro». A questo principio, come noto, **esistono però delle deroghe: le misure di welfare o benefit** (di cui all'art. 51, commi 2, 3 e 4, TUIR), se erogate alle condizioni definite dalle medesime disposizioni, **non concorrono (in toto o in parte) alla formazione del reddito del lavoratore** e conseguentemente all'assoggettamento dei relativi valori a contribuzione sociale e a imposizione fiscale. **Occorre aggiungere che le misure di welfare citate per godere delle agevolazioni fiscali di esclusione dal reddito non devono avere una finalità retributiva**, perché al contrario se hanno una finalità retributiva o sostituiscono elementi fissi o variabili della retribuzione non godono dell'esenzione e costituiscono reddito per il lavoratore (v. E. Massagli, S. Spattini, M. Tiraboschi, *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, AUP, 2023)

**Si deve, allora, concludere che la definizione euro-unitaria di retribuzione di cui all'art. 157 del TFUE è più ampia della "definizione italiana" di retribuzione, includendo appunto tutti gli elementi della retribuzione e le misure di welfare e benefit**, che nel nostro ordinamento, però, devono rimanere distinti dalla retribuzione, almeno se si intende lasciarli esclusi dalla formazione del reddito dei lavoratori.

**Silvia Spattini**

Ricercatrice ADAPT

X @SilviaSpattini