

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

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

 @SilviaSpattini