

Articolo n. 2/2026

Definizione di retribuzione e welfare aziendale nel recepimento della direttiva su parità e trasparenza retributiva

La **Direttiva (UE) 2023/970 su parità e trasparenza retributiva** ha l'obiettivo di **rafforzare e rendere effettivo il principio di pari retribuzione** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, già sancito dall'Articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). La direttiva intende perseguire tale obiettivo **attraverso l'introduzione di strumenti di trasparenza salariale e meccanismi di controllo delle disparità retributive di genere**.

In considerazione di questa finalità, assume un ruolo centrale la definizione di «**retribuzione**». La nozione adottata dalla direttiva **non si limita alle componenti monetarie, ma ricomprende l'insieme dei benefici e dei vantaggi riconosciuti dal datore di lavoro**. Ne derivano rilevanti implicazioni anche per il **welfare aziendale**.

La nozione europea di retribuzione

La direttiva riprende e sviluppa la nozione di retribuzione già elaborata dalla giurisprudenza europea, secondo cui **rientra nella retribuzione non solo il salario o lo stipendio normale di base o minimo, ma anche qualsiasi «vantaggio», erogato in denaro o in natura, che il lavoratore riceve dal datore di lavoro direttamente o indirettamente in ragione del rapporto di lavoro, inclusi componenti complementari o variabili** (art. 3, par. 1, lett. a).

Si tratta di una **definizione particolarmente ampia e onnicomprensiva**. Anche per questo motivo, il considerando 21 della direttiva fornisce alcune esemplificazioni delle componenti complementari o variabili della retribuzione, tra cui: indennità per gli straordinari, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. Sono inoltre menzionati bonus, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio. Inoltre, la direttiva precisa che la nozione di retribuzione dovrebbe includere elementi di remunerazione dovuti per legge, in virtù di contratti collettivi e/o di prassi in vigore in ciascuno Stato membro.

L'ampiezza della definizione è funzionale agli obiettivi della direttiva: evitare che differenze retributive possano essere occultate in particolare attraverso componenti variabili della remunerazione o erogazioni non salariali.

L'inclusione del welfare aziendale

Proprio in ragione di questa definizione estesa, dell'esplicito riferimento a erogazioni in natura e delle esemplificazioni che includono bonus e prestazioni non monetarie, è senz'altro possibile concludere che quanto nell'ordinamento italiano viene indicato come **"welfare aziendale" rientra nell'ambito della definizione di retribuzione ai fini dell'applicazione della direttiva.**

I programmi di welfare aziendale, sempre più diffusi nelle imprese italiane, **comprendono infatti una pluralità di benefici che, pur non configurandosi come reddito a fine contributivo e fiscale, rappresentano vantaggi economicamente** per il lavoratore.

In molti casi tali strumenti sono introdotti attraverso la contrattazione collettiva o mediante regolamenti aziendali di welfare e sono finalizzati a migliorare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. Tuttavia, ai fini della direttiva europea, ciò che rileva è che essi costituiscono **benefici collegati al rapporto di lavoro**, incidano sul valore complessivo del trattamento economico e rientrano nella definizione di retribuzione.

Il recepimento nell'ordinamento italiano

Nel processo di recepimento della direttiva nell'ordinamento italiano, la bozza di decreto legislativo ha trasposto la definizione di retribuzione in modo sostanzialmente aderente alla definizione contenuta nella direttiva. Nello specifico all'articolo 3, comma 1, lett. a), si legge:

«retribuzione»: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili.

Applicando tale definizione agli elementi della retribuzione come definiti nel nostro sistema, **è possibile ricondurre a tale nozione:**

- elementi fissi della retribuzione diretta (retribuzione normale)
- elementi accessori della retribuzione diretta (maggiorazioni e indennità)
- elementi della retribuzione indiretta (indennità di malattia e infortunio)
- elementi della retribuzione differita (mensilità aggiuntive e TFR)
- retribuzione variabile (premi)
- **misure di welfare aziendale e fringe benefit (valori erogati in natura).**

Welfare e parità retributiva

L'inclusione del welfare nella nozione di retribuzione evidenzia come le politiche aziendali di benessere non siano neutrali rispetto al tema della parità. Se progettate in modo inclusivo, esse possono contribuire a ridurre le disuguaglianze; al contrario, se distribuite in modo disomogeneo o legate a condizioni organizzative che penalizzano alcune categorie di lavoratori, possono contribuire ad ampliare il divario retributivo.

Per questo motivo, la direttiva europea invita implicitamente a considerare **l'intero pacchetto di compensi e benefici** riconosciuti ai lavoratori, superando una visione limitata alla sola retribuzione monetaria.

Conclusioni

La Direttiva (UE) 2023/970 sulla parità e trasparenza retributiva introduce una concezione ampia e sostanziale della retribuzione, coerente con la giurisprudenza europea e con l'obiettivo di rendere effettivo il principio di pari trattamento. In questo quadro, **anche il welfare aziendale assume rilievo come componente del valore economico del rapporto di lavoro.**

Nel recepimento nazionale, la sfida sarà quella di integrare gli strumenti di welfare nei sistemi di monitoraggio e trasparenza retributiva, garantendo che tali benefici contribuiscano realmente al benessere dei lavoratori senza generare nuove forme di disuguaglianza.

Emmanuele Massagli
Presidente AIWA

Silvia Spattini
Centro Studi AIWA