

Busta paga: stessa età, stesso lavoro. Come è cambiato lo stipendio in 20 anni?

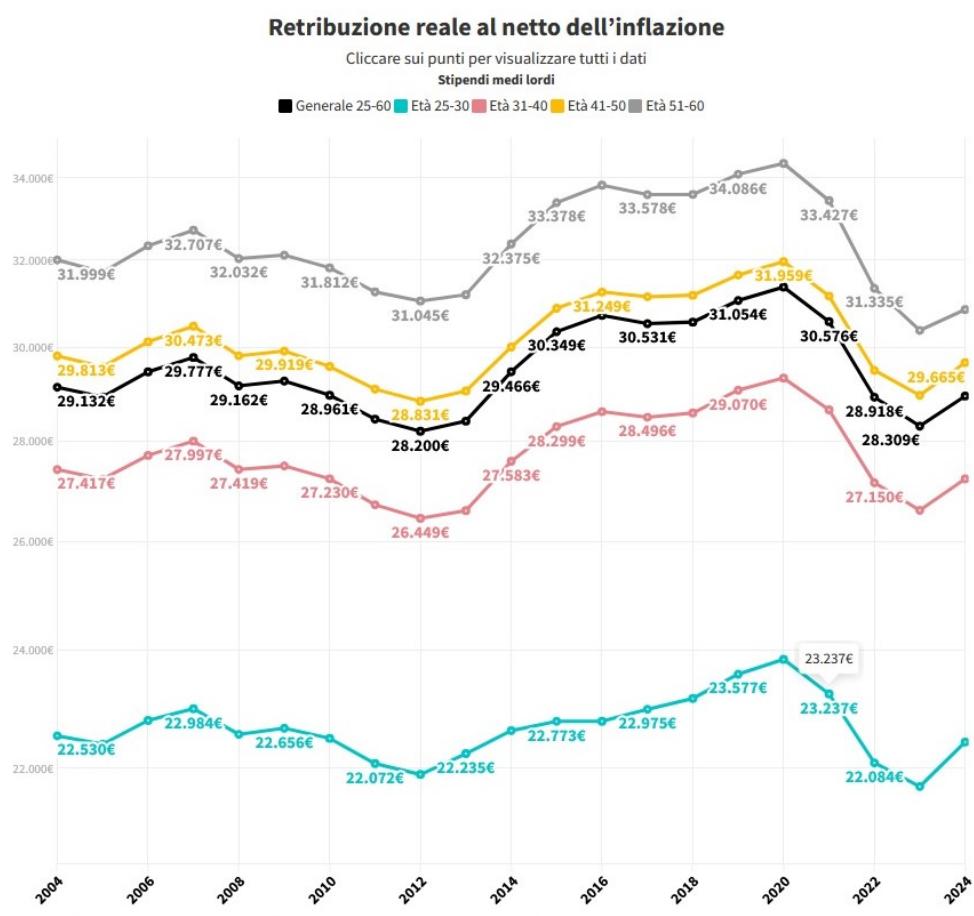
di Milena Gabanelli e Simona Ravizza 28 maggio 2025 Corriere della Sera



L'obiettivo è misurare l'impatto concreto sulla nostra vita, generazione per generazione. Particolare attenzione sarà rivolta ai giovani, definiti una «risorsa strategica chiave per la competitività del Paese» (vedi rapporto Istat 2025 [qui](#)), ma da anni penalizzati da un sistema che tende a pagarli meno e a offrire meno prospettive. L'analisi si basa sui dati elaborati per Dataroom da ODM Consulting, società di consulenza HR di Gi Group Holding, specializzata in indagini retributive. Nell'articolo prendiamo in considerazione il 2004, il 2014 e il 2024. I grafici in pagina raccontano l'intera evoluzione della busta paga degli ultimi vent'anni di tutte le fasce d'età.

Quanto vale oggi la nostra busta paga rispetto a chi, alla nostra stessa età, lavorava dieci o vent'anni fa? Per rispondere a questa domanda abbiamo ricostruito l'andamento degli stipendi medi lordi per fasce d'età dal 2004 al 2024 di chi lavora in azienda.

L'abbiamo fatto tenendo conto del reale potere d'acquisto, cioè al netto dell'inflazione. Il confronto mette in luce quanto è cambiata la capacità di spesa reale: cosa ci si poteva permettere allora e cosa oggi alla medesima età.



Fonte: ODM Consulting, società di consulenza per le risorse umane specializzata in indagini retributive

Stipendio per fascia d'età

Partiamo dei lavoratori nella fascia 41-50 anni. Nel 2004, lo stipendio reale medio lordo è pari a **29.813 euro all'anno**, con un minimo ritocco all'insù a **30.009 euro** nel 2014.

Tuttavia, nel **2024** si registra un calo a **29.665 euro**, con una riduzione dello **0,5%** rispetto ai coetanei di vent'anni fa. Dal **2021** a oggi, la perdita di potere d'acquisto per questa fascia d'età sale al **4,8%**.

Per i lavoratori tra i 51 e i 60 anni invece nel **2004** la retribuzione reale media si attesta a **31.999 euro**, a **32.375 euro** nel **2014** e a **30.848 euro** nel **2024**. La diminuzione rispetto a chi aveva la stessa età vent'anni fa è del **3,6%**. Dal **2021** ad oggi questa fascia d'età ha subito una perdita di potere d'acquisto del **7,7%**.

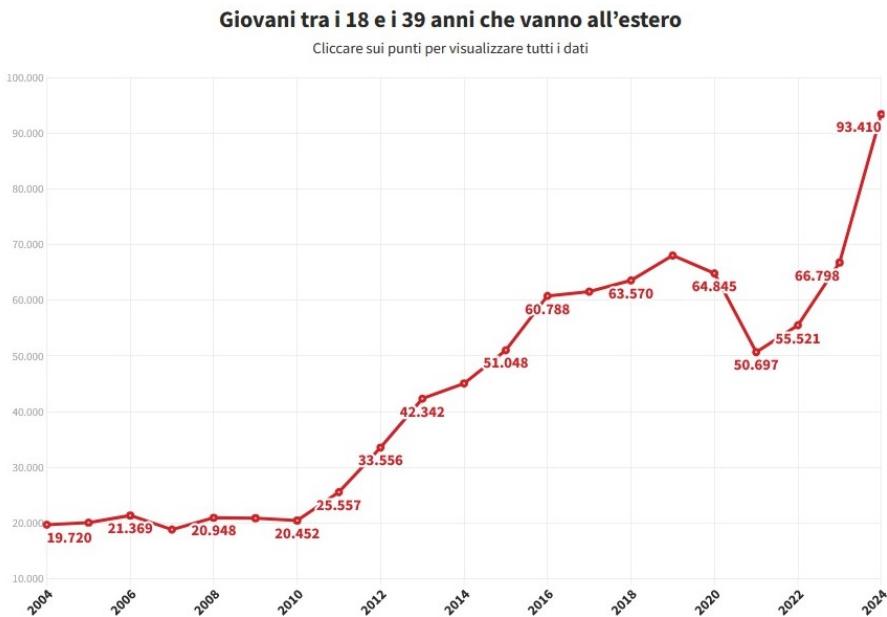
Arriviamo ai giovani lavoratori nella fascia 25-30 anni. Nel **2004** la retribuzione reale media è di **22.530 euro**, con un leggero aumento a **22.616 euro** nel **2014**. Nel **2024**, si registra un calo a **22.426 euro**,

con una diminuzione dello **0,5%** rispetto ai coetanei del **2004** e dello **0,8%** rispetto a quelli del **2014**. Dal **2021**, la perdita è del **3,5%**, percentuale inferiore rispetto alle **fasce d'età più mature**, ma questo dato va interpretato considerando che gli stipendi di partenza dei **giovani italiani** sono bassi che più bassi non si può. In **Germania**, i giovani lavoratori percepiscono **retribuzioni superiori** del **27,3%** rispetto ai loro coetanei italiani.



Fonte: ODM Consulting, società di consulenza per le risorse umane specializzata in indagini retributive

stagnazione salariale; la ripresa parziale del **2014-2019**; la pandemia del **2020-2021** con i suoi effetti dirompenti sul mercato del lavoro; e l'**inflazione** che si è accumulata nel **2022, 2023 e 2024** con un aumento percentuale dei prezzi del **17%**. Le misure fiscali adottate finora non sono state sufficienti a compensarla ([qui](#) Dataroom del 12 dicembre 2024).



Fonte: Elaborazione ODM Consulting su dati Istat

Tecnologia, Ingegneria, Matematica) godono di migliori prospettive retributive, con uno stipendio iniziale di **31.812 euro** che dopo tre anni sale a **35.870 euro**.

La fuga all'estero

In ogni caso c'è poco da essere contenti, e lo dimostrano i dati sulla fuga all'estero di chi ha tra i 18 e i 39 anni. Nel **2004** lasciano l'Italia **19.720 giovani**, nel **2014** il numero è più che raddoppiato raggiungendo i **45.074 unità**, e nel **2024** si tocca il record storico di **93.410 giovani** che se ne vanno. Questi numeri riflettono la percezione diffusa di un contesto lavorativo italiano poco attrattivo, scarsamente meritocratico e con limitate opportunità di crescita professionale e retributiva. La combinazione di **stipendi bassi** e **prospettive di carriera incerte** rappresenta un potente incentivo all'emigrazione per molti giovani qualificati.

La Generazione Z

Cosa vuol dire? Che in Italia chi fa parte della Generazione Z - cioè i nati tra il **1995-97** e il **2012** - entra nel mondo del lavoro ancora più svantaggiato rispetto ai giovani che l'hanno preceduto.

Il contesto in cui questi trend vanno letti sono la crisi finanziaria del **2008**, che ha determinato un lungo periodo di stagnazione salariale; la ripresa parziale del **2014-2019**; la pandemia del **2020-2021** con i suoi effetti dirompenti sul mercato del lavoro; e l'inflazione che si è accumulata nel **2022, 2023 e 2024** con un aumento percentuale dei prezzi del **17%**. Le misure fiscali adottate finora non sono state sufficienti a compensarla ([qui](#) Dataroom del 12 dicembre 2024).

Il tipo di laurea

Ovviamente, lo stipendio cambia anche in base al tipo di laurea. Vediamo la retribuzione media annua lorda d'ingresso per i neolaureati al **2024**.

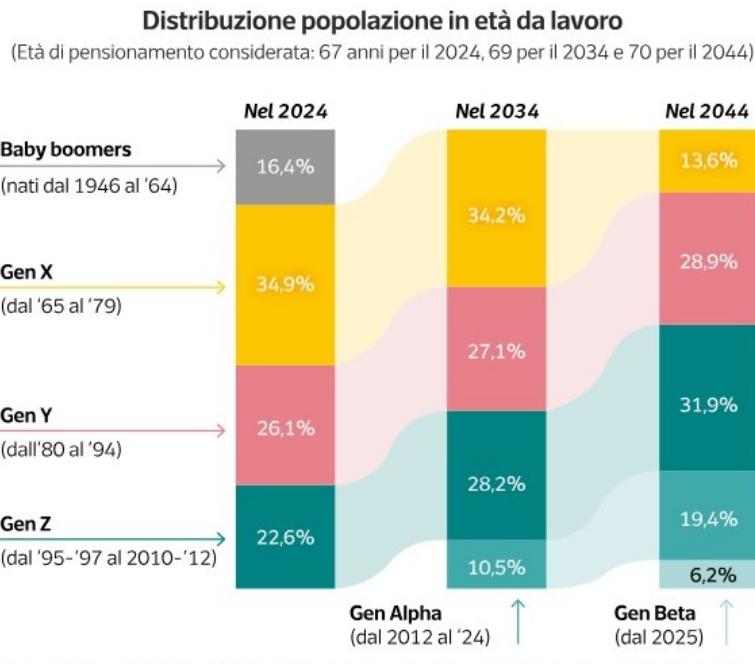
Chi si laurea in **discipline umanistiche** inizia con **24.400 euro**, che dopo tre anni di esperienza lavorativa aumentano a **27.300 euro**.

I laureati in **discipline economiche** partono da una base più alta, **27.342 euro**, che dopo tre anni raggiunge i **31.900 euro**. Infine, i laureati in **discipline STEM** (Scienze,

La sfida per le aziende

Ma cosa vogliono i Gen Z dal posto di lavoro? Decine di indagini raccontano tutte la stessa cosa, e cioè: voglio far parte del progetto e poter dire la mia; pretendo **tecnologia adeguata, flessibilità, smart working e un buon equilibrio tra vita privata e lavoro**; voglio sapere cosa mi aspetta, con chiarezza sul percorso di carriera e le opportunità di crescita.

Se queste condizioni mancano, i *Gen Z* hanno una maggiore propensione rispetto alle generazioni precedenti a cambiare lavoro. È il motivo per cui le aziende sono davanti a una nuova sfida.



dei dipendenti comporta spese per il reclutamento, investimenti in formazione e tempo dedicato all'inserimento dei nuovi assunti. E quando ad abbandonare l'azienda sono i lavoratori più giovani, l'organizzazione rischia di perdere quella spinta all'innovazione e al cambiamento che caratterizza le nuove generazioni.

dataroom@corriere.it