

# L'errore della Uil

## Uil e Meloni, l'intesa sui salari passa per una misura sbagliata

La questione salariale non si risolve con la detassazione degli aumenti contrattuali

**Marco Leonardi** Il Foglio Quotidiano 01 nov 2025

Per calcolare correttamente la perdita di potere d'acquisto bisogna guardare alle retribuzioni di fatto orarie in termini reali. Dal 2019 al 2025 le retribuzioni di fatto, calcolate su base oraria, sono diminuite del 7-8 per cento. La retribuzione oraria è il modo corretto per misurare i salari, perché nello stesso periodo l'occupazione è aumentata di oltre un milione di unità, in gran parte a tempo pieno e indeterminato, e le ore lavorate pro capite sono cresciute. La misura pro capite non coglie questo fenomeno.

Il calo delle retribuzioni di fatto – che comprendono straordinari, premi e tutte le componenti accessorie – è simile a quello delle retribuzioni contrattuali, e anche queste risultano inferiori circa del 7-8 per cento rispetto al 2019. Bisogna usare l'indice dei prezzi al consumo per calcolare la perdita di potere d'acquisto perché, sebbene per il rinnovo dei contratti collettivi si usi l'indice al netto dei costi per l'energia, le persone comunque devono pagare la bolletta di luce e gas. La perdita di potere d'acquisto è più bassa nei settori industriali dove la contrattazione è tradizionalmente più forte, mentre è più alta nei servizi.

La cosa preoccupante è che, sebbene nel 2024 e nel 2025 i salari nominali abbiano iniziato a salire più dell'inflazione, non si intravede un vero recupero del potere d'acquisto. Gli indicatori della Bce confermano che l'Italia è l'unico grande paese europeo in cui non è previsto, a contratti vigenti, nei prossimi anni, un ritorno dei salari reali ai livelli pre-inflazione: in Francia e Germania il recupero è già avvenuto o è in corso, in Spagna è praticamente completato.

Nel frattempo, interi compatti hanno perso terreno. I contratti del commercio, del turismo e dei multiservizi hanno visto calare le retribuzioni reali di oltre il 10 per cento tra il 2021 e il 2023, e sono stati rinnovati con forte ritardo. La prova del nove sarà il rinnovo dei metalmeccanici, il contratto più avanzato del nostro sistema di contrattazione collettiva. In attesa di rinnovo da molti mesi, per differenza di vedute e disponibilità tra grandi gruppi e piccole imprese, potrà la busta paga di un metalmeccanico recuperare il potere d'acquisto del 2019, quest'anno o almeno nel corso dei prossimi tre anni?

**Il punto è che oggi non esiste un progetto per restituire ai lavoratori il valore d'acquisto dei salari.** Si preferiscono soluzioni temporanee e distorsive, come la proposta di detassare gli aumenti contrattuali, con un'aliquota agevolata al 5 per cento. Una misura nata come scambio politico e diventata un boomerang: un'idea mai vista in nessun paese europeo, perché fiscalmente ingestibile e iniqua. Due lavoratori equivalenti, uno con un superminimo e l'altro con un aumento derivante da rinnovo contrattuale, verrebbero tassati in modo diverso.

E' la negazione del principio di equità dell'irpef, e l'introduzione di fatto di una flat tax sostitutiva nel lavoro dipendente. Inoltre, la detassazione è disegnata in modo tale da creare ulteriori ingiustizie: due lavoratori di settori diversi, con contratti rinnovati in momenti differenti, avrebbero benefici diversi. E la misura vale solo per un anno, rendendola del tutto inefficace come incentivo ai rinnovi, compreso quello dei metalmeccanici.

Vale solo per un anno perché – diversamente da un premio di produttività, uno straordinario o una tredicesima – l'aumento contrattuale è parte integrante del salario oltre l'anno in corso, e l'anno dopo dovrà essere tassato regolarmente. Se poi, per gestire la complessità della norma, si decidesse di estenderla nel tempo o di allargarne la platea oltre i redditi di 28 mila euro annui, si passerebbe dalla padella alla brace perché si aprirebbe la strada alla cosiddetta "flat tax incrementale" tanto

cara alla premier Meloni. Allo stesso modo se si decidesse di allargarla a tutti, per esempio detassando al 5 per cento il prossimo rinnovo contrattuale di ciascun lavoratore.

E' in questo contesto che la Uil ha scelto di avvicinarsi al governo, arrivando addirittura a rivendicare la norma sulla detassazione degli aumenti contrattuali come una propria vittoria. E' difficile capire come un sindacato possa considerare un successo una misura che introduce disparità tra lavoratori e finirà in una applicazione pasticciata. C'erano mille altre misure più utili da proporre, al limite potevano ridurre l'irpef o detassare qualunque elemento annuale del salario (premi, straordinari, tredicesime) ma hanno deciso la via dello scambio politico al prezzo di una norma ingestibile.

Oggi servirebbe un nuovo patto - tra governo, imprese e sindacati - che rimetta al centro la questione salariale. Non per tornare a una scala mobile, ma per costruire un meccanismo stabile di protezione del potere d'acquisto e di crescita dei salari reali. Non l'ennesimo e goffo tentativo di scaricare sul fisco gli aumenti salariali.