

# Buste paga troppo leggere. La crisi trentennale dei salari reali in Italia

[Marco LEONARDI](#) gennaio 2026 su Aggiornamenti Sociali

Da oltre trent'anni l'Italia, a differenza degli altri Paesi dell'UE, vive una stagione di stagnazione dei salari reali. Il riaccendersi dell'inflazione dopo la pandemia ha provocato una sensibile riduzione dei salari reali, a causa della lentezza dei rinnovi contrattuali e del fenomeno del fiscal drag. Che cosa ci svelano i dati economici a riguardo? Quali riforme sono necessarie per contrastare una deriva di progressivo impoverimento dei lavoratori?

**Variazione percentuale delle retribuzioni reali in diversi Paesi**

**tabella 1**

Paese	1991-2023	2019-2024
Italia	-3,4%	-8,0%
Francia	+30,9%	+0,5%
Germania	+30,4%	+0,2%
Spagna	+9,1%	+1,2%
Media OCSE	+25,0%	0,0%

FONTE: OCSE, *Indice dei salari contrattuali*

L'Italia è l'unico grande Paese europeo in cui i salari reali (cfr Glossario a p. 32) sono sostanzialmente fermi da oltre trent'anni. È il dato che più di ogni altro racconta la parabola della nostra economia e della nostra società.

Dall'inizio degli anni '90 del secolo scorso, il Paese non è più riuscito a garantire ai suoi lavoratori una crescita salariale in termini reali: mentre in Francia, Germania e Spagna questa si è attestata tra il 20 e il 30%, in Italia si è registrata una riduzione di circa il 3%

(cfr Tab. 1, prima colonna).

Negli ultimi cinque anni, dopo la pandemia e lo shock inflazionario, dovuto anche allo scoppio della guerra in Ucraina, la perdita è diventata drammatica: i salari reali italiani sono calati dell'8%, con punte del 10% nei servizi. Francia e Germania hanno già recuperato i livelli precedenti alla pandemia, la Spagna li ha persino superati (cfr Tab. 1, seconda colonna).

A evitare conseguenze sociali ancora più drammatiche ha contribuito la dinamica dell'occupazione: tra il 2019 e il 2025 si sono aggiunti quasi 1,2 milioni di lavoratori, spesso a tempo pieno e indeterminato. Quasi tutta la crescita si è concentrata in settori del terziario, come logistica, turismo e commercio, in cui il calo dei salari reali è stato particolarmente pronunciato. Tuttavia, questo aumento dell'occupazione ha permesso a numerose famiglie di aggiungere un ulteriore reddito al totale familiare e mantenere il potere di acquisto pressoché costante, evitando una crisi dei consumi che avrebbe prodotto anche un calo del PIL e della crescita.

## La spirale di inflazione, ritardi contrattuali e fiscalità

La Tab. 2 si concentra sulla dinamica dei salari reali italiani in questo secolo. Dal 2000 al 2019 il sistema dei contratti collettivi ha difeso i salari dall'inflazione (cfr le prime due colonne della tabella): almeno nella manifattura, ma anche nel commercio, in alcuni periodi c'è stata una crescita dei salari reali, come la tabella mostra dove compaiono dati col segno positivo. Ma il sistema non ha retto al ritorno inaspettato dell'inflazione alla fine del 2021. Tra il 2021 e il 2023 si è registrato un picco di inflazione come non si vedeva da trent'anni. Il contratto dei metalmeccanici ha retto meglio, mentre i lavoratori del turismo e del commercio hanno perso oltre il 10% di potere di acquisto (cfr Tab. 2, quarta colonna). I contratti di questi settori sono stati rinnovati con molto ritardo (addirittura quattro anni per il commercio). Entrambi hanno registrato un recupero di potere

di acquisto soltanto parziale a seguito dell'ultimo rinnovo (cfr Tab. 2, ultima colonna). Il risultato è che oggi, in media, i salari reali dei lavoratori italiani sono ancora inferiori dell'8% rispetto al 2019.

**tabella 2**

**Variazione percentuale retribuzioni contrattuali reali (settori privati)**

<b>Settore</b>	<b>2000-2014</b>	<b>2014-2019</b>	<b>2019-2025</b>	<b>2021-2023</b>	<b>2023-2025</b>
Commercio	-0,6	+2,1	-10,2	-12,8	+3,5
Metalmeccanici	+4,1	+1,3	-2,8	-6,7	+3,9
Turismo (alberghi e pubblici esercizi)	-2,0	-0,5	-11,6	-13,9	+1,0
Multiservizi (pulizie locali)	-6,9	-3,2	-9,2	-8,0	-0,9
IPCA (aumento dei prezzi al consumo) tasso annuo medio nel periodo	+2,1	+0,6	+3,5	+5,8	+1,8

FONTE: ISTAT, *Indice delle retribuzioni contrattuali*

Particolarmente critica risulta la condizione dei lavoratori cui si applica il contratto noto come Multiservizi, i cui salari hanno perso potere di acquisto anche nei periodi precedenti al picco inflattivo. Si tratta del contratto usato da molte imprese che svolgono servizi di pulizia e di vari altri tipi in regime di appalto o subappalto ed esemplifica molti dei difetti della contrattazione collettiva in Italia: ritardi nei rinnovi, presenza di contratti pirata firmati da sigle sindacali minori che producono una concorrenza al ribasso, scarsa difesa dall'inflazione in un settore in cui in altri Paesi la presenza di un salario minimo legale permette un livello di vita più dignitoso.

Un discorso a parte meritano il settore pubblico e i contratti collettivi del pubblico impiego (sanità, scuola ed enti pubblici locali e centrali). Anch'essi non sono riusciti ad evitare perdite di potere d'acquisto, in particolare a partire dal 2009. La causa però non va rintracciata tanto nei problemi della contrattazione quanto nella necessità di comprimere la spesa pubblica e tenere in ordine i conti pubblici. Per anni l'Italia ha congelato la spesa nel settore del pubblico impiego, determinando una riduzione del numero dei dipendenti pubblici, un aumento della loro età media e una riduzione del valore reale dei loro stipendi.

Un confronto concreto aiuta a capire come i meccanismi contrattuali incidano diversamente a seconda del settore di appartenenza. Nel settore pubblico, nel 2019, un collaboratore scolastico con oltre trentacinque anni di carriera guadagnava 1.918 euro lordi al mese. Dopo il rinnovo del contratto per gli anni 2019-2021 e i piccoli adeguamenti successivi, arriva nel 2025 a 2.094 euro, un aumento del 9% rispetto al 2019, contro un'inflazione del 20,6% nello stesso periodo di riferimento. Questo equivale a una perdita di potere di acquisto di circa 10 punti percentuali, pari a circa 1.600 euro all'anno. Nel settore del commercio, un commesso di quarto livello parte nel 2019 da 1.584 euro lordi e, dopo il rinnovo del 2024, raggiunge nel 2025 1.781 euro: +13,7%. Ma l'inflazione è stata più veloce, per cui il risultato è una perdita reale del 6%, pari a circa 933 euro annui rispetto al 2019. La situazione è meno grave che nel caso del collaboratore scolastico perché il rinnovo è arrivato tardi, ma con aumenti più consistenti e una indennità una tantum per compensare gli anni di vacanza contrattuale.

### Glossario minimo

**Cuneo fiscale:** Il cuneo fiscale è la differenza tra il costo del lavoro sostenuto dai datori di lavoro, comprensivo di oneri fiscali e previdenziali, e il salario netto percepito dai lavoratori.

Una riduzione del cuneo fiscale, attraverso la diminuzione di imposte e/o contributi, consente ai lavoratori di percepire un salario netto più elevato a parità di costo per le imprese.

**Produttività del lavoro:** La produttività del lavoro è il rapporto tra il volume della produzione espresso in termini monetari (valore aggiunto di una impresa o PIL a livello nazionale) e la quantità di lavoro utilizzato per la produzione, espressa normalmente in ore lavorate. Un aumento della produttività del lavoro equivale a un aumento del valore prodotto per ora lavorata, aprendo la possibilità di aumenti delle retribuzioni.

**Salario reale:** Il salario reale, definito come rapporto tra il salario nominale e il livello dei prezzi, è una misura dell'andamento del potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori nel tempo. Il confronto tra i salari nominali all'inizio e al termine del periodo considerato va integrato con la considerazione dell'andamento dei prezzi. Se lungo il periodo considerato il tasso di inflazione è più elevato di quello di crescita dei salari nominali, in termini reali i salari diminuiscono e i lavoratori sperimentano una riduzione del potere di acquisto.

**Scala mobile:** Per gran parte della seconda metà del XX secolo, vigeva in Italia un meccanismo di indicizzazione automatica dei salari all'inflazione registrata, noto come "scala mobile". Introdotto nel 1945 e più volte riformato, fu definitivamente abbandonato alla fine del 1992 in quanto ostacolava il contenimento dell'inflazione. Da allora il sistema di contrattazione collettiva nazionale prevede che si rinnovino i contratti settore per settore ogni tre anni e in base all'inflazione prevista nei tre anni successivi alla firma. Ci sono quindi differenze tra i diversi settori dell'economia e anche tra i diversi contratti collettivi in vigore nel medesimo settore e non tutti i lavoratori godono della stessa protezione contro l'inflazione.

Ai problemi generati dalla lentezza dei rinnovi contrattuali si aggiungono quelli prodotti dagli automatismi del sistema fiscale. In sei anni, la busta paga di un dipendente pubblico è cresciuta in termini nominali del 9% e quella di un lavoratore del commercio del 14%. Ma, poiché le imposte sul reddito sono calcolate sul valore nominale del salario e gli scaglioni IRPEF e le detrazioni fiscali non sono indicizzati, si genera un fenomeno noto come fiscal drag (drenaggio fiscale): i contribuenti si trovano a pagare imposte più elevate sia perché aumenta l'ammontare nominale della retribuzione che eccede le detrazioni o la no tax area, sia perché in alcuni casi il loro reddito finisce in parte in uno scaglione superiore, sottoposto a un'aliquota più elevata. Ne deriva una ulteriore riduzione del valore reale del reddito disponibile.

Finora il Governo è intervenuto con una rimodulazione al ribasso delle aliquote IRPEF per il ceto medio a partire dal 2024, restituendo in parte il fiscal drag accumulatosi negli anni precedenti, ma non si tratta di una soluzione definitiva in termini strutturali. Qualora tornasse a riaccendersi l'inflazione, si rimetterebbe in moto anche il circolo vizioso tra inflazione e fiscal drag, che sottrae ai lavoratori ciò che la contrattazione restituisce con ritardo e solo in parte.

In sintesi, parte dell'erosione del valore reale dei salari italiani dipende dal fatto che i contratti collettivi vengono rinnovati con eccessivo ritardo e recuperano solo in parte l'inflazione accumulata. L'altra parte è nascosta nella struttura del sistema fiscale: salari nominali più alti riducono il peso percentuale delle detrazioni e spingono i lavoratori in scaglioni più onerosi, ma il valore reale del loro reddito è minore.

## Le cause dell'arretramento dei salari reali

Per comprendere una stagnazione salariale lunga ormai oltre trent'anni bisogna guardare alle cause di fondo. In questo lasso di tempo, la produttività del lavoro in Italia è cresciuta a tassi prossimi allo zero: 0,3% medio annuo contro l'1,3% della Germania e l'1,5% della Francia. Tra le cause si cita frequentemente la frammentazione della nostra struttura produttiva in imprese di dimensioni troppo ridotte, con scarse economie di scala e una limitata capacità di investire in tecnologie, innovazione e formazione del capitale umano, oltre che troppo concentrate in settori a basso contenuto di

conoscenza. Sono tutti fattori che ostacolano l'aumento della produttività registrato in altri Paesi, legato soprattutto allo sviluppo tecnologico e alla crescente qualificazione dei lavoratori.

Tuttavia queste cause non spiegano il crollo dei salari reali che emerge dai dati degli ultimi cinque anni, lungo i quali, peraltro, l'economia italiana ha registrato un tasso di crescita superiore alla media europea<sup>1</sup> e l'occupazione ha raggiunto livelli record<sup>2</sup>. In questi stessi anni la ricomparsa dell'inflazione ha messo a nudo le fragilità del nostro sistema di relazioni industriali: i contratti collettivi vengono rinnovati costantemente in ritardo, spesso senza clausole di salvaguardia contro l'aumento dei prezzi, mentre la frammentazione sindacale ha ridotto la capacità di difendere i salari anche attraverso rinnovi tempestivi.

Vale allora la pena chiedersi: se i salari reali diminuiscono, chi guadagna? Ci stiamo semplicemente impoverendo o la ricchezza si è spostata da una categoria all'altra? Negli ultimi vent'anni la risposta è chiara: sono aumentate le rendite, soprattutto immobiliari. Ne sono una spia la continua crescita dei canoni di locazione, particolarmente significativa nei centri urbani, e le plusvalenze immobiliari che si sono accumulate negli anni di bassi tassi di interesse. Mentre le rendite immobiliari e finanziarie sono tassate in misura limitata, i redditi da lavoro, in particolare dipendente, sopportano una pressione fiscale tra le più alte d'Europa, soprattutto oltre i 35mila euro annui. Il risultato è un sistema che premia la rendita e penalizza il lavoro.

A ciò si somma la debolezza del sindacato. I sindacati maggiori si sono divisi su quasi tutte le questioni del lavoro degli ultimi anni, dal Jobs Act ai voucher, dalla legge sulla partecipazione dei lavoratori a quella sul salario minimo legale. Inoltre, il tema dei salari è tornato alla ribalta solo in tempi relativamente recenti, mentre fino a pochi anni fa si discuteva piuttosto di leggi sui licenziamenti e di precarietà del lavoro. Gli scioperi sono frequenti nel settore dei trasporti pubblici, ma nel settore privato non hanno grande presa. Così i sindacati non sono riusciti a evitare i ritardi nei rinnovi dei contratti collettivi negli anni del picco inflattivo e il conseguente calo dei salari reali. Lo squilibrio di forza tra le parti sociali è una delle ragioni che spiegano perché il benessere diffuso non aumenti, nonostante l'economia vada meglio.

## Quale strategia di azione?

Affrontare di petto la questione salariale significa costruire una strategia nazionale sui redditi da lavoro. Non bastano misure temporanee sul cuneo fiscale o la concessione di bonus una tantum: serve un disegno coerente, che a nostro avviso dovrebbe articolare almeno tre assi.

La prima riforma riguarda la contrattazione collettiva. Bisogna stabilire tempi certi per i rinnovi, prevedere clausole di adeguamento automatico all'inflazione e rafforzare la copertura dei contratti nazionali nei settori più frammentati. Non si propone certo di tornare a un meccanismo di "scala mobile", ma è altresì necessario impedire la progressiva accumulazione di perdite di potere di acquisto. Il meccanismo di salvaguardia presente nel contratto collettivo dei metalmeccanici è stato di grande aiuto per quel settore. In caso di un picco di inflazione durante la vigenza del contratto, prevede che si proceda immediatamente ad aumentare i salari, senza attendere il rinnovo, con gli eventuali ritardi. Questo meccanismo, che non è una scala mobile automatica perché entra in funzione solo in alcuni e rari momenti, potrebbe essere esteso a tutti.

Sempre in tema di contrattazione collettiva, sarebbe utile una legge sulla rappresentanza, in modo da rafforzare la legittimità dei soggetti che negoziano, evitare contratti pirata e fissare standard minimi di trattamento economico. Lungo gli anni c'è stata una proliferazione di sigle sindacali e datoriali, tutte legittime a firmare contratti collettivi nazionali. Anche se riguardano numeri contenuti di lavoratori, tuttavia sui tavoli negoziali costituiscono una forma di concorrenza che indebolisce il potere contrattuale dei sindacati più rappresentativi. Una legge sulla rappresentanza servirebbe a ridurre questo fenomeno. Il tema è controverso, ma tutti riconoscono che il problema esiste, tanto è vero che per ora è affidato ad accordi volontari tra le parti, che prevedono di misurare la rappresentatività dei sindacati attraverso il conteggio di tessere e voti delle rappresentanze

aziendali. Tuttavia questi accordi non hanno funzionato, visto che non hanno prodotto nessuna riduzione delle sigle sindacali e datoriali, né del numero dei contratti firmati. Se il problema è rilevante e urgente, come si deduce da un recente rapporto<sup>3</sup> riguardante uno dei settori più interessati al fenomeno, se ne trae la conclusione che un intervento di legge sia necessario.

Il secondo asse di riforma è l'introduzione di un salario minimo legale di ultima istanza<sup>4</sup>, che non sostituisca ma completa la contrattazione, garantendo una soglia di dignità nei settori scoperti o con contratti deboli. Anche questo tema è controverso, ma si tratta di una misura assai diffusa a livello internazionale e la gran parte dei Paesi ha affrontato proprio con questo strumento le difficoltà di protezione del 6-7% dei lavoratori più poveri. L'Italia è uno dei pochissimi Paesi europei che lo ha sempre rifiutato, sostenendo che i contratti collettivi coprono il 95% del lavoro dipendente. In teoria è vero, ma l'evidenza di questi anni mostra che in realtà i lavoratori più poveri non sono affatto protetti dai contratti collettivi e molto probabilmente sarebbero meglio tutelati da un salario minimo legale. Il discorso è diverso per la stragrande maggioranza dei lavoratori, che non sarebbe toccata da un salario minimo di legge e continuerebbe a essere tutelata dai contratti collettivi. Le due forme di tutela comunque non sono indipendenti, come mostra il caso della Francia: nel 2024, di fronte all'inflazione, il Governo francese ha deciso di aumentare il salario minimo legale e questo ha provocato la revisione al rialzo di gran parte dei contratti collettivi nazionali. Il risultato è che i lavoratori francesi, nonostante tutti i problemi politici e di bilancio pubblico della Francia, hanno quasi immediatamente recuperato il potere di acquisto perduto negli anni del picco di inflazione.

Il terzo intervento punta alla sterilizzazione strutturale del fiscal drag, indicizzando automaticamente le soglie degli scaglioni e le detrazioni IRPEF, o introducendo un meccanismo di conguaglio che restituiscia ai lavoratori quanto l'inflazione erode. Senza istituti di questo genere, qualsiasi ritorno dell'inflazione equivale a un aumento non dichiarato del prelievo fiscale, consentendo poi ai Governi di potersi vantare di ridurlo, ma solo a determinate categorie.

In sintesi, riforma della contrattazione, legge sulla rappresentanza, salario minimo e neutralizzazione del fiscal drag formano un'unica agenda per restituire valore al lavoro e garantire che la crescita economica si traduca in crescita dei redditi dei lavoratori. Solo così l'Italia potrà uscire dalla lunga stagione della stagnazione salariale e ritrovare una traiettoria di progresso condiviso.

## Note

1. Secondo i dati Eurostat, la crescita italiana è stata significativamente più alta di quella della media UE negli anni dal 2021 al 2023, ed è leggermente superiore nel complesso del quinquennio 2020-2024.
2. Secondo i dati ISTAT, il numero di oltre 24,2 milioni di occupati registrato nel mese di ottobre 2025 è il più alto nella storia del Paese. Gli occupati in Italia avevano superato per la prima volta i 24 milioni a luglio 2024. In precedenza avevano superato i 23 milioni per la prima volta a gennaio 2008. Scesi sotto i 22 milioni a seguito della crisi del 2008, hanno impiegato quasi dieci anni per tornare oltre i 23 milioni nel maggio 2018. Cfr ISTAT, Occupati e disoccupati, Dati provvisori. Ottobre 2025, 2 dicembre 2025, in <[www.istat.it](http://www.istat.it)>.
3. Piglialarmi G. - Tiraboschi M., Fare contrattazione nel terziario di mercato, 2 voll., ADAPT University Press, Roma 2025
4. A riguardo, su questa Rivista, cfr i contributi di Tirelli P., «[Il salario minimo nell'eterna risacca della politica italiana](#)», 2 (2024) 94-100; e «[Salario minimo: ragioni dell'economia e dignità dei lavoratori](#)», 2 (2022) 105-112 [N.d.R.].

<https://www.aggiornamentisociali.it/articoli/buste-paga-troppo-leggere-la-crisi-trentennale-dei-salari-reali-in-italia/>