Marco Leonardi

Italia e salari: trent'anni di stagnazione, cinque anni di declino

L'andamento dei salari reali costituisce la variabile più rivelatrice della traiettoria economica italiana degli ultimi tre decenni. Se si osserva l'evoluzione comparata rispetto ai principali *partner* europei, emerge con chiarezza un'anomalia strutturale: mentre Francia e Germania hanno registrato incrementi cumulati del potere d'acquisto superiori al 30 per cento dall'inizio degli anni Novanta, e la stessa Spagna ha comunque sperimentato un miglioramento significativo, l'Italia è rimasta sostanzialmente ferma. La dinamica salariale reale, nel lungo periodo, non ha accompagnato né sostenuto la crescita, ma si è progressivamente scollegata da essa.

Questa stagnazione di lungo periodo è già di per sé problematica, ma diventa particolarmente rilevante se si considera la fase più recente. Tra il 2019 e il 2025, a fronte di un'inflazione cumulata prossima al 20 per cento, i salari reali italiani hanno registrato una contrazione nell'ordine dell'8 per cento. In altre economie europee la fiammata inflazionistica del biennio 2022-2023 ha prodotto una perdita temporanea, successivamente riassorbita. In Italia, al contrario, il recupero non si è verificato. Ciò suggerisce che l'episodio recente non rappresenta un semplice *shock* congiunturale, ma ha messo in luce fragilità istituzionali profonde.

L'interpretazione esclusivamente fondata sulla bassa crescita della produttività, pur rilevante nel lungo periodo, non è sufficiente a spiegare quanto accaduto negli ultimi cinque anni. È vero che la produttività del lavoro in Italia cresce a un ritmo inferiore rispetto ai principali Paesi euro-

pei e che tale divario è connesso alla struttura dimensionale delle imprese, alla limitata intensità tecnologica, alla debolezza degli investimenti in ricerca e sviluppo e a una composizione settoriale meno dinamica. Tuttavia, nel periodo più recente l'Italia ha registrato una crescita del PIL reale non inferiore a quella di Francia e Germania e un'espansione significativa dell'occupazione. Se il valore aggiunto è aumentato e l'occupazione è cresciuta, il mancato recupero salariale deve essere ricondotto a meccanismi di distribuzione del reddito e a regole istituzionali piuttosto che a meri vincoli tecnologici.

Il primo elemento da considerare è l'assetto della contrattazione collettiva definito a partire dal 1993, quando la fine della scala mobile sancì il passaggio a un sistema di indicizzazione *ex ante*, fondato sull'inflazione programmata e sulla distinzione tra livello nazionale e livello decentrato. Tale modello, disegnato in un contesto di alta inflazione, aveva l'obiettivo prioritario di evitare spirali prezzi-salari e di garantire stabilità macroeconomica. In un regime di inflazione bassa e prevedibile, esso ha contribuito a contenere le dinamiche nominali. Tuttavia, la sua efficacia è risultata limitata quando l'inflazione è riemersa in modo inatteso e concentrato in un arco temporale ristretto. I rinnovi contrattuali, in particolare nei settori dei servizi, si sono accumulati proprio negli anni di picco inflazionistico, determinando un ritardo nell'adeguamento salariale che non è stato successivamente compensato in misura sufficiente.

Ne è derivata una redistribuzione implicita dal lavoro verso altre componenti del reddito. La quota del valore aggiunto destinata ai profitti è cresciuta in misura relativamente maggiore rispetto a quella attribuita ai salari, non necessariamente per effetto di una strategia deliberata delle imprese, ma come conseguenza del meccanismo temporale di aggiustamento. Nei comparti industriali dotati di clausole di salvaguardia più robuste, come quello metalmeccanico, l'erosione è stata più contenuta; nei servizi e nel pubblico impiego, dove i rinnovi sono stati tardivi o politicamente condizionati, la perdita è risultata più marcata.

Tra i contratti che hanno funzionato meglio vi sono quelli di settori con imprese solide e margini elevati, come il contratto dei bancari e quello dei chimici. In questi casi la maggiore redditività delle imprese ha consentito di negoziare aumenti salariali più consistenti e più tempestivi, permettendo di assorbire almeno in parte l'aumento dei prezzi. Questi casi dimostrano che quando il sistema contrattuale funziona e le condizioni

economiche lo consentono, la contrattazione può ancora svolgere il suo ruolo di tutela del salario reale.

Un caso particolarmente interessante è quello del contratto dei metalmeccanici. Questo contratto presenta alcune caratteristiche istituzionali che lo hanno reso più efficace nel proteggere i lavoratori dall'inflazione. La prima è la cosiddetta clausola di garanzia salariale. Si tratta di un meccanismo che consente di adeguare i salari anche durante la vigenza del contratto se l'inflazione effettiva risulta superiore a quella prevista. In pratica, non si deve attendere il rinnovo contrattuale per recuperare la perdita di potere d'acquisto: gli aumenti possono intervenire automaticamente quando l'andamento dei prezzi lo richiede.

La seconda caratteristica è il principio dell'ultrattività contrattuale. Anche dopo la scadenza formale, il contratto continua ad applicarsi fino alla stipula del rinnovo successivo, evitando un vuoto contrattuale. La protezione dall'inflazione deriva invece dallo specifico meccanismo di adeguamento dei minimi all'IPCA-NEI previsto dal CCNL. Questo evita che i lavoratori restino per anni senza adeguamenti salariali quando i rinnovi tardano ad arrivare. In un contesto di inflazione elevata, queste clausole hanno consentito di contenere la perdita di potere d'acquisto molto più che in altri settori.

Da questa esperienza emerge una possibile direzione di riforma: estendere a più contratti collettivi clausole di garanzia simili a quelle dei metalmeccanici. Meccanismi automatici di adeguamento o di salvaguardia possono ridurre il rischio che gli *shock* inflazionistici si traducano in una caduta prolungata dei salari reali. Queste clausole di garanzia ovviamente non hanno niente a che fare con la scala mobile in quanto, comunque, si prende a riferimento l'inflazione programmata nel futuro e non quella passata.

Accanto al problema della contrattazione nei settori tradizionali, esiste però un'altra area del mercato del lavoro dove la tutela salariale è molto più debole: quella dei lavori con bassa rappresentanza sindacale. Il caso dei *rider* delle piattaforme digitali, emerso nelle inchieste giudiziarie che hanno coinvolto *Glovo* e *Deliveroo*, è emblematico. Negli ultimi anni la Procura di Milano ha più volte contestato a queste aziende forme di intermediazione illecita del lavoro e condizioni assimilabili al caporalato. Questi procedimenti hanno messo in evidenza un problema più generale: l'esistenza di settori in cui la contrattazione collettiva non riesce a garantire livelli salariali adeguati.

I *rider* rappresentano un segmento relativamente piccolo del mercato del lavoro, ma simbolicamente molto importante perché mostrano cosa ac-

cade quando il potere contrattuale dei lavoratori è molto debole. In questi casi il mercato tende a produrre retribuzioni molto basse, spesso inferiori a quelle previste dai contratti collettivi tradizionali.

Per affrontare questo problema molti paesi hanno introdotto un salario minimo legale. In genere si tratta di uno strumento che riguarda una quota limitata della forza lavoro – quasi mai più del 6-7 per cento degli occupati – ma che svolge una funzione importante: impedire che i lavoratori con scarso potere contrattuale vengano pagati salari troppo bassi.

In Italia un salario minimo potrebbe quindi essere utile soprattutto per questi segmenti marginali del mercato del lavoro, dove la contrattazione non riesce a operare efficacemente. Non sostituirebbe la contrattazione collettiva, ma ne costituirebbe una rete di sicurezza per i lavoratori meno protetti.

Infine, una terza area di intervento riguarda la legge sulla rappresentanza. Negli ultimi anni il sistema contrattuale italiano è stato indebolito dalla proliferazione di sigle sindacali e datoriali che firmano contratti con condizioni economiche molto inferiori a quelle dei contratti più rappresentativi. I cosiddetti 'contratti pirata' introducono minimi salariali più bassi e possono innescare una competizione al ribasso tra diversi contratti nazionali.

Il problema nasce dal fatto che in Italia non esiste ancora una legge che definisca in modo chiaro quali organizzazioni sindacali e datoriali siano realmente rappresentative. Nonostante esistano da tempo accordi tra le parti sociali per misurare la rappresentanza, questi meccanismi non sono stati applicati in modo sistematico. Una legislazione sulla rappresentanza potrebbe contribuire a risolvere questo problema stabilendo criteri oggettivi per identificare i contratti collettivi validi e impedendo che contratti firmati da organizzazioni minoritarie possano essere utilizzati per abbassare i salari.

In sintesi, la perdita di potere d'acquisto degli ultimi cinque anni non è stata solo il risultato di uno *shock* inflazionistico, ma anche il segnale dei limiti dell'attuale sistema di regolazione del mercato del lavoro. Rafforzare le clausole di salvaguardia nei contratti collettivi, introdurre un salario minimo per i segmenti più deboli e approvare una legge sulla rappresentanza sono tre possibili strumenti per evitare che episodi simili si ripetano in futuro e per ricostruire un sistema salariale capace di proteggere il lavoro anche in una economia molto più frammentata di quella per cui era stato pensato.

Il Governo ha provato a intervenire su questo terreno con il d.l. 30 aprile 2026, n. 62, c.d. decreto 1° maggio. La scelta politica è chiara: non

introdurre un salario minimo legale, ma ancorare il 'salario giusto' alla contrattazione collettiva più rappresentativa. Il decreto stabilisce inoltre che, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro dodici mesi dalla scadenza naturale, le retribuzioni siano adeguate a titolo di anticipazione forfettaria per un importo pari al 30 per cento della variazione dell'IPCA. È un passo nella direzione giusta, perché riconosce che il ritardo dei rinnovi non è un fatto neutrale: quando l'inflazione corre, ogni mese di attesa trasferisce potere d'acquisto dai lavoratori ad altri soggetti. Tuttavia, la norma resta limitata. Da un lato, perché il 30 per cento dell'inflazione compensa solo una parte della perdita; dall'altro, perché tutto l'impianto regge solo se esiste un sistema certo, trasparente e certificato per misurare la rappresentanza.

È esattamente il punto posto dal documento unitario di Cgil, Cisl e Uil. Senza una certificazione effettiva degli iscritti, dei voti espressi dai lavoratori e della rappresentanza datoriale, il richiamo ai contratti comparativamente più rappresentativi rischia di restare una formula giuridica debole. Il vero nodo, dunque, non è soltanto il salario minimo, ma la costruzione di una legge – o almeno di un accordo quadro con forza generale – sulla rappresentanza. Il documento sindacale va in questa direzione, perché prova a definire regole comuni per misurare chi rappresenta davvero lavoratori e imprese, per estendere le RSU, per rendere più trasparente il deposito dei contratti e per contrastare i contratti pirata.

Il limite è che gli accordi tra le parti sociali, per loro natura, richiedono tempi lunghi, adesioni ampie, procedure amministrative e successivi passaggi applicativi. Sono strumenti essenziali per dare ordine stabile al sistema, ma difficilmente sono sufficienti ad affrontare in modo incisivo un'emergenza salariale già in corso. Il rischio è che il problema si ripresenti già nel 2027, se l'inflazione dovesse tornare a crescere e molti rinnovi contrattuali dovessero accumulare nuovi ritardi. In quel caso, senza clausole automatiche più robuste e senza una certificazione effettiva della rappresentanza, l'Italia potrebbe ripetere lo stesso schema degli ultimi anni: inflazione che sale, contratti che arrivano tardi, salari reali che perdono terreno e recuperi solo parziali quando lo *shock* è ormai stato assorbito da lavoratori e pensionati.

Un secondo elemento che ha caratterizzato negativamente l'economia italiana di questi anni rispetto ai paesi vicini riguarda il funzionamento del sistema fiscale, in particolare il fenomeno del *fiscal drag*. In assenza di indicizzazione automatica delle soglie IRPEF e delle detrazioni, l'aumento dei redditi nominali comporta un incremento dell'aliquota media effettiva. In

una fase di inflazione elevata, anche incrementi salariali puramente compensativi generano un aumento della pressione fiscale reale. Il gettito cresce non solo per effetto dell'espansione nominale delle basi imponibili, ma anche per lo spostamento dei contribuenti verso scaglioni superiori. Si tratta di un meccanismo tecnicamente noto, ma politicamente poco visibile, che ha contribuito in modo significativo alla dinamica delle entrate nel biennio 2022-2023. In altri termini, lo Stato ha beneficiato dell'inflazione attraverso un aumento implicito del prelievo, mentre i lavoratori hanno subito una riduzione del reddito disponibile reale.

Gli interventi correttivi adottati successivamente hanno parzialmente attenuato il drenaggio per le fasce di reddito più basse, ma non hanno introdotto una neutralizzazione strutturale del fenomeno. L'assenza di indicizzazione rende il sistema intrinsecamente pro-ciclico rispetto all'inflazione e produce effetti redistributivi non deliberati.

A questo quadro si aggiunge la dinamica delle rendite. Negli ultimi anni si è osservata una crescita sostenuta dei valori immobiliari in alcune aree urbane e un aumento significativo dei canoni di locazione. Parallelamente, le attività finanziarie hanno beneficiato di un lungo periodo di politiche monetarie espansive. Il confronto internazionale evidenzia che il sistema fiscale italiano grava in misura relativamente elevata sui redditi da lavoro e in misura contenuta sulla trasmissione dei grandi patrimoni.

L'imposta di successione italiana, con aliquote del 4 per cento in linea diretta e una franchigia di un milione di euro per beneficiario, colloca il Paese tra quelli con la minore imposizione effettiva sulle eredità di entità rilevante. In Francia le aliquote sono fortemente progressive e possono superare il 40 per cento per patrimoni elevati; in Germania raggiungono il 30 per cento per parenti stretti, con franchigie più contenute rispetto a quelle italiane. Pur tenendo conto delle specificità nazionali e delle agevolazioni previste per il patrimonio produttivo, il differenziale di imposizione è significativo. Ciò implica che in Italia la trasmissione intergenerazionale della ricchezza avviene con un onere fiscale relativamente basso, contribuendo alla persistenza delle disuguaglianze patrimoniali.

Un'analoga asimmetria si riscontra nella tassazione della rendita immobiliare. La cedolare secca sugli affitti, pari al 21 per cento o al 10 per cento nel caso di canone concordato, può risultare inferiore all'aliquota marginale applicata al lavoro dipendente. Ne deriva una distorsione nella composizio-

ne del prelievo, che tende a privilegiare il reddito da capitale immobiliare rispetto a quello da lavoro.

Una riallocazione del carico fiscale coerente con gli *standard* europei non implicherebbe necessariamente un aumento indiscriminato delle imposte, ma una revisione della loro composizione. La riduzione strutturale della pressione sul lavoro dipendente, accompagnata da meccanismi automatici di neutralizzazione del *fiscal drag*, potrebbe essere finanziata attraverso una maggiore progressività sulle successioni di entità elevata e una revisione della tassazione delle grandi rendite immobiliari, preservando nel contempo le posizioni dei piccoli proprietari e dei patrimoni produttivi.

L'ipotesi di finanziare un rilancio salariale esclusivamente attraverso un'imposta generalizzata sui cosiddetti super ricchi o sulle multinazionali appare invece difficilmente praticabile in assenza di coordinamento europeo, data la mobilità delle basi imponibili e la concorrenza fiscale tra Stati. Una strategia più realistica consiste nel riallineare il *mix* fiscale italiano a quello delle principali economie dell'area euro, riducendo l'asimmetria tra lavoro e patrimonio.

La questione salariale italiana, pertanto, non può essere interpretata come una semplice conseguenza della congiuntura recente, né come un inevitabile riflesso della bassa produttività. Essa è il risultato dell'interazione tra un sistema di contrattazione che ha funzionato in un contesto di inflazione bassa ma si è rivelato fragile di fronte a *shock* improvvisi e un sistema fiscale che amplifica gli effetti redistributivi dell'inflazione. Se la perdita dell'8 per cento di potere d'acquisto dovesse consolidarsi nel tempo, l'Italia si troverebbe di fronte a un ulteriore arretramento rispetto ai *partner* europei, con implicazioni rilevanti per la coesione sociale, la mobilità intergenerazionale e la sostenibilità del modello di crescita.

Restituire centralità al lavoro implica dunque un intervento coordinato sulle istituzioni del mercato del lavoro e sulla struttura del prelievo. In assenza di un riequilibrio tra salario e rendita, la crescita del PIL rischia di non tradursi in un miglioramento diffuso del benessere e di alimentare una frattura sempre più marcata tra chi vive di reddito da lavoro e chi beneficia prevalentemente di patrimonio.