talentup

COMUNICATO STAMPA

11 novembre 2026

Un aumento del 3% nel 2027 è un taglio dello stipendio reale nella maggior parte dell'eurozona

L'inflazione nell'eurozona ha raggiunto il 3,8% a settembre e i salari reali sono ancora del 2,8% sotto il livello del 2020. Eppure meno di 1 annuncio di lavoro su 1.000 promette una protezione dall'inflazione.

3,8%	–2,8%	–800 €	<1 / 1.000
inflazione nell'eurozona, settembre 2026	salari reali nell'eurozona rispetto al 2020 (Italia: –8,6%)	valore reale di un aumento del 3% su 40.000 € in Spagna	annunci promette protezione dall'inflazione (DE, UK)

L'inflazione nell'eurozona è salita al 3,8% a settembre 2026, dal 2,0% di un anno prima, mentre i salari crescono intorno al 3%. Secondo l'analisi di TalentUp sui dati di Eurostat, BCE e OCSE, un aumento del 3% per il 2027, la cifra prevista dalla maggior parte delle aziende dell'Europa occidentale, è un taglio dello stipendio reale ai prezzi attuali in tutte le grandi economie dell'eurozona tranne i Paesi Bassi.

> ***"La retribuzione di base deve seguire il costo del lavoro, non il costo della vita. Ma un aumento del 3% evita un'ulteriore perdita reale solo se l'inflazione scende come previsto, e non ripara nulla di ciò che i lavoratori hanno perso dal 2020."***
>
> — TalentUp

Un nuovo shock dopo una vecchia perdita

Tra il 2021 e il 2025 i prezzi al consumo nell'eurozona sono aumentati del 22,6% e i salari orari del 19,2%. Il lavoratore medio ha ancora circa il 2,8% di potere d'acquisto in meno rispetto al 2020. Il divario è più ampio in Italia (–8,6%), seguita da Spagna, Germania, Paesi Bassi e Francia. Portogallo e Polonia sono l'eccezione, con salari reali sopra il livello del 2020.

Il nuovo aumento dei prezzi è trainato dall'energia, salita del 18,8% su base annua a settembre. Spagna (5,0%), Belgio (4,6%) e Italia (4,1%) sono ben sopra la media dell'eurozona. I salari per ora non hanno reagito: i redditi per occupato sono cresciuti del 3,3% nel secondo trimestre 2026, e il wage tracker della BCE indica una crescita dei salari contrattuali del 2,7% nel primo semestre 2027.

VARIAZIONE DEL SALARIO REALE, DAL 2020 AL 2025

Italia	–8,6%
Spagna	–4,6%
Germania	–3,8%
Paesi Bassi	–3,2%
Francia	–3,0%
Portogallo	+5,1%
Polonia	+18,0%

Fonte: IPCA e indice del costo del lavoro di Eurostat; elaborazioni TalentUp.

Basta un aumento del 3%?

Dipende da quale inflazione si usa come confronto. Guardando indietro, ai tassi di settembre 2026, un aumento del 3% perde 2,0 punti in Spagna, 1,6 in Belgio, 1,1 in Italia e 0,8 nell'insieme dell'eurozona. Su uno stipendio di 40.000 € in Spagna, sono 800 € in meno all'anno in termini reali. Solo nei Paesi Bassi si va in pari.

Guardando avanti, la BCE prevede un'inflazione del 2,5% nel 2027. Se così fosse, un aumento del 3% sarebbe un piccolo guadagno reale. Ma la previsione è stata chiusa prima del balzo di settembre al 3,8%, e non compensa il 3-9% che i lavoratori di Italia, Spagna, Germania, Paesi Bassi e Francia hanno già perso.

Le aziende non promettono protezione dall'inflazione

Se legare lo stipendio all'inflazione fosse una pratica diffusa, si vedrebbe negli annunci di lavoro. **I dati di TalentUp** mostrano che quasi non compare, e sempre meno:

- **Germania:** 0,7 annunci su 1.000 citavano una compensazione dell'inflazione nel 2026, contro 1,6 nel 2024, dopo la fine dell'Inflationsausgleichsprämie esentasse.
- **Regno Unito:** 0,2 annunci su 1.000 promettevano aumenti legati al costo della vita o all'inflazione nel 2026, contro 0,4 nel 2024.
- **Spagna:** 3 annunci su circa 695.000 citavano una revisione salariale legata all'indice dei prezzi al consumo nel 2026, anche se molti contratti collettivi la prevedono.

Le aziende competono sul livello degli stipendi, non con promesse di indicizzazione. Dove la protezione dall'inflazione esiste, deriva dalla legge o dalla contrattazione collettiva: indicizzazione automatica in Belgio, clausole di revisione legate ai prezzi in molti contratti collettivi spagnoli e contratti di settore in Germania e nei Paesi Bassi.

Cosa raccomanda TalentUp per i budget 2027

Invece di adeguare tutti gli stipendi all'inflazione, TalentUp raccomanda di dividere il budget 2027 in voci separate con regole diverse:

- **Obbligatoria:** indicizzazione, contratti collettivi e variazioni del salario minimo, calcolate su più scenari di inflazione.
- **Costo della vita:** mirata alle fasce più basse e ai paesi più esposti, come pagamento una tantum se lo shock sembra temporaneo.
- **Merito:** tutelata, perché chi rende di più non riceva lo stesso aumento di tutti gli altri.
- **Adeguamento al mercato:** per i ruoli critici pagati sotto mercato, basato su dati retributivi aggiornati e non sull'indice di inflazione.

Con la Direttiva europea sulla trasparenza retributiva applicata tramite le leggi nazionali, ognuno di questi adeguamenti dovrà basarsi su criteri oggettivi e documentati. I report sul divario retributivo di genere partono il 7 giugno 2027 per i datori di lavoro con 150 o più dipendenti.

Metodologia

I dati su inflazione e salari provengono da Eurostat (stima flash dell'IPCA di settembre 2026, dati annuali IPCA e indice del costo del lavoro), dalla BCE (proiezioni di settembre 2026, Bollettino economico e wage tracker) e dall'OCSE. La variazione del salario reale confronta le medie annue del 2020 e del 2025; elaborazioni TalentUp.

I dati sugli annunci di lavoro provengono dal database di annunci di TalentUp: annunci pubblicati dal 1° gennaio al 30 settembre 2024 e nello stesso periodo del 2026 in Germania, Regno Unito, Spagna e Francia. Un annuncio viene conteggiato se la descrizione contiene un'espressione, specifica per lingua, relativa a una retribuzione legata all'inflazione; i dati sono stime minime.

Chi è TalentUp

TalentUp è una piattaforma SaaS B2B di benchmarking retributivo e trasparenza salariale che aiuta le aziende a definire fasce retributive con dati di mercato e a prepararsi alla Direttiva europea.

CONTATTO STAMPA

Albert Mercadé Laborda · albert@talentup.io

TalentUp · talentup.io