

La crisi dei Salari

*Presentazione del rapporto di ricerca sulla Questione Salariale a cura della
Fondazione Giuseppe Di Vittorio*

ROMA 5/12/2025



Cosa contiene il report?

1. Parte prima: La questione salariale

1.1 *L'evoluzione storica dei salari in Italia dal 1993 ad oggi*

1.2 *Il confronto tra settore pubblico e settore privato*

1.3 *Il confronto internazionale*

2. Parte seconda: Alle radici della questione salariale

2.1 *Il declinante peso dei salari nell'economia*

2.2 *Il problema inflattivo del triennio 2021-2023*

2.3 *L'occupazione in Italia*

2.4 *Il lavoro povero e il lavoro sommerso*

2.5 *La dinamica della produttività*

2.6 *Il ritardo tecnologico*

2.7 *La dimensione di impresa*

2.8 *La produttività nelle grandi imprese*

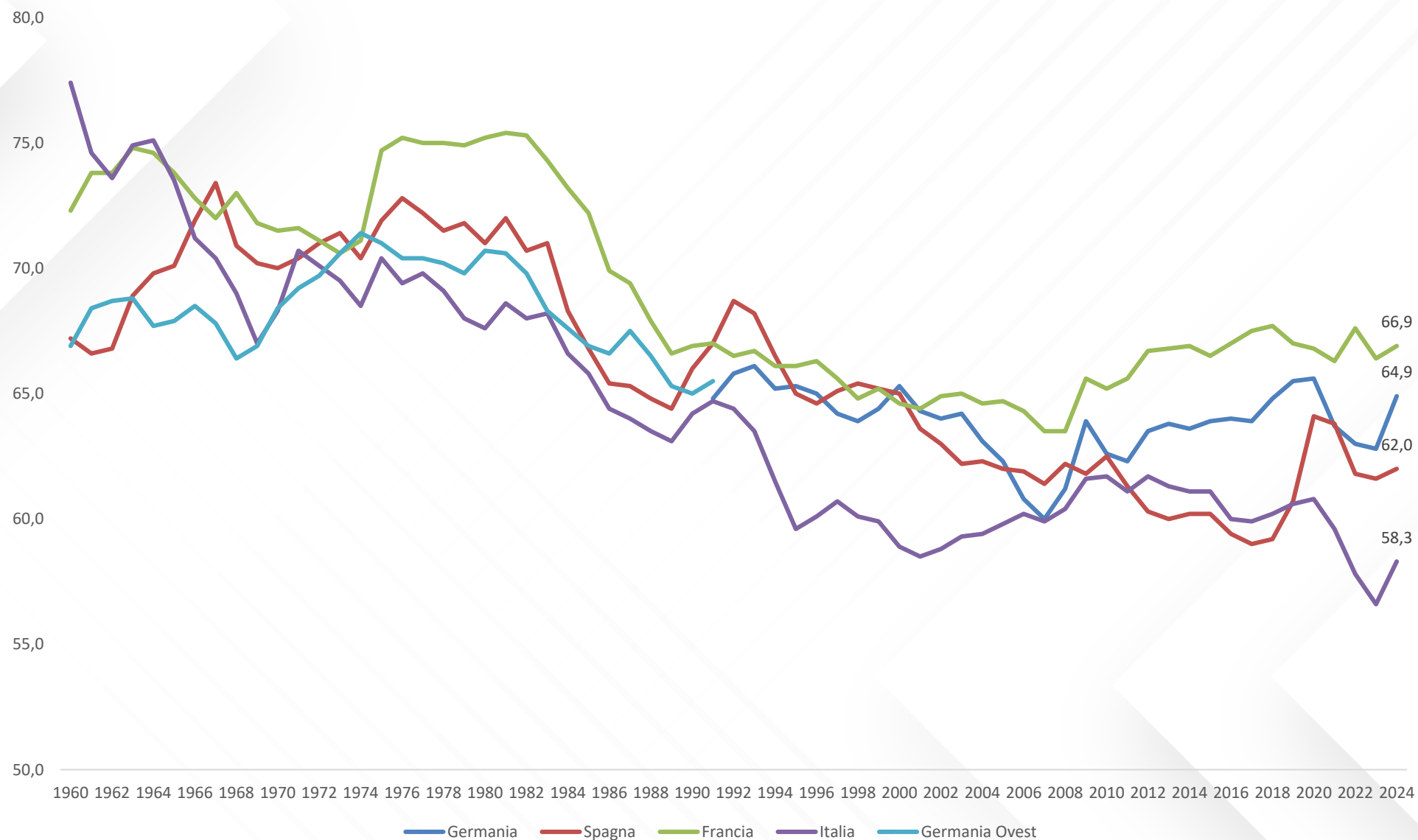
2.9 *Il confronto internazionale*

2.10 *Aumentare i salari fa crescere la produttività e fa bene al Paese*

Conclusioni: un sistema di relazioni industriali a sostegno di salari e innovazione



QUOTA DEI SALARI SU PIL (AL COSTO DEI FATTORI)



Fonte: Elaborazioni FDV su dati Ameco

La quota salari (inclusi lavoratori autonomi) misura la parte del valore aggiunto destinata alla remunerazione del lavoro.

In Italia si osserva una progressiva erosione della quota destinata al lavoro rispetto alla creazione di valore complessiva.

- Nel 2024 la quota salari italiana è pari al 58,3% del PIL a prezzi dei fattori (dati Ameco).
- L'**Italia** si colloca nettamente al di sotto degli altri principali Paesi europei:
- **Spagna:** 62%
- **Germania:** 64,9%
- **Francia:** 66,9%

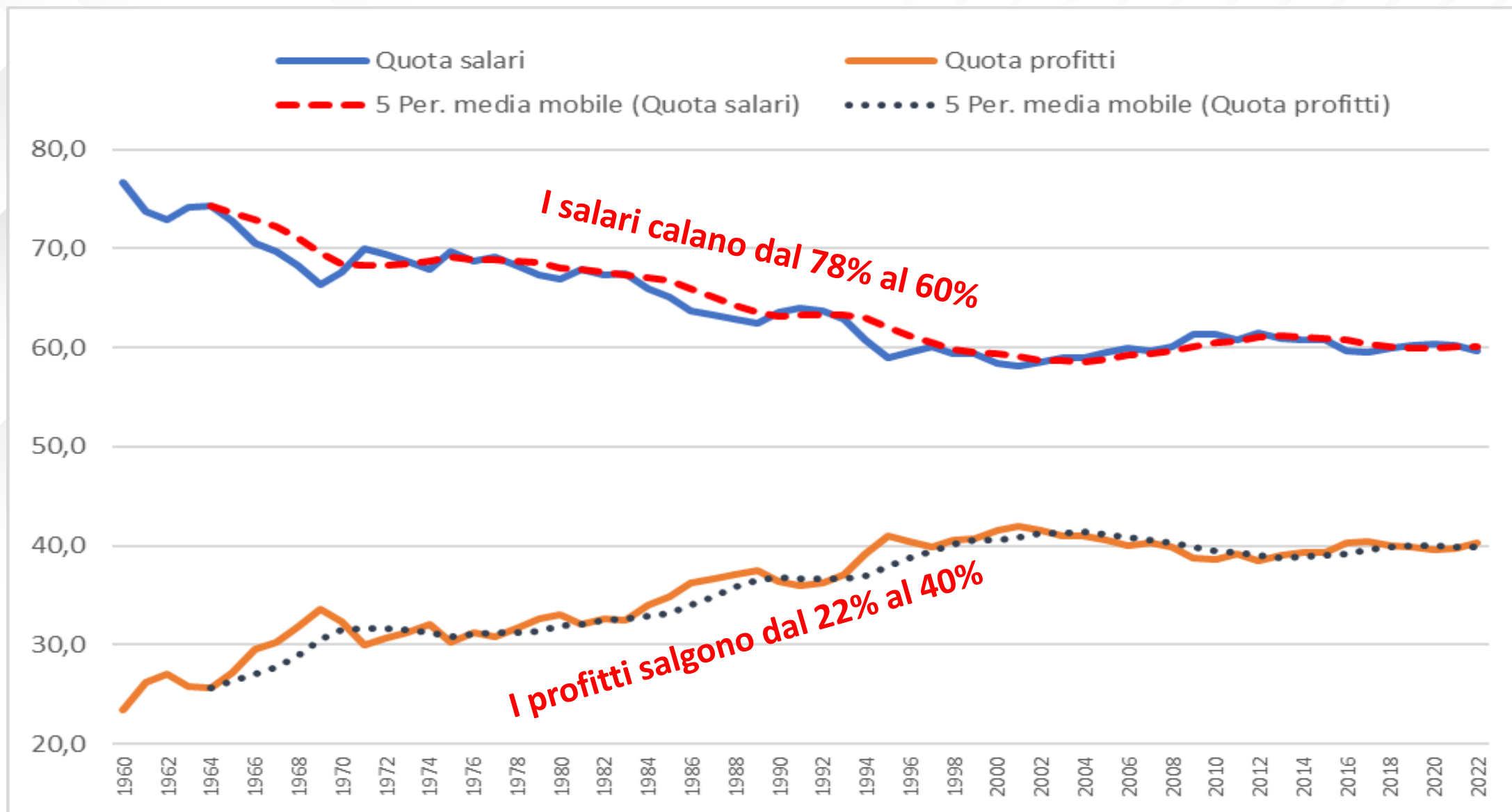
Il confronto mostra una persistente debolezza relativa della remunerazione del lavoro nel caso italiano.

La condizione di debolezza del lavoro non è il risultato di un processo che riguarda solo l'Italia anche se nel nostro paese assume caratteristiche comparativamente peculiari rispetto ai nostri partner e competitori più prossimi.

La questione salariale è:

- sindacale,
- sociale,
- economica,
- etica perché strettamente connessa alle disuguaglianze,
- politica generale per l'entità della sua dimensione e per le sue cause profondamente intrecciate con i nodi di fondo della lunga crisi italiana.
- **Si è poveri anche lavorando.**
- Lavorare non è più sinonimo di benessere, non solo perché un posto di lavoro non garantisce il raggiungimento di standard di vita degni, di pagare l'istruzione per i propri figli piuttosto che l'accesso alle cure sanitarie sempre più privatizzate.
- Non è sinonimo di benessere e quindi povero perché consente sempre meno di accedere alle opportunità di sviluppo della propria personalità dentro e fuori il luogo di lavoro.
- La condizione di debolezza del lavoro non è il risultato di un processo che riguarda solo l'Italia anche se nel nostro paese assume caratteristiche comparativamente peculiari rispetto ai nostri partner e competitori più prossimi.

SALARI E PROFITTI: IL MINIMO STORICO ITALIANO



Fonte: Rapporto Inapp 2023, Capitolo 1

Il processo di finanziarizzazione delle economie occidentali, inscindibile dalle delocalizzazioni e dalla più generale deregolamentazione dell'uso della forza lavoro ha rappresentato un fattore determinante di questa tendenza plasticamente rappresentata dalla riduzione progressiva del peso dei salari sul prodotto interno lordo e dall'aumento di quello dei profitti, corrispondente ad un significativo spostamento di potere tra capitale e lavoro

SALARI E PROFITTI: IL MINIMO STORICO ITALIANO 2

- Negli ultimi trent'anni la crescita salariale italiana è stata debole e irregolare: Le retribuzioni nominali sono aumentate lentamente, mentre i salari reali hanno perso potere d'acquisto a causa di crisi finanziaria, pandemia e recente inflazione. L'andamento salariale risulta differenziato tra settore pubblico e privato, per via di: strutture contrattuali diverse, tempi di rinnovo non allineati, differente reattività ai cicli economici.
- Nel lungo periodo l'Italia è tra i Paesi OECD con la minore crescita dei salari reali. Francia, Germania e, più di recente, Spagna hanno mostrato incrementi salariali più robusti. La stagnazione italiana è il risultato dell'interazione di fattori strutturali, istituzionali e macroeconomici, non di un singolo elemento.
- Il sistema di relazioni industriali svolge un ruolo centrale: storia, assetti contrattuali e governance hanno contribuito al quadro attuale.

IL CONFRONTO CON L'EUROPA SULLA CRESCITA SALARIALE: I NUMERI

Salari a prezzi costanti	1991-2000	2000-2010	2010-2024	1991-2024	Differenza 1991-2024
Francia	+10,2%	+14,3%	+1,2%	+31,9%	+10.866€
Germania	+13,6%	+3,0%	+14,0%	+32,9%	+12.442€
Italia	-0,1%	+5,1%	-7,1%	-2,4%	-831€
Spagna	+4,0%	+8,2%	-4,8%	+9,4%	+2.836€

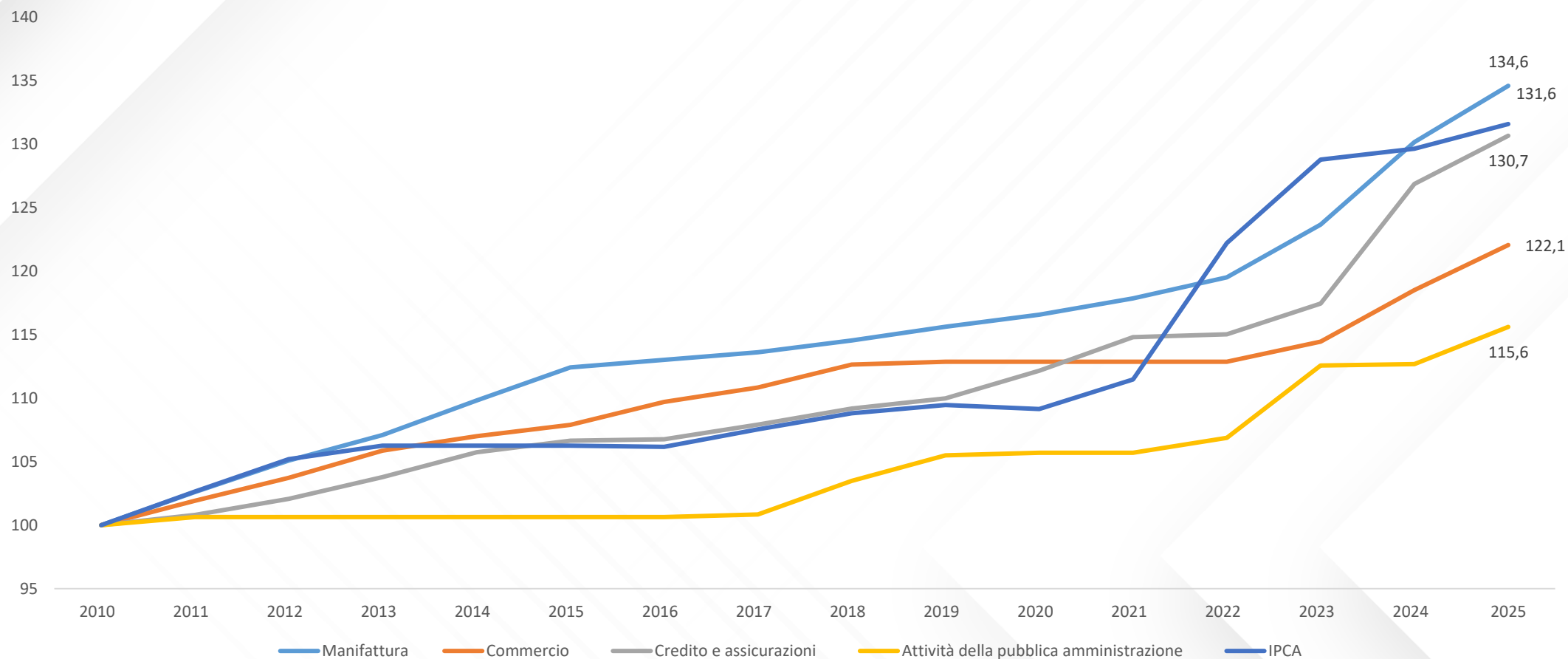
IL CONFRONTO CON L'EUROPA SULLA CRESCITA SALARIALE: I NUMERI

La crisi finanziaria del 2008, l'emergenza Covid-19 e la crisi energetica derivante dall'aggressione russa in Ucraina hanno accentuato le problematiche salariali presenti in Italia, unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti rispetto al '91 (-831€).

Il divario con le grandi Francia e Germania rappresenta ormai una forbice che bisogna colmare.

DINAMICA DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER SETTORE

Manifattura +34,6%; Commercio +22,1%; Credito e assicurazioni +30,7%; Attività della Pubblica Amministrazione +15,6%; Inflazione +31,6%



DINAMICA DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER SETTORE

- Il disallineamento tra salari nominali e costo della vita ha ridotto il reddito reale, amplificando disuguaglianze e vulnerabilità economica.

Quasi nessun comparto è riuscito a tenere il passo dell'IPCA, generando una perdita cumulata di potere d'acquisto. L'impatto varia fortemente per settore, riflettendo dinamiche retributive molto eterogenee.

- Manifatturiero: crescita retributiva più sostenuta; supera l'IPCA nel 2024.
 - Finanza e credito: andamento simile alla manifattura, seppur con incrementi più contenuti; performance migliore rispetto a molti altri settori.
 - Commercio: crescita debole e progressivo allargamento del divario rispetto all'inflazione.
 - Pubblica amministrazione: aumenti salariali minimi; perdita di potere d'acquisto più accentuata tra tutti i settori.
-
- La dinamica retributiva frammentata contribuisce a una distribuzione diseguale degli effetti dell'inflazione.
 - Settori con rinnovi contrattuali più lenti o rigidità maggiori risultano particolarmente penalizzati.
 - Il quadro complessivo segnala la necessità di meccanismi di adeguamento più tempestivi per tutelare il potere d'acquisto.

Tabella 1. Perdita cumulata delle retribuzioni nel settore privato. Anni 2021-2024

Anno	Retribuzione contrattuale	IPCA	Retribuzione potenziale	Perdita di retribuzione	Sgravio contrib e fiscale*
2021	26.660				
2022	27.468	8,70%	28.979	-1.511	398,9
2023	27.911	5,90%	30.689	-2.778	946,0
2024	28.916	1.1%	31.026	-2.110	1410,8
Perdita lorda				-6.399	
Perdita netta					-5.505,3

Fonte: Elaborazioni FDV su dati Istat, Lavoro e Retribuzioni. Gennaio 2025

Note: *Lo sgravio contributivo agisce solo su 14 milioni di lavoratori e non sull'intera platea.

Nel periodo tra il 2022 – 2024:

- Inflazione cumulata +16,4% (IPCA)
 - -9% dei salari reali (Dati Istat)
 - Drenaggio fiscale 25 miliardi

Le conseguenze del drenaggio fiscale su



Pensioni

- Pensione cresciuta, per perequazione, da 16.900 € del 2022 a 19.255 € del 2024

→ **drenaggio fiscale subito di 708 €**

Salari

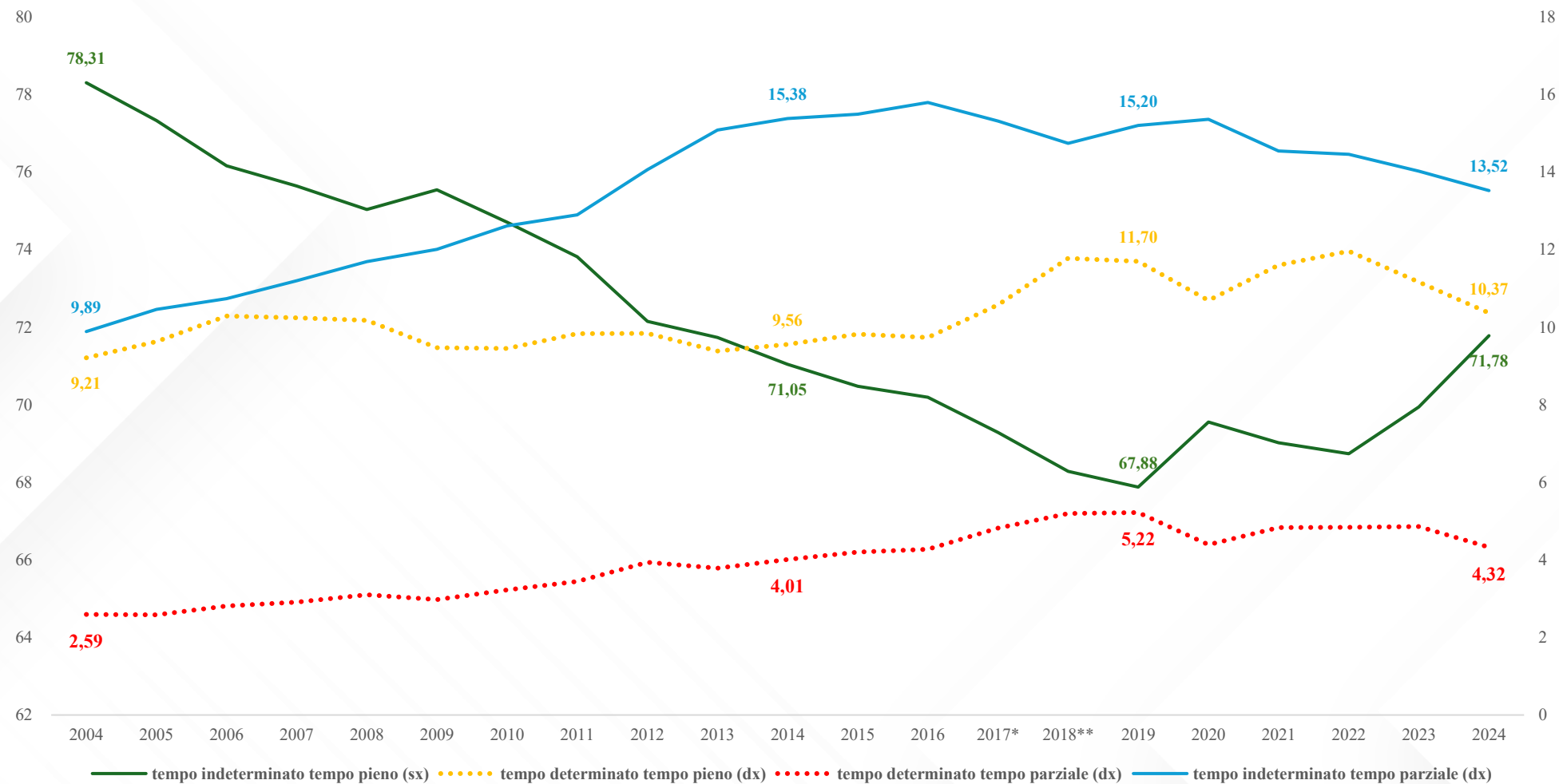
- Lavoratore con salario cresciuto grazie al rinnovo del contratto da 27.794 € del 2022 a 30.993 € del 2024 (+11,5%)

→ **drenaggio fiscale subito di 1.382 €**

Nel loro complesso, le dinamiche salariali italiane degli ultimi trent'anni riflettono l'interazione tra:

- crescita economica debole
- stagnazione della produttività
- deregolamentazione del mercato del lavoro
- cicli di crisi e strategie di moderazione salariale adottate nelle fasi di aggiustamento macroeconomico
- Questi fattori hanno determinato di conseguenza:
- effetti negativi sulla domanda interna, essenziale per la crescita economica.
- La precarietà ha contribuito a indebolire la dinamica retributiva

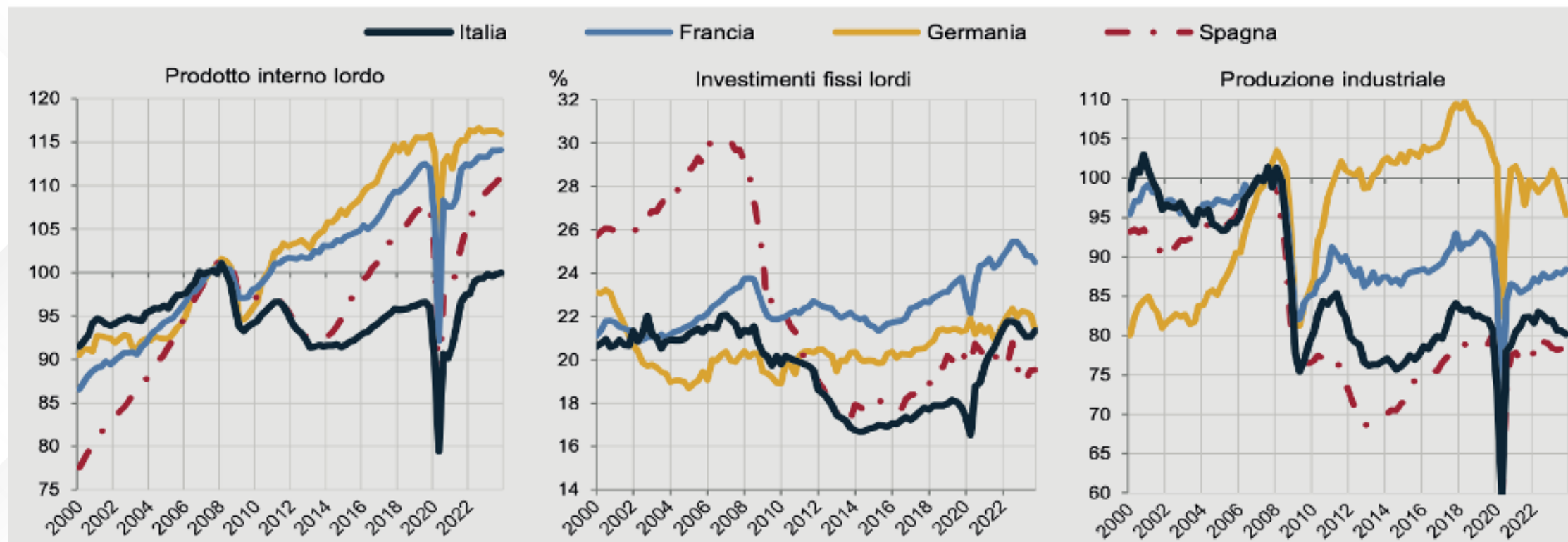
COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI DIPENDENTI PER DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRATTO



COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI DIPENDENTI PER DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

- La quota di lavoro standard (tempo pieno e indeterminato) scende dal 78% al 72%.
- Il lavoro non standard (tempo determinato + part-time) cresce dal 22% al 28%.
- Nel 2024 oltre 5,3 milioni di dipendenti — 28,2% del totale — hanno un contratto temporaneo e/o part-time.
- La maggior parte dei lavoratori a termine desidera un impiego stabile → la transizione verso il tempo indeterminato è sempre meno frequente.
- Tra i lavoratori part-time, il 51,8% è involontario
- Per molti giovani, il lavoro temporaneo non è più una fase transitoria ma una condizione persistente di incertezza.
- La diffusione della precarietà ha esercitato una forte pressione al ribasso sui salari.
- L'espansione del part-time (spesso involontario) e dei contratti brevi indebolisce il potere contrattuale dei lavoratori.
- La frammentazione occupazionale contribuisce al rallentamento strutturale della crescita retributiva.

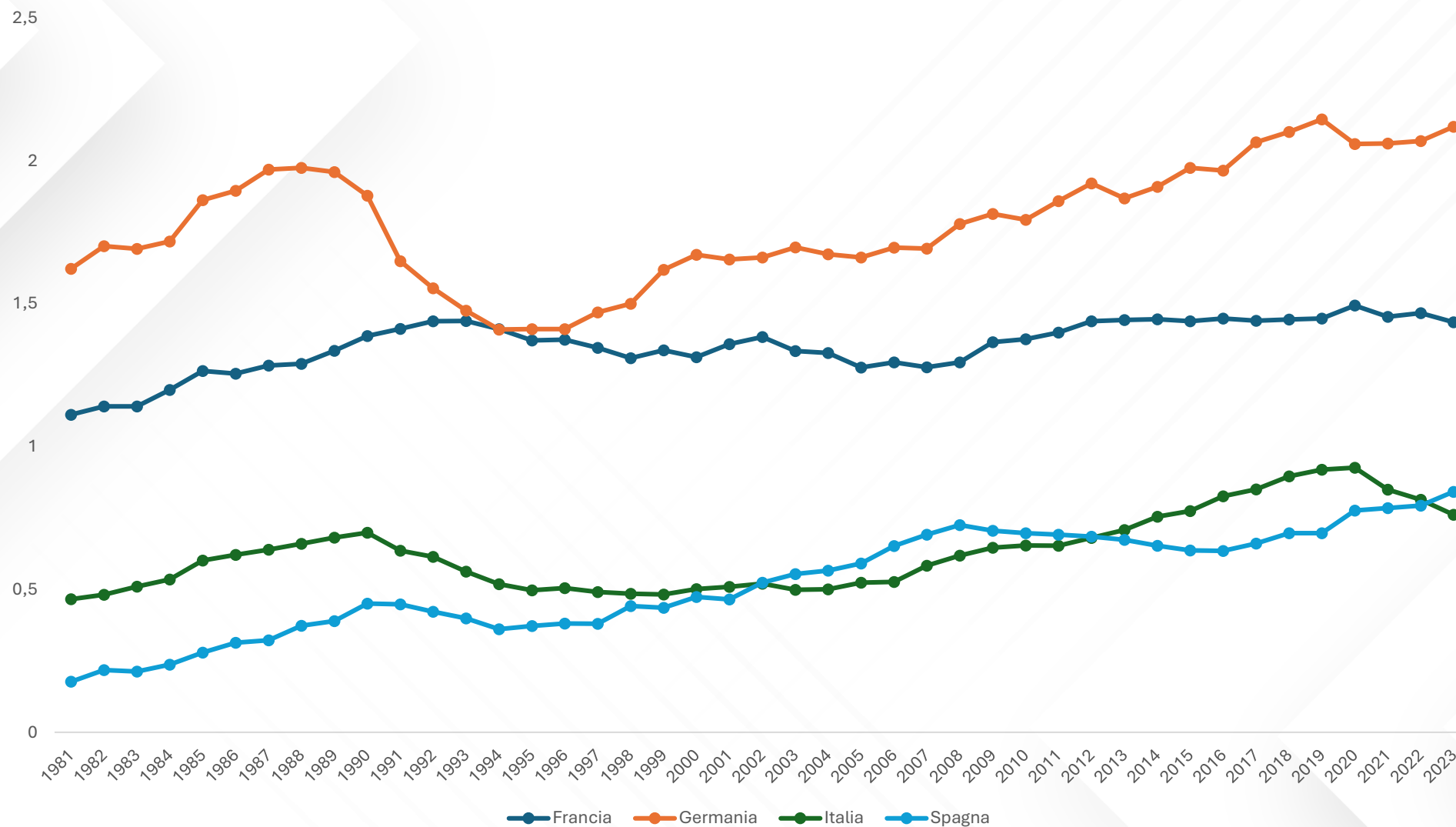
Dinamica degli investimenti nei maggiori paesi europei



Negli ultimi trent'anni la produttività italiana è cresciuta molto meno rispetto alle altre economie europee. Si possono evidenziare diverse cause:

- Il ristagno della domanda interna, frenata da consumi deboli e salari stagnanti, ha limitato gli incentivi all'innovazione.
- La precarizzazione del lavoro ha ridotto investimenti in formazione, competenze e organizzazione del lavoro.
- Bassa spesa pubblica per investimenti, soprattutto infrastrutturali e tecnologici.
- Una struttura produttiva ancora concentrata in settori tradizionali, a bassa intensità di capitale e bassa innovazione.
- Limitata propensione agli investimenti privati e lentezza nell'adozione di tecnologie avanzate.
- L'Italia ha a lungo puntato su un modello di competitività basato su prezzi e costo del lavoro ("mercantilismo povero"). Questo modello non favorisce una distribuzione equa dei benefici di eventuali aumenti di produttività verso lavoratori e domanda interna.
- **Il risultato è un circolo vizioso: produttività bassa → salari stagnanti → domanda debole → scarsi investimenti → produttività bassa.**

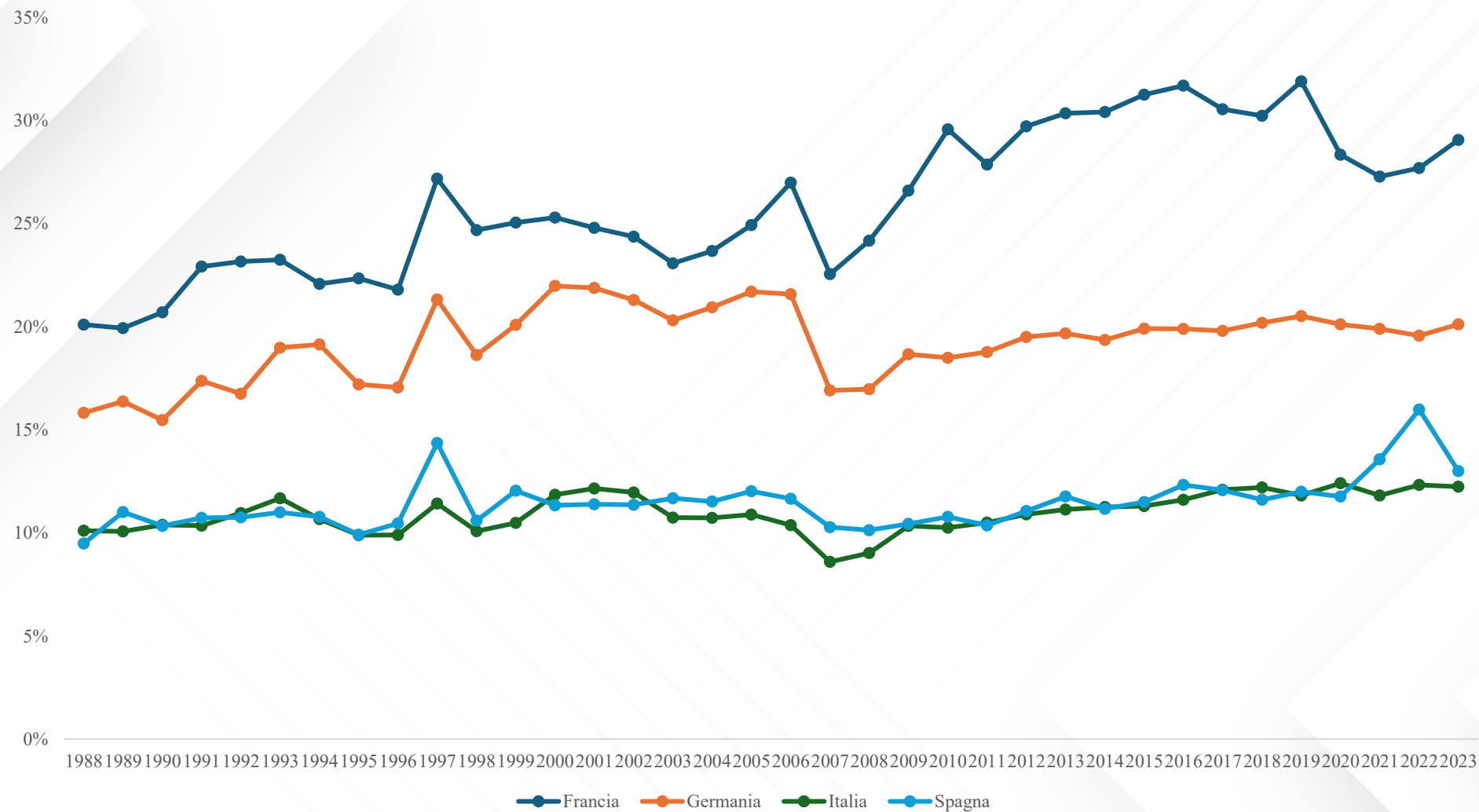
QUOTA DELLE SPESE IN R&S DELLE IMPRESE (BERD) SUL PIL



Fonte: : Elaborazioni FDV su dati OECD

- La spesa in R&S delle imprese italiane, in rapporto al PIL, resta strutturalmente più bassa rispetto a Germania e Francia.
- Dalla metà degli anni 2000 si registra una forte crescita, ma insufficiente a colmare il divario con i partner europei.
- Nel periodo post-pandemico emerge una nuova flessione, che interrompe il percorso di convergenza.
- La dinamica negativa è coerente con la contrazione della quota di valore aggiunto dei settori Science Based sul totale nazionale.
- Il quadro complessivo indica una fragilità persistente della capacità innovativa del sistema produttivo italiano.

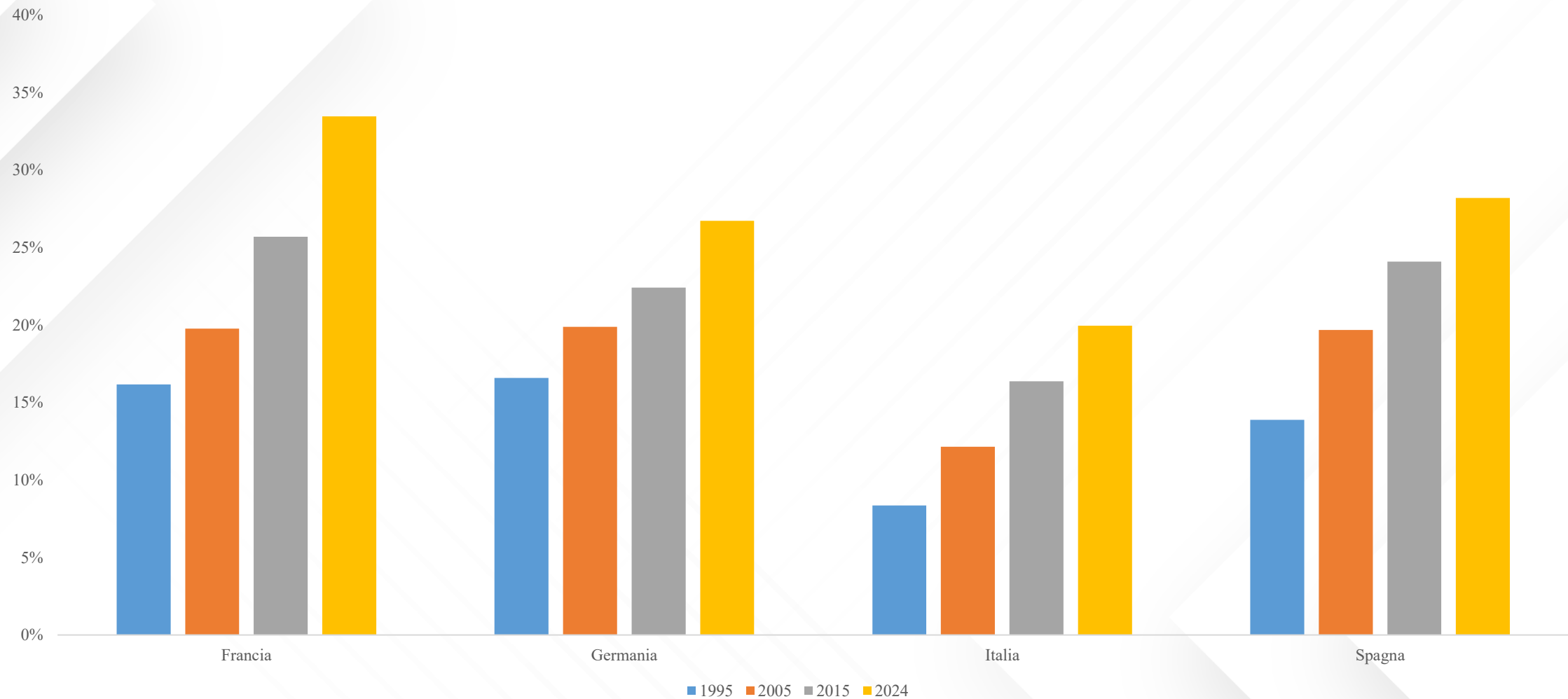
QUOTA EXPORT DI BENI AD ALTA TECNOLOGIA SUL TOTALE EXPORT MANIFATTURA



La capacità di esportazione in prodotti ad alta tecnologia resta strutturalmente bassa:

- L'Italia non supera il 12% dell'export manifatturiero in produzioni high-tech.
- I livelli italiani sono molto inferiori a quelli di Germania e Francia, che presentano una specializzazione tecnologica più forte.
- Le performance italiane risultano simili alla Spagna, segnalando una debole competitività nei segmenti tecnologicamente avanzati.
- La classificazione internazionale del commercio identifica i prodotti in base alla loro intensità tecnologica.
- Questo consente di valutare con precisione la posizione competitiva complessiva del sistema produttivo nei comparti high-tech.
- **Il quadro conferma una specializzazione sbilanciata verso produzioni a contenuto tecnologico medio-basso.**

QUOTA DEI LAUREATI OCCUPATI IN SETTORI DI ALTA QUALIFICAZIONE SCIENTIFICA E TECNOLOGICA SUL TOTALE DEGLI OCCUPATI (FASCIA D'ETÀ 25-64)



Fonte: Elaborazioni FDV su dati Eurostat, HRST database, Employment database

QUOTA DEI LAUREATI OCCUPATI IN SETTORI DI ALTA QUALIFICAZIONE SCIENTIFICA E TECNOLOGICA SUL TOTALE DEGLI OCCUPATI (FASCIA D'ETÀ 25-64)

La struttura produttiva attuale limita la domanda di lavoro altamente qualificato.

L'Italia ha una delle più basse quote di laureati in Europa: 20% tra 25–64 anni (UE: 34%) ~ 30% tra 25–34 anni (UE: 43%)

La debole domanda di competenze avanzate scoraggia gli investimenti in istruzione universitaria.

La quota di laureati impiegati in settori scientifici e tecnologici è simile a quella degli altri Paesi europei. Tuttavia, questa quota è commisurata alla domanda molto più bassa espressa dal sistema produttivo italiano.

Il rapporto tra laureati in settori high-skill e occupati totali è infatti inferiore rispetto a Germania, Francia e Spagna.

Il sistema produttivo italiano non assorbe abbastanza competenze qualificate, frenando sia la formazione dei laureati sia la crescita dei settori più dinamici.

Il risultato è un equilibrio debole: bassa domanda di alta qualificazione → pochi laureati → scarsa capacità innovativa → produttività stagnante.

Produttività e costo del lavoro media 2015-2024 su dati di 1905 società (Area Studi Mediobanca)

- La produttività è aumentata del 35% mentre il costo del lavoro del 16,3%.
- In quelle a partecipazione pubblica la produttività, addirittura, cresce del 69,1% mentre il costo del lavoro solo del 13,5%.

Dividendi: media 2015-2024 su dati di 1905 società

- Il 79% degli utili sono stati redistribuiti agli azionisti tramite dividendi.
- Le società a partecipazione pubblica hanno redistribuito il 91% degli utili attraverso dividendi agli azionisti, Stato compreso.

Il declino dei salari riflette un più ampio declino del lavoro e del suo valore sociale.

La specializzazione produttiva si è spostata verso beni a basso valore aggiunto e servizi orientati al contenimento dei costi.

La legislazione che ha ampliato la precarietà ha inciso su: discontinuità occupazionale, sottoccupazione, indebolimento del potere contrattuale.

La proposta di legge rappresenta una novità rilevante, recependo molte osservazioni sindacali. Conferma il ruolo delle organizzazioni comparativamente più rappresentative come autorità salariale. Il problema centrale rimane: la media dei salari è troppo bassa → serve un minimo legale e un aumento generalizzato delle retribuzioni.

Necessaria una normativa di piena attuazione dell'art. 39 Costituzione per:

- Misurare la rappresentatività, garantire l'efficacia erga omnes dei CCNL, contrastare i contratti pirata.
- Estendere e rafforzare le RSU, anche nei settori privati.
- Garantire che i contratti si rinnovino tempestivamente, con copertura dall'inflazione reale.
- Incrementi salariali che superino l'IPCA-NEI.
- Distribuzione nei CCNL degli aumenti di produttività.
- Adozione di una politica fiscale equa, inclusa la restituzione del fiscal drag.
- Obiettivo generale: invertire la stagnazione salariale e ricostruire il valore sociale del lavoro.

Grazie per l'attenzione

Coordinamento: Agostino Megale

A cura di: Irene Brunetti, Nicola Cicala, Sergio Hoffmann, Daniela Palma, Francesco Sinopoli e Valerio Tati

ROMA 5/12/2025

