I profitti aziendali salgono il doppio dei salari e gli italiani si mettono in malattia (più che durante il Covid): quale Paese lasciamo ai nostri figli **di Federico Fubini**

Profitti in crescita, salari che perdono potere d'acquisto e assenze per malattia ai massimi livelli: il mondo del lavoro italiano è intrappolato in una spirale di sfiducia reciproca

(Fonte: https://www.corriere.it/ 2 novembre 2026)



«Loro fanno finta di pagarci, noi facciamo finta di lavorare». L'immagine della fabbrica di vestiti **Bolshevichka di Mosca** (sopra) riassume tutto ciò che ci sarebbe da dire sull'Italia di oggi. Quel che ci sarebbe da dire – intendo – se provassimo per un istante a spiare il lato ironico di questo plumbeo autunno di piazze piene, tenute antisommossa, retorica dell'assedio, scioperi e blocchi dell'autotrasporto, scaffali vuoti nei supermarket, inflazione in aumento, salari e pensioni sempre più deboli.

Negli anni finali dell'esperimento bolscevico gli operai e i funzionari del partito scherzavano per consolarsi, spiegando che loro **facevano uno "pseudolavoro per uno pseudosalario": pagati troppo poco per viverci, si impegnavano troppo poco per produrre qualcosa. Era la fase di avvitamento**. Meno pasti si potevano comprare con i salari e gli stipendi di tarda era sovietica, meno i lavoratori si impegnavano nelle fabbriche e negli uffici per fare effettivamente qualcosa; ma meno quelli si impegnavano, più il sistema finiva per potersi permettere di distribuire solo paghe da fame.

Il patto sociale che viene meno

E no, l'Italia non è una variante dell'Unione sovietica nel ventunesimo secolo. Semmai è una versione larvata, omeopatica, di un fenomeno visibile ovunque nel **socialismo reale durante gli anni del crollo**. C'è un'atmosfera e un accumulo di comportamenti, non è una dinamica misurabile

nell'economia. Ciò che venne meno allora nel blocco sovietico fu **il patto sociale** fra chi lavorava e chi dirigeva le fabbriche; ad esso si sostituì un accordo non scritto in cui **ciascuno cercava di preservare sè stesso**. Non il sistema, nel tempo: **giusto sè stesso, fino a domattina**.
L'immobilismo e l'assenza di riforme avevano portato tutti a quel punto. E in questo persino un'esperienza remota e diversa in tutto rispetto all'Italia del 2026 contiene un granello di attualità su cui potremmo riflettere. Vediamo.

Capitale vs lavoro

Perché stiamo tutti facendo una fatica tremenda a capitalizzare sui progressi degli ultimi anni. Guardate cosa dicono le **tavole** dell'Istat, l'istituto statistico. Siamo passati da 16,7 milioni di addetti delle imprese nel 2018 a 18,3 nel 2024: un aumento di circa un milione e mezzo di lavoratori dipendenti che spiega praticamente per intero – *più* che per intero, perché in altri settori l'occupazione è scesa – l'aumento degli occupati in Italia da 23 milioni nel 2026 a 24,3 milioni due mesi fa.
Sempre **nel periodo 2018-2024 il valore aggiunto delle imprese espresso in euro è salito di ben il 23,1%, da 806 a 1.100 miliardi** (ricordo che il valore aggiunto è la differenza fra il prezzo finale a cui un'impresa riesce a vendere il suo prodotto e il costo dei beni e dei servizi che deve comprare per generare quel prodotto). In sostanza questo valore è cresciuto più dell'inflazione, salita del 17%: **negli ultimi sei anni misurati, le imprese italiane sono riuscite a crescere in modo sostanziale.**
Niente di sovietico, in tutto questo: **abbiamo più addetti e più capacità di imporre un prezzo superiore** grazie alla qualità e unicità dei beni e dei servizi prodotti. Non solo. Nel 2018 le imprese italiane fatturavano in media 186 mila euro per addetto, nel 2024 erano saliti a 222 mila euro. Ok, non tutti possono fare come i migliori in assoluto**: oltre due milioni per addetto per l'Eni, oltre un milione per la Ferrari o l'Enel**. Ma siamo più o meno allineati agli Stati Uniti, per questa misura.
Cosa potrebbe mai andare storto? Perché tutta questa collera nelle piazze e tutta questa nebbia nelle parole di politici e sindacalisti?

Chi vince e chi no

Riavvolgiamo il nastro, sempre tenendoci stretti alle tavole di dati che l'Istat produce sui conti economici delle imprese. Guardiamo più in dettaglio a quello che è successo **fra il 2018 e il 2024**, sapendo bene che nulla indica un'inversione di tendenza negli ultimi due anni.

- **Valore aggiunto per addetto – più 23,1**
- Fatturato per addetto – più 19,2%
- Inflazione – più 17,1%
- Costo del lavoro per le imprese – più 12,4%
- **Compensi lordi per gli addetti – più 12,2%**

In sostanza il fatturato e il valore aggiunto sono saliti più dell'inflazione, quindi hanno guadagnato terreno in termini reali. **Le buste paga lorde dei lavoratori e il costo del lavoro per le imprese invece sono cresciuti meno dell'inflazione**, quindi hanno perso potere d'acquisto. In tempi diversi si sarebbe detto che il capitale ha vinto e il lavoro ha perso. Altro che Unione sovietica. Per essere più precisi, **il valore aggiunto catturato dalle imprese è cresciuto quasi il doppio dei compensi dei lavoratori che hanno generato i prodotti venduti a quei prezzi**. Ed è vero che l'aumento del valore aggiunto non è necessariamente proporzionale alla crescita del profitto; ma quando i salari reali calano, succede.

Niente di nuovo in realtà. Non è che non sappiamo. Gli economisti Marco Leonardi e Leonzio Rizzo hanno imposto all'attenzione del Paese gli effetti del carattere inefficiente e obsoleto dei sistemi di rinnovo dei salari. Scrivono in un recente articolo per il *Foglio*: «**Tra il 2019 e il 2025 le retribuzioni contrattuali reali orarie nell'intera economia sono diminuite del 7,24%, mentre la produttività oraria è rimasta praticamente ferma**».

In settori dove affluiscono i giovani non laureati – la metà di un'intera generazione – **il crollo del potere d'acquisto della paga da contratto sfiora il 10%**. Il meccanismo è noto: i contratti collettivi scadono, l'inflazione prosegue ben oltre quanto previsto dai vecchi accordi salariali e i "negoziati" per i rinnovi si prolungano così tanti da rendere la perdita per i lavoratori permanente. Non è successo in tutti i settori con la stessa intensità, ma è successo in tutti i settori.

Leonardi con Marco Bentivogli ci informano anche, sempre sul *Foglio*, che si sta impantanando anche il (presunto) tentativo di sindacati e datori di lavoro di trovare sistemi di rinnovo dei contratti più efficienti. Non è ora il momento di entrare nel merito. Ma **le resistenze delle parti mirano più che altro a preservare i ruoli delle burocrazie delle organizzazioni delle parti sociali, non i salari dei lavoratori**; e il ruolo del governo nello spingere verso un sistema più moderno è flebilissimo.

La febbre dei certificati

Proviamo però ora a ribaltare la prospettiva, dando un'occhiata al comportamento dei lavoratori. Più precisamente, di *alcuni* lavoratori. Perché **oggi abbiamo più dipendenti che si ammalano e si mettono in malattia – correttamente pagati anche nei giorni di assenza – di quanti ce ne fossero durante la pandemia**. E abbiamo più certificati di malattia dei medici che vengono presentati agli uffici risorse umane delle aziende che ai tempi del Covid.

Anche qui l'unica possibilità è tenersi stretti ai dati, in questo caso dell'**Inps**. Per un confronto omogeneo e recente, guardo ai valori del quarto trimestre dell'anno scorso in confronto allo stesso periodo degli anni prima.

Il numero di lavoratori beneficiari di permessi-malattia è salito di oltre il 40% rispetto a prima della pandemia ma, appunto, è superiore anche rispetto ai tempi pandemici.

Queste persone erano:

- 3,29 milioni nel 2018

- 4,22 milioni nel 2021
- **4,70 milioni nel 2025**

Il numero di giornate retribuite passate in malattia è leggermente inferiore rispetto all'epoca del Covid, ma anch'esso è salito del 26% dal 2019. **Ma il numero dei certificati medici che vengono presentati è letteralmente esploso di oltre il 50%.**

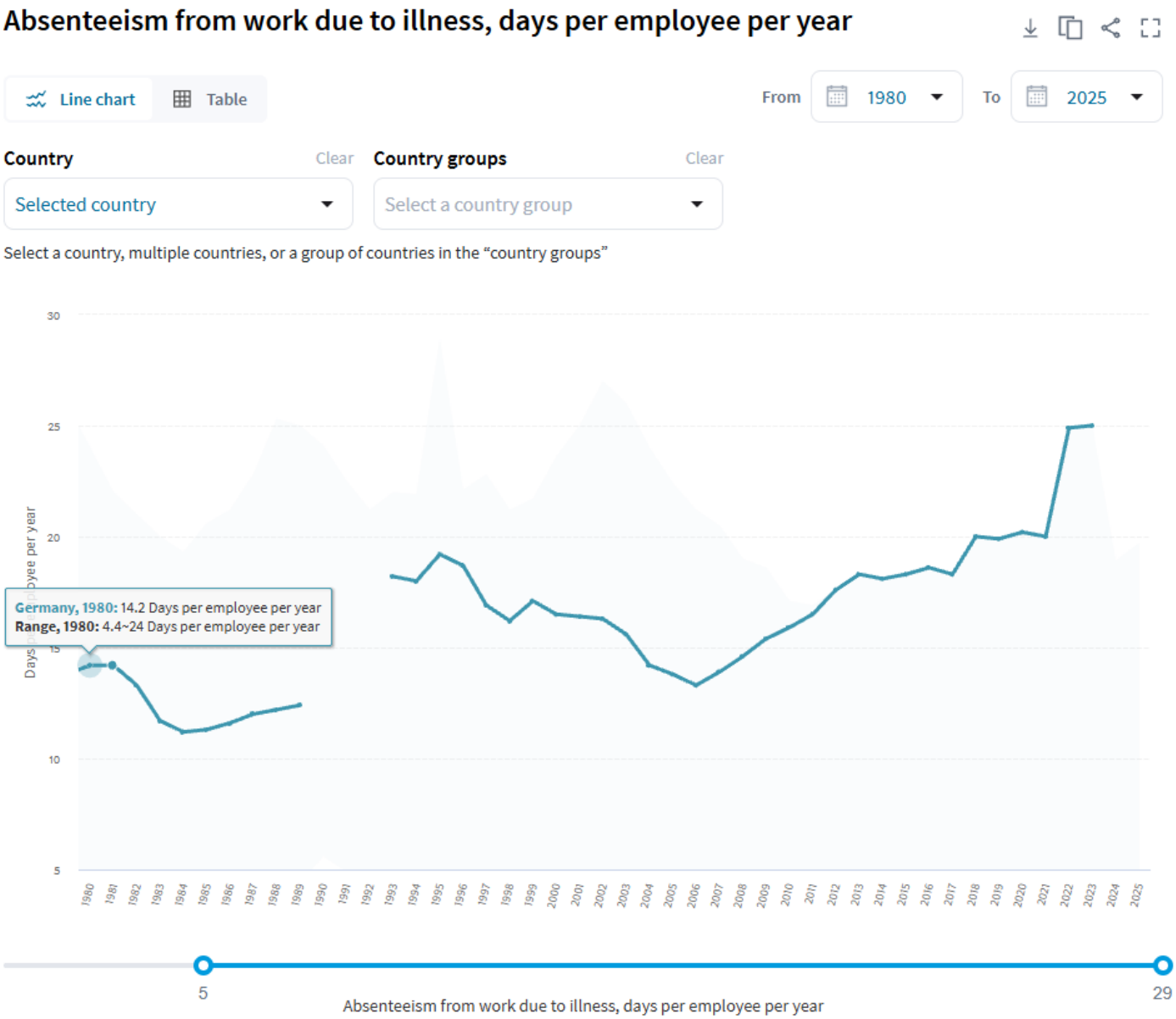
Erano:

- 5,8 milioni nel 2019
- 7,8 milioni nel 2021 (picco del Covid)
- **8,8 milioni nel 2025**

Non abbiamo mai fatto lavorare tanto i medici su scartoffie e altre mansioni amministrative. O meglio, *alcuni di noi* non li hanno mai fatti lavorare tanto. E i medici nella stragrande maggioranza dei casi sono onesti e coscienziosi, ma quel milione di certificati in più rispetto al picco pandemico una domanda la pone: **alcuni di loro, pochi senz'altro, sono anche compiacenti?**

La risposta, ovviamente, non la ho. Non c'è nelle statistiche. C'è invece che questa esplosione delle "malattie" (con e senza virgolette) è molto superiore all'aumento del 6% del numero dei lavoratori dipendenti nello stesso periodo. C'è nei dati anche che **l'aumento è più forte nel settore privato, forse perché è lì che l'occupazione è aumentata o anche perché per i dipendenti pubblici invece è più facile farsi autorizzare il lavoro da casa**.

C'è infine nei dati – desumibili dal **portale** degli osservatori statistici dell'Inps, ciò che tutti sappiamo: **sono i lavoratori a tempo indeterminato a mettersi molto più spesso in malattia (circa 11-12 giorni all'anno)**, mentre chi ha un contratto precario lo fa per meno della metà del tempo. In sostanza, fra chi ha la percezione del "posto sicuro" alcuni potrebbero avere un approccio meno scrupoloso; o, al contrario, chi non si sente sicuro potrebbe andare al lavoro anche se non sta bene.



Il fenomeno in Europa

Questa realtà va studiata e capita molto meglio di come io sia riuscito a fare fin qui. **Non è un fenomeno solo italiano. È molto visibile in Germania** (grafico *sopra* dalla base dati dell'Organizzazione mondiale della sanità) e in genere in Europa occidentale, come si vede dal grafico sotto (stessa fonte).

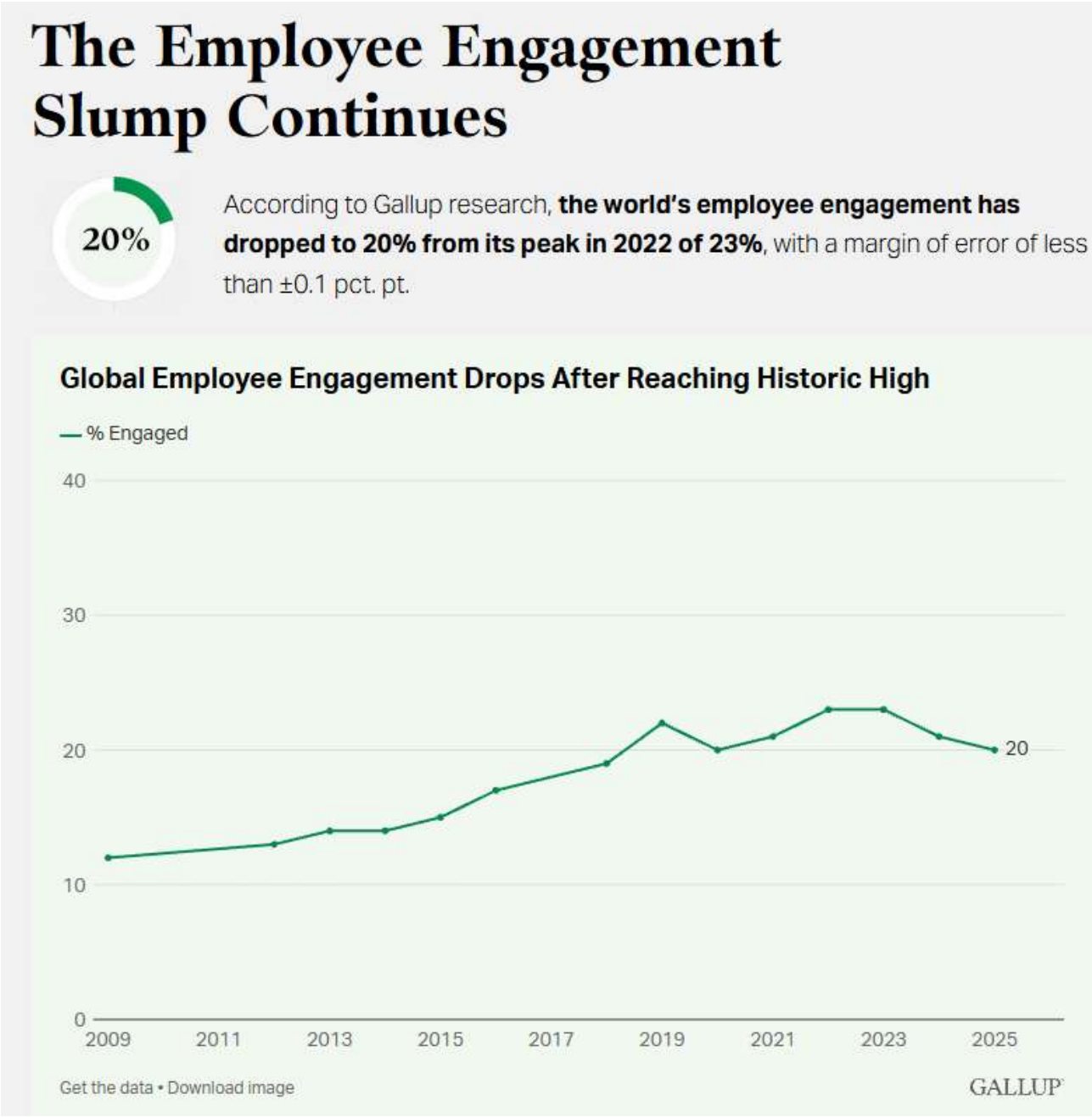


Studi e osservazioni si sono concentrati sulla salute mentale dei lavoratori dopo la pandemia e sullo sfilacciarsi del legame fra loro e le loro imprese, in un'Europa spiazzata dalle tecnologie americane e dall'industria cinese. Quel che accade in Italia è dunque senz'altro parte di una tendenza più ampia, un sintomo generale di un malessere europeo che ci investe in pieno.

L'arretratezza «indivisibile»

Però è anche un fenomeno del mondo del lavoro italiano. Sono scelte di persone in Italia relative a imprese in Italia, compiute nel contesto sociale e psicologico del Paese. E qui nessuno ha ragione. **Non avrebbero ragione i datori di lavoro nel lasciare che si eroda il potere d'acquisto dei dipendenti, sostenendo che troppi fra i più tutelati ne approfittano per assentarsi grazie a certificati medici falsi** (e sì, ho sentito questi argomenti). E non avrebbero ragione i lavoratori che si assentano in modo indebito, sostenendo che faticano anche troppo per imprese che pagano sempre di meno in proporzione al costo della vita**. "Non lavori e io ti pago poco" è una logica tanto perdente quanto "Mi paghi poco e io non lavoro".**

È una logica, mi spiace, sovietica: un equilibrio al ribasso che porterà tutti a star peggio. La rottura del rapporto sentimentale fra dipendenti e imprese è un fenomeno diffuso soprattutto nei Paesi avanzati, dopo la pandemia (vedi il grafico sotto di Gallup).



Ma in Italia c'è una questione in più. **L'erosione parallela dei salari e delle presenze al lavoro dei più tutelati dimostra che questa spirale va interrotta.** Dimostra che la modernizzazione del Paese è un bene indivisibile. L'arretratezza nelle relazioni fra parti sociali può spingere certi imprenditori a comportamenti opportunistici, impoverisce le famiglie e porta alcuni lavoratori – a torto – a giustificare a loro volta altri atteggiamenti opportunistici. E così via. Il ritorno delle forti differenze di tutela fra lavoratori a tempo indeterminato e precari – con lo smantellamento di fatto delle riforme del governo di Matteo Renzi – può creare diseguaglianza anche nel modo di stare in azienda tutti i giorni.

Nel complesso, la mancata modernizzazione dell'Italia è una responsabilità di tutti: governo, sindacati, associazioni delle imprese. Però **ora rischia di logorare il patto sociale attorno al lavoro e sostituirlo con un patto non scritto molto peggiore**. Noi siamo meglio dell'Unione sovietica. Ma dobbiamo dimostrarlo.