

PIMCO
pimco.it

OSCAR MARCHETTO
«IL GRANDE SALTO?
RIFARE
I GRATTACIELI
DI NEW YORK»

di Polato e Cinelli 12, 13



ECONOMIA DEL FUTURO
ITALIA CHE CAMBIA:
L'INNOVAZIONE
NON È SOLO
IN SILICON VALLEY

di Elena Comelli 28

PREVIDENZA
PER UNA PENSIONE
CHE VIAGGIA AL 100%
BASTANO
200 EURO AL MESE

di Carbone e Gadda 40, 41

PIMCO
pimco.it

L'Economia

Risparmio, Mercato, Imprese

LUNEDÌ
25.10.2021

ANNO XXV - N. 40

economia.corriere.it

del **CORRIERE DELLA SERA**

PER CRESCERE SERVE IL RISPARMIO DEGLI ITALIANI L'EUROPA E I SUOI SOLDI NON BASTERANNO

Abbiamo le risorse del Next Generation Eu, quelle dei fondi internazionali, ora tocca a noi scommettere sul nostro Paese

di Ferruccio de Bortoli

Con articoli di Sergio Bocconi, Alberto Brambilla, Edoardo De Biasi, Dario Di Vico, Federico Fubini, Daniele Manca, Alberto Mingardi, Stefano Righi 2, 4, 7, 18-21

Dario Baroni

Alla guida di
McDonald's Italia

BARONI (MCDONALD'S) «I CONSUMI SONO IN RIPRESA PRONTI AD APRIRE 200 NUOVI RISTORANTI CON 12 MILA ASSUNZIONI»

di Isidoro Trovato 10

INDUSTRIA FRANCESCO MUTTI: BENE IL RINVIO DELLE TASSE SU PLASTICA E ZUCCHERO PER RIPARTIRE PUNTIAMO SULLA SCUOLA

di Maria Elena Zanini 11

SCARDOVI (HOPE) «LA VERA SVOLTA SARÀ CONVINCERE LE FAMIGLIE A INVESTIRE SULLE AZIENDE DI CASA»

di Carlo Cinelli e Daniela Polizzi 6

RITORNA IL BTP FUTURA
PER GUADAGNARE CON IL PIL
di Angelo Drusiani 43

DIAMO AI PROGETTI L'ECCELLENZA CHE MERITANO

L'innovativo Polo Ricettivo Life Source ha scelto Mitsubishi Electric per la realizzazione di sistemi per il riscaldamento e raffrescamento d'aria e la produzione di acqua calda sanitaria. Grazie alla presenza di sistemi di monitoraggio, gestione ed ottimizzazione dell'efficienza energetica, l'edificio ha ottenuto la prestigiosa certificazione LEED GOLD.

Polo Ricettivo LIFE SOURCE
(Bergamo)

Life Source
FOOD EXPERIENCE | HOTEL | CLINIC



Mitsubishi Electric è sempre più coinvolta in prestigiosi e avveniristici progetti, grazie alla qualità delle sue soluzioni tecnologiche e ad un'ampia gamma di servizi dedicati pre e post vendita.

Oggi è il partner ideale perché ha a cuore non solo il rispetto ambientale, ma anche il risparmio energetico che si traduce in una significativa riduzione dei consumi.

Per un clima ideale, ogni giorno di più.

MITSUBISHI
ELECTRIC
CLIMATIZZAZIONE

CLIMAVENETA®
SUSTAINABLE COMFORT



IL PUNTO

Chip, gas e vaccini: le buone ragioni per chiedere ancora più Europa



di Daniele Manca

Una crisi come il Covid sembrava avesse dimostrato in maniera evidente quanto sia necessaria l'Europa per tutti i 27 Paesi dell'Unione. Ma le recenti vicende polacche, e le reazioni suscitate anche in Italia, indicano ancora una perdurante diffidenza verso l'Ue. Eppure il rinnovarsi delle tensioni sui prezzi del gas ha evidenziato che, come richiesto dall'Italia, l'Europa dovrebbe pensare ad acquisti e stoccaggi comuni per evitare che i singoli Paesi rimangano schiacciati nella morsa tra nazioni produttrici e superpotenze. Si pensi soltanto alla riconversione dalle centrali di produzione elettrica da carbone a gas che, per quanto lentamente, la Cina ha avviato. Il ritmo dell'operazione è destinato a determinare nuovi strappi sulle quotazioni. O ancora, l'andamento del mercato dei chip. Come sottolineato dal presidente del Consiglio, Mario Draghi, l'Europa è passata da una capacità produttiva del 44% a livello globale nel 1990, all'attuale 9%. Un rischio enorme nell'attuale fase di pervasività, peraltro crescente, del digitale. La Corea del Sud da sola controlla il 21% della produzione mondiale. Ma anche gli Stati Uniti con il 12% e la Cina con il 15% superano l'Ue. È stato ancora Palazzo Chigi a sottolineare come i sussidi statali dei supercapitalisti Stati Uniti e dei superstatisti cinesi finanziano tra il 30 e il 60% della costruzione di un impianto per semiconduttori. È semplicemente poco realista pensare di potere avere una politica industriale sul digitale che prescindano dall'Europa. E lo è anche in campo sanitario. C'è da chiedersi come, e quanto sarebbe costata (non in termini di denaro, o non solo, ma soprattutto di vite umane), una campagna vaccinale contro il Covid senza il fondamentale apporto della Ue con i suoi acquisti congiunti. E invece si sentono ancora chiacchiere su sovranismi fondati sull'irrealità. I primi spiragli che, con fatica, si iniziano a vedere sul fronte della battaglia al virus sembrano aver ridato energia e falsa sostanza alle illusioni di quanti credono che chiudersi tra i confini sia ancora una politica sensata.

daniele_manca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dipendenti e stakeholder, nuove passioni del cda

di Sergio Bocconi

La pandemia è stata un «esame di maturità» anche per i consigli di amministrazione, che hanno prima affrontato l'emergenza e ora, in un contesto di nuova normalità, si concentrano sull'integrazione di breve e lungo termine con una visione più strategica e sostenibile: è il risultato della ricerca «Board leadership e covid-19» realizzata da Nedcommunity e Valore D fra maggio 2020, in pieno lockdown, e giugno 2021, quando i vaccini hanno consentito la riapertura.

Spiega Maria Pierdicchi, presidente di Nedcommunity, che l'indagine (che sarà presentata domani al Centro svizzero di Milano) si è svolta con rilevazioni trimestrali fra 600 amministratori e sindaci, ed è stata condotta proprio per capire l'evoluzione

del lavoro dei cda di fronte a problemi nuovi e di grande emergenza. Nelle prime fasi l'enfasi è stata sulla gestione della crisi, con difformità fra le aziende: alcune già nel febbraio 2020 affrontavano il tema della pandemia sulla base dei dati cinesi, altre si sono mosse più tardi. Tutte comunque hanno messo al centro la protezione di dipendenti e clienti, la continuità, la sicurezza dei processi, il lavoro da remoto.

Con il passare dei mesi il focus si concentra anche su altri temi, come l'engagement con gli stakeholder (organizzazioni pubbliche, banche, fornitori, clienti, comunità) e acquistano rilievo i fattori esg. Questi emergono un po' alla volta ma soprattutto nell'ultima fase in modo più strutturato, legati alla necessità di ricostruire una strate-

gia di lungo termine sulla base di scenari realizzati anche chiamando competenze esterne, e con l'attivazione di modalità più agili e informali fra board e management.

Le aziende nella quarta fase si sentono più «resilienti», più capaci di sostenere le crisi e di valutare i rischi, anche non finanziari, più preparate nell'esercitare l'engagement nei confronti degli stakeholder, a cominciare dai dipendenti, con la valorizzazione del capitale umano. I cda hanno cominciato a riflettere sulle competenze presenti. Da qui una certa apertura a favorire il rafforzamento del board su rischi, informatica, sostenibilità e anche di «ascolto». I cambiamenti, nelle modalità di lavoro dei cda e dipendenti, sono considerati «irreversibili».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DOPO QUOTA 100 PIÙ ATTENTI AL FATTORE LAVORO

Il sistema previdenziale è sostenibile, ma bisogna cambiare approccio. Meno bonus e incentivi a chi assume per avere così maggiori entrate contributive

di Alberto Brambilla*

Come previsto quota 100 non verrà rinnovata. La soluzione probabile alla fine del dibattito parlamentare sarà: a partire dall'1/1/2022 quota 102 con 64 anni di età, 38 anni di contributi, con un numero limitato di contribuzioni figurative al fine di premiare il lavoro; quota 103 con 64/39 o 65/38 a partire dal primo luglio del 2023 (o 104); un parziale rinnovo per i disoccupati di Ape sociale, di opzione donna ma con 60 anni di età e 35 di contributi magari con il calcolo contributivo per il solo periodo dall'1/1/1996 e un uso sempre più intensivo dei contratti di espansione e dei fondi di solidarietà.

Fino al 2026 resterà la cosiddetta pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi per i maschi e un anno in meno per le donne che dovrebbe comunque restare anche in futuro perché l'indicizzazione delle anzianità contributive all'aspettativa di vita è tecnicamente un errore. Come si fa a mandare in pensione un soggetto che ha 67 anni di età e 20 di contributi (dei quali magari una parte figurativi) e negare il diritto a chi ha lavorato più del doppio? Tuttavia le forze politiche, nel discutere questo delicato tema dovranno considerare l'invecchiamento della popolazione, e rispondere alla domanda: «il nostro sistema previdenziale sarà sostenibile in un'Italia più anziana?»

Un quesito che si è posta Asvis, l'Associazione per lo sviluppo sostenibile presieduta da Pierluigi Stefanini e animata dall'ex portavoce e oggi ministro Enrico Giovannini, nel corso del Festival dello Sviluppo. Nella speranza che i partiti politici per una volta guardino all'interesse del Paese e soprattutto al suo futuro e a quello delle giovani generazioni, cerchiamo di dare qualche indirizzo che speriamo utile. Ad oggi il nostro sistema pensionistico è sostenibile e lo sarà anche tra 15 anni, nel 2035 quando le ultime frange dei baby boomers nati dal dopoguerra al 1980 lasceranno il posto di lavoro. In termini previdenziali il pensionamento di queste numerose coorti è fondamentale perché dal 1959 al 1977 le nascite sono state oltre le 800 mila unità con punte tra il 1964 e il 1975 di circa un milione di nati ogni anno. Tuttavia perché si mantenga la sostenibilità pensionistica, sono necessarie alcune condizioni:

1) Le età di pensionamento: premesso che anche un aumento delle nascite, mantra che caratterizza gran parte degli interventi, non risolverebbe il problema dell'aumento della forza lavoro né nel 2035 e neppure nel 2040 (nel 2035 un nato nel 2022 sarebbe ancora sui banchi di scuola), gran parte della responsabilità sul livello della sostenibilità è sulle spalle della politica che deve invertire la rotta di questi ultimi 10 anni nei quali l'età effettiva media di pensionamento, anche per i problemi creati dalla riforma Fornero, si è ri-

dotta a meno di 62 anni contro una media Ocse vicina ai 65 anni con grave rischio per la sostenibilità previdenziale e finanziaria (si ricordi l'ingente debito pubblico) delle future generazioni. Infatti, dal 2012, tra 9 salvaguardie (le prime due fatte da Fornero), precoci, Ape sociale, quota 100 e l'ultima invenzione dei «lavori gravosi» di cui non v'è traccia in letteratura medico scientifica, nonché la pensione e il reddito di cittadinanza, oltre 850 mila lavoratori (85 mila l'anno), sono andati in pensione con i requisiti di età molto bassi riducendo gran parte dei risparmi previsti dalla riforma. Occorre quindi correlare l'età di pensionamento alla speranza di vita che in Italia è tra le più elevate a livello mondiale. Ma per alzare le età occorre riformare pesantemente l'organizzazione del lavoro; e qui veniamo al secondo punto.

Sistema flessibile e stop alle deroghe continue: in 10 anni abbiamo avuto 850 mila pensionati in più

2) Invecchiamento attivo. È giusto dare flessibilità al sistema pensionistico ma occorre anzitutto migliorare l'organizzazione del lavoro che è ancora arretrata: non si può andare sui ponteggi, in fonderia, alla guida di mezzi pubblici e così via, oltre una certa età. Occorre programmare la carriera lavorativa prevedendo, al crescere dell'età, il passaggio a mansioni sempre più consone all'anagrafe e allo stato di salute del lavoratore, cosa di cui imprese, sindacato e politica in questi ultimi anni non si sono mai occupati e che diventa improrogabile in presenza dell'invecchiamento della popolazione.

3) Prevenzione anche qui il nostro Paese che è tra i primi per aspettativa di vita è arretrato nel progettare una vecchiaia in buona salute. Ne sono la prova le troppe persone non autosufficienti; duole osservare che da noi manca addirittura una normativa e una gestione pubblica e privata per affrontare questo fenomeno che si amplierà molto nei prossimi anni; peraltro manca anche una legge organica sull'assistenza sanitaria integrativa che farebbe assai bene a tutti, finanze dello Stato comprese.

4) Il mercato del lavoro che oggi vede la quasi totalità della spesa pubblica indirizzata verso le politiche passive/assistenziali del lavoro e poco nulla sulle politiche attive, sulla formazione professionale e sulla formazione continua indispensabile se si vuole un invecchiamento attivo. Occorre invertire la rotta con meno sussidi e più incentivi al lavoro. Non si possono avere oltre 4 milioni di persone sussidiate che non cercano un impiego; e poi sostituire gran parte degli anticipi pensionistici con il «secondo pilastro del sostegno al reddito» vale a dire i fondi di solidarietà, i fondi esubero e i contratti di espansione o l'isopensione. Quindi sistema sostenibile sì, ma a condizione che la politica faccia le cose per bene.

*Presidente Itinerari Previdenziali

© RIPRODUZIONE RISERVATA