



Risparmio, Mercato, Imprese
L'Economia

LUNEDÌ
23.05.2022

ANNO XXVI - N. 19

economia.corriere.it

del **CORRIERE DELLA SERA**

**IL NUOVO MONDO
CHE VERRÀ:
GRAZIE A REGOLE
E APERTURA
CONTINUEREMO
A CRESCERE**

Oltre all'Europa, Usa e India
i mercati più promettenti,
nella mappa aggiornata del rischio

di **Danilo Taino** e **Alberto Mingardi**
Con articoli di **Maurizio Benetti, Antonella Baccaro,
Alberto Brambilla, Edoardo De Biasi,
Dario Di Vico, Mauro Marè, Nicola Saldutti**
2, 3, 4, 5, 6, 8, 17

Maura Latini
amministratrice
delegata
di Coop Italia

MAURA LATINI (COOP)
**«GRANDE DISTRIBUZIONE:
COSÌ CAMBIAMO
PER FAR SVILUPPARE
LE AZIENDE,
RILANCIARE I CONSUMI
E DIFENDERE
I CLIENTI»**

di **Isidoro Trovato 9**

FINANZA & AZIONISTI
**GENERALI E TIM
È TUTTA QUESTIONE
DI GOVERNANCE.
LE SORPRESE DEL VOTO
IN ASSEMBLEA**

di **Daniele Manca, Carlo Cinelli,
Daniela Polizzi 14, 15**

I CAPITALISTI DEL ROCK
**ECCO CHI SONO
I (RICCHI) SIGNORI
DEL POST STREAMING
I 500 MILIONI DEL BOSS
E DEI PINK FLOYD**

di **Massimo Sideri 23**

INSERTO ESTRAIBILE AL CENTRO
TROVOLAVORO

DIAMO AI PROGETTI L'ECCELLENZA CHE MERITANO

Il complesso residenziale **Porta del Mare** ha scelto la tecnologia a pompa di calore **Mitsubishi Electric** per la realizzazione dei sistemi per il riscaldamento e raffrescamento d'aria e la produzione di acqua calda sanitaria.

Residenziale **PORTA DEL MARE**
(Salerno)



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.

Mitsubishi Electric, il piacere del clima ideale.





IL PUNTO

Schivare i rischi
Segnali di crescita
grazie a export
e nuovi talenti

di Daniele Manca

A guardare i numeri dell'export, e contemporaneamente le mosse dei big tech per trattenere i talenti (e al di là dei rischi geopolitici, della corsa dell'inflazione e dell'aumento dei tassi), dall'economia reale arrivano segnali che indicano come le imprese si stiano preparando per un nuovo percorso di crescita. Molto diverso, sicuramente. Più orientato a quella parte del mondo che conoscono meglio e dove le regole sono più certe. Vale a dire l'Occidente. Non è un caso che le esportazioni italiane siano aumentate del 40% a marzo (rispetto al mese precedente) verso gli Stati Uniti. O di oltre il 20% verso la Francia e di quasi il 15% in direzione Germania. Un dato è certo: il mondo meno sviluppato è quello che subirà le conseguenze peggiori dalla de-globalizzazione provocata prima dal Covid, e poi dall'invasione russa dell'Ucraina. Mentre la competizione nel mondo Occidentale sarà ancora più accesa. A fare premio sarà la capacità di muoversi in un'economia che sarà sempre più basata sulla conoscenza. Dove l'aver cura dei propri talenti, crearne di nuovi e attrarre altri, sarà fondamentale. Microsoft ha annunciato che raddoppierà il budget previsto per i salari dei suoi dipendenti. Analoghe iniziative avevano preso gli altri big tech, da Amazon a Google. Certo, anche per fare fronte a un'inflazione che sta mordendo gli stipendi dei propri lavoratori. Ma è evidente che se il caro prezzi può fungere da molla, molte di queste decisioni sono figlie anche della consapevolezza di quanto sia prezioso trattenere all'interno dell'organizzazione il fattore «conoscenza». Anche a questo si deve il lungo elenco di aziende che in questi mesi hanno premiato i dipendenti. Si va dalla Same di Treviglio (multinazionale del trattore) che ha deciso di indirizzare il premio anche agli interinali, alla Ferrari, passando per Intesa Sanpaolo. Ma se è vero, come dice il World economic forum, che nei prossimi 5 anni il 50% degli impiegati avrà bisogno di una riqualificazione, è chiaro che il passaggio successivo dovrà essere quello della formazione. E allora le imprese dovranno essere ancora più lungimiranti.

daniele_manca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tassi e frenata, le banche devono reinventarsi

di Nicola Saldutti

L'invasione dell'Ucraina da parte della Russia sta ricombinando in modo profondo gli equilibri nel settore energetico, dal mix delle fonti possibili (gas e rinnovabili) alla geografia delle forniture. Qui l'impatto è stato molto violento, mentre sul fronte finanziario, soprattutto all'inizio, la sensazione era che l'effetto potesse essere circoscritto.

Invece con il trascorrere delle settimane le rettifiche, la revisione degli scenari si sono fatti via via più precisi, da Unicredit a Intesa Sanpaolo. Secondo il rapporto Bankitalia l'esposizione complessiva delle banche italiane in Russia, Ucraina e Bielorussia era pari a 29,1 miliardi, pari allo 0,7% del totale. Il presidente del Consiglio di Vigilanza della Bce, Andrea Enria è stato esplicito: «L'aspetto delicato ancora da considerare è come la

guerra in Ucraina impatterà sul quadro economico, sulla crescita e sull'inflazione: potrebbe esercitare ulteriore pressione sulla qualità degli attivi delle banche nei prossimi trimestri per via di diversi fattori, dall'aumento dei costi per le aziende, alle interruzioni nella catena di approvvigionamento».

A cominciare dalla volatilità dei mercati finanziari e al nuovo scenario di aumento dei tassi d'interesse. L'incertezza dunque appare destinata ad accompagnare le scelte dei prossimi mesi. E il cambiamento sta avvenendo su almeno quattro piani: il rincaro delle materie prime, la revisione delle filiere produttive, lo choc energetico, e la definitiva conclusione dell'età dei tassi d'interesse negativi. Quattro variabili chiave per l'attività delle banche. Anche se, bisogna dirlo, l'aumento dei tassi dopo una lunga stagione a quota zero, potrebbe aiutare i loro conti economici.

Ma che cosa potrebbe accadere sul fronte delle eventuali aggregazioni? Questo scenario accelererà o rallenterà i progetti? Un primo test è avvenuto con Unicredit-Commerz. Dialoghi, ipotesi. Ma il quadro generale ha fermato, per il momento, possibili evoluzioni. Se prendiamo la sfida sulle Assicurazioni Generali, consumata a colpi di voti in assemblea, la ricerca di un nuovo equilibrio di governance, dipenderà in gran parte dal ruolo che il presidente, Andrea Sironi, riuscirà a costruire. Mentre sul fronte dell'assetto di Mediobanca, uno degli scenari possibili è che la situazione possa portare ad un allungamento dei tempi nelle scelte di Leonardo Del Vecchio, anche dopo l'orientamento della Bce. Gli scenari di guerra stanno avendo conseguenze rilevanti sulla crescita, rivista al ribasso. Una priorità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

RIDURRE IL CUNEO FISCALE?
LE VERITÀ NASCOSTE

Contributi e imposte non si possono ridurre se non a danno del debito

L'unica strada è spingere sulla produttività così da far lievitare gli stipendi

di Alberto Brambilla

Siamo l'unico Paese in cui negli ultimi 40 anni i salari sono diminuiti (-1,9%), nemmeno Grecia o Cipro hanno fatto peggio, la produttività degli ultimi 10 anni è stata 9 volte più bassa della media Ue, siamo ultimi con la Grecia per tassi di occupazione. Ma sentendo la politica e le parti sociali, sembra che il problema principale sia il cuneo fiscale e contributivo.

Cos'è il cuneo fiscale e contributivo? In pratica è la differenza tra lo stipendio netto in busta paga e il costo sostenuto dall'azienda che comprende però imposte e contributi pagati da lavoratori e imprese e altri «istituti contrattuali». Analizziamo il cuneo fiscale e contributivo prendendo ad esempio un lavoratore con un reddito fino a 25 mila euro, rappresentativo di oltre il 75% dei dipendenti. Fatto 100 quello che prende in busta, il nostro lavoratore paga il 9,2% circa in contributi pensionistici e sul restante 90,8%, circa il 15% di Irpef; con deduzioni e detrazioni medie, gli restano 77,18 euro.

Il 100 in busta pagato del lavoratore, al datore di lavoro costa circa 130 per via dei contributi previdenziali versati all'Inps (23,8), per le prestazioni temporanee all'Inps (malattia, maternità, disoccupazione ecc.) e all'Inail per l'assicurazione contro gli infortuni. La differenza tra netto e costo azienda è pari a 1,68 volte (130 su 77,18). Prima domanda: è riducibile questo cuneo fiscale e contributivo? No, se si vogliono ridurre i contributi previdenziali, a parte la perdita di gettito per l'erario che creerà in un sistema a ripartizione come il nostro più di qualche problema di sostenibilità, bisogna dire al lavoratore che la sua futura pensione non sarà più pari al 72% dell'ultimo reddito ma minore in funzione della riduzione contributiva. Oppure, se vogliamo mantenere il valore della pensione a fronte di una riduzione dei contributi, dobbiamo essere sinceri e ammettere che aumenteremo il debito pubblico di molti miliardi l'anno, alla faccia delle pensioni dei giovani. Ad esempio, una riduzione di tre punti per tutti costerebbe circa 18 miliardi l'anno!

Seconda domanda: possiamo ridurre le grandi conquiste sociali che garantiscono un salario se uno si ammala o diviene inabile, infortunato o invalido o disoccupato? Se sì è in maternità o paternità? Anche i contributi per le prestazioni temporanee e l'Inail non si possono ridurre, salvo pesanti aggravati per i conti pubblici. Il difetto di questo mantra del cuneo fiscale e contributivo sta tutto qui; non si può ridurre la pensione così come non si possono tagliare le prestazioni sociali a meno di fare ancora più debito pubblico come in questi ultimi 20 anni.

Ma poiché la differenza tra il netto in busta paga e il costo azienda arriva a 2,2 volte, vediamo dove vanno questi altri soldi. Prendiamo ad esempio il contratto commercio e servizi; su ogni ora lavorata occorre caricare i costi di alcuni «istituti» di cui beneficiano i lavoratori, che sono: la 13° e 14° mensilità, il premio di risultato previsto nei contratti

territoriali o aziendali (circa mezza mensilità), il Tfr (in pratica una mensilità), le ferie e festività (tra 21 e 27 giorni lavorativi quindi più di un mese). A questi vanno aggiunti i costi per l'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa e quello per il fondo pensione. In totale il nostro 1,67 volte passa a oltre 2,2 volte. È persino evidente che su questo terzo fronte è impossibile ridurre il costo del lavoro, ovvero la distanza tra quanto il lavoratore riceve in busta paga e quanto costa all'azienda, perché tranne l'Irpef tutto il resto va a beneficio del dipendente, in modo diretto (i soldi della 13° e 14° mensilità, il Tfr, il premio di risultato) o indiretto (fondo pensione, assistenza sanitaria, contributi all'Inps, assicurazioni sociali e così via). Riduciamo le ferie? Elimiamo la 14°? Ovvio che no! Se ci pensiamo bene anche l'Irpef va a beneficio del lavoratore e della sua famiglia, se non altro per pagarsi la sanità, la scuola e così via.

Sarebbe una proposta educativa e utile mandare a tutti i contribuenti quanto hanno versato nell'anno di Irpef e quanto hanno ricevuto in servizi; ci si accorgerebbe che il mantra di abbassare le tasse vale forse

Sono aumentati bonus e istituti contrattuali ma siamo l'unico Paese dove gli stipendi sono scesi (-1,9%) negli ultimi 40 anni

per meno del 20% della popolazione, quella che le paga davvero e per tutti, ma che il governo esclude da qualsiasi agevolazione, come è di nuovo accaduto con i 200 euro in busta paga a tutti i redditi ma solo fino a 35 mila euro lordi. E pensare che quelli che hanno un reddito sopra tale cifra sono solo il 13% dell'intera popolazione ma pagano quasi il 60% di tutte le imposte e i contributi. Più paghi più lo Stato ti ignora. Il problema, anche a seguito degli accordi sulla politica dei redditi di Ciampi del 1993 e Berlusconi del luglio 2003, sta tutto nella mancata rivalutazione per via contrattuale di stipendi e salari. Sindacati e datoriali hanno aumentato forse all'eccesso gli istituti contrattuali, ma non si sono occupati mai di svecchiare l'organizzazione del lavoro e incrementare la produttività che sono le uniche possibilità per migliorare i salari e ridurre il costo del lavoro.

Anche lo Stato non ha fatto nulla per migliorare i redditi. Si sarebbe potuto introdurre il «contrasto di interessi» visti gli enormi livelli di evasione ed elusione fiscale e contributiva e il «plafond di deducibilità unico per le famiglie» al posto dell'assegno unico e universale. Agevolare l'imprenditorialità giovanile nei settori artigianato, commercio, turismo, servizi, nuove start-up e l'apertura di nuove partite Iva. Migliorare e semplificare il welfare aziendale, introdurre il buono trasporti esente da tassazione, aumentare l'importo fiscalmente esente del buono pasto e così via. Solo questi ultimi tre provvedimenti consentirebbero incrementi di oltre il 10% per salari fino a 25 mila euro. E invece si continua a dibattere sul nulla o quasi. Proporre la riduzione del costo del lavoro semplicisticamente con la riduzione dell'Irpef o dei contributi è velleitario e occorre sempre domandarsi: chi paga?

© RIPRODUZIONE RISERVATA