PARTNER 24ORE

P2158

MPTLPROM001214

Inserto promozionale

#14 | ottobre **2025**

Fare Network®

PROFESSIONISTI E IMPRESE

Sommario

GRUPPO 24 ORE

01 Editoriale

3 Eredità e Futuro

02 Primo Piano

4 Il nuovo leader è architetto di relazioni

7 Aggregarsi per non scomparire: la nuova strategia delle imprese italiane

8 La regia *invisibile* della crescita aziendale

03 Scenari e prospettive

10 Distretti industriali: filiere territoriali, motori di competitività globale

12 Come il TCF cambia il rapporto con il fisco

12 Noleggio a lungo termine: cresce il mercato grazie al Consulente su misura

13 MiFID II, la trasparenza tradita: quando i costi restano nascosti ai risparmiatori

13 Uscita su misura dal mondo del lavoro

04 Voce alle imprese

14 Dai polimeri al legno. L'eccellenza sostenibile parla italiano

- *GEO – Gruppo Europeo di Ortodonzia*
- *Eurosud Cataldi*

05 Governance e strategie

16 Green jobs che coltivano il cambiamento

17 Riorganizzare per competere: un nuovo volto per gli studi legali

18 Il costo dell'inerzia digitale tra dati rubati e aziende bloccate

21 Il contributo del Digital Twin al ciclo di vita dell'edificio

06 Community

23 Due Partner tra i protagonisti dell'Iniziativa "Opinion Reader"

25 Con gli imprenditori si completa la community fondata sul "Get by Giving"

07 Il Sole 24 Ore in breve

25 160 anni di storia de Il Sole 24 Ore, un futuro tutto da scrivere

MiFID II, la trasparenza tradita: quando i costi restano nascosti ai risparmiatori

L'80% dei risparmiatori italiani non sa quanto paga per i propri investimenti e non è a conoscenza del fatto che spesso questi costi vengono scalati dai rendimenti. Un paradosso che mette a nudo i limiti della rendicontazione imposta dalla normativa MiFID II, uno strumento che dovrebbe garantire trasparenza nei rapporti tra intermediari e clienti ma la cui effettiva utilità è compromessa da una duplice criticità: da un lato, una scarsa conoscenza del documento da parte dei risparmiatori, dall'altro una redazione spesso tecnica, frammentata e poco accessibile.

A sette anni dall'entrata in vigore della direttiva, i numeri raccontano una realtà preoccupante. «Solo il 36% dei clienti è consapevole dell'esistenza del documento di rendicontazione, e anche in questi casi la conoscenza risulta nulla o comunque molto limitata», spiega **Massimiliano Silla**, consulente finanziario indipendente. «Oltre il 60%, invece, incontra ancora difficoltà persino nel reperirlo».

Sono informazioni che né le banche, né gli intermediari ad esse legati sono interessati a diffondere. Anzi, per come sono strutturati, i rendiconti che dovrebbero informare il cliente su costi, oneri e incentivi pagati al produttore o all'intermediario - sembrano essere fatti apposta per essere illeggibili. «Una criticità della normativa riguarda il fatto che impone di inviare questo documento ai clienti ma non indica una modalità univoca per farlo e ogni banca opera diversamente», prosegue Silla.

La complessità del sistema di costi rappresenta il nodo gordiano della questione. Come spiega **Valentino Vecchi**, commercialista dello studio **Valentino Vecchi & Partners** di Napoli, specializzato in contenzioso bancario, esistono tre tipologie di costi: «Il costo di ingegnerizzazione del prodotto, pagato al produttore dello strumento finanziario; il costo per i servizi di investimento dell'intermediario che distribuisce il prodotto e le commissioni di retrocessione, dette anche incentivi, pagate dal produttore per incentivare l'intermediario a collocare il prodotto. È evidente - spiega Vecchi - che esiste un possibile conflitto di interessi quando l'intermediario che colloca il prodotto non opera su base indipendente perché percepisce gli incentivi che gli retrocede il produttore affinché collochi gli strumenti dallo stesso ingegnerizzati, indipendentemente dal reale interesse del cliente. Per evitare questo è necessario che l'intermediario dichiari se opera su base indipendente o meno».

La forbice dei costi varia dal 2 al 6% in base ai prodotti acquistati. I piccoli risparmiatori sono i più penalizzati, gli strumenti più costosi riguardano il risparmio gestito e quello assicurativo: prodotti come le polizze unit-linked possono arrivare ad accumulare il 2,3-5% annuo di costi invisibili.

Anche il questionario di profilazione, aggiornato con la MiFID II, presenta ancora criticità strutturali. Dovrebbe studiare le competenze e le abitudini dell'investitore (un cliente al dettaglio, un cliente professionale o una vera e propria controparte qualificata della banca), ma nemmeno in questa fase - assicura Vecchi - «la questione dei costi viene esplicitata».

La MiFID II ha introdotto il concetto di product governance: il produttore e il distributore sono obbligati a realizzare e vendere prodotti davvero aderenti alle esigenze del cliente, un principio che, se applicato correttamente, potrebbe rivoluzionare il settore. Il paradosso, però, emerge quando «l'intermediario opera in conflitto di interessi - prosegue il professionista. Il rischio è che si influenzi anche la compilazione del questionario per ottenere profili adatti ai prodotti di cui si ha interesse alla vendita». Sono questioni su cui non mancano i contenziosi bancari con una magistratura generalmente orientata alla tutela dei risparmiatori danneggiati. Nonostante le criticità, esistono strumenti di protezione. In sede giudiziaria la banca deve dimostrare di aver rispettato la normativa ma anche di aver valutato correttamente la tipologia di cliente a cui ha consigliato un determinato prodotto, essendo obbligata a valutare l'adeguatezza dello strumento finanziario al profilo dell'investitore.

La sfida resta quella di trasformare la trasparenza formale in consapevolezza sostanziale, rendendo i risparmiatori italiani protagonisti consapevoli delle proprie scelte di investimento..

(® Riproduzione riservata)

Uscita su misura dal mondo del lavoro

Strategie per andare in pensione

Tra norme complesse e carriere discontinue, cresce la domanda di consulenza previdenziale.
Le piattaforme diventano strumenti per confrontare e pianificare il futuro di lavoratori e imprese. Il welfare aziendale si evolve, accompagnando i dipendenti verso l'uscita con soluzioni su misura.

L'allungamento della vita media, la trasformazione del mercato del lavoro e la necessità di tutelare carriere sempre più discontinue, sono solo alcuni degli elementi che stanno interessando il nostro sistema previdenziale. In questo contesto si assiste al prolungamento di alcune misure, da Opzione Donna a Ape Sociale, ma anche all'introduzione negli ultimi anni di incentivi per il posticipo del pensionamento. Le variabili in gioco sono innumerevoli: dall'età anagrafica al montante contributivo, dal sesso del lavoratore alle specifiche categorie professionali.

Che i lavoratori abbiano bisogno di accompagnamento lo testimonia la piattaforma **MiaPensione.com** che riceve circa 10mila richieste di informazioni al mese. A realizzarla **Andrea Martelli**, un manager che si è reso conto del vuoto informativo che circonda questo ambito. «MiaPensione nasce per aiutare le persone ad ottenere una strategia pensionistica su misura, pianificando il momento per chiudere con il proprio lavoro. Siamo esperti in previdenza pura con un team di 80 persone destinato a continuare a crescere». Dal super manager alla casalinga, sono in tanti a richiedere la consulenza di MiaPensione, in molti online, ma non manca chi si reca nella sede di Piacenza. «Quello che stiamo osservando è il tentativo di ritardare il più possibile il pensionamento con misure che incentivano la permanenza al lavoro. Noi forniamo un'analisi della situazione e poi accompagniamo i nostri clienti aiutandoli nella burocrazia».

Districarsi in questo contesto non è semplice. È qui che emerge il ruolo cruciale dei consulenti del settore per aiutare a costruire strategie previdenziali su misura. Consapevole delle difficoltà che imprese e lavoratori incontrano tra le norme previdenziali, **Matteo Cecchinato**, **Consulente del Lavoro** con studio a Padova, ha scelto di specializzarsi sul tema delle pensioni, senza trascurare i servizi tradizionali di gestione del personale. «La normativa in materia previdenziale - spiega Cecchinato - è sempre più stratificata. Non esiste un testo unico di riferimento e, accanto al sistema generale, convivono ben 19 casse professionali. Questa frammentazione genera incertezza e rischi di contenzioso con gli enti previdenziali». Per questo ha deciso di investire in un progetto innovativo e creare Welpy, una piattaforma digitale che integra l'esperienza dello studio con le potenzialità dell'intelligenza artificiale. L'obiettivo è quello di offrire risposte preliminari affidabili, fornire uno strumento di supporto immediato e permettere a imprese e lavoratori di pianificare per tempo il proprio futuro pensionistico valutando le tipologie di contribuzione, eventuali riscatti e tipologie di calcolo. «Spesso sono le stesse aziende a richiedere un intervento - aggiunge - per dare un servizio concreto ai propri dipendenti».

Il tema previdenziale, infatti, si sta sempre più intersecando con quello del welfare. Lo studio **FBC Avvocati**, con sedi a Napoli, Palermo, Torino e Roma, nasce con una forte specializzazione nel diritto del lavoro. Negli anni questa competenza si è intrecciata con le tematiche del welfare e della previdenza, come sottolinea il fondatore, l'avvocato **Giuseppe Fontanarosa**. «Sempre più aziende - racconta - ci coinvolgono per accompagnare i dipendenti senior nella fase conclusiva della loro carriera. È un vero e proprio servizio di welfare che si sviluppa su due livelli: da un lato la consulenza personalizzata per il singolo lavoratore, dall'altro la pianificazione di un programma graduale di uscita». La logica è quella di un welfare di transizione, capace di accompagnare le persone. Piani personalizzati, il part-time agevolato o i contratti di solidarietà, staffetta generazionale e fondi pensione integrativi sono strumenti che aiutano a mantenere l'engagement dei lavoratori senior. «Il nostro obiettivo - continua Fontanarosa - è prevenire i conflitti. Oggi l'imprenditore monitora con cura il clima aziendale e programmare anche la fase pensionistica diventa parte integrante del successo dell'organizzazione».

(® Riproduzione riservata)