

La pubblicità del Tfr batte in Testa

È stata l'agenzia torinese Armando Testa a realizzare la campagna con cui il governo ha spinto sull'acceleratore per ricordare ai cittadini il termine ultimo del 30 giugno per decidere la destinazione del Tfr. Oltre alle affissioni (a lato), la campagna ha avuto anche una versione radio e tivù, quest'ultima realizzata dal regista Ferzan Ozpetek.

TFR.
L'importanza di scegliere ora.

Entro il 30 giugno tutti i lavoratori del settore privato potranno decidere in autonomia il modo di destinare il proprio TFR. Non basta solo la destinazione scelta da lavoratori alla Previdenza Complementare o al fondo pensionistico di riserva. Da scegliere la Previdenza Complementare può avvenire in forme diversificate: Azionaria, Rendita Regolare o Piani Aperti, oppure in Piani Individuali di Previdenza. Significa di questi 3 casi benefici, come una maggior copertura previdenziale futura, maggiore libertà di scelta di ottenere anticipazioni di denaro sul capitale versato, avere una valida alternativa di investimento. Per tutti gli impiegati oggi come il meglio per te è per il tuo domani. Informarsi sul sito www.tfr.gov.it o al numero Verde 800 196 196.

www.tfr.gov.it Numero Verde 800 196 196

SCEGLIERE OGGI PENSANDO AL DOMANI.

TFR.
L'importanza di scegliere ora.

Entro il 30 giugno tutti i lavoratori del settore privato potranno decidere in autonomia il modo di destinare il proprio TFR. Non basta solo la destinazione scelta da lavoratori alla Previdenza Complementare o al fondo pensionistico di riserva. Da scegliere la Previdenza Complementare può avvenire in forme diversificate: Azionaria, Rendita Regolare o Piani Aperti, oppure in Piani Individuali di Previdenza. Significa di questi 3 casi benefici, come una maggior copertura previdenziale futura, maggiore libertà di scelta di ottenere anticipazioni di denaro sul capitale versato, avere una valida alternativa di investimento. Per tutti gli impiegati oggi come il meglio per te è per il tuo domani. Informarsi sul sito www.tfr.gov.it o al numero Verde 800 196 196.

www.tfr.gov.it Numero Verde 800 196 196

SCEGLIERE OGGI PENSANDO AL DOMANI.

TFR.
L'importanza di scegliere ora.

Entro il 30 giugno tutti i lavoratori del settore privato potranno decidere in autonomia il modo di destinare il proprio TFR. Non basta solo la destinazione scelta da lavoratori alla Previdenza Complementare o al fondo pensionistico di riserva. Da scegliere la Previdenza Complementare può avvenire in forme diversificate: Azionaria, Rendita Regolare o Piani Aperti, oppure in Piani Individuali di Previdenza. Significa di questi 3 casi benefici, come una maggior copertura previdenziale futura, maggiore libertà di scelta di ottenere anticipazioni di denaro sul capitale versato, avere una valida alternativa di investimento. Per tutti gli impiegati oggi come il meglio per te è per il tuo domani. Informarsi sul sito www.tfr.gov.it o al numero Verde 800 196 196.

www.tfr.gov.it Numero Verde 800 196 196

SCEGLIERE OGGI PENSANDO AL DOMANI.

INPS ADDIO | L'ANNO ZERO DEI FONDI PENSIONE E DELLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

MA CHE BEL TRATTAMENTO

Quanto renderà il Tfr una volta fuori dall'azienda? I calcoli degli esperti dicono che nel lungo termine crescerà di più. Bisogna però scegliere bene. In ogni caso la partita non si chiude il 30 giugno. Anzi...

di **ROBERTA CAFFARATI** e **ILARIA MOLINARI**

Conviene o non conviene uscire dall'azienda? A un mese dalla scadenza prevista dalla riforma per scegliere dove mettere il Trattamento di fine rapporto (Tfr), gli italiani sono ancora indecisi sulla risposta. Ed è probabile che il dubbio li assillerà anche dopo il 30 giugno se, come emerge dal sondaggio di *Economy* a pagina 16, circa il 70% lascerà il Tfr in azienda, rimandando così il problema della scelta di almeno due anni.

Perché aderire alla previdenza integrativa vuol dire fare una scommessa di lungo periodo, cioè abbandonare la sicurezza garantita dal Tfr, che ogni anno viene rivalutato secondo un meccanismo stabilito per legge (1,5% fisso, più il 75% del tasso d'inflazione, che oggi equivale a un rendimento del 2,74% lordo), per cercare prodotti finanziari la cui retrocessione dipende in gran parte dagli alti e bassi dei mercati. E questo, in un Paese con scarsissima cultura finanziaria, spaventa.

Eppure, costruirsi una pensione di scorta è una necessità per qualsiasi lavoratore che dal 1995 in avanti aveva meno di 18 anni di contributi versati, ed è un obbligo

per le nuove generazioni. Da allora, infatti, la pensione viene calcolata con il metodo contributivo (l'assegno pensionistico si calcola sul montante complessivo dei contributi versati nel periodo lavorativo) e il risultato è che le prestazioni Inps saranno inferiori del 30-50% rispetto a quelle delle generazioni che sono andate, e andranno, in pensione con il vecchio sistema retributivo.

Il consiglio degli esperti, consultati da *Economy*, è quello di scegliere uno strumento finanziario che, almeno nel lungo periodo, offra maggiori opportunità di rendimento rispetto al Tfr. Chi invece oggi è vicino alla data di congedo da lavoro, per esempio un 57enne che andrà in pensione col metodo retributivo, non ha molta convenienza a trasferire il Tfr alla previdenza complementare.

Le possibili alternative alla liquidazione (che, giova ricordarlo, è un'anomalia tutta italiana) sono tre: i fondi pensione negoziali o contrattuali, che nascono dalla contrattazione collettiva e sono la forma più diffusa con oltre 2 milioni di iscritti, i fondi pensione aperti e i piani indivi-

duali pensionistici (Pip) offerti da banche, assicurazioni e società di gestione.

Economy in questo dossier analizza l'opzione dei fondi pensione aperti, che sono stati scelti da poco più di 350 mila italiani. Nella tabella in alto a destra elaborata da Consultique, società di consulenza di Verona, sono riportati i migliori fondi aperti nelle sei diverse categorie di investimento ed è evidente che la performance negli ultimi tre anni batte di gran lunga il Tfr. Non è stato così, però, tra il 1999 e il 2003 quando i fondi aperti in media hanno guadagnato il 13%, mentre il Tfr si era rivalutato del 14%. Ma ai fondi negoziali era andata anche peggio: dal 1999 al 2003 il rendimento è stato del 5,5% in media, anche se per i fondi collettivi negli ultimi tre anni c'è stata la rivincita sul Tfr.

Ma se i fondi aperti battono i chiusi in rendimento, dal punto di vista gestionale non c'è alcuna differenza: in entrambi i casi il denaro versato dai contribuenti si accumula negli anni, viene impiegato sui mercati finanziari e, al momento della pensione, si trasforma in una rendita integrativa che è coperta da garanzie assicurative



in caso di morte. La differenza c'è, invece, sui costi. Sotto il profilo delle spese, infatti, i fondi negoziali risultano più vantaggiosi, perché hanno commissioni di gestione ridotte (in genere tra lo 0,1 e lo 0,2% del patrimonio amministrato), sensibilmente inferiori rispetto a quelle dei fondi aperti (che partono dallo 0,5% e oltrepassano a volte l'1%).

Ma quanto si deve versare? Secondo le stime di Assoprevidenza, l'Associazione italiana per la previdenza complementare, c'è un rapporto da 1 a 2,5 tra le som-

QUELLI CHE BATTONO IL TFR

Sono queste le 30 linee di investimento che hanno reso di più negli ultimi tre anni secondo le rilevazioni della società d'analisi Consultique. I fondi sono stati suddivisi per comparto, per profili di rischio simili, a seconda della composizione del portafoglio.

SOCIETÀ	NOME FONDO	LINEA/COMPARTO	RENDIMENTO % A 3 ANNI	RATING CONSULTIQUE
AZIONARI				
FONDIARIA SAI	Sai	Previ-Europa	51,82	4
ALLEANZA ASSICURAZIONI	AlMeglio Alleanza	Azionario	51,43	4
CARDIF ASSICURAZIONI	Parvest Pensione	Horizon 30	50,36	5
VITTORIA ASSICURAZIONI	Vittoria Formula Lavoro	Previdenza Capitalizzata	49,79	4
PIONEER INVESTMENTS	Unicredit Previdenza	Azionaria	48,51	5
BILANCIATI AZIONARI				
REALE MUTUA ASSICURAZIONI	Teseo	Sviluppo	38,63	5
LLOYD ADRIATICO	L.A. Previdenza	Internazionale	36,60	5
ZURICH LIFE INS. ITALIA	Zed Omnifund	Bilanciata 65	32,58	3
BANCA MPS	Kaleido	Rettangolo	29,98	5
EURIZON VITA	Sanpaolo Previdenza	Bilanciata Azionaria	28,80	3
BILANCIATI				
ALLEANZA ASSICURAZIONI	Almeglio Alleanza	Bilanciato	35,22	3
ZURICH INVESTMENTS LIFE	Zurich Contribution	Dinamica	31,69	4
CARDIF ASSICURAZIONI	Parvest Pensione	Horizon 20	30,90	3
PIONEER INVESTMENTS	Unicredit Previdenza	Bilanciata	29,16	3
PIONEER INVESTMENTS	Pioneer Investifuturo	Dinamica	28,96	5
BILANCIATI OBBLIGAZIONARI				
HELVETIA VITA	Helvetia Domani	Bilanciato	21,48	3
CAAM-CRÉDIT AGRICOLE A.M.	SecondaPensione	Progressiva	19,08	5
INA ASSITALIA	Ina	Investimento Bilanciato	18,81	4
INTESA PREVIDENZA SIM	Intesa PrevidLavoro	Tfr+	18,47	5
PIONEER INVESTMENTS	Unicredit Previdenza	Prudente	17,35	4
OBBLIGAZIONARI				
PO VITA ASSICURAZIONI	Po Vito	Ticino	16,14	3
GENERALI VITA	Previgem Global	Bond	11,54	5
INTESA PREVIDENZA SIM	Giustiniano	Tfr+	9,92	4
FONDIARIA SAI	Sai	Previ-Bond	9,90	2
MEDIOLANUM VITA	Previgest Mediolum	Obbligazionaria	8,31	2
MONETARI				
ITAS VITA	PensPlan Plurifonds	SecuriTAS-O	7,92	4
FONDIARIA SAI	Fondiarria Previdente	Monetaria	5,98	3
FONDIARIA SAI	Conto Previdenza	Monetaria con Garanzia	5,81	5
INTESA PREVIDENZA SIM	Intesa MiaPrevidenza	Piano Previdenza Capitale	5,75	3
CAAM-CRÉDIT AGRICOLE A.M.	SecondaPensione	Difensiva	5,64	5

DATI AL 30/04/2007. FONTE: CONSULTIQUE

me accantonate nei prodotti pensionistici privati e quelle che si riceveranno come assegno integrativo al momento del congedo dal lavoro. In pratica, se una persona destina ai fondi pensione il 10% del proprio salario per almeno 35-40 anni, può arrivare a ottenere una rendita vitalizia pari in media al 25% dell'ultima retribuzione.

Secondo i calcoli di Consultique, per esempio, a un dipendente donna nata nel 1966, che abbia cominciato a lavorare nel 1986, e abbia una retribuzione lorda di

35 mila euro, ai valori di oggi serve una rendita integrativa lorda di 5.849 euro. Ciò significa che il versamento annuo necessario costante fino al 2026, che rappresenta l'anno di pensionamento, deve essere di almeno 10.300 euro per ottenere una copertura dell'85%. Per avere la stessa copertura, il contributo annuale scende, invece, a 2.812 euro per un dipendente uomo nato nel 1961, che lavora dal 1986, va in pensione nel 2026 e ha oggi un reddito lordo annuo di 35 mila euro.

I NEMICI DELLA RIFORMA | PARLA IL PRESIDENTE DEL MEFOP, MAURO MARÈ

«NON SPROFONDARE NEL FONDINPS»

È il rischio maggiore: che il Tfr dei lavoratori «silenti» finisca nel fondo a capitalizzazione dell'Istituto. Che potrebbe trovarsi a gestire un patrimonio miliardario. Alimentando qualche tentazione dirigista del governo.

di GIUSEPPE CORSENTINO

Sei anni fa, nel 2001, la preoccupazione più forte era che il «pilastro mancante», vale a dire l'assenza della previdenza complementare in grado di integrare il cosiddetto «tasso di sostituzione», insomma di salvare le pensioni dei più giovani, mettesse a rischio il sistema previdenziale facendo intravedere uno scenario devastante di rivolta sociale della generazione dei «senza pensione».

Oggi che quel pilastro è stato, in qualche modo, costruito, bisogna interrogarsi se il «gioco delle pensioni» possa considerarsi chiuso (e con quali conseguenze), come quando il croupier (lo Stato?) lancia la pallina nella roulette sotto gli occhi immobili dei giocatori (lavoratori, aziende, sindacati, banche, assicurazioni) e dichiara che: «rien ne va plus».

Mauro Marè, ordinario di scienze delle finanze che ha studiato con Sergio Steve alla Sapienza di Roma e alla Harvard University di Cambridge

e che oggi guida il Mefop, la struttura di advisory del Tesoro e del mercato dei fondi pensione, può iscrivere all'attivo la nascita del «pilastro mancante» (che è il titolo del suo primo saggio sulla previdenza complementare scritto nel 2001 con Giuliano Amato), ma non è affatto sicuro che il «gioco delle pensioni» si chiuda - e come - il

30 giugno prossimo. Per questo ha scritto un altro saggio, sempre con Amato (che del patto pensionistico intergenerazionale ha fatto quasi una malattia), da pochi giorni in libreria (editore il Mulino) con un titolo, leggermente inquietante: *Il gioco delle pensioni: rien ne va plus?*. La cui chiave di lettura, spiega Marè, è tutta in quel punto interrogativo. Perché, in effetti, i giochi non sono stati ancora fatti e il rischio di tornare al vecchio tavolo dell'Inps e della previdenza pubblica resta altissimo. Come confessa lo stesso Marè a *Economy*.

Perché, in effetti, i giochi non sono stati ancora fatti e il rischio di tornare al vecchio tavolo dell'Inps e della previdenza pubblica resta altissimo. Come confessa lo stesso Marè a *Economy*.

Come vanno le adesioni alla previdenza complementare?

Il ministro Damiano ci ha chiesto il massimo riserbo sui dati, ma non è un mistero che il livello è al di sotto delle aspettative.

Qualcuno ha buttato lì una ci-



Mauro Marè

PARLA IL GESTORE | BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT (CARDIF)

Il mio segreto? Tante buone azioni al momento giusto



di Manuela Maccia *

Ecco i miei piccoli segreti per far rendere al massimo il fondo che gestisco in Bnp Paribas Asset Management, il Parvest Pensione. Il ruolo di un fondo pensione è proprio quello di consentire di costituire una rendita complementare alla pensione pubblica.

E per questo la massimizzazione del rendimento nel lungo periodo è elemento cruciale della gestione. Per tale motivo una delle mie prime preoccupazioni nel costruire il portafoglio di Parvest Pensione Horizon 20 e 30 (i due numeri indicano proprio gli anni che mancano al pensionamento) è stata quella di impostare un'asset allocation che ha privilegiato gli attivi più rischiosi, le azioni, che su un orizzonte di 20 e 30 anni hanno prospettive di rendimento superiori a quelle delle altre classi di attivo, in particolare delle obbligazioni. Il segreto per creare un rendimento cumulato in tre anni del 50% (per Parvest Pensione Horizon 30) e di oltre

il 30% (per Parvest Pensione Horizon 20) è stato proprio quello di dare una netta preferenza agli attivi azionari, sfruttando il ciclo di rialzo delle Borse dal 2004 a oggi. Per buona parte del periodo l'allocazione azionaria dei due fondi è stata portata rispettivamente al 100% e al 65% (i massimi consentiti per queste due linee). L'idea sottostante alla mia gestione è quella di saper cogliere trend di lungo termine sui mercati senza dare troppo peso alle oscillazioni di breve e senza movimentare in continuazione i portafogli. Faccio un esempio: nella correzione di marzo di quest'anno, siccome le prospettive sia sulle Borse sia sulle economie restavano positive per il 2007, non ho mutato l'esposizione ai mercati azionari e questo mi ha permesso di beneficiare a pieno del forte rally che è seguito ad aprile e maggio.

Va detto che finora i mercati sono stati ben orientati, quindi per chi ha saputo cogliere questo trend, le performance non sono mancate. Il difficile comincia adesso. Mi sto interrogando sulla prosecuzione di questo trend e inizio a essere più prudente.

* direttore investimenti Bnp Paribas Am Italia

PARLA L'ASSICURATORE | L'OPINIONE DI SANDRO SALVATI

C'è un Inps che funziona. Ma è in Svezia

Sandro Salvati, 62 anni, ex amministratore delegato di Toro, è forse uno dei più bravi assicuratori italiani. Un manager che in 35 anni di lavoro nelle principali compagnie italiane ed europee (dalla Sai alla Ras-Allianz) ha sempre creato valore per gli azionisti (clamoroso il caso di Toro che ha visto incrementare la sua valutazione da 1,9 a 3,8 miliardi di euro in soli 22 mesi di gestione), e ha sempre provato a modernizzare un business spesso condotto in modo opaco, con scarsa trasparenza soprattutto nei confronti dei consumatori. Salvati non è un manager che ama la ribalta, ma con Economy ha fatto un'eccezione.

«C'era e c'è un solo sistema forte per far cambiare abitudini agli italiani cresciuti da generazioni dentro un welfare con il trionfo "posto fisso-Tfr-pensione Inps": agire con energia attraverso la leva fiscale, esentando i fondi nella fase di accumulo e di rendimento e tassando alla fine la rendita nella fase di erogazione. Come nei Paesi più avanzati, con una vera cultura economica della previdenza, cioè gli Stati Uniti o la Gran Bretagna, dove da tempo il patrimonio dei fondi pensione rappresenta una quota rilevante del Pil e i fondi sono attori di prima grandezza del mercato dei capitali. E sono anche garanzia di crescita, di trasparenza, di rispetto delle regole della democrazia capitalista...». «Noi ci muoviamo, invece, con molte difficoltà e



Sandro Salvati



Gian Paolo Sassi, presidente Inps.

alcune contraddizioni. È nota la situazione dei conti pubblici, ma mi chiedo se ha senso tassare solo di un punto e mezzo in meno di una rendita finanziaria un fondo di quella previdenza integrativa che si vuole far decollare? Insomma, non vorrei che dopo la data spartiacque del 30 giugno ci accorgessimo che -come mostrano alcune previsioni- molti italiani hanno lasciato il Tfr in azienda in attesa di vedere l'effetto che fa questa "mezza riforma".

«Perché il punto è proprio questo: far decollare un sistema di previdenza integrativa vuol dire creare le basi per un forte cambiamento culturale - oltre che economico - dei cittadini. E questo passa attraverso alcuni fattori chiave: come ho detto, un forte e chiaro incentivo fiscale, magari destinando risorse dal cosiddetto «tesoretto»; piena parità di scelta tra tutte le forme senza privilegi per nessuno, fondi negoziali, fondi aperti e forme individuali. E, infine, regole chiare e trasparenti per tutti. Poi sceglia il lavoratore, finalmente cittadino responsabile delle sue scelte. Senza pasticci di destinazioni residuali all'Inps. E sviluppando, al contrario, quei servizi che

in altri Paesi servono a sensibilizzare i cittadini. Per esempio, in Svezia ogni anno il lavoratore riceve a casa un rendiconto chiaro della sua posizione previdenziale con tutte le informazioni e il consiglio di integrare liberamente la pensione pubblica con fondi privati, aziendali o assicurativi».

(g.cors.)

► fra imbarazzante: solo in 150 mila avrebbero deciso di trasferire il Tfr dall'azienda ai fondi.

È troppo presto, manca un mese al 30 giugno e, come si sa, noi italiani decidiamo sempre all'ultimo momento. Una valutazione effettiva sarà possibile solo a fine anno, meglio ancora nel 2008, quando la campagna informativa avrà prodotto i suoi frutti. Io resto ottimista. Piuttosto, va fatta un'analisi sulla dimensione ancora contenuta della nostra previdenza complementare e sui pericoli che essa corre nel caso in cui non si dovesse arrivare a un'adesione del 30-40%.

Facciamola.

Oggi i sottoscrittori dei fondi (negoziati, aperti, preesistenti e Pip) sono appena superiori al 13% della forza lavoro, con un

patrimonio complessivo che non supera i 50 miliardi di euro, il 3,4 % del Pil. Insomma, la previdenza complementare è una creatura che sta crescendo, che ha bisogno di essere alimentata con cura, con accorte decisioni di politica economica e strategie fiscali lungimiranti.

Mentre qualcuno vorrebbe ucciderla nella culla. Per esempio, chi alle Finanze pensa di alzare la tassazione sui Fondi dall'attuale 11 al 20% per portarla allo stesso livello di quella prevista per le rendite finanziarie.

Questa è una fase delicata, la fase della scelta: servono certezze sui profili e lo sviluppo della previdenza complementare, soprattutto in materia di rendite, anticipi che i fondi potranno fare ai lavoratori. Ancor più delicato il discorso sul trattamento tri-

butario. La storia economica e la dottrina dimostrano che un trattamento fiscale favorevole è stato il vero driver della previdenza complementare. Nei Paesi anglosassoni, per esempio, si applica la formula «Eet».

Che vuol dire?

Esenzione, esenzione, tassazione. Sono esentati i contributi e il rendimento del Tfr (i guadagni realizzati dai fondi investendo sul mercato) ed è tassata solo l'erogazione, l'assegno pensionistico finale.

Forse i conti pubblici non consentono tanta generosità fiscale. Oppure, nel governo, qualcuno è convinto che la previdenza complementare sia una roba da ricchi?

Come presidente del Mefop posso dire solo che si deve continuare a incentivare fiscalmente la previdenza complementare, rispettando naturalmente ovvi criteri ►

► di base di equità e giustizia.

Forse i nemici della previdenza complementare pensano di utilizzare il silenzio-assenso dei lavoratori per riportare il Tfr dentro l'Inps.

Qui il discorso è più complesso. Il silenzio assenso era stato pensato come uno strumento utilissimo per «forzare» le adesioni alla previdenza complementare. Nel caso in cui non vi fosse nessun fondo di riferimento per il lavoratore, il Tfr dovrebbe finire in un fondo residuale a capitalizzazione che si chiamerà FondInps. Quindi l'Inps dovrebbe gestire solo temporaneamente queste somme e poi restituirle al lavoratore quando farà la sua scelta.

Insomma, una soluzione-ponte. Ma su questo punto si sentono strane voci in giro...

Questo fondo è stato strutturato come gli altri fondi pensione, con più linee di investimento e organismi di direzione e controllo. È importante che esso conservi la sua natura residuale e non vi sia la tentazione di equipararlo agli altri fondi pensione, perché altrimenti potrebbe avere evidenti effetti negativi sul sistema privato della previdenza complementare.

Altrimenti che succede?

La domanda è legittima. Anch'io mi chiedo che succederebbe se nascesse un soggetto pubblico, FondInps, con un patrimonio di miliardi di euro gestito da amministratori pubblici espressione diretta della politica.

Allora, per frenare queste tentazioni «dirigiste» (qualche malizioso potrebbe dire «iriste») non c'è che una strada: spingere i lavoratori a fare una scelta consapevole.

Certo. C'è però su questa strada un ostacolo importante, almeno dal punto di vista psicologico.

Quale?

L'irreversibilità della scelta. Chi lascia il Tfr in azienda, può sempre cambiare idea. Chi opta per i fondi, no. Il lavoratore era abituato ad avere il suo Tfr prontamente disponibile e liquido. Il versamento del Tfr nei fondi con l'irreversibilità può dargli l'impressione che queste somme diventino illiquide e non disponibili e ciò può frenare le adesioni. Perciò mi chiedo se non sia opportuno prevedere una o più finestre di uscita.

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/I | LE SOLUZIONI DI AVIVA ITALIA

NUOVO MARCHIO, NUOVI FONDI

Il gruppo inglese ha abbandonato il brand secolare di Commercial Union e si sta riposizionando sul mercato. Partendo dalla previdenza integrativa.

È il quinto gruppo assicurativo mondiale e il primo nel Regno Unito. In Italia è presente dal 1921, eppure il nome suona sconosciuto a molti: Aviva Italia. In realtà non è altro che il nuovo marchio della vecchia Commercial Union che ha cambiato veste un anno fa e che ora punta a rafforzare il brand.



Operazione che passa anche dalla previdenza complementare. Cammino non privo di ostacoli, come spiega Gianpaolo Chinni (foto), direttore generale delle compagnie vita del Gruppo Aviva Italia: «Un assicuratore privato ha poche chance perché la riforma favorisce i fondi negoziali. Noi abbiamo dovuto rivisitare i tre fondi aperti già approvati da Covip e adeguarli alla nuova normativa». Chinni fa riferimento ad Aviva life, Aviva previdenza e Aviva vita, nati sulle ceneri di vecchi prodotti Commercial Union. Ciascun fondo ha 5

comparti: obbligazionario, bilanciato, azionario, a garanzia (che restituisce a scadenza il capitale) e con rendimento garantito (che assicura un 2% lordo minimo, ma solo in caso di eventi particolari come pensionamento, disoccupazione, decesso e invalidità). «I prodotti rispondono ai diversi profili di lavoratori» dice Chinni, che spiega come Aviva si sia concentrata sull'ottimizzazione dell'aspetto economico. Guardando l'indicatore sintetico dei costi a 10 anni emerge che il costo dei fondi Aviva Italia ad adesione individuale oscilla tra lo 0,96% annuo per le linee obbligazionarie e l'1,23% per quelle azionarie e si riduce man mano che si allunga la vita del prodotto. Per i fondi ad adesione collettiva si va invece dallo 0,8 all'1,07%. «Il pricing è la vera discriminante della nostra offerta» aggiunge Chinni «ed è quello su cui puntiamo di più».

(i.m.)

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
AVIVA LIFE			
COMPARTO AZIONARIO	8,17%	31,37%	22,67%
COMPARTO BILANCIATO	4,03%	19,41%	10,67%
COMPARTO OBBLIGAZIONARIO	1,94%	11,81%	3,07%
COMPARTO CON GARANZIA DI RESTITUZIONE DEL CAPITALE	0,62%	10,07%	1,34%
COMPARTO CON GARANZIA DI RENDIMENTO MINIMO PRESTABILITO 2%(*)		6,59%	-2,14%
AVIVA PREVIDENZA			
COMPARTO AZIONARIO	8,23%	33,68%	24,95%
COMPARTO BILANCIATO	-	-	-
COMPARTO OBBLIGAZIONARIO	1,33%	13,07%	4,34%
COMPARTO CON GARANZIA DI RESTITUZIONE DEL CAPITALE	0,60%	10,23%	1,50%
COMPARTO CON GARANZIA DI RENDIMENTO MINIMO PRESTABILITO 2%(*)		6,75%	-1,99%
AVIVA VITA			
COMPARTO AZIONARIO	8,16%	32,74%	24,00%
COMPARTO BILANCIATO	3,96%	19,30%	10,57%
COMPARTO OBBLIGAZIONARIO	2,07%	14,02%	5,29%
COMPARTO CON GARANZIA DI RESTITUZIONE DEL CAPITALE	0,60%	10,33%	1,59%
COMPARTO CON GARANZIA DI RENDIMENTO MINIMO PRESTABILITO 2%(*)		6,12%(*)	-2,61%

N.B.: I rendimenti dei comparti sono riferiti al 30/12/2006 e sono al netto dell'imposta sostitutiva; nell'ultima colonna è riportata la differenza di rendimento a 3 anni (12/2003-12/2006) tra i comparti e il Tfr.

(*) Rendimento riconosciuto al verificarsi di determinati eventi (pensionamento, decesso, invalidità, inoccupazione superiore a 48 mesi).

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/2 | LE POLITICHE COMMERCIALI DI ANIMA

C'È UN «ORIZZONTE» NEL TUO FUTURO

È il momento in cui si entra nel settore della previdenza integrativa a fare la differenza. Con un occhio attento alla gestione e all'età lavorativa. Perché per avere una rendita adeguata bisogna puntare molto sull'azionario.

Il momento in cui si entra nella previdenza integrativa indirizza anche la scelta. Ne è convinto Maurizio Vanzella, direttore commerciale di Anima sgr, che mette in guardia dai prodotti che offrono esclusivamente la garanzia del capitale, scimmiettando la sicurezza del Tfr. «Per avere una rendita adeguata si deve rischiare» dice Vanzella «e soprattutto all'inizio della stagione lavorativa va privilegiato l'azionario, il garantito lo sceglierei solo a 4-5 anni dalla pensione».

Una consapevolezza che spesso non c'è, perché «non c'è stata un'adeguata informativa». Secondo Vanzella occorre coinvolgere di più i giovani, i genitori e le aziende per spiegare che la previdenza non è un optional, ma una necessità sociale. «Il 30 giugno è l'inizio, non la fine di qualcosa» dice. «Molti sceglieranno senza convinzione ed è giusto che sappiano che possono



Il team di gestione di Anima.

cambiare: se si lascia il Tfr in azienda, poi si può andare in un fondo pensione e ogni due anni si può cambiare prodotto».

La strategia di Anima è stata quella di impegnarsi sulla formazione con iniziative

mirate. E anche sul fondo la scelta è quella della semplicità: un unico prodotto, Anima Orizzonti, pensato come un fondo di fondi con sottostanti i prodotti che fanno capo al team di gestione guidato da Alberto Foà. Orizzonti accoglie le adesioni individuali e collettive con un diverso sistema commissionale: le individuali vanno dallo 0,9 all'1,8%, le collettive e convenzionate invece dallo 0,5 all'1,3%. Non sono previsti costi d'ingresso o uscita. Il fondo, che comprende otto linee a seconda del rischio e della distanza dalla pensione, ha un patrimonio di circa 8 milioni di euro. (r.caff.)

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
ANIMA ORIZZONTE 25+	4,2%	29,8%	22,2%
ANIMA ORIZZONTE 15+	3,8%	21,9%	14,3%
ANIMA ORIZZONTE 5+	3,5%	13,5%	5,9%
ANIMA ORIZZONTE 1 + GARANZIA	N.D.	N.D.	N.D.

Dati al 30 aprile 2007. Fonte: Anima. Valore netto Tfr 7,6%. Fonte: Consultrique.

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/3 | LE STRATEGIE DI CAAM (CRÉDIT AGRICOLE)

L'OBIETTIVO? IL BENESSERE ANCHE SE SI VA IN PENSIONE

Il vero problema è la difesa del reddito (e del tenore di vita) quando si lascia il lavoro. E su questo punto la società francese ha argomenti convincenti.

Mantenere le promesse nel tempo, non deludendo il cliente sul fronte dei servizi. Per Nadia Vavassori, responsabile fondi pensione di Crédit Agricole asset management (Caam), che dal 1999 è presente in Italia con il fondo SecondaPensione, questa è la sfida più grande per gli operatori. Ancora più grande rispetto a quella di

convincerli a scegliere il giusto strumento previdenziale. «La riforma del sistema pensionistico è stata attesa per così tanto tempo, che quando è arrivata le aspettative da parte delle aziende del risparmio erano talmente alte che tutti hanno voluto esserci e questo ha lasciato il campo libero anche all'improvvisazione» dice Vavassori.

Gestori previdenziali, insomma, non ci s'inventa. La strategia di Caam fin dal lancio del fondo è stata chiara: puntare sui lavoratori che non avevano un fondo di categoria. Poi è arrivata la riforma e l'anticipo di un anno. «Il tempo per fare cultura finanziaria è stato breve» aggiunge Vavassori «così l'attenzione si è focalizzata solo sul Tfr, tralasciando il vero nodo: il futuro tenore di vita dei lavoratori quando lasceranno il lavoro».

Le scelte sul prodotto da parte di Caam hanno privilegiato semplicità e costi contenuti: il fondo, che ha un patrimonio di circa 53 milioni e oltre 4 mila iscritti, ha infatti una sola tipologia commissionale, che vale per i soggetti individuali e gli accordi collettivi. Le commissioni di gestione annue vanno dallo 0,45% fino a un massimo dello 0,75% con una commissione amministrativa annua di 15 euro. Le linee sono sei e salgono gradualmente di rischiosità: Garantita, Sicurezza, Progressiva, Sviluppo ed Espansione. (r.caff.)



Nadia Vavassori

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
FPA MONETARI			
SECONDAPENSIONE DIFENSIVA	2,33%	5,64%	-1,97%
FPA BILANCIATI OBBLIG.			
SECONDAPENSIONE PROGRESSIVA	4,51%	19,08%	11,47%
SECONDAPENSIONE SICUREZZA	3,64%	13,16%	5,55%
FPA BILANCIATI			
SECONDAPENSIONE SVILUPPO	6,02%	26,75%	19,14%
FPA AZIONARI			
SECONDAPENSIONE ESPANSIONE	7,95%	44,14%	36,53%

Fonte: MoneyMate (dati a fine aprile 2007). Differenza su Tfr calcolata con Tfr netto (7,6%). Fonte: Consultrique.

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/4 | LE STRATEGIE DEL GRUPPO CARIGE

A GENOVA SI SCENDE IN DIFESA

Sono quattro le linee di investimento costruite per rispondere ai bisogni previdenziali delle varie tipologie di lavoratori. Per coprire profili di rischio, ma anche orizzonti temporali diversi. Ecco come sceglierle.

Attraverso la propria sgr, la Cassa di risparmio di Genova (Carige) opera nel settore della previdenza complementare con un fondo aperto multicomparto. Il primo è definito «a rivalutazione del capitale nel lungo periodo» e investe fino al 70% in azioni (mentre il restante 30% è in obbligazioni). Un prodotto che è indicato per i giovani che sono in grado di sopportare per un periodo più lungo le eventuali oscillazioni del mercato oltre a essere aperti a un profilo di rischio



schio (e dunque, di rendimento) decisamente più elevato. Il secondo comparto prevede, invece, la «valorizzazione dei contenuti» e investe il 30% in azioni e il resto in bond. Si tratta di un comparto molto più adatto a coloro che si trovano circa alla metà del loro percorso lavorativo.

Esiste poi anche la linea «a difesa del capitale», investita al 50% in bond e al 50% in titoli monetari, con un'attenzione specifica verso coloro che si trovano a fine carriera e sono prossimi alla pensione. Infine, esiste un quarto e ultimo comparto, chiamato «obiettivo Tfr» che

è indicato per i giovani che sono in grado di sopportare per un periodo più lungo le eventuali oscillazioni del mercato oltre a essere aperti a un profilo di rischio

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
DIFESA	1,74%	4,04%	-3,57%
VALORIZZAZIONE	3,72%	10,98%	3,37%
RIVALUTAZIONE	6,54%	20,47%	12,86%

Dati al 30/04/2007. Fonte: Carige. Valore Tfr a 3 anni, 76%. Fonte: Consob/Equipe.

sarà operativo dal 1° luglio e che offre la garanzia di restituzione del capitale per i quattro casi previsti dalla legge: ovvero morte, pensionamento, invalidità al 66,6% e disoccupazione per un minimo di 48 mesi.

«Questa quarta linea» spiega Fabio Barberis (foto), responsabile della pianificazione, controllo e gestione risorse di Carige asset management Sgr, nonché del progetto Previdenza Carige, «si propone di raggiungere un rendimento almeno pari a quello garantito dal Trattamento di fine rapporto. Per il momento non abbiamo altri prodotti allo studio perché non abbiamo mai amato avere una gamma di fondi troppo ridondante» chiarisce Barberis «ma stiamo valutando se sia comunque il caso di aggiungere altre linee a quelle già esistenti».

(i.m.)

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/5 | LE SCELTE DEL LEONE DI TRIESTE

FORSE CI CONVIENE STARE SULLE GENERALI

Grande tradizione, affidabilità, un'offerta ricca e al tempo stesso flessibile. Ecco perché il colosso assicurativo è convinto di battere la concorrenza.

Di certo non gli manca l'esperienza, né il mercato a cui attingere. In 175 anni di attività, Assicurazioni Generali ha avviato 300 piani pensionistici aziendali ed è arrivata a gestire 2,5 miliardi di euro. Nella previdenza complementare, il gruppo ha scelto di «puntare su semplicità e flessibilità» spiega Paolo Cercato (foto), responsabile della linea Vita, «senza rinunciare alla diversificazione. La forza della nostra offerta» aggiunge «è la possibilità di scegliere tra più tipologie di rendita, inclusa la reversibilità, o avere



re la cosiddetta «rendita certa» per 5-10 anni». Per le adesioni collettive, Generali ha studiato il fondo Previgien global diviso in tre comparti: il bilanciato obbligazionario, con una garanzia di rendimento dell'1,75% annuo lordo, che si affianca al bilanciato (Balance) e all'azionario (Capital, che rag-

giunge il 78% di azioni) indicato per chi ha orizzonti temporali più lunghi. Previgien global non prevede alcun costo se non le commissioni di gestione (oscillano tra lo 0,9% della linea Capital e lo 0,65% della linea Bond). Per i piani di previdenza individuali esiste il fondo Previgien valore diviso in 4 comparti: obbligazionario Genbond (garanzia dell'1,75% lordo annuo), il bilanciato/obbligazionario GenbondPiu (garanzia dell'1% lordo annuo), il bilanciato Genbalance e l'azionario Gencapital. In questo caso, alle commissioni si aggiungono 78 euro tra fee di ingresso e 18 euro in caso di riscatto anticipato. (i.m.)

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
PREVIGIEN GLOBAL			
BOND (*)	3,41%	11,81%	4,2%
BALANCE (*)	4,08%	18,99%	11,38%
CAPITAL (*)	5,99%	32,42%	24,81%
PREVIGIEN VALORE			
GENBOND (*)	1,22%	4,83%	-2,78%
GENBOND PIÙ (*)	3,21%	11,18%	3,57%
GENBALANCE (*)	3,74%	16,26%	8,65%
GENCAPITAL (*)	10,05%	36,75%	29,14%

(*) rendimenti comparati al netto dell'imposta Tfr e delle commissioni di gestione. Dati al 30/04/2007. Fonte: Generali. Valore Tfr 3 anni 76%. Fonte: Consob/Equipe.

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/6 | LE SOLUZIONI DEL GRUPPO TRANSALPINO

FATEVI TUTELARE DA NOI. VI CONVIENE

Con la linea «Tutela» del fondo Groupama Pensione, la società francese (presente in Italia da oltre un secolo) promette di battere il Tfr. Sempre. E per farlo vuole conquistare non solo i dipendenti, ma anche le aziende.

Punta tutto sulla flessibilità e sulla formazione Groupama assicurazioni, già Gan assicurazioni, la compagnia di matrice francese che è presente in Italia con il ramo vita e danni da 125 anni. «Abbiamo speso molto tempo negli ultimi mesi per sensibilizzare le imprese per spiegare la necessità di costruire una pensione integrativa» dice Germano Donadio (foto), direttore centrale di Groupama vita.

La scelta del gruppo è stata quella di ideare un fondo pensione aperto che consentisse di costruire una pensione integrativa per sé o per un proprio familiare fiscalmente a carico con un programma flessibile e articolato in versamenti liberi. Il fondo si chiama Groupama Pensione e inizialmente aveva tre linee (Obbligazionaria con rendimento obiettivo al 2% lordo, Bilanciata e Azionaria), ma ne ha aggiunta una quarta denominata Tutela. «Si



tratta di un comparto garantito che, come prevede la normativa, assicura la restituzione del capitale investito e ha un obiettivo di rendimento pluriennale superiore al Tfr» dice Donadio.

Tenuto conto che l'attuale tasso d'inflazione è pari all'1,9% e il Tfr si rivaluta del 75% sull'inflazione più un 1,5% in misura fissa, ora l'obiettivo di Tutela è del 2,74% lordo. Il fondo può accogliere adesioni individuali e collettive con diverse commissioni: per Tutela è dello 0,90% an-

nua, mentre per le altre linee è dell'1,56%. «Credo che per le aziende del risparmio sia importante assistere i dipendenti anche dopo la scelta» aggiunge Donadio. Il fondo ha un patrimonio di 13,5 milioni di euro e per il momento ha basato la raccolta su 1.800 adesioni individuali. «Le adesioni collettive si vedranno soltanto a luglio, ma la risposta da parte delle aziende è buona, anche se c'è stato un primo momento di disorientamento» conclude Donadio. (r.caff.)

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
COMPARTO OBBLIGAZIONARIO	-0,6%	4,42%	-3,19%
COMPARTO BILANCIATO	1%	12,72%	5,11%
COMPARTO PREVALENTEMENTE AZIONARIO	3,9%	20,76%	13,15%

Fonte: Groupama. Valore Tfr netto 7,6%. Fonte: Consulique.

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/7 | L'INNOVAZIONE DI PIONEER

LA PENSIONE? UN PRODOTTO PER VENTENNI ALLA MODA

È la strategia commerciale (ma soprattutto di comunicazione) scelta dalla Sgr del gruppo Unicredit: il risparmio come un elemento di «lifestyle».

Per essere efficace la previdenza deve diventare un progetto per la vita. Su questa tesi si basa il piano previdenziale di Pioneer Investments, società di asset management che fa capo a Unicredit, che ha concepito l'offerta secondo la logica dello stile di vita. «Un piano previdenziale deve abbracciare tutta la vita lavorativa» dice Monica Basso, del team relazioni con la clientela istituzionale di Pioneer Investments gestito da Cinzia Tagliabue (foto). «Bisogna cominciare a 20 anni, cambiando linea con l'avanzare dell'età».

Secondo Basso, chi non comincia subito non perde del tutto il treno, ma di certo la possibilità di avere il miglior risultato. Punto di forza dell'offerta è la con-

sulenza, in particolare quella del fondo Unicredit Previdenza, un prodotto che consente di scegliere fra 13 comparti d'investimento con commissioni che vanno da un minimo dello 0,4 all'1,5%. Tra questi, 8 sono comparti Data Target, ovvero linee diffe-

renziate in base alla data prevista per il pensionamento, che coprono un arco temporale di 40 anni (dal 2010 al 2050). Così si può scegliere il comparto in base al quinquennio in cui ricade la data presunta del proprio pensionamento. «All'inizio è giusto avere una componente azionaria elevata, che deve ridursi a zero quando si arriva vicini alla pensione» sottolinea Basso, «e il passaggio da una linea all'altra lo facciamo in base al profilo del cliente». In particolare, si riducono le componenti più rischiose all'avvicinarsi dell'anno di riferimento, per avere un profilo più prudente in vista della pensione. (r.caff.)

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
PIONEER INVESTIFUTURO			
BILANCIATA	N.D.	N.D.	N.D.
BILANCIATA AZIONARIA	6,58%	N.D.	N.D.
DINAMICA	6,18%	27,97%	20,36%
GARANTITA	1,88%	6,43%	-1,18%
PRUDENTE	2,14%	10,56%	2,95%
UNICREDIT PREVIDENZA			
AZIONARIA	7,27%	44,24%	36,63%
BILANCIATA	4,80%	25,31%	17,7%
GARANTITA	N.D.	N.D.	N.D.
OBBLIGAZIONARIA	1,59%	6,29%	-1,32%
PRUDENTE	3,31%	15,57%	7,96%

Dati al 30/04/2007. Fonte: Pioneer. Valore Tfr netto 7,6%. Fonte: Consulique.



ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/8 | IL NUOVO LINGUAGGIO DI RAS (ALLIANZ)

PARLARE E SPIEGARE TUTTO (E ALLA FINE IL CONTRATTO)

Una strategia commerciale quasi «pedagogica»: team specializzati che raccontano la riforma alle imprese e ai lavoratori. I risultati? Tra due anni.

Il contatto diretto, la formazione e la risoluzione dei problemi concreti dei lavoratori dipendenti sono al centro della strategia Ras (gruppo Allianz).

La società punta su prodotti senza caricamenti frontali, una rete diretta dedicata ai temi, non solo previdenziali, della terza e quarta età. «Non è un prodotto che fa la differenza, ma il modo in cui si sviluppa il servizio e si sta vicini al cliente» dice Gian Carlo Biagini (foto), direttore previdenza e convenzioni di Ras. La strategia è stata quella di individuare un gruppo di persone capaci di dialogare con parole semplici con i potenziali sottoscrittori. «Abbiamo creato una struttura di una cinquantina di persone specializzate sul tema che sono in gra-



do di risolvere i problemi e rispondere alle domande che vengono poste dai lavoratori».

Il compito della rete è stato intenso soprattutto negli ultimi due mesi con oltre 1.800 aziende visitate e un bacino di 180 mila lavoratori. La fotografia

che emerge non è diversa dalle proiezioni di questi ultimi mesi. «La maggioranza delle persone intende lasciare il Tfr in azienda» sottolinea Biagini «ma non la ritengo

una cosa negativa: è il segno che ci sarà da lavorare molto nei prossimi due anni, perché gli italiani non sono ancora convinti che sia la scelta giusta, tenendo presente che il 20-25% non opterà mai per la previdenza integrativa come è successo negli altri Paesi europei». Il gruppo Allianz, che primo in Europa sta lavorando a un fondo pensione aperto per i lavoratori multinazionali dell'Unione, in Italia ha puntato su Previras, il fondo pensione aperto con 4 linee d'investimento, due delle quali garantite: la prima con rendimento minimo del 2% lordo a scadenza, la seconda con la restituzione del capitale versato. Le commissioni di gestione vanno da un minimo dello 0,45 a un massimo dell'1,95%. «Vogliamo aumentare le garanzie, uscendo dal coro del massimo rendimento al minimo costo» conclude Biagini «puntando su cose concrete come la reversibilità». (r.caff.)

COMPARTO	1 ANNO	3 ANNI	DIFFERENZA SU TFR
PREVIRAS			
LINEA 4	3,76%	24,23%	16,62%
LINEA 3	2,72%	13,94%	6,33%
LINEA 2	1,11%	5,81%	-1,08%
LINEA 1	1,24%	3,09%	-4,52%

Dati al 30 aprile 2007. Fonte: Ras. Tfr valore netto 140%. Fonte: Consulinvest.

ALLA RICERCA DEL PRODOTTO GIUSTO/9 | IL GRUPPO UBI BANCA

PENSIONI AL PUNTO DI FUSIONE

Il processo di aggregazione in corso riguarda anche le sgr delle otto banche Popolari. Ma niente paura: per le adesioni individuali ci sono già pronti due fondi aperti. E presto sul mercato ne arriveranno di nuovi.

Sotto il marchio Ubi Banca si concentrano otto istituti bancari Popolari di medie e piccole dimensioni: dalla Popolare di Bergamo, al Banco di Brescia, fino alla Banca popolare commercio e industria e al Banco di San Giorgio. L'operazione di fusione sotto il marchio Ubi Banca (attualmente ancora in corso) non ha comunque fermato il business dei fondi pensione aperti che, al contrario, sono diventati una grande opportunità da cogliere per tutto il gruppo creditizio, data la numerosa clientela composta in larga parte da piccole e medie imprese.

Proprio per non lasciarsi sfuggire questa occasione e valorizzarla al massimo, il management di Bpu ha studiato e immesso sul mercato una pluralità di fondi pensione aperti, il cui nome e le cui caratteristiche specifiche sono però an-

cora in corso di definizione, in quanto oggetto anch'essi della fusione delle società di gestione delle singole banche. In attesa di notizie ufficiali però, dall'area commerciale di Ubi Banca fanno sapere comunque che sono già attivi due fondi pensione aperti per le adesioni individuali.

«Chi sottoscrive il fondo», comunica a questo proposito Ubi Banca spiegando il prodotto, «può decidere in autonomia quanto versare, anche in rate semestrali, trimestrali o mensili. In ogni momento il sottoscrittore può anche effettuare più versamenti aggiuntivi, a seconda delle sue esigenze e della sua volontà».

Come previsto dalla normativa, è possibile richiedere le anticipazioni per le spese sanitarie e, dopo otto anni di adesione, anche per l'acquisto della prima

casa e per la ristrutturazione di immobili. Con una differenza rispetto però all'offerta di molte altre banche: Ubi consente anche di ottenere l'anticipazione di un 30% dell'intera posizione maturata negli anni (Tfr, contributi del lavoratore e contributi dell'azienda) senza motivi specifici, ma con una tassazione del 23%. Ogni fondo, inoltre, presenta diversi comparti di gestione con più profili di rischio e di rendimento atteso, per andare a coprire tutte le fasce di rischio e di orizzonte temporale.

«Ubi banca non punta solo ai lavoratori autonomi e dipendenti ancora indecisi tra fondo chiuso e aperto», spiegano dalla divisione commerciale, «ma crede nella gestione individuale come scelta corretta anche per chi ha già deciso comunque di aderire a un fondo di categoria». (l.m.)