



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Riservato alle strutture
Dipartimento Comunicazione & Immagine

RASSEGNA STAMPA

Anno XVIII

A cura di
Giuditta Romiti g.romiti@fabi.it Verdiana Risuleo v.risuleo@fabi.it

entra

entra

entra

entra

Seguici su:



**REGISTRATI NELL'AREA RISERVATA AGLI ISCRITTI E AVRAI A DISPOSIZIONE
UNA SORTA DI SINDACALISTA ELETTRONICO PERSONALE [Registrati](#)**

Rassegna del 12/05/2025

FABI

11/05/25	Corriere del Mezzogiorno Puglia	2	Bdm Banca, premi con il braccino Anche 1.300 euro in meno di Mcc	Fatiguso Vito	1
01/05/25	Economy	5	Allarme gender game over - La parità della parità	Marinetti Marina	3
12/05/25	Repubblica Affari&Finanza	32	Focus Investimenti - Il 2025 di resilienza dell'economia italiana	Dell'Olio Luigi	13

SCENARIO BANCHE

12/05/25	Corriere della Sera	17	Unicredit riunisce il consiglio L'istituto al crocevia tra Banco Bpm e Commerz	Bertolino Francesco - Polizzi Daniela	16
12/05/25	Corriere Torino	5	Banca d'Alba celebra i 130 anni e un bilancio record	m.pas.	17
12/05/25	Gazzetta del Mezzogiorno	6	Bcc San Marzano utile a 7,5 milioni «La banca cresce»	...	18
12/05/25	Giornale	21	Unicredit prende tempo su Bpm in attesa di risposte dal governo	GDeF	19
12/05/25	Giornale	21	Libere opinioni - Il risiko e i prestiti	Locatelli Pompeo	20
12/05/25	Giorno - Carlino - Nazione Economia	23	Intervista a Marco Lazzari - Vicini alle imprese Da BPER un aiuto alla filiera agricola	Costa Giorgio	21
12/05/25	L'Economia del Corriere della Sera	1	La spinta per il Paese I risparmi (da difendere) - Risiko! Che cosa ci guadagnano i risparmiatori	de Bortoli Ferruccio	23
12/05/25	L'Economia del Corriere della Sera	4	Trimestrali da record per i signori delle ops	Righi Stefano	25
12/05/25	L'Economia del Corriere della Sera	24	Sussurri & Grida - Il giro del Leoncino	Righi Stefano	27
12/05/25	L'Economia del Corriere della Sera	24	Sussurri & Grida - Obiettivo Italia, Intesa per le imprese - Imi per crescere	Righi Stefano	28
12/05/25	L'Economia del Corriere della Sera Disclaimer	15	«Dialogare con la tecnologia senza farsi spaventare»	Tirrito Sara	29
12/05/25	Libero Quotidiano	7	Cda Unicredit su trimestrale e nodo Bpm	...	30
12/05/25	Repubblica	14	Conti e strategie Unicredit oggi l'esame del mercato	F.Man.	31
12/05/25	Repubblica Affari&Finanza	1	Circo Massimo - Cronaca semiseria del vertice governo-Nagel - Incontro tra Nagel e Caputi le parole che (non) ti ho detto nelle stanze di Palazzo Chigi	Giannini Massimo	32
12/05/25	Repubblica Affari&Finanza	4	Le Casse in partita - La doppia partita di Casse e fondazioni nel risiko bancario	Scozzari Carlotta	34
12/05/25	Repubblica Affari&Finanza	21	Affari in Piazza - Italia-Commissione Ue: braccio di ferro sulla legge per le assemblee in remoto	Greco Andrea	38
12/05/25	Repubblica Affari&Finanza	33	Focus investimenti - Banche, la sfida del cambiamento	I.d.o.	39
12/05/25	Repubblica Torino	8	Banca d'Alba si espande in 19mila all'assemblea - "Banca d'Alba cresce mentre altri tagliano" Bagno di folla dei soci	Sciullo Massimiliano	41
12/05/25	Repubblica Torino	9	Intesa Sanpaolo nomina quattro comitati interni Piemonte Latte, nuovo cda	...	44
12/05/25	Stampa	26	Unicredit alla prova dei conti trimestrali Ma il mercato aspetta chiarezza su Bpm	Chicco Michele	45

SCENARIO FINANZA

12/05/25	L'Economia del Corriere della Sera	5	Dalla stagione dell'M&A nuova finanza (e più sviluppo)	Caselli Stefano	46
12/05/25	L'Economia del Corriere della Sera	18	Wall street rimbalzo o recessione?	Riolfi Walter	48
12/05/25	Repubblica Affari&Finanza	24	L'analisi - I piani europei per la pensione dopo il flop cercano il rilancio	Bonafede Adriano	50

SCENARIO ECONOMIA

12/05/25	Corriere della Sera	1	Il fragile futuro con i dazi - Dazi in ritirata e i dubbi sul futuro	Fubini Federico	52
12/05/25	Giornale	21	Ponte, voli e Pnrr: lo sblocca-Italia Nel dl Infrastrutture nuovi fondi e sburocratizzazione - Un decreto per spingere Ponte e Pnrr	De Francesco Gian_Maria	54

WEB

11/05/25	BARI.CORRIERE.IT	1	Bdm Banca, alla ex Popolare Bari scoppia la grana dei premi al personale. «Penalizzati rispetto a Medio credito centrale» Corriere.it	...	56
11/05/25	ITALIANDIRECTORY.COM	1	Bdm Banca, alla ex Popolare Bari scoppia la grana dei premi al personale. «Penalizzati rispetto a Medio credito centrale» - Italian Directory	...	58

Bdm Banca, premi con il braccino Anche 1.300 euro in meno di Mcc

Lite tra le sigle (**Fabi** contraria) quando l'utile trimestrale sale del 72%

15

milioni è l'utile netto registrato da Bdm Banca nel primo trimestre del 2025. Nello stesso periodo del 2024 era di 8,7 milioni

951

euro è il premio per i dipendenti dell'ex Pop di Bari. Confrontato con quelli di Mcc la cifra scende dai 234 ai 1.316 euro secondo i livelli

Credito

di **Vito Fatiguso**

BARI Confermati gli utili; anzi, crescono rispetto allo scorso anno. Ma per il personale Bdm Banca sceglie di utilizzare la tecnica del doppio parametro con ripercussioni sull'unità sindacale. Martedì scorso l'istituto di credito controllato ex Popolare di Bari (controllato dal gruppo Medio Credito Centrale) ha diffuso un comunicato per far conoscere agli stakeholder i risultati del primo trimestre in corso. «Si chiude con un importante miglioramento delle performance - è scritto in una nota - che registra un utile netto pari a 15 milioni rispetto agli 8,7 milioni registrati al 31 marzo 2024 (più 72%, ndr). Cresce del 36,5% il sostegno al territorio con 334,5 milioni di finanziamenti a famiglie e imprese». Numeri incoraggianti che, tuttavia, sono poco utilizzati per rasserenare il clima interno dipendenti-organizzazioni di rappresentanza. Così dopo due giorni dai primi dati della performance 2025 Fist Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin hanno diffuso i dati sul "premio aziendale per gli

anni 2024 e 2025", quello le cui modalità sono state rigettate dalla **Fabi** (che non ha firmato l'accordo del 16 dicembre scorso). «Abbiamo ricevuto da parte aziendale - è riportato nell'avviso ai lavoratori - comunicazione relativa all'indicatore sintetico di performance a seguito della approvazione del bilancio 2024 da parte dell'assemblea dei soci. Tale indicatore si è assestato per il 2024 all'1,1 e pertanto in base a quanto previsto all'articolo 4 del suddetto accordo farà scaturire l'erogazione dei seguenti importi di premio aziendale: 951 euro (in caso di scelta della modalità di erogazione solo componente monetaria) o 1.046 euro (in caso di scelta della modalità di erogazione per la sola componente welfare totale o parziale)».

Il punto è che la principale frizione tra i firmatari riguarda proprio il livello del "bonus". **Fabi** aveva chiesto di agganciarlo a quello erogato ai dipendenti di tutto il gruppo Mcc, ma senza ottenere la risposta desiderata. E quindi dopo 24 ore dalla comunicazione Fist Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin è partita quella della **Fabi** che fa i conti e in una tabella evidenzia le differenze con i più fortunati colle-

ghi di Mcc. «Hanno certificato che i dipendenti della ex Banca Popolare di Bari - scrivono i sindacalisti - sono di categoria inferiore agli stessi colleghi della capogruppo, in cui il premio da corrispondere, con indicatore sintetico di performance, pari a 1,1, è di 2.267 euro, ovvero 1.316 euro in meno di quello assegnato allo stesso livello del personale Bdm Banca».

Poi viene riportata la tabella integrale con qd3 1.924 euro (meno 973 euro), qd2 1.717 (meno 766), qd1 1.618 (meno 667), 3a1 1.425 (meno 474), 3a3 1.322 (meno 371), 3a2 1.250 (meno 299) e 3a1 1.185 (meno 234). «Sta ai colleghi valutare se si tratta di recita o meno, visto il trattamento riservato agli altri dipendenti del gruppo Mcc. Ricordiamo che ai colleghi di Cassa di Risparmio di Orvieto - concludono da **Fabi** - è stato riconosciuto un premio aziendale di 500 euro maggiore di quello di Bdm Banca. Chissà per quanto tempo ancora si dovrà sopportare questo iniquo trattamento. Riteniamo che continuando a recitare, chi si dovrebbe unire alla nostra lotta, continuerà a far materializzare nell'animo del personale di Bdm una sofferenza silenziosa».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le tappe dello scontro

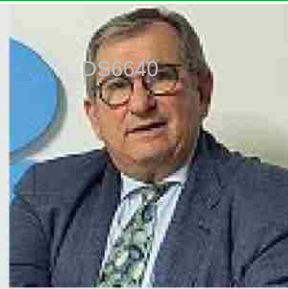
DS6640

Dopo il confronto
una firma parziale

Bdm Banca, di Mcc, ha siglato un accordo (senza il sindacato **Fabi**) il 16 dicembre 2024 sul «premio aziendale per gli anni 2024 e 2025». L'intesa non prevede le stesse condizioni di gruppo

La contestazione
sulle disparità

La **Fabi** ha denunciato la disparità di trattamento all'interno del gruppo Mcc: premialità inferiore, infatti, è assegnata al personale di Bdm Banca nonostante i risultati di bilancio che parlano di recupero di redditività



DS6640

«È una battaglia
per i dipendenti»

«Non abbiamo firmato l'intesa perché una banca a partecipazione statale non può discriminare il personale», è l'attacco di Carmine **Iandolo**, **Fabi** di Bdm Banca (foto)



Nuova insegna

L'ex Banca Popolare di Bari è diventata Bdm Banca ed è stata acquisita dal gruppo Mcc

Bonus: Finanziamenti, contributi ed esoneri fiscali che supportano le donne

Economy

www.economymagazine.it

ALLARME GENDER GAME OVER

Trump ha messo i dazi anche sulle politiche di D&I. Ora tocca alle imprese non abbassare la guardia. L'arma segreta? La direttiva UE 970

GIÙ LA MASCHERA DALLA BUSTA PAGA

Entro il 7 giugno del prossimo anno l'Italia dovrà recepire la Direttiva UE sulla trasparenza retributiva

I NODI IRRISOLTI DELLA CERTIFICAZIONE

La Uni/PdR 125 si propone come leva di cambiamento, ma a volte rafforza le disuguaglianze anziché correggerle

C'È ANCHE UN CREDIT GENDER GAP

Vale 68 miliardi di euro perché le donne accedono a meno del 20% del totale del credito erogato alle famiglie

E IL «NUOVO RUOLO» DELL'UOMO?

Del nuovo ruolo della donna si è già detto di tutto. Ora occorre riflettere sugli stereotipi e i modelli maschili

DS6640

DS6640

COVERSTORY

LA PARTITA DELLA PARITÀ

Con Trump da un lato e la Direttiva UE 2023/970 dall'altro, cambiano le regole del gioco e si riapre il "gender match". Che vede le donne in rimonta e la progressiva riduzione dello svantaggio

tasso occupazione
uomini

72%



56%
per il manager
dei programmi
DEI
non SONO
PRIORITARI

49,9% donne
contrarie alle
QUOTEROSA

contratti a tempo
INDETERMINATO

uomini
59,9%

donne
40,1%

€ 553/
mese divario
PENSIONISTICO

tasso occupazione
donne 53,5%

1,6 mln imprenditrici

€ 68 mld
gender
credit gap

Fonte: Elaborazione Economy su dati UN Global Compact, Lhh, McKinsey, Inps, Eurispes, Grant Thornton, Fabi

di Marina Marinetti

L'avvocato e il commercialista, il dirigente e l'impiegato, l'imprenditore e il libero professionista, il consulente e il promotore, il pensionato, lo studente universitario... e la casalinga. Al gioco delle professioni di **Borsa Italiana** vincono solo i maschi. Provare per credere: l'unico femminile sovraesteso previsto nel form di registrazione al sito internet di Piazza Affari è quello del secondo lavoro più antico del mondo: le faccende domestiche. Non c'è un meno sessista "disoccupato", o quantomeno un "non occupato", che pure la

propria casa l'accudirà in qualche modo. E dire che - grazie alla Legge Golfo-Mosca - in Borsa Italiana di donne ce ne sono parecchie: superano il 48% nei board delle quotate (erano al 7% nel 2011)... grazie alla Legge Golfo-Mosca. E alla guida di Borsa Italiana c'è proprio una donna, la "presidente"

(femminile professionale legittimato dall'Accademia della Crusca) **Claudia Parzani**, che peraltro si spende parecchio a supporto dell'empowerment femminile.

Sarà per un tema di compliance? Quella con l'ordine esecutivo emanato dal presidente

**NEL FORM DI REGISTRAZIONE
AL SITO DI BORSA ITALIANA L'UNICO
FEMMINILE SOVRAESTESO
RIGUARDA IL RUOLO DI CASALINGA**

Debora Moretti,
Co-Ceo di Zeta Service

biondo che fa impazzire il mondo (al secolo, **Donald Trump**) il 21 febbraio, che descrive le politiche aziendali legate a De&I (Diversity, Equity & Inclusion) come “discriminazione illegale, pericolose, degradanti e immorali” e vietate nella Pubblica Amministrazione americana, che sta inviando, tramite le ambasciate locali, il nuovo diktat ai fornitori. E l'elenco delle aziende che si ritirano dal grande gioco della De&I si allunga: ci sono **Meta** e **Amazon**, **Harley Davidson** e **Ford**, **Walmart** e **Mc Donald's**. E pure le big della consulenza si allineano alle nuove regole del gioco: **Goldman Sachs** e **Deloitte** hanno fatto marcia indietro sulle regole di inclusione e diversità. Ironia della sorte: è toccato a una donna, **Julie Sweet**, presidente e amministratrice delegata di **Accenture**, indirizzare alle centinaia di mi-



gliaia di “Accenture People” nel mondo “alcuni aggiornamenti su inclusione e diversità in Accenture”, risultato della “continua valutazione delle nostre politiche e pratiche interne” ma anche “del panorama in evoluzione negli Stati Uniti, compresi i recenti ordini esecutivi a cui dobbiamo attenerci”. Ed è toccato a una donna, **Jane Fraser**, amministratrice delegata di **Citi-group**, spiegare a tutti i dipendenti la decisione del gruppo bancario americano di rivedere i programmi di diversità e inclusione. Eppure, secondo **UN Global Compact**, il Pil pro capite sarebbe quasi il 20% più alto se si colmassero i divari occupazionali di genere. Peccato che secondo il **Global Gender Gap Index 2024** del **World Economic Forum**, senza interventi strutturali l'azzeramento del gap economico tra uomini e donne è proiettato a oltre 150 anni. Lo studio del Wef ha posizionato l'Italia all'87° posto nel mondo, segnando una perdita di otto posizioni rispetto al 2023. E, a livello europeo, il **Gender Equality Index 2024** dell'**European Institute for Gender Equality** conferma che l'Italia occupa l'ultimo posto tra gli Stati membri per la parità di genere nel lavoro. «Nonostante questi dati, il settore privato italiano sta dimostrando una crescente attenzione al tema», sottolinea **Daniela Bernacchi**, Executive Director dell'**UN Global Compact Network Italia**. «In poco più di

due anni oltre 16.000 aziende hanno ottenuto la certificazione **Uni/PdR 125**, che sta dando quindi un forte impulso all'inclusione e alla valorizzazione dei talenti femminili. Una spinta ulteriore arriverà sicuramente **Direttiva UE 2023/970**, che introduce nuovi obblighi per le aziende europee, al fine di garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. La Direttiva impone alle imprese di adottare misure correttive qualora il divario salariale superi il 5%, rafforzando così i meccanismi di trasparenza retributiva e responsabilizzazione. Gli Stati membri dell'Unione Europea dovranno recepire la normativa entro giugno 2026».



COVERSTORY



FERME UN TURNO

Sarà che un bel gioco dura poco, ma quello della parità di genere, appena iniziato, sembra aver già stufato. Almeno secondo l'indagine che **Lhh**, società parte del **Gruppo Adecco** specializzata nello sviluppo di soluzioni HR end-to-end rivolte al cambiamento aziendale e allo sviluppo dei talenti, ha effettuato sul tema De&I (Diversity, Equity & Inclusion) nelle aziende italiane: secondo oltre la metà dei manager (56%) questi programmi non sono prioritari. Intanto, sebbene quasi la metà dei dipendenti (44%) si senta rispettato in azienda e dai propri team, emergono tre aspetti cruciali: che in oltre la metà delle aziende italiane (54%) non siano presenti iniziative di De&I, che in 3 consigli d'amministrazione su 4 (76%) non siano rappresentate le diversità e che 1 manager su 10 (15%) non sia informato sul tema o comunque non abbia interesse in merito. Esiste anche uno scollamento nel percepito delle figure dirigenziali e dei loro

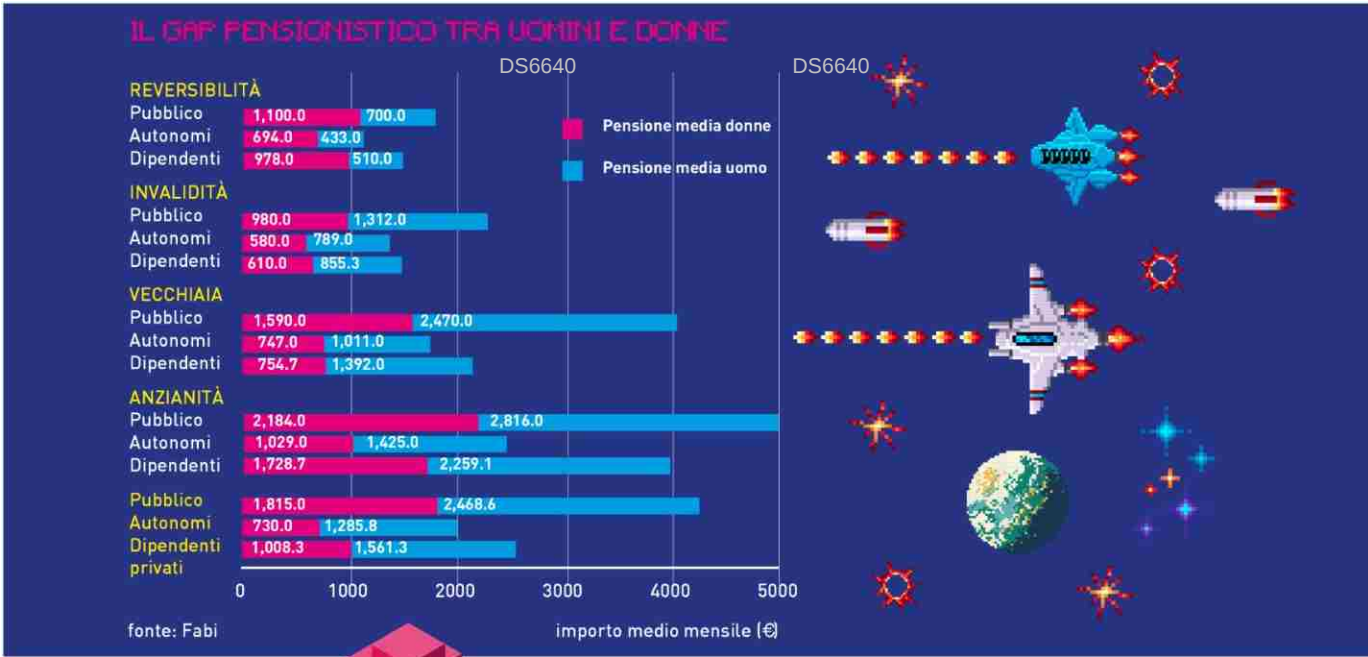
sottoposti sulle tematiche legate alla De&I: a sentirsi più responsabili sul tema e a vedere maggiormente calate su di loro le politiche e le iniziative di De&I in azienda sono gli in-

Simonetta La Grutta



tervistati in ruoli apicali e alla guida di team importanti, a differenza di quanto affiora dai loro sottoposti che stenta ancora a vedere nel concreto programmi aziendali atti a promuovere l'equità (62%). E per oltre la metà delle aziende (56%) i programmi De&I non sono una priorità. Non solo: un'azienda su 4 (25%) non sa definire se questi siano effettivamente prioritari o meno. «Considerare fondamentale l'importanza dell'inclusione e il rispetto delle diversità nel mondo del lavoro è cruciale ed è un'esigenza reale», commenta **Luca Semeraro**, Country President Italy e Svp Recruitment Solutions Dch, Netherlands and Poland di Lhh. «Il management e i C-level sono chiamati a giocare un ruolo cardine nel veicolare messaggi di inclusività affinché raggiungano tutti i livelli della gerarchia aziendale. Nello specifico, le figure apicali sono il canale preferenziale per trasferire best practice, sono loro ad avere il margine necessario per veicolare approcci realmente innovativi e a far in modo che anche i sottoposti percepiscano le iniziative De&I messe in atto. Dare spazio all'onestà intellettuale e allenare l'intelligenza emotiva per assumere punti di vista variegati, consente al management di essere realmente integrato nella realtà degli individui, ancor prima che dei dipendenti. L'attuale scenario lavorativo sta richiedendo sempre più apertura mentale e resilienza, dunque, non solo prospettive», conclude Semeraro, «ma anche impegno concreto per considerare primaria la centralità della persona».

Anche perché chi gioca alla pari, vince: sempre stando all'indagine di Lhh, c'è la consapevolezza che un pool di tipologie di talenti variegato favorisca empatia (49%), che le prospettive diverse stimolino nuove idee (54%) e che l'inclusività tenda a evitare turn over di talenti (40%) traducendosi inevitabilmente anche in maggiore efficienza (37%). Peccato che gli aspetti che consentono di definire un'azienda come inclusiva, nella percezione dei manager, siano quasi unicamente legati alla sfera della performance e della remunerazione, ovvero consentire pari opportunità di cre-



I GAMING

la flessibilità oraria (18%), una effettiva apertura a smartworking e programmi "work from anywhere" (15%), la flessibilità circa congedi parentali e di assistenza familiare (10%), i servizi supplementari in azienda come mensa o asilo nido (10%) e i benefit-welfare non monetari (9%).

È un po' come nel Gioco dell'Oca: arrivati alla casella 19, la locanda, si paga la posta e si rimane fermi per un turno. Un turno particolarmente lungo, stando al 10° report "Women in the workplace" di McKinsey, che conferma per l'ennesima volta che anche nel corso del 2024 il numero delle donne promosse al ruolo

uscita professionale (75%), equa retribuzione (55%) e promozione del senso di appartenenza (cultura aziendale) (43%). E che passino in secondo piano alcuni aspetti che potrebbero fare davvero la differenza in ottica di inclusività, come

di manager continua a essere sensibilmente inferiore a quello degli uomini, di circa il 20%: per ogni 100 uomini promossi a ruoli dirigenziali, lo scorso anno solo 81 sono state le colleghe donne che hanno goduto della medesima opportunità. Un dato che, peraltro, non si discosta dalla media delle ultime sei rilevazioni, rivelandosi anche peggiore dei dati collezionati dal 2020 al 2023. «Nonostante gli innegabili progressi compiuti negli ultimi decenni, il gap di genere nelle posizioni apicali nelle aziende rimane una realtà difficile da superare», commenta **Debora Moretti**, Co-Ceo di **Zeta Service**, azienda italiana specializzata nella consulenza e servizi HR e Presidente di **Fondazione Libellula**. «Questo divario, che purtroppo persiste anche nelle organizzazioni di grandi dimensioni, a dispetto degli sforzi dedicati alle politiche De&I, non è solo una questione di equità, ma una vera e propria sfida che impedisce alle organizzazioni, anche a quelle più complesse, di sfruttare appieno il potenziale di talento a loro disposizione sul mercato del lavoro. Le cause? Sono molteplici e, se da un lato i fattori culturali hanno certamente un

ruolo determinante, dall'altro esistono anche elementi di natura strutturale, che influenzano il processo di promozione delle persone presenti in azienda. È, però, in fase di selezione e di accesso che bisogna intervenire, cercando nuovi canali di reclutamento per arrivare a candidature che con gli approcci tradizionali non si riescono a raggiungere».

Uno dei motivi alla base di questi numeri è, infatti, la quota minoritaria di donne presenti nelle aziende a ogni livello. Così, nonostante il 59% delle lauree sia conseguita da donne e queste rappresentino circa il 51% della popolazione, le donne in azienda coprono solo il 48% delle posizioni entry level o da specialist e progressivamente diminuiscono (con grande rapidità) al risalire della piramide aziendale. Accade quindi che solo il 39% dei manager siano donne e la percentuale scende al 29% per le posizioni dirigenziali. E, se da un lato bisogna riconoscere che questo dato è migliore rispetto al 17% nel 2015, dall'altro questo incremento, secondo il report, è dovuto principalmente alla complessiva riduzione di queste posizioni e, parallelamente, a un incremento dei ruoli di staff (Hr, ufficio legale, IT), che vengono coperti da donne. Ma, poiché è irrealistico attendersi che le aziende "creino" nuove posizioni all'infinito, non si può ancora parlare di una reale progressione della parità.

Speriamo di non fermarci, proprio come nel Gioco dell'Oca alla casella 42, il labirinto: lì si torna indietro, alla casella 39. I dati dell'ultimo Gender policy report 2024 di Inapp sono impietosi: le donne guadagnano in media il 43% in meno degli uomini, superando la media UE del 36,2%. E quando la famiglia chiama, a sacrificarsi è quasi sempre la donna, perdendo importanti opportunità di crescita professionale: l'80% dei congedi parentali viene richiesto da lavoratrici, e il 16% abbandona il lavoro dopo la maternità, un dato nettamente superiore al 2,8% registrato tra gli uomini.

IL REBUS FEMMINILE

D'altra parte le regole del gioco, tra maschi e femmine, sono diverse. O meglio: le regole sono le stesse, ma non vengono applicate nello

IL CREDIT GENDER GAP

DS6640

DS6640

Non c'è solo un gap in busta paga, che gioca a sfavore delle donne: secondo la Federazione autonoma bancari italiani (Fabi) esiste anche il gender credit gap e vale, 68 miliardi di euro. Le donne accedono a meno del 20% del totale del credito erogato alle famiglie, mentre agli uomini ne è destinato oltre il 34%. Il restante 45% è costituito da finanziamenti cointestati - congiuntamente a un uomo e una donna o a più persone - che però non garantiscono di per sé autonomia finanziaria alle donne. Se poi si considera quindi il credito intestato individualmente, il divario risulta evidente: gli uomini ricevono oltre un terzo del credito complessivo, mentre alle donne spetta appena un quinto del totale. Tradotto in soldoni, si tratta di circa 68 miliardi di euro in favore degli uomini: su un ammontare complessivo di 472 miliardi, 162 miliardi sono stati concessi a clienti maschili, mentre solo 94 miliardi a clienti femminili. «Il divario nell'accesso al credito tra uomini e donne trova spesso radici in stereotipi culturali, ancora radicati, procedure burocratiche complesse e scarsa attenzione del sistema bancario alle specifiche esigenze femminili», sottolinea la dirigente sindacale Fabi, Annalisa Campana, che ha curato la ricerca. «Le banche, pur essendo sempre più attente alle politiche di inclusione e dimostrando alta sensibilità sociale, mostrano ancora una tendenza a richiedere maggiori garanzie alle donne, influenzando negativamente le possibilità di sviluppo economico e il rafforzamento del ruolo delle donne nella società. Superare questo ostacolo è necessario non soltanto per ragioni di equità sociale, ma anche perché garantire un accesso più equo e diffuso al credito per le donne produrrebbe effetti benefici per l'intera economia nazionale. L'accesso

al credito rappresenta un indicatore fondamentale per misurare l'inclusione finanziaria e l'autonomia economica delle persone. Tuttavia, in Italia, le differenze di genere nel credito bancario restano significative e diffondono una disparità che incide sulla possibilità delle donne di investire, acquistare una casa o avviare un'attività imprenditoriale. Laddove l'accesso al credito per le donne è equo e inclusivo, si ottengono risultati migliori in termini di crescita economica, innovazione, occupazione e benessere sociale». Eppure c'è una relazione virtuosa tra bilanciamento di genere nelle imprese e rischio di credito: le aziende più equilibrate dal punto di vista del "gender gap", soprattutto ai livelli apicali, avrebbero fino al 30% in meno di probabilità di default rispetto a quelle che non lo sono, e hanno mostrato di saper mantenere standard creditizi elevati anche negli ultimi 10 anni, caratterizzati da contesti di polycrisi. Stando ai dati di febbraio 2025 elaborati da Cerved Rating Agency, infatti, sia le aziende con Cdo donna e il Cdo o un organo di governo a prevalenza maschile, sia quelle a relazione invertita (Cdo uomo affiancato dal Cdo o un organo di governo con almeno il 20% di presenza femminile), presentano un rischio di default molto simile (rispettivamente 3,6% e 3,9%) e nettamente inferiore a quelle in cui la leadership è fortemente polarizzata sui generi: tutta maschile (5,8%) o tutta femminile (6,3%). E questo vale indipendentemente dalle dimensioni aziendali (dal -14% delle grandi imprese al -31% delle micro), dal settore di appartenenza e dall'area geografica.

«I risultati del nostro Osservatorio sul gender gap confermano la presenza di una relazione tra bilanciamento di genere e rischio creditizio», conferma Fabrizio Negri, amministratore delegato di Cerved Rating Agency. «I dati indicano, infatti, che le imprese con una maggiore inclusione di genere presenterebbero anche una minore rischiosità creditizia, fino al 30%, e una maggior tenuta agli shock esogeni susseguitesisi negli ultimi 10 anni».



Fabrizio Negri

stesso modo. Nell'ultimo Rendiconto di genere dell'Inps relativo al 2024 abbiamo la conferma della disparità di trattamento salariale e di contratto. La femminilizzazione di alcuni lavori - la scuola, la sanità - e la maschilizzazione di altri - l'edilizia, le fabbriche, per citarne alcuni - è un problema per tutti. La docente di economia politica **Barbara Martini** parla di "pavimento appiccicoso", lo sticky floor in letteratura anglosassone, che mostra una segregazione di genere orizzontale (il pavimento) e verticale (soffitto di cristallo), per cui sono maschi il 71% degli operai, il 43% degli impiegati, il 77% dei quadri e il 78% dei dirigenti. Nel 2023, il tasso di occupazione femminile in Italia si è attestato al 52,5%, rispetto al 70,4% degli uomini, evidenziando un divario di genere significativo pari

**QUASI IL 48% DELLE DONNE
HA UN IMPIEGO PART-TIME
A FRONTE DI MENO
DEL 18% DEGLI UOMINI**

al 17,9 punti percentuali. Inoltre, le assunzioni femminili hanno rappresentato solo il 42,3% del totale. Anche l'instabilità occupazionale coinvolge soprattutto il genere femminile in quanto solo il 18% delle assunzioni di donne sono a tempo indeterminato a fronte del 22,6% degli uomini. Le lavoratrici con un contratto a tempo parziale sono il 64,4% del totale e anche il part-time involontario è prevalentemente femminile, rappresentando il 15,6% degli occupati, rispetto al 5,1% dei maschi. Il gap retributivo di genere rimane un aspetto critico, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di oltre venti punti percentuali rispetto agli uomini. In particolare, fra i principali settori economici, la differenza è pari al 20% nelle attività manifatturiere,

23,7% nel commercio, 16,3% nei servizi di alloggio e ristorazione, 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e servizi alle imprese. Appena il 21,1% dei dirigenti è donna, mentre tra i quadri il genere femminile rappresenta solo il 32,4%. Ma il disagio non è solo economico: secondo gli ultimi rilievi di Eurispes, molte lavoratrici lamentano carichi troppo pesanti di lavoro (41,1%), rapporti conflittuali con i superiori (38,2%) e mancanza di tempo da dedicare a se stesse (37,8%). Il 30,2% delle lavoratrici è in burn out, il 28,3% soffre l'insicurezza del posto di lavoro, il 26,1% ritiene che i propri diritti siano scarsamente tutelati e circa il 25,4% è preoccupata dalla precarietà del contratto; quasi un quarto (23,6%) sperimenta l'irregolarità nei pagamenti. Ben un terzo (33,3%) ha svolto un doppio lavoro, quasi una su 4 ha svolto un lavoro meno qualificato rispetto alle sue competenze, il 14,3% ha svol-

BONUS

Fondo Impresa Femminile è un'iniziativa del Ministero delle Imprese e del Made in Italy che mira a favorire la partecipazione delle donne al mondo imprenditoriale. Questo fondo offre contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati per sostenere sia la creazione di nuove imprese femminili che il consolidamento di quelle esistenti. Le agevolazioni coprono una percentuale delle spese ammissibili, variabile in base all'anzianità dell'impresa e all'entità del progetto.

Bonus assunzione donne: il Decreto Coesione 2025 prevede un'esenzione totale dal versamento dei contributi previdenziali per chi assume donne a tempo indeterminato. L'agevolazione, valida per tutte le lavoratrici indipendentemente dall'età, è soggetta a un limite di 650 euro mensili per un massimo di 24 mesi.

Bonus mamme lavoratrici è un'esenzione del 100% sui contributi previdenziali, a carico delle madri lavoratrici, dipendenti del settore pubblico o privato, con almeno 3 figli. Che si traduce in un aumento dello stipendio delle madri che può arrivare fino ad un massimo di 3.000 euro. L'esenzione è applicabile fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più giovane.

Assegno di maternità dello Stato : è un sostegno finanziario per mamme lavoratrici comprese quelle con lavori occasionali o irregolari, purché abbia versato un contributo minimo. Si può richiedere entro 6 mesi dalla nascita del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia tramite adozione o affidamento. Questa misura è pensata per le mamme che non riescono ad accedere alla maternità obbligatoria pagata dal datore di lavoro oppure hanno una maternità di importo molto basso.



Giulia D'Amato

to un lavoro notturno. E non importa che nel 2023 le donne abbiano superato gli uomini sia tra i diplomati (52,6%) sia tra i laureati (59,9%): questa superiorità nel percorso di studi non si traduce in una maggiore presenza nelle posizioni di vertice nel mondo del lavoro. Non solo: le donne continuano a farsi carico della maggior parte del lavoro di cura. Nel 2023, le giornate di congedo parentale utilizzate dalle donne sono state 14,4 milioni, contro appena 2,1 milioni degli uomini. Secondo **Roberto Ghiselli**, Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'**Inps**, «affrontare il problema delle discriminazioni di genere significa agire su tutte le dimensioni del problema, che riguardano il mercato del lavoro e i modelli organizzativi nel lavoro, la rete dei servizi, la dimensione familiare e quella culturale. Viene pertanto chiamata in causa la responsabilità e l'impegno di tutti gli attori istituzionali, politici e associativi per far sì che i timidi passi avanti che si sono registrati in questi anni, diventino al più presto l'affermazione di una piena condizione di parità, rimuovendo gli ostacoli che ne sono di impedimento». Lo dice un uomo. Perché invece, secondo **Eurispes**, circa la metà delle donne è contraria alle quote rosa (49,9%).

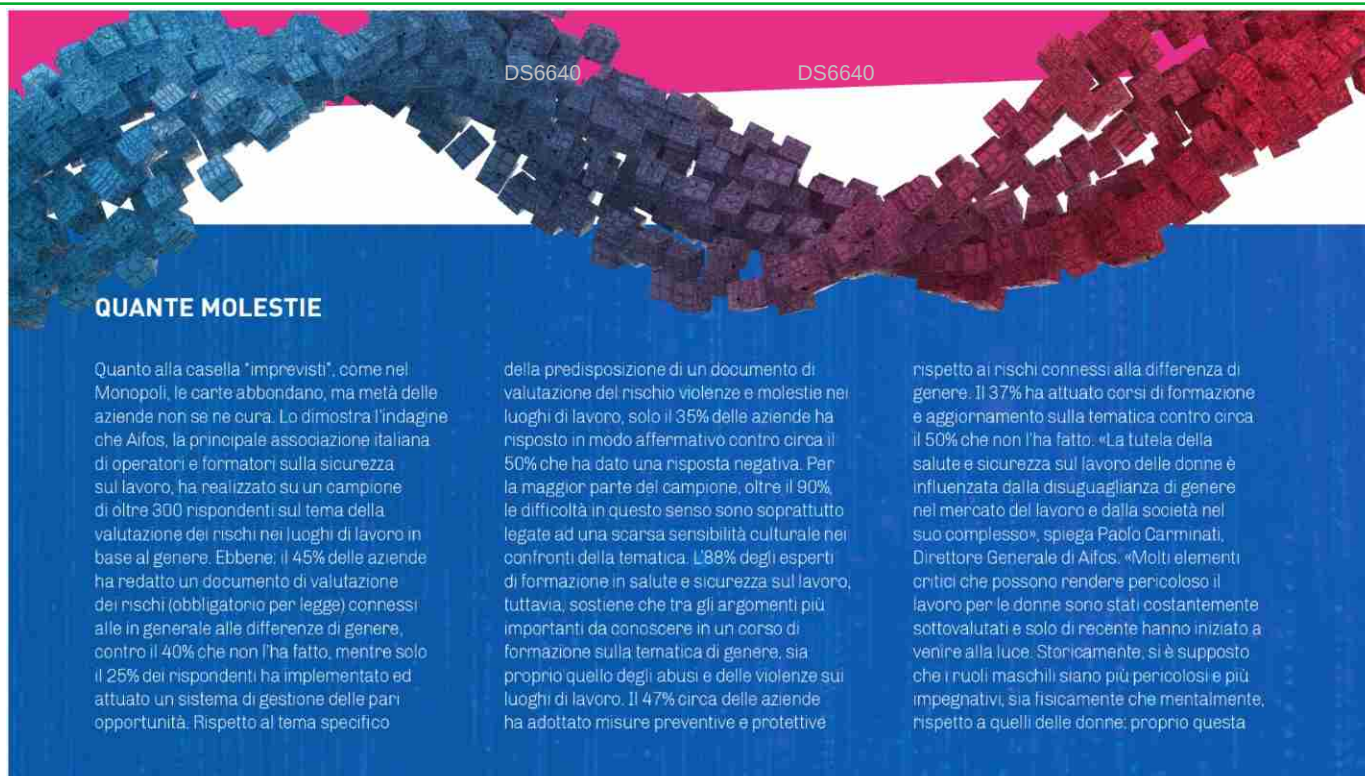
LA POSTA IN GIOCO

E non è che, finito il gioco (del lavoro) la situazione migliori. Anzi. Il divario di genere nelle pensioni, dice **Istat**, è ormai a quota 553 euro. O meglio: era. Il dato, relativo al 2023 è più alto di 37 euro (+7,17%) rispetto ai 516 euro del 2022. Le donne che hanno svolto un lavoro dipendente percepiscono in media 1.008,3 euro al mese, gli uomini, invece, ricevono 1.561,3 euro: una differenza del 35,4%. Ancora peggio nell'ambito del lavoro autonomo: 730 euro per le donne, contro i 1.285,8 degli uomini, con un divario del 43,2%. Più nel dettaglio, pensioni di anzianità e pensioni anticipate del settore privato vedono un divario del 23,5%, con un importo medio di 1.728,7 euro per le donne

e 2.259,1 euro per gli uomini. Nelle pensioni di vecchiaia il divario raggiunge il 45,8%, con un importo medio di 754,7 euro per le donne rispetto ai 1.392 euro degli uomini. Nel settore pubblico, che al contrario di quello privato è altamente regolamentato, va un po' meglio: il divario è del 26,5%, con le donne che percepiscono mediamente 1.815 euro al mese rispetto ai 2.468,6 degli uomini. Le cause della disparità? Le donne guadagnano mediamente meno degli uomini in molti settori economici, riducendo l'ammontare dei contributi versati durante la carriera lavorativa, e quasi il 48% delle lavoratrici ha un impiego part-time, a fronte di meno del 18% degli uomini. Anche la tipologia di contratto influisce: nel settore privato, i contratti a tempo indeterminato riguardano il 59,9% degli uomini contro il 40,1% delle donne, mentre i contratti a tempo determinato, che prevedono una contribuzione più frazionata e discontinua nel tempo, sono quasi equamente distribuiti (48,3% donne e 51,7% uomini). Nei contratti a tempo indeterminato, inoltre, salta agli occhi il gender gap tra le figure di quadri e dirigenti. Solo il 21,1% delle donne, infatti, ha contratti da dirigente contro il 78,9% dei colleghi uomini. Nei contratti da quadri le donne raggiungono il 32,4% mentre gli uomini rappresentano il 67,6%.

La soluzione? La previdenza complementare. Peccato che, secondo **Covip**, solo il 38,2% degli iscritti ai fondi pensione integrativi sia donna. E che la contribuzione annua media delle donne sia inferiore a quella degli uomini: 2.480 euro contro 2.950 euro nel 2022. Questo significa che, al momento del pensionamento, le donne accumulano un capitale previdenziale molto inferiore rispetto agli uomini. Intanto le pedine - nel senso delle donne in gioco - stanno aumentando: secondo il dossier della **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**, la crescita in termini occupazionali delle donne si è accompagnata anche a un miglioramento della condizione professionale e contrattuale: tra il 2019 e il 2024, infatti,

Misura ON. Oltre Nuove imprese a tasso zero: permette di finanziare, su tutto il territorio nazionale, la creazione e sviluppo di micro e piccole imprese fondate dai giovani tra i 18 ed i 35 anni oppure da donne di tutte le età. Il finanziamento prevede una copertura che può arrivare fino al 90% delle spese ammissibili a seconda delle caratteristiche dell'impresa e del tipo di progetto. Le risorse finanziarie vengono destinate a iniziative per l'acquisto di beni materiali e immateriali, la consulenza e altre spese relative all'avvio e al consolidamento dell'impresa.



QUANTE MOLESTIE

Quanto alla casella "imprevisti", come nel Monopoli, le carte abbondano, ma metà delle aziende non se ne cura. Lo dimostra l'indagine che Aifos, la principale associazione italiana di operatori e formatori sulla sicurezza sul lavoro, ha realizzato su un campione di oltre 300 rispondenti sul tema della valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro in base al genere. Ebbene, il 45% delle aziende ha redatto un documento di valutazione dei rischi (obbligatorio per legge) connessi alle differenze di genere, contro il 40% che non l'ha fatto, mentre solo il 25% dei rispondenti ha implementato ed attuato un sistema di gestione delle pari opportunità. Rispetto al tema specifico

della predisposizione di un documento di valutazione del rischio violenza e molestie nei luoghi di lavoro, solo il 35% delle aziende ha risposto in modo affermativo contro circa il 50% che ha dato una risposta negativa. Per la maggior parte del campione, oltre il 90% le difficoltà in questo senso sono soprattutto legate ad una scarsa sensibilità culturale nei confronti della tematica. L'88% degli esperti di formazione in salute e sicurezza sul lavoro, tuttavia, sostiene che tra gli argomenti più importanti da conoscere in un corso di formazione sulla tematica di genere, sia proprio quello degli abusi e delle violenze sui luoghi di lavoro. Il 47% circa delle aziende ha adottato misure preventive e protettive

rispetto ai rischi connessi alla differenza di genere. Il 37% ha attuato corsi di formazione e aggiornamento sulla tematica contro circa il 50% che non l'ha fatto. «La tutela della salute e sicurezza sul lavoro delle donne è influenzata dalla disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro e dalla società nel suo complesso», spiega Paolo Carminati, Direttore Generale di Aifos. «Molti elementi critici che possono rendere pericoloso il lavoro per le donne sono stati costantemente sottovalutati e solo di recente hanno iniziato a venire alla luce. Storicamente, si è supposto che i ruoli maschili siano più pericolosi e più impegnativi, sia fisicamente che mentalmente, rispetto a quelli delle donne: proprio questa

è aumentato il numero di quadri, dirigenti e imprenditrici (+31%), ma anche di occupate nelle professioni intellettuali (+6,5%) e tecniche (+6,8%). Su 385 mila nuove occupate, ben 284 mila svolgono una professione a elevata qualificazione. Non solo: se nel dopo Covid le donne hanno faticato di più a recuperare i livelli occupazionali, nel 2024, il tasso di crescita delle lavoratrici (+2,3%) è stato di gran lunga superiore a quello degli uomini (+1,4%). Nel complesso, l'occupazione femminile ha avuto un incremento netto di 227 mila lavoratrici su 413 mila nuovi occupati; in buona sostanza, le donne hanno determinato il 55% del saldo occupazionale dell'anno.

Non solo: in Italia la quota di aziende del mid-market prive di donne nei ruoli manageriali si è dimezzata, passando dall'8,6% nel 2024 al 4,2% nel 2025, secondo il rapporto Women in Business 2025 di Grant Thornton. Peccato che, se in Europa le donne che ricoprono posizioni di leadership rappresentano il 35% (in crescita di un misero 0,3%), l'Italia registra già un lieve calo di un punto percentuale rispetto al 2024 (35,7%). E peccato, anche, che il 42% delle imprese italiane che hanno

aumentato la presenza femminile nei ruoli dirigenziali lo abbia fatto in risposta alle sollecitazioni esterne. In particolare, a esercitare maggiore pressione sono i potenziali nuovi clienti (23,2%) e le banche o enti finanziatori (21,1%), segno che l'inclusione sta diventando un parametro sempre più rilevante anche nelle valutazioni legate al credito. «La crescente pressione da parte degli stakeholder, in primis

IL 42% DELLE IMPRESE ITALIANE CHE HANNO AUMENTATO LA PRESENZA FEMMINILE NEI RUOLI DIRIGENZIALI LO HA FATTO PERCHÉ SOLLECITATA

investitori e clienti, sulla diversità di genere è un fattore molto positivo, perché dimostra che l'inclusione non è solo una questione etica, ma anche un elemento strategico per il successo aziendale», conferma **Simonetta La Grutta**, responsabile De&I di Bernoni Grant Thornton: «infatti, le imprese che adottano politiche concrete per la parità di genere non solo attraggono maggiori investimenti, ma beneficiano anche di una leadership più diversificata, che favorisce innovazione e competitività nel lungo termine». In Italia, le aziende danno priorità

alla parità salariale (41,1%), al reclutamento e alla promozione delle donne nei ruoli di leadership (34,7%) e ai programmi di formazione (34,7%). Tuttavia, il mentoring (15,8%) e il networking (14,7%) rimangono strumenti ancora poco utilizzati. «Il percorso verso una reale parità è ancora lungo», commenta **Roberta Cipollini**, partner di Ria Grant Thornton. «Il fatto che una giovane donna che entra oggi nel mondo del lavoro debba attendere oltre 25 anni prima di poter lavorare in un'azienda con una leadership equamente distribuita dimostra che esiste il concreto rischio di perdere una generazione di donne leader, privando le imprese del loro contributo e del valore che potrebbero apportare».

VERSO LA META

Fortunatamente le aziende italiane continuano a stare al gioco, o almeno ci provano: stando a un'analisi di **Mindwork**, l'81% delle imprese prevede di proseguire o avviare gli investimenti in iniziative Dei nel 2025, il 74% delle imprese intervistate dichiara di voler rafforzare l'integrazione delle iniziative Dei all'interno della propria strategia aziendale, o di colle-

considerazione si dimostra lenta ad essere modificata, nonostante vi siano sempre più prove che contestano questa ipotesi. I dati raccolti sul campo ci dicono che ancora oggi stenta a diffondersi un'attenzione concreta verso quei fattori di rischio, spesso di natura relazionale o psicosociale, che riguardano in prima battuta le donne lavoratrici. La gestione della salute e sicurezza appare ancora troppo spesso una tematica neutra rispetto alle differenze di genere, ma la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali non potrà mai dirsi davvero efficace se non terrà conto a tutto tondo delle differenze di genere».

garle in modo più diretto alla performance, e un'azienda su tre afferma che modificherà il modo in cui comunica internamente ed esternamente le proprie azioni in ambito DEI. E non è questione di wokismo, ma di regole del gioco, appunto: quelle del nuovo Regolamento UE 2024/2462, che entrerà in vigore nel 2026 introducendo criteri più stringenti per la trasparenza salariale e la parità di trattamento, rafforzando il ruolo delle politiche DEI nelle strategie aziendali. «Le politiche statunitensi su diversità, equità e inclusione hanno certamente stimolato una riflessione da parte di molte aziende, anche se per adesso i dati non

segnalano un'inversione di rotta», conferma **Mario Alessandra**, amministratore delegato di Mindwork. «Con ogni probabilità si assisterà però nei prossimi mesi ad un riposizionamento delle iniziative DEI orientata non necessariamente ad una riduzione delle stesse, bensì ad una maggiore connessione alla performance dell'azienda».

C'è poi una partita che le donne giocano da sole: quella imprenditoriale. Perché se il lavoro manca, bisogna crearselo. E infatti, nonostante le donne italiane siano quelle con il tasso più basso di occupazione in Europa, per numero assoluto sono quelle dallo spirito più imprenditoriale: dai dati di **Confartigianato Imprese** risulta infatti che le donne italiane che hanno deciso di abbracciare la professione di imprenditrice siano oltre 1,6 milioni nel 2023, seguite poi dalla Fran-

cia con 1,4 milioni di imprenditrici, avendo dunque un primato in Europa di cui si può essere felici. Dai dati Istat emerge una fotografia piuttosto chiara: le imprenditrici hanno un'età media di 49 anni (rispetto ai 52 degli uomini), non hanno dipendenti (nel 64,8% dei casi) e il 34,5% di loro ha almeno una laurea. Prendendo invece i dati Unioncamere emerge come la maggioranza delle imprenditrici sia al Sud ma che allo stesso tempo il tasso di successo per le imprese a conduzione femminile dopo 5 anni dall'inizio dell'attività sia del 67,6% contro il 73,3% degli uomini. «Fare impresa non è semplice in Italia, per questo è importante farlo in modo consapevole, prendendosi comunque

un rischio che possiamo definire informato», spiega **Giulia D'Amato**, co-fondatrice di **Startup Geeks**. «Conoscendo chi sono si possono costruire percorsi e agevolazioni per rendere il loro progetto più favorevole, in un mercato dominato dagli uomini». E aggiunge: «La formazione rimane un elemento primario per la longevità di un'impresa innovativa ma anche i sussidi del governo sono un valido aiuto per aiutare la sostenibilità di un'impresa».

A confermare lo spirito imprenditoriale delle donne, è il quadro che emerge dalla nuova ricerca di **Mastercard "Empowerment for all"**: il 58% delle italiane appartenenti alla Gen Z aspira ad avviare una propria impresa. E una su sette dichiara di essere un'imprenditrice (il 13%

in Italia contro il 18% in Europa) con una percentuale che sale al 28% per le donne Gen Z. Tra le im-

prenditrici intervistate, il 13% dichiara infatti di averlo fatto perché non si sentiva valorizzata sul posto di lavoro precedente, rispetto all'8% degli uomini. Altri fattori chiave includono il desiderio di una maggiore flessibilità lavorativa (43% donne vs 38% uomini), guidato dalla volontà di essere 'imprenditrici di sé stesse' e di non lavorare per altri (36% donne vs 25% uomini), insieme al desiderio di realizzare i propri sogni (34% donne vs 32% uomini). Non basta (lo stipendio): il 25% delle italiane intervistate ha dichiarato di avere anche una seconda attività lavorativa, percentuale che aumenta (37%) se consideriamo le Millennial. I motivi che spingono le donne a lavorare molto sono: la necessità di percepire un reddito aggiuntivo (44%), di risparmiare denaro per un obiettivo specifico (26%) e di avere maggiore sicurezza economica in caso di emergenze (25%). La ciliegina sulla torta? L'ottimismo: il 68% delle donne titolari d'impresa si aspetta infatti una crescita del fatturato annuo del proprio business nei prossimi cinque anni, rispetto al 62% degli uomini. E una donna su sette (13%), inoltre, prevede una crescita superiore al 50%, rispetto al solo 2% degli uomini. Giocando con questo spirito, la (ri)vincita è dietro l'angolo.

**L'ITALIA HA IL PIU BASSO TASSO
DI OCCUPAZIONE FEMMINILE
IN EUROPA MA IL PIU ALTO
SPIRITO IMPRENDITORIALE**



FOCUS INVESTIMENTI

LA CONGIUNTURA

Il 2025 di resilienza dell'economia italiana

L'anno è iniziato meglio del previsto
Per la crescita sarà cruciale il rapporto di fiducia
tra i risparmiatori e le banche

Luigi dell'Olio

U na partenza di 2025 che lascia ben sperare, ma anche la consapevolezza che i prossimi non saranno mesi facili, per cui è importante uno sforzo condiviso per consentire al Paese di proseguire nel suo percorso di crescita. Con le banche che possono rivestire un ruolo cruciale nel sostenere la fiducia delle famiglie, dei risparmiatori e delle imprese. Il primo trimestre dell'anno è andato in archivio meglio delle previsioni per l'economia italiana, con il Prodotto interno lordo in crescita dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e dello 0,6% su base annua. Non si tratta di numeri entusiasmanti in assoluto, ma che rivestono un peso specifico se si considera il contesto nel quale sono maturati. La crescita è stata merito dalla domanda interna, in particolare dai consumi delle famiglie e dagli investimenti. Secondo l'analisi di Istat e Prometeia, le esportazioni nette hanno avuto invece un contributo negativo, penalizzate dal rallentamento dell'economia globale e dalle prime ricadute delle tensioni commerciali con gli Stati Uniti. Il settore dei servizi ha registrato una sostanziale stabilità, mentre industria e agricoltura hanno mostrato segnali di vitalità. Le imprese, pur alle prese con costi energetici ancora elevati e margini sotto pressione, stanno tornando a

investire, anche grazie alle opportunità offerte dal Pnrr e alla proroga di alcuni incentivi fiscali.

Il quadro di sintesi che emerge è quello di un'economia nazionale resiliente, capace di adattarsi – ancora una volta – alle avversità del contesto esterno. Nelle ultime settimane si è parlato molto della politica tariffaria statunitense. A inizio aprile Trump ha annunciato dazi verso tutti i Paesi con i quali gli Usa intrattengono rapporti commerciali. Quindi, di fronte alla reazione negativa dei mercati finanziari, ha fatto in parte marcia indietro (lasciando in vigore solo quelli universali, nell'ordine del 10%), per poi rilanciare le barriere all'import in alcuni settori (come acciaio e alluminio) e verso i prodotti made in China. Il tutto mentre la sospensione dei dazi reciproci (più gravosi di quelli universali e caratterizzati da percentuali diversificate in base all'area di provenienza dei beni in arrivo nei porti americani) dovrebbe durare solo fino al termine di questo trimestre. Ci vorrà del tempo per comprendere fino in fondo l'impatto di queste misure, ma intanto il dato certo è la gran confusione creata presso famiglie e imprese, con il risultato di disincentivare consumi e investimenti. Al di là delle politiche commerciali in atto, pesano anche le numerose guerre in corso in giro per il mondo e le tensioni geopolitiche, che stanno ridisegnando le catene

della fornitura, con la globalizzazione che sempre più spesso lascia spazio a rapporti su base regionale.

In questo scenario complesso, il ruolo del sistema bancario assume un'importanza cruciale: non solo nel sostenere le imprese, ma anche nel veicolare fiducia verso consumatori, risparmiatori e investitori. Le famiglie italiane mantengono un atteggiamento di cautela: i consumi crescono, ma a ritmo moderato. La fiducia delle famiglie è tornata a migliorare dopo i minimi toccati nel biennio 2022-2023, ma restano forti le incertezze legate al contesto internazionale. Di positivo c'è che, secondo uno studio Ocse, in Italia il tasso di risparmio dei privati nel 2024 si è attestato intorno al 9,5% e nel primo trimestre di quest'anno si dovrebbe essere stabilizzato su livelli simili. Complice il ritorno dell'inflazione su livelli sostenibili (anche se in accelerazione negli ultimi mesi, con il dato di aprile al 2,0% nel confronto annuo) e la crescita – seppur modesta – dei redditi da lavoro, molte famiglie



stanno ricostruendo la propria "riserva psicologica" dopo anni difficili. Secondo uno studio della Fabi (il principale sindacato dei bancari), dopo due anni consecutivi di contrazione, nel 2024 i depositi degli italiani sono cresciuti nell'ordine di un punto e mezzo, arrivando a quota 1.363,6 miliardi di euro. Nonostante la ripresa degli ultimi dodici mesi, i livelli attuali restano comunque inferiori a quelli del 2021, con un divario di 116,5 miliardi (-7,9%). Intanto il taglio dei tassi d'interesse deciso dalla Bce fa ripar-

tire i mutui: negli ultimi sette mesi del 2024 i prestiti per l'acquisto di immobili sono aumentati di 5,3 miliardi di euro, in crescita dell'1,3% dai 420,8 miliardi di maggio ai 426,1 miliardi di dicembre.

Se il risparmio si conferma un asset fondamentale del nostro Paese, restiamo altresì un popolo con una ridotta propensione all'investimento in soluzioni in grado di proteggere nel tempo il valore reale dei patrimoni e provare a rafforzarlo.

In un contesto caratterizzato da numerose fragilità, il ruolo del siste-

ma bancario è centrale. Gli istituti non sono solo soggetti che erogano credito, ma anche snodi essenziali per la trasmissione della fiducia nell'economia reale. Laddove si crea un rapporto di fiducia, il risparmiatore si lascia più facilmente affiancare nella comprensione dei rischi e delle opportunità legate agli investimenti. Spesso a fare la differenza è la capacità di offrire consulenza personalizzata, accesso a strumenti semplici, prodotti sostenibili e trasparenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I PICCOLI INVESTITORI SEMPRE PIÙ DIGITALIZZATI

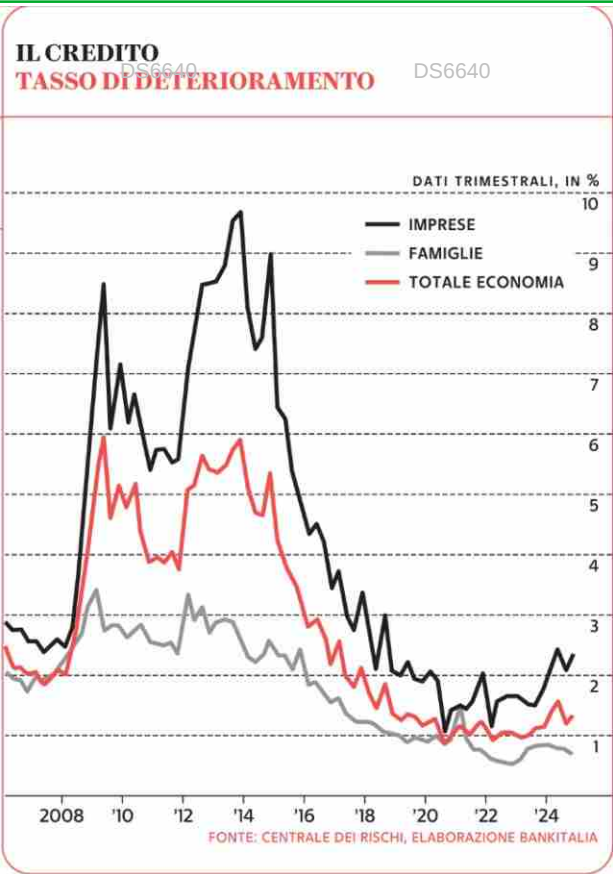
Il 73% degli investitori retail cerca online consigli e indicazioni sugli investimenti, mentre il 77% utilizza piattaforme di investimento digitali. Sono alcune dei dati che emergono da una ricerca condotta a livello internazionale da Amundi. Lo studio segnala che ormai l'utilizzo delle piattaforme di investimento digitali è elevato in tutte le fasce d'età. Inoltre, la ricerca evidenzia che oltre la metà degli investitori (54%) non ha un piano finanziario a lungo termine ben sviluppato, ma che coloro che lo hanno, sono quattro volte più propensi a dichiarare di essere fiduciosi di raggiungere una pensione solida dal punto di vista finanziario. Inoltre, quanti si avvalgono di una consulenza professionale sono quasi tre volte più propensi a seguire una pianificazione rispetto a coloro che non ricevono una consulenza.

L'OPINIONE

La fiducia delle famiglie è tornata a migliorare dopo i minimi toccati nel biennio 2022-2023 ma restano forti le incertezze legate al contesto internazionale

73%

La quota di chi cerca consigli e indicazioni sugli investimenti online



Unicredit riunisce il consiglio L'istituto al crocevia tra Banco Bpm e Commerz

Conti solidi, dividendi e crescita. L'incognita Generali

Il vertice

Nelle prossime settimane Orcel potrebbe incontrare esponenti del governo

In Germania

La partita Commerz dipenderà anche dall'orientamento del nuovo cancelliere Merz

Il consiglio di amministrazione di UniCredit era convocato ieri per analizzare i numeri del primo trimestre che hanno superato le attese del mercato quanto a utili e ricavi. Ma è probabile che nella riunione ci sia stato spazio anche per un aggiornamento sulle tante partite finanziarie aperte dall'amministratore delegato Andrea Orcel. A cominciare dall'offerta pubblica di scambio lanciata su Banco Bpm lo scorso 28 marzo e finita su un binario incerto dopo i paletti fissati dal governo con il Golden power.

Oggi, d'altra parte, le domande degli analisti si concentreranno sul destino di questa scalata. La banca è ancora in attesa di una risposta dell'esecutivo alla lettera inviata all'indomani del provvedimento. Orcel però non ha troppa fretta perché l'Ops si concluderà il 23 giugno e prima di quella data potrebbe arrivare un incontro tra il banchiere e i funzionari di Palazzo Chigi o ministero dell'Economia. Una riunione il cui esito potrebbe determinare la prosecuzione o la rinuncia all'operazione su Banco Bpm.

Orcel starebbe ancora soppesando la fattibilità dell'aggregazione dopo che il Banco ha rialzato il prezzo su Anima e non ha ottenuto i benefici

patrimoniali del *Danish compromise*. Oggi la banca presenterà conti solidi e dovrebbe confermare una traiettoria di crescita che le consentirà di generare sempre più capitale da distribuire in buona parte ai soci tramite dividendi e buyback. Una prospettiva che potrebbe spingere Unicredit in Borsa e favorire l'allineamento dei valori relativi dei titoli delle due banche all'offerta avanzata dall'istituto di Piazza Gae Aulenti.

Altre domande riguarderanno certamente la questione Commerzbank, l'istituto tedesco di Unicredit ha il 9% del capitale con facoltà di salire fino al 29% attraverso la conversione dei derivati che ha costruito. Anche qui Orcel si è dato tempo fino al 2026 per decidere se procedere o meno a un'aggregazione industriale, anche per capire qualche sarà l'orientamento del nuovo Cancelliere Friedrich Merz. In ogni caso al momento Unicredit registra già una corposa plusvalenza sull'investimento.

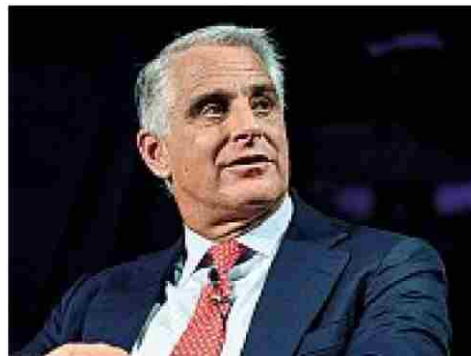
Infine c'è la madre di tutte le partite, quella su Generali, di cui Unicredit ha il 6,7% e su cui, secondo il mercato, Orcel potrebbe nutrire un piano più ambizioso.

Francesco Bertolino
Daniela Polizzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le tappe

- Ieri si è tenuto il cda di Unicredit
- Oggi la banca pubblicherà i conti del primo trimestre
- Il mercato attende novità sul destino della scalata a Banco Bpm



Andrea Orcel è l'amministratore delegato di Unicredit. La banca ha 15 milioni di clienti e opera in Italia, Germania, Europa centro-orientale





Nel maxi schermo Tino Ernesto Cornaglia, presidente Banca d'Alba durante l'approvazione all'unanimità del bilancio

Banca d'Alba celebra i 130 anni e un bilancio record

Oltre 19 mila i soci che hanno partecipato, ieri, all'assemblea di Banca d'Alba per quello che è l'evento di democrazia finanziaria con più presenze del credito cooperativo italiano. L'Assemblea ha celebrato due traguardi, annunciati dal presidente Tino Cornaglia e dal direttore Enzo Cazzullo: l'approvazione del miglior bilancio della storia e il 130° anniversario della fondazione, avvenuta nel 1895 con l'atto firmato a

Diano d'Alba da 34 Soci, oggi diventati 65mila. Approvato all'unanimità, il bilancio 2024 si è chiuso con volumi complessivi cresciuti del 6,2%, attestandosi a 12,4 miliardi di euro. Con quasi 177 mila clienti, l'utile netto ha raggiunto il massimo storico di 80,5 milioni di euro. Nonostante i numeri imponenti l'assemblea è stata «green» con utilizzo di sola carta riciclabile e cartelloni in grado di purificare l'aria. (m. pas.)



APPROVATO IL BILANCIO

DS6640

DS6640

Bcc San Marzano
utile a 7,5 milioni
«La banca cresce»

● Il bilancio 2024 ha portato un utile netto pari a 7,5 milioni di euro. È quello che l'assemblea della Bcc di San Marzano ha approvato ieri a Masseria Li Reni a Manduria, dove i soci hanno approvato all'unanimità le numerose proposte all'ordine del giorno tra cui le modifiche allo statuto e al regolamento predisposte a seguito di un lavoro svolto su iniziativa della capogruppo Cassa Centrale.

«In un contesto economico-finanziario segnato da incertezze - è detto in una nota -, l'istituto di credito pugliese, forte di una storia di 69 anni al servizio dello sviluppo stabile della comunità, consolida la sua posizione». Le masse intermedie si attestano a 1,27 miliardi di euro, in crescita di 123 milioni di euro (+10,7 %). La raccolta complessiva segna un incremento del 12,63%, con 894 milioni e gli impieghi superano i 374 milioni di euro, in crescita del 6% rispetto al 2023. «I numeri - prosegue ancora la nota - sottolineano la solidità patrimoniale della banca, con una prudente gestione dei rischi. Utile e incremento delle attività sono il risultato di un modello di business equilibrato, che pone al centro la relazione con gli stakeholder del territorio».

«In un contesto globale turbolento - commenta il presidente Emanuele Di Palma - la Bcc San Marzano continua a rispondere con pragmatismo e valori solidi, mettendo al centro famiglie e imprese. I risultati del bilancio 2024 confermano la nostra solidità e la capacità di coniugare crescita, inclusione e attenzione alla comunità di riferimento. Nel 2024 abbiamo accolto 110 nuovi soci e realizzato 131 interventi a supporto di enti, associazioni, scuole, con un incremento del 30% rispetto all'anno precedente. Abbiamo sostenuto progetti socio-assistenziali, culturali, formativi, sportivi e di promozione del territorio, perché crediamo che la crescita economica sia indissolubilmente legata al benessere sociale e culturale delle nostre comunità».



IL CDA SULLA TRIMESTRALE

Unicredit prende tempo su Bpm in attesa di risposte dal governo

Oggi verranno diffusi i risultati a fine marzo

■ Niente fuochi d'artificio in Piazza Gae Aulenti. Ieri il consiglio di amministrazione di Unicredit, convocato per approvare i risultati del primo trimestre 2025, ha affrontato solo informalmente il dossier relativo all'Ops su Banco Bpm. I conti, che verranno diffusi stamattina prima dell'apertura dei mercati, si annunciano solidi: il consensus degli analisti stima un utile netto oltre i 2,3 miliardi di euro e ricavi superiori ai 6 miliardi. Ma sul tavolo, almeno ufficialmente, non c'era il dossier su Piazza Meda. Secondo quanto si apprende, l'Ops da circa 10 miliardi lanciata da Unicredit sull'istituto guidato da Giuseppe Castagna non è stata affrontata nel board di ieri, anche perché non inserita formalmente all'ordine del giorno della riunione.

Il ceo Andrea Orcel (*in foto*) - riferiscono fonti vicine alla banca - aggiornerà il consiglio solo una volta che saranno avvenute, con un qualche esito, le interlocuzioni non ancora avviate con Palazzo Chigi sulle prescrizioni previste nel decreto Golden Power, che hanno posto forti limiti all'operazione. Al momento, il confronto con Roma si sarebbe mantenuto su un piano tecnico, ma non si segnalano aperture significative. Anzi. Il ministro dell'Economia Giancarlo Giorgetti, parlando sabato in Lombardia, ha ribadito con fermezza che «fino a questo momento sulla sicurezza nazionale decide lo Stato italiano e non l'Europa», rimarcando la legitti-

mità delle misure anche di fronte ai rilievi provenienti da Bruxelles.

Le condizioni poste dal governo rendono oggi molto più difficile per Unicredit trarre i benefici attesi dall'operazione, a partire dalle sinergie industriali inizialmente stimate. I vincoli contenuti nel decreto Golden Power - approvato lo scorso 18 aprile tra frizioni all'interno dello stesso Consiglio dei ministri - vanno dal mantenimento per cinque anni dell'esposizione di Anima ai titoli di Stato italiani, al divieto di ridurre il *loan/deposit ratio* delle due banche in Italia, fino all'obbligo per Unicredit di cessare tutte le attività in Russia entro nove mesi. Si tratta di condizioni che inciderebbero sul Cet1 dell'entità combinata e sulla gestione futura.

Per Unicredit, inoltre, la mancata applicazione del *Danish Compromise* su Anima - entrata da poco nel perimetro di Banco Bpm - rischia di avere un ulteriore impatto patrimoniale negativo. Una situazione che, sommata ai nuovi oneri regolamentari, potrebbe far venire meno l'interesse dell'istituto a proseguire. Nessuna decisione formale è stata al momento presa, ma Piazza Gae Aulenti potrebbe scegliere di ritirarsi prima della scadenza del periodo di adesione all'Ops, fissato al 23 giugno.



di Pompeo Locatelli
**Libere
opinioni**

Il risiko e i prestiti

Siamo entrati nella fase calda del riassetto italiano del sistema creditizio e assicurativo. L'immagine che mi viene in mente è quella dell'ultimo chilometro che precede l'arrivo della corsa ciclistica (visto che è in corso il Giro d'Italia) con i favoriti che si tengono d'occhio mentre i gregari lavorano sodo per preparargli la traiettoria migliore prima dello sprint finale. Vedremo chi uscirà vincitore della corsa-riassetto, chi si sarà mosso con più scaltrezza e argomenti convincenti. A primeggiare in queste operazioni di mercato potrebbe essere più di un protagonista: in una contesa le alleanze sono importanti. La domanda che gli spettatori - e cioè: individui, famiglie e imprese - si fanno è: questo riassetto quale conseguenza avrà per noi? Di questo si parla molto poco, eppure è la domanda delle domande perché riguarda la vita delle persone, le strategie delle imprese, l'economia reale. Invece la gran parte dell'informazione è concentrata a

dare conto degli ultimi sviluppi rispetto all'offerta di acquisto di Unicredit per Commerz e Bpm, da quella di Monte Paschi per il controllo di Mediobanca per giungere alla presa del colosso di Assicurazioni Generali e, di converso, l'offerta di piazzetta Cuccia per Banca Generali.

Rispetto a tali sfide, l'economia reale è a valle della catena e destinata a sopportarne gli esiti. I riassetto portano con sé scosse telluriche. E, la storia insegna, quasi mai recano benefici tangibili per famiglie e imprese. Di norma sorgono più complicazioni e i dialoghi si fanno ancor più impossibili. L'augurio, questa volta, è quello di sbagliare la previsione. Ma qualcuno, per fare un solo esempio, pensa che dal risultato di queste partite ne verrà un impegno significativo del sistema creditizio nostrano per contribuire all'incremento della capacità produttiva delle imprese?

www.pompeolocatelli.it

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS6640 - S.29402 - L.1603 - T.1615



Vicini alle imprese Da BPER un aiuto alla filiera agricola

La banca le accompagna nelle esigenze finanziarie
per la conduzione dei terreni e nei progetti d'investimento

di **Giorgio Costa**

MARCO LAZZARI

«Eroghiamo circa 100 milioni al mese di finanziamenti al settore e buona parte di questi hanno finalità Esg (decarbonizzazione, rinnovabili, governance, social)»

UNA BANCA SEMPRE PIÙ VICINA al mondo delle imprese. Marco Lazzari, responsabile servizio Agri Banking di BPER Banca, spiega come.

Quali iniziative riserva Bper al mondo agricolo?

«BPER è da sempre molto vicina al mondo agricolo e agroalimentare, attenta alle specificità che contraddistinguono ogni fase della filiera, dalla produzione dei prodotti, alla trasformazione sino alla distribuzione. Accompagniamo le imprese del settore nelle esigenze finanziarie per la conduzione dei terreni, nella valorizzazione dei prodotti e nei progetti d'investimento».

Quali strumenti finanziari utilizzate?

«Facilitiamo l'accesso al credito anche con l'utilizzo di garanzie pubbliche quali il Fondo Centrale di Garanzia per le Piccole Medie Imprese, Ismea, Sace e nuovi strumenti come la garanzia con pegno rotativo sui vini e formaggi Dop, utilizzando anche soluzioni innovative che prevedono l'applicazione di strumenti di blockchain».

Che tipologia di investimenti sostenete?

«Siamo vicini alle aziende che intendono acquisire nuovi terreni, valorizzare nuove coltivare che possano rispondere alle mutate esigenze del mercato e resistenti alle varie fitopatie, o che realizzano impianti d'irrigazione innovativi, che acquistano macchine ed attrezzature dotate di sistemi di precisione e tecnologia 4.0 e che affiancano ed integrano ai processi produttivi sistemi di produzione di energia rinnovabile».

Quali sono le difficoltà del sistema bancario nella valutazione delle imprese agricole?

«Le regole per la valutazione del credito impongono approfondimenti che non sono di semplice attuazione per imprese che, come quelle agricole, nella maggior parte dei casi non redigono bilanci,

non hanno contabilità e ritorni economici lunghi, decisamente fuori dai normali standard. Per queste ragioni BPER si è dotata di figure specialistiche che possono garantire consulenza a tutti i gestori di relazione e alle filiali che si avvicinano a richieste di finanziamento da parte di clienti agricoltori».

Quali sono i settori agricoli più seguiti?

«La distribuzione dei nostri impieghi è in linea con le principali filiere agricole e agroalimentari nazionali. Certamente una nostra priorità è accompagnare le filiere di qualità, l'innovazione, l'economia circolare e la copertura dei rischi da parte dell'impresa partendo sicuramente da interventi mirati su difese attive volte a mitigare il grande problema di eventi climatici che diventano talvolta anche catastrofali».

Ci sono politiche speciali per le donne e per i giovani?

«Le donne, sempre di più, sono una forza determinante per il settore ed insieme ai giovani ne rappresentano il futuro. BPER è consapevole del ruolo delle donne nelle imprese sia come imprenditrici che come dipendenti, avendo maturato esperienze positive nelle relazioni commerciali e creditizie con aziende agricole gestite da donne. In merito ai giovani siamo sempre più attenti a valorizzare lo specifico know-how accompagnando il passaggio generazionale, favorendo i giovani con esperienza lavorativa nel settore o con studi specialistici, consapevoli che i giovani sono alla base dell'innovazione ed il giusto innesto con le tradizioni».

Aumenta il volume di prestiti per il settore Esg?

«BPER eroga circa 100 milioni al mese di finanziamenti al settore agroindustriale e buona parte di questi hanno finalità Esg (decarbonizzazione, energie rinnovabili, governance, social). Importante sottolineare anche la piena integrazione dei criteri Esg nel processo di valutazione del credito in BPER, proprio a testimoniare come intendiamo questi investimenti quali sinonimo di competitività, sviluppo e resilienza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



DS6640

PER PARTECIPARE INQUADRA IL QR CODE

**Per scoprire tutti i dettagli
e partecipare alla Business
Conference di apertura
del Festival Agrofutura
inquadra il Qr Code qui a fianco**

DS6640

DA SINISTRA
NELLE FOTO
QUI SOPRA

Marco Lazzari
(BPER banca),
Marco Marcatili
(Nomisma),
Francesco
Ubertini
(Cineca),
Giovanni Dinelli
(Università di
Bologna). Tutti
protagonisti
dell'incontro



FERMI SUI CONTI 1.500 MILIARDI
POSSONO AIUTARE L'ECONOMIA

LA SPINTA PER IL PAESE I RISPARMI (DA DIFENDERE)

di **FERRUCCIO DE BORTOLI**

Lo spettacolo è pirotecnico. Mai si erano viste tante operazioni incrociate nella finanza italiana. Tutta carta, di cash non se ne vede, ma va bene lo stesso. La ricerca di maggiori dimensioni è giustificata, anche e soprattutto, dall'obiettivo di guadagnare di più nella gestione del risparmio.

Tutto ciò andrà a vantaggio anche dei risparmiatori clienti delle banche e delle assicurazioni coinvolte? Il dubbio è legittimo. Le fusioni creano sinergie, riducono i costi, si estrae maggior valore. Il verbo estrarre ha una doppia

valenza, gradevole solo per chi estrae. Di conseguenza sarebbe interessante che si discutesse apertamente su una più democratica ripartizione di queste sinergie. Oppure si pensa che i clienti investitori siano, con un'altra espressione poco gentile, captive, ovvero prigionieri?

L'avvio della stagione delle Offerte di pubblico scambio (Ops) coincide con il mese nel quale gli intermediari finanziari sono tenuti a pubblicare, per legge, il Rendiconto Costi ed Oneri per ogni tipologia di investimento. In percentuale e in valore assoluto. E qui comincia ad esserci un primo passaggio impervio.

Ris Ko! CHE COSA CI GUADAGNANO I RISPARMIATORI

I prodotti più costosi sono quelli su cui si rischiano più conflitti di interesse

È appena stato diffuso uno studio di Moneyfarm, società di consulenza finanziaria digitale (quindi con il suo piccolo conflitto d'interesse), particolarmente significativo. Dice che, a sette anni dall'entrata in vigore della Mifid 2, la direttiva europea in materia che risale al 2018, il 60% degli investitori fatica a reperire il Rendiconto o dichiara di non averlo mai ricevuto. Il 74% non ne ha mai discusso con il proprio consulente. Chi lo conosce tende a favorire (al 72,5%) la scelta degli Etf, ovvero di strumenti passivi, a basso costo, che di fatto riducono il ruolo dei gestori più propensi ovviamente a operare sul versante attivo, dove lo spazio per i loro ricavi è decisamente maggiore. La Consob, la Commissione per le società e la Borsa, è in-

tervenuta sul tema con due importanti documenti. Nel primo, del 28 febbraio del 2019, si chiarisce che «le informazioni devono essere corrette, chiare, non fuorvianti e vanno rese in una forma comprensibile». Nella seconda raccomandazione, del 7 maggio del 2020, riprendendo una serie di istruzioni dell'Esma, l'autorità europea, si parla di «pronta individuazione, all'interno dei documenti trasmessi, della disclosure su costi e oneri». Si invita a mettere «in separata evidenza», quelli impliciti inclusi nel prezzo, «come ad esempio le commissioni di strutturazione», oltre all'ammontare degli oneri fiscali. Prevista anche la «comparazione dei documenti ricevuti da diversi in-



intermediari», che ovviamente è rimasta, più di altre, lettera morta.

Nel 2022 la Consob ha poi avviato un'indagine per accertare il rispetto della normativa, constatando solo qualche passo avanti. Ora ci si chiede come mai un tale dettaglio di istruzioni non si sia trasformato in una reale trasparenza. Ovvero in un patrimonio informativo che dovrebbe consentire (in teoria) all'investitore, anche di cifre non eccezionali, di contrattare il peso delle commissioni. E di districarsi meglio nella realtà italiana che, a differenza di quello che accade in altri Paesi, vede un ruolo rilevante delle reti distributive.

Le commissioni sono più alte che altrove. Il 2% l'anno non è una esagerazione? «Le banche e le reti — sostiene Massimo Scolari, presidente di Ascofind, l'associazione dei consulenti finanziari indipendenti — sono costrette a ottemperare questo obbligo di legge, lo fanno di malavoglia. Non si dà assolutamente pubblicità al Rendiconto. Lo si nasconde nell'area riservata dei siti. Se uno vuole se lo va a cercare.

I dati aggregati

Tra l'altro è assolutamente curioso che non esista un dato aggregato. Ci sono statistiche di questo tipo per ogni attività finanziaria. Per i costi e gli oneri no. Certi strumenti sono ovviamente molto costosi e, a volte, sono quelli che all'intermediario, magari in conflitto d'interesse con la fabbrica prodotto, rendono di più. Giusto poi distinguere meglio tra servizi e prodotti. I gestori guadagnano anche quando i risparmiatori perdono. Le commissioni di performance sono, inoltre, a volte esagerate ma se l'investitore ha guadagnato nel periodo tenderà a farci meno caso. Sono documentate in seguito ed è difficile comprenderne il funzionamento».

«Dobbiamo ammettere — è l'opinione di Paolo Martinello, ex presidente Altroconsumo e docente Iulm — che questa battaglia per la trasparenza dei costi di gestione del risparmio non l'abbiamo ancora vinta. Sui conti correnti è stato relativamente più facile, come sui caricamenti delle polizze assicurative. In questo caso

c'è una specie di omertà finanziaria. Un ostacolo che sembra insuperabile. Come se si avesse paura di farsi concorrenza andando a incidere su margini di profittabilità con il rischio di perdere il cliente che alcuni ritengono di aver catturato a vita. Si comparano i tassi d'interesse dei mutui, ma non i costi delle gestioni. Contano ovviamente i rendimenti. Ormai nell'industria del risparmio gestito si è entrati nell'ottica di considerare ogni rapporto personale con il proprio consulente ed esperto un caso a sé. Come fosse il medico dei propri soldi con il quale è disdicevole parlare dell'onorario».

La pigrizia dei risparmiatori (che si lamentano per l'eccesso di comunicazioni postali e sono refrattari a quelle digitali) fa il resto. Ed è poco scusabile. Una maggiore alfabetizzazione, che si accompagna inevitabilmente alla trasparenza, incoraggerebbe i risparmiatori a qualificare meglio i propri investimenti. Ad evolversi verso impieghi più evoluti. Ad accettare l'idea di pagare di più chi è più bravo, riconoscendone la professionalità. A essere più paziente, meno impulsivo. Dopotutto a comportarsi come saggiamente gli chiedono gli stessi specialisti del settore di fronte alle improvvise crisi di mercato. E a non lasciare sui depositi bancari cifre impo-

nententi (oltre 1.500 miliardi in Italia, oltre 10 mila in Europa) favorendo la crescita di un vero e proprio mercato dei capitali dell'Unione. La trasparenza serve anche a questo.

PS: Una bella pubblicità Fineco ritrae alcuni consulenti, lasciati dal cliente insoddisfatto, disperarsi sotto la pioggia. In lacrime. Un'esagerazione che muove a compassione. Dovrebbe essere la normalità. Non una tragedia umana.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Spingere sul concetto del rapporto personale non aiuta sempre la trasparenza

La grande partita delle Offerte pubbliche di scambio

ha anche l'obiettivo di aumentare i ricavi della gestione dei patrimoni familiari

Ma per i clienti di banche e assicurazioni quali vantaggi ci saranno?

Si è aperta la stagione dei rendiconti per costi e performance, ancora difficili da leggere e poco pubblicizzati. Sette anni dopo la Mifid 2 mancano veri strumenti di confronto che invece ci sono per mutui e conti correnti

La buona consulenza è tanto importante quanto una maggiore alfabetizzazione finanziaria dei cittadini

10

mila miliardi

I soldi fermi sui conti correnti dei risparmiatori in Europa.

Nel nostro Paese sono circa 1.500 miliardi

Sono risorse esposte all'erosione da inflazione

60

per cento

La quota di risparmiatori che dichiara di non aver mai ricevuto il rendiconto o di aver fatto fatica a trovarlo. Il 74% non ne ha mai discusso con il consulente (Moneyfarm)

TRIMESTRALI DA RECORD PER I SIGNORI DELLE OPS

I primi tre mesi dell'anno sono andati a gonfie vele per le maggiori banche
Non solo Intesa Sanpaolo ha realizzato il suo miglior periodo di sempre con 2,6 miliardi di euro di utili netti, ma sui massimi sono andati anche Banco Bpm e Bper
Forti incrementi anche per Mps, Ifis e Banca Generali: tutte hanno lustrato i conti per il risiko

di STEFANO RIGHI

Intesa Sanpaolo ha chiuso il bilancio dei primi tre mesi dell'anno con un utile netto di 2,615 miliardi di euro: il miglior trimestre della sua storia. Banco Bpm ha registrato 511 milioni di utile netto, miglior risultato trimestrale di sempre. Bper è arrivata a 443 milioni di utile netto, miglior risultato trimestrale della sua storia. Il Monte dei Paschi ha toccato 413 milioni di utile netto, in crescita di oltre il 24 per cento rispetto a un anno fa. Banca Generali (110 milioni) e Banca Ifis (47) superano le stime degli analisti.

Non c'è dubbio: il risiko fa bene ai conti delle banche che, nell'epoca in cui le offerte di scambio hanno soppiantato le offerte di acquisto, dove cioè la carta ha sostituito il denaro cash, servono per aumentare il valore delle azioni con cui si cercherà di dar vita agli scambi sul mercato.

All'appello mancano in due: Mediobanca e Unicredit, differenti i motivi. L'istituto di Piazzetta Cuccia ha chiuso al 31 marzo il suo terzo trimestre del bilancio annuale in corso, visto che tradizionalmente chiude l'esercizio il 30 giugno. Nei primi tre mesi dell'anno 2025 l'utile netto di Mediobanca è stato pari a 333,5 milioni di euro, erano 334,9 nel medesimo periodo del 2024. Nei nove mesi passati dal primo luglio, Mediobanca ha realizzato un utile netto di 993,2 milioni di euro, in crescita del 5 per cento rispetto al 946,1 milioni del 2024.

Oggi tocca a Orcel

A questa infilata di utili vanno infine aggiunti quelli che Unicredit annuncerà solo questa mattina, lunedì 12 maggio. Anche dalla banca di Piazza Gae Aulenti è lecito aspettarsi risultati consuntivi importanti: a livello dimensionale nell'ordine da quelli prodotti da Intesa Sanpaolo. Se quelli annunciati già superano quota 4,6 miliardi è lecito attendersi che, con il contributo di Unicredit, si superi ampiamente quota 6 miliardi di euro.

Un vero tesoro, raccolto nei primi tre mesi dell'anno. Merito dei tassi di interesse,

dicono in molti, visto che la tendenza a tagliare il costo del denaro non appare a tanti in linea con una economia da sostenere in un momento così flagellato da variabili socio-economiche e politiche. In verità la Banca centrale europea ha tagliato più della Federal reserve americana, anche se le manovre rivelano talvolta principi di anelasticità per riflettersi sul mercato. Gli utili, però, sono spinti anche dal risiko. Riuscire a evidenziare risultati migliori delle attese influisce sul valore di Borsa e su tutto ciò che ne consegue, dalla capitalizzazione ai rapporti di concambio. Abbiamo già detto, su queste pagine, la settimana scorsa, di come il passaggio dalle ops (offerte pubbliche di acquisto) alle ops (offerte pubbliche di scambio), sia un fatto conveniente per le banche che realizzano le operazioni ed epocale per le abitudini del capitalismo. Un'evoluzione del mercato, più che un cambio di paradigma. Le azioni sono sempre immediatamente liquidabili e questo è un principio che anche il piccolo risparmiatore farà bene a tenere a mente.

Sul fronte delle cinque grandi operazioni in corso (Unicredit-Banco Bpm; Mps-Mediobanca; Mediobanca-Banca Generali; Bper Banca-Popolare di Sondrio e Banca Ifis-illimity), questo è un periodo di attesa. Da due settimane è iniziata l'offerta di Unicredit su Bbpm, che dovrebbe concludersi il 23 giugno. Sull'esito dell'operazione - due mesi, molto lunga - influirà l'esercizio del *golden power* da parte del governo. Aggiustamenti e marce indietro sono ancora possibili e alcune trattative sembrano essere in corso. Forse, stamattina, l'atteso comunicato di Unicredit a valle dei risultati trimestrali potrà aggiungere qualcosa a un panorama contrastato. Resta il punto fermo dell'inadeguatezza dell'offerta annunciata, che promette di pagare a sconto una banca che sta realizzando risultati record. Le adesioni sono in linea con le forti perplessità del mercato.

Invasioni di campo

Alberto Nagel e Luigi Lovaglio si sono scambiati in questi ultimi giorni salaci punti di vista sull'operazione che vede Mps attaccare Mediobanca, a sua volta rivolta verso Banca Generali. Sono proposte visioni opposte del *business* di domani. Da una parte l'integrazione tra due anime diverse, rispetto a un massiccio consolidamento nel medesimo ambito operativo, quello della gestione del risparmio. È lì, dicono, che si annidano le maggiori prospettive di utile: le banche del settore quotano in Borsa a multipli inarrivabili per le banche commerciali, che però hanno una funzione sociale innegabile, sia verso le famiglie che verso le pmi, soprattutto quando la funzione di finanziamento è abbinata a una innegabile solidità, come nel caso di Mps, arrivato al 19,6% dell'indicatore *Cet1 fully loaded*, sui massimi livelli europei. Deciderà il mercato.

Intanto, va registrata la posizione di Carlo Messina, appena confermato alla guida di Intesa Sanpaolo, prima banca italiana. Oggi, ha detto Messina guardando al mercato, si vede «l'incremento della confusione», mentre il manager preferisce «restare focalizzati sull'erogare risultati per gli azionisti, anche perché stiamo realizzando importanti sinergie senza bisogno di fare acquisizioni ed evitando i rischi collegati». Ma nessuno ha pensato a Intesa ancora impegnata in acquisizioni sul mercato italiano: l'opas di cinque anni fa su Ubi ha chiuso ogni spazio di crescita per linee esterne sul mercato domestico. A meno



che non si pensi a una mega operazione di sistema che guardi a Generali, cosa che stava concretizzandosi già nel gennaio 2017. Piuttosto, in un momento di ridiscussione dell'Unione europea, è oltreconfine che Intesa potrebbe muoversi. Ne ha la capacità, la visione, la solidità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

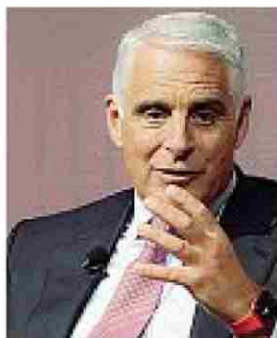
Tassi ancora elevati e maggiore efficienza sono alla base dei risultati ottenuti fino al 31 marzo

RE DI DENARI



Intesa Sanpaolo

Carlo Messina: utile netto a 2,6 miliardi nel trimestre



Unicredit

Andrea Orsel: stamattina i risultati d'inizio anno



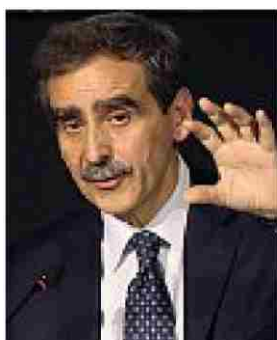
Banco Bpm

Giuseppe Castagna: 511 milioni di utile netto



Bper Banca

Gianni Franco Papa: utile netto a 443 milioni



Monte dei Paschi

Luigi Lovaglio: utile netto a 413 milioni di euro



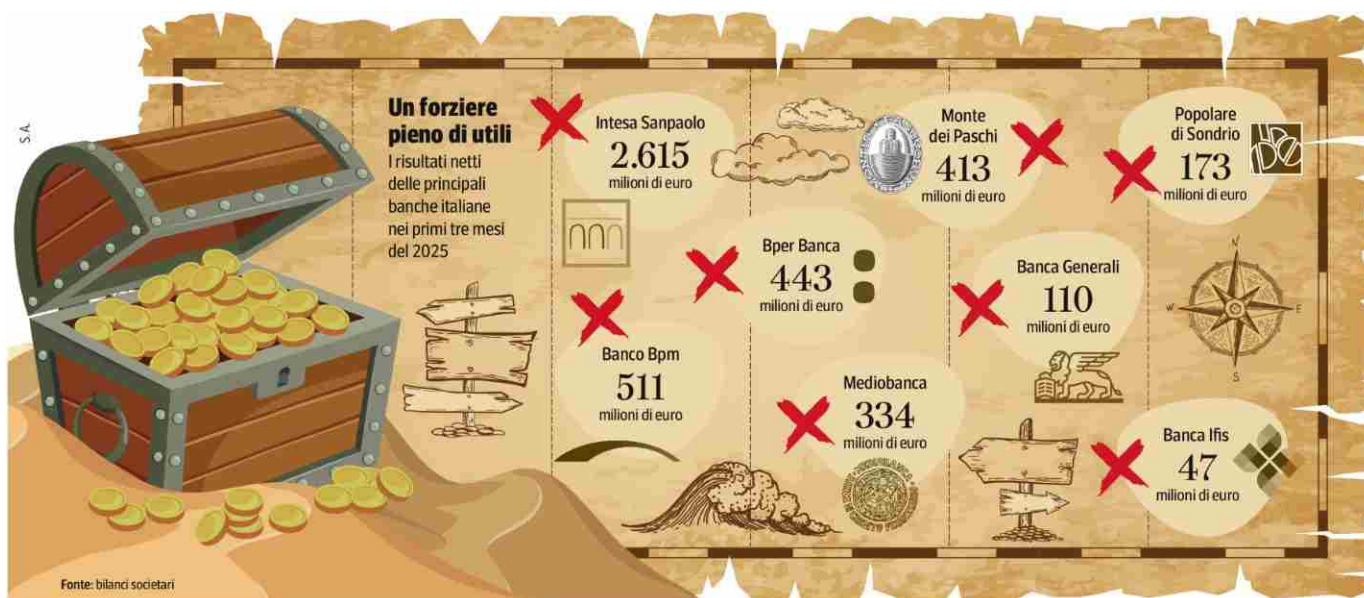
Mediobanca

Alberto Nagel: risultato netto di 334 milioni



Banca Generali

Gian Maria Mossa: utile trimestrale di 110 milioni



Sussurri & Grida

DENTRO E FUORI IL LISTINO DI PIAZZA AFFARI Il giro del Leoncino

Banca Generali in tour tra i suoi 2.400 bankers: finanza personale e nuovi programmi di risparmio pensionistico.

a cura di
**STEFANO
RIGHI**

srighi@corriere.it

Banca Generali fa tappa in sette città italiane, da Torino a Napoli, nell'arco di tutto il mese di maggio per presentare 14 nuove strategie e un nuovo approccio agli investimenti. La terza *private bank* italiana, al centro delle cronache finanziarie dopo le mire di Mediobanca nel cosiddetto risiko bancario, farà tappa questo pomeriggio a Milano Marittima, dopo aver iniziato il *tour* tra Padova e Milano la settimana scorsa. Nell'ambito di questa lunga serie di incontri i vertici di Banca Generali incontreranno i 2.400 consulenti finanziari del gruppo, portando l'ultima ventata di novità nell'ambito delle più esclusive strategie finanziarie. Al centro dell'attenzione le opportunità dalla diversificazione e selezione nelle scelte azionarie e l'innovazione nel campo della previdenza integrativa, con un nuovo «Pip» (piano individuale pensionistico) che ben si integra con le necessità di sicurezza nelle proiezioni previdenziali. Sullo sfondo l'analisi del contesto di mercato e la vicinanza alla rete, unita intorno al *top management* nelle sfide legate al consolidamento. Prossime tappe a Torino (19), Roma (21), Napoli (22) e Bologna (29).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - S.29402 - L.1603 - T.1851



Sussurri & Grida

DENTRO E FUORI IL LISTINO DI PIAZZA AFFARI OBIETTIVO ITALIA, INTESA PER LE IMPRESE

Imi per crescere

a cura di
**STEFANO
RIGHI**

srighi@corriere.it

Obiettivo Italia 2025, l'iniziativa della Divisione Imi corporate & investment banking di Intesa Sanpaolo, fa tappa stasera a Lonato del Garda (Brescia) per confrontarsi e dialogare con il mondo imprenditoriale in un territorio chiave per l'economia italiana. L'incontro, su invito, alla Rocca di Lonato, sarà aperto da Mauro Micillo, Chief della Divisione Imi Cib, per poi proseguire con l'intervento di Gregorio De Felice, Chief economist e

Head of research della Banca, che illustrerà le tendenze macroeconomiche globali alla luce dei recenti sviluppi su dazi e politiche commerciali. «Questi territori si confermano come uno dei motori strategici dell'Italia, con un tessuto produttivo tra i più dinamici, competitivi e internazionalizzati d'Europa. L'innovazione non è solo un obiettivo di queste aree, ma una leva quotidiana di crescita e occupazione», ha detto Micillo, originario di Desenzano, per cui Lonato è quasi un ritorno a casa. L'Italian Network di Imi supporta nelle due aree oltre 5.800 aziende, riconducibili a circa 1.100 gruppi commerciali. Nel 2024, gli impieghi medi per cassa della Divisione Imi Cib in questi territori hanno raggiunto un valore di 33 miliardi di euro, rappresentando il 40% dei volumi complessivi dell'Italian Network. Centrale il ruolo della Lombardia, con 4.000 imprese clienti per un valore di impieghi medi di oltre 23 miliardi di euro. Il progetto proseguirà nei prossimi mesi con nuove tappe a Torino, Bologna, Milano, Napoli e Roma.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Imi Cib
Mauro Micillo,
stasera
sarà alla Rocca
di Lonato



INTESA SANPAOLO

DS6640

DS6640

«Dialogare con la tecnologia senza farsi spaventare»

di SARA TIRRITO

In un Paese come l'Italia, dove i giovani faticano a trovare un'occupazione dignitosa e quelli che emigrano sono due terzi in più rispetto a quelli che rientrano, lo sviluppo di nuove professionalità diventa una priorità. Per trovare risposte, attraverso l'Osservatorio Look4ward, Intesa Sanpaolo — tra i protagonisti del format DisclAimer —, ha avviato alcuni studi per individuare le competenze richieste nel futuro, necessarie alle trasformazioni in corso e ai nuovi lavori strategici per il Paese. «Dalle ricerche del nostro Osservatorio, sviluppato insieme all'Università Luiss Guido Carli, emerge come, in un mondo con crescente domanda di conoscenze tecnologiche, le soft skills siano cruciali e strategiche — dice Elisa Zambito Marsala, responsabile Education ecosystem and global value programs di Intesa Sanpaolo, che coordina Look4ward —. Pensiero critico, problem solving e creatività sono determinanti per garantire competitività in un mercato in continua trasformazione».

Se la persona resta al centro, un ruolo determinante svolge la sua capacità di dialogare con l'intelligenza artificiale. Secondo l'ultima indagine Swg, pubblicata ad aprile, la percezione dell'AI sta cambiando e mentre persistono preoccupazioni legate al mercato del lavoro (38%), con il limite che ciò che cerchiamo e ci gratifica di più oggi è anche ciò che ci spaventa, i giovani sono aperti: il 57% degli under 35 valuta l'AI positivamente, la metà ritiene possa

contribuire all'innalzamento del benessere generale, e il 66% considera che questa tecnologia potrebbe liberare dalle mansioni più ripetitive. È in questo crinale che deve far breccia il lavoro del futuro: «Il nuovo paradigma dell'AI richiederà maggiore collaborazione tra persone e tecnologie — dice Zambito Marsala —. Diventa fondamentale l'esercizio di competenze trasversali come creatività, spirito critico e capacità di porre le giuste domande che, associate alle applicazioni tecnologiche, contribuiranno a valorizzare l'apporto umano».

Secondo Swg uno strumento come ChatGpt è utilizzato principalmente per aumentare la produttività (36%); per il 60% dei giovani l'AI potrebbe aumentare il tempo libero, e per il 56% potrebbe favorire una migliore conciliazione vita-lavoro. In questo contesto si inserisce il programma «Build Your Future» di Intesa Sanpaolo, che ha coinvolto oltre 10 mila studenti in 4 mesi nel 2024 ed è stato riproposto nel 2025 con nuovi format su temi emergenti, inclusa l'AI per gli allievi di scuola media.

Sul versante della ricerca, il 15 maggio alla Luiss sarà presentata l'indagine «The Augmented AI-Human job», elaborata dall'Osservatorio Look4ward per esaminare l'impatto dell'AI sulle aziende e sugli aspetti di «socialità» delle imprese. Due gli obiettivi primari: da un lato come l'AI può abilitare nuovi profili e migliorare l'efficienza, dall'altro come cambiano le relazioni sul lavoro. La sfida sarà valorizzare la tecnologia senza che ci spaventi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Responsabile

Elisa Zambito Marsala è responsabile Education ecosystem and global value programs di Intesa Sanpaolo e coordina anche il progetto Look4ward



OGGI I NUMERI
**Cda Unicredit
su trimestrale
e nodo Bpm**

■ Si è riunito ieri pomeriggio nel grattacielo Unicredit a Milano il cda della banca, chiamato ad approvare la trimestrale che verrà resa nota questa mattina per poi essere presentata agli analisti alle 10 quando non mancheranno le domande su Banco Bpm. Il consensus vede l'utile oltre i 2,3 miliardi e i ricavi sopra i 6 miliardi. Ma non ci sono solo i conti. In occasione della riunione era atteso un aggiornamento dal ceo Andrea Orcel sull'offerta pubblica di scambio da 10 miliardi di euro per l'istituto di Piazza Meda dopo le restrizioni imposte dal governo. Con Roma si è tentato di avviare un confronto tecnico ma senza che finora sia arrivata una qualche apertura.

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS6640 - S.29402 - L.1737 - T.1737



Conti e strategie Unicredit oggi l'esame del mercato

Gli analisti prevedono
l'utile nel trimestre a circa
2,3 miliardi. Attesa per le
prossime mosse di Orcel

Unicredit si presenta questa mattina al mercato con i conti del primo trimestre e - ritengono in molti - con qualche indicazione in più sulle sue strategie di espansione in Italia e all'estero. Il cda che si è riunito ieri a Milano ha esaminato infatti i risultati dei primi tre mesi dell'anno, che secondo il consenso degli analisti dovrebbero essere lievemente inferiori a quelli dello stesso periodo dell'anno record 2024, con l'utile netto poco sopra i 2,3 miliardi. Una previsione che l'istituto guidato dall'amministratore delegato Andrea Orcel potrebbe anche superare, se i profitti da trading si rivelassero particolarmente buoni.

Ma, al di là di conti, quel che il mercato si aspetta è qualche chiarimento sulle prossime mosse di Orcel nel risiko bancario. Possibile che già ieri il Ceo abbia dato un aggiornamento ai consiglieri, puntando in particolare sullo stato - finora ben poco avanzato - dell'interlocuzione con il governo, dopo che il golden power esercitato da palazzo Chigi sull'Ops di Unicredit verso Banco-Bpm ha imposto condizioni assai dure alla banca offerente. Ma all'attenzione degli investitori c'è ovviamente anche il difficile percorso che dovrebbe portare Unicredit a conquistare Commerzbank in Germania e soprattutto eventuali mosse sul fronte Mediobanca e Generali, dopo che nell'ultima assemblea del Leone Unicredit ha votato la lista di minoranza di Caltagirone.

— **F.MAN**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS6640 - S.29402 - L.1603 - T.1615



Circo Massimo

DS6640 Cronaca semiseria DS6640

del vertice governo-Nagel

Massimo Giannini

Impazza il Domino Bancario, si avvicina l'assemblea Mediobanca sull'Ops con Banca Generali, mentre Milleri apre spiragli, Caltagirone tace e Bpm

festeggia un utile record. Nel frattempo siamo entrati in possesso del verbale dell'incontro tra il capo di gabinetto di Palazzo Chigi, Gaetano Caputi, e l'ad di Piazzetta Cuccia, Alberto Nagel.

Circo Massimo

Incontro tra Nagel e Caputi

le parole che (non) ti ho detto

nelle stanze di Palazzo Chigi



L'OPINIONE

Il numero uno di Mediobanca ha incontrato il capo di gabinetto della premier Meloni. Sul tavolo il domino del credito e la legge Capitali

Un vero scoop. Mercoledì scorso, primo pomeriggio: il Banchiere milanese entra nell'ufficio del Quirite Romano, al primo piano della Presidenza del Consiglio. Giorgia Meloni è al Senato per il premier-time, ottimo pretesto per non incrociare neanche in corridoio il "ceo" di Mediobanca, col quale la Sorella d'Italia ha poca dimestichezza, mentre ne ha parecchia col suo nemico giurato, Francesco Gaetano Caltagirone. Sorvoliamo sui convenevoli tra i due, e andiamo subito alla "cicca" del colloquio.

NAGEL: Dottor Caputi, mi spiega perché la sua Presidente si è messa in testa di supportare in ogni modo la cordata Caltagirone?

CAPUTI: Dottor Nagel, queste sono sue valutazioni del tutto arbitrarie...

NAGEL: Macché arbitrarie, su... Ci avete provato già col disegno di legge Capitali, a stravolgere la governance di Mediobanca. Le ricordo che quel testo è passato come legge-Caltagirone, e non è un caso.

CAPUTI: Pure suggestioni giornalistiche...

NAGEL: Eh no, lo sanno tutti che il sottosegretario Fazzolari si è dato un gran da fare, per far scrivere o emendare la legge in un certo modo. Il tutto a danno del mercato, definito addirittura "parte correlata". Avete fatto schierare persino le Poste, a fianco della cordata romana. Non ce la fate proprio a fare qualcosa di normale...

CAPUTI: Anche voi non scherzate. Riconoscerà che far votare una vostra Ops su Banca Generali a un cda che per 10 membri su 13 avete scelto voi non è il massimo, e glielo dico io che sono stato cinque anni in Consob...

NAGEL: Ma Mediobanca, con Banca Generali, crea un grande "campione nazionale" nel risparmio gestito. È proprio quello che ha auspicato la sua presidente del Consiglio. Come fate a mettervi di traverso?

CAPUTI: Noi non ci mettiamo di traverso su niente...



NAGEL: Ah no? E su Unicredit-Bpm cosa state facendo? Usate il "Golden Power" come un semaforo, per bloccare quello che non vi fa comodo e far passare quello che vi interessa.

CAPUTI: Caro Nagel, anche noi ci dobbiamo barcamenare. È evidente che su Bpm ci sono mire della Lega: Salvini vuole il suo polo bancario.

NAGEL: Ecco, la Lega vuole il suo, e voi volete il vostro. Per questo ci avete scatenato contro Mps, con un'Offerta che non sta in piedi...

CAPUTI: Questo lo dice lei. Forse non è il partner perfetto, e io lo so perché i guai di Mps li conosco bene, me ne sono occupato nel 2013, quando dalla Consob mandammo documenti alla Procura di Siena sulla manipolazione del mercato. Ma oggi la banca è risanata, Lovaglio ha fatto un grande lavoro e vogliamo mettere a frutto la nostra quota pubblica. Vede? Anche noi siamo dentro una logica di mercato, come voi.

NAGEL: Non mi prenda in giro: voi, sfruttando le ambizioni di Caltagirone, volete solo mettere le mani su Mediobanca e Generali, come la politica di ogni colore prova a fare da decenni. Ma il mercato non vi segue. Ha visto che anche Milleri si sta sfilando dal fronte romano?

CAPUTI: Noi siamo arbitri, non giocatori.

NAGEL: Se siete arbitri, non intralciate la nostra Ops su Banca Generali, e non supportate quella di Mps su di noi. Vi stiamo offrendo una grande opportunità. Dopo più di mezzo secolo, Mediobanca esce da Generali: ve la lasciamo, Delfin e Caltagirone coronano il loro sogno, mettono finalmente il guinzaglio al Leone di Trieste e possono fare un colpo di teatro, coerente con la vostra narrazione sovranista: bloccare la joint-venture con Natixis e rompere con i francesi, che qui odiate tanto. Per voi è un'occasione da non perdere...

CAPUTI: Lei semplifica troppo. Chi ci garantisce che dopo la vostra uscita di scena in Generali non capitino altri ribaltoni? Il problema è che non riusciamo a capire cosa vuole fare Orcel con il suo 6,5%. E finché non capiamo questo, non possiamo e non vogliamo rischiare.

NAGEL: La verità, caro Caputi, è che l'operazione di Unicredit su Bpm l'avete già fatta saltare. E a questo punto, se proprio volete fare il terzo polo bancario, convincete Castagna e Lovaglio a unire le forze. La fusione giusta è Mps-Bpm, non Mps-Mediobanca.

CAPUTI: Ci ragioneremo. Va da sé, sempre nel rispetto del libero mercato...

NAGEL. Sempre!

(Questo colloquio è frutto della fantasia di chi scrive. Qualunque riferimento ai fatti realmente accaduti è puramente casuale)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Risiko

DS6640

Le Casse in partita

Le strategie contrapposte
degli enti azionisti delle banche

Carlotta Scozzari

pag. 4-5

IL RETROSCENA

La doppia partita di Casse e fondazioni nel risiko bancario

L'ente degli avvocati ha sostenuto Donnet
alle Generali e come socio di Unicredit
ha detto "sì" all'aumento per Banco Bpm
al pari di Inarcassa e Fondazione Manodori

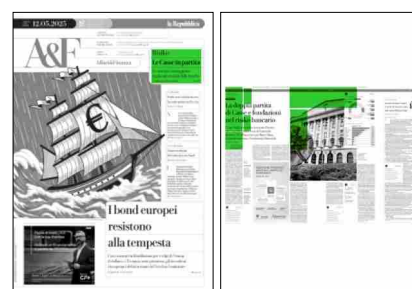
Carlotta Scozzari

Nella partita del consolidamento finanziario giocano anche le fondazioni bancarie e le Casse di previdenza, chiamate a erogare le pensioni di alcune categorie di professionisti. Il loro è un ruolo un po' più defilato rispetto a quello degli azionisti che giocano in attacco, tipo il gruppo Caltagirone o la Delfin della famiglia Del Vecchio, più simile a quello di un trequartista dai piedi buoni, ma la loro missione è comunque centrale. E si affianca inevitabilmente alla politica, che da sempre domanda a questi enti di fare la propria parte investendo

nell'economia italiana. «In questo primo semestre - afferma Alberto Oliveti, presidente dell'Adepp, l'Associazione degli enti previdenziali privati - nove Casse su 18 stanno rinnovando i vertici. Completate le operazioni, a luglio, ci si dovrà concentrare sulla strategia di difesa dell'economia, per supportare il lavoro anche con gli investimenti, considerando che le difficoltà non mancano, dalla geopolitica alla demografia. Occorrerà favorire lavoro, istruzione e formazione, che sono la nostra linfa vitale. In 30 anni le Casse non sono fallite e hanno costruito patrimoni crescenti anche per qualità degli investimenti».

Stando ai dati del 2024 da poco annunciati dalle stesse Casse, sol-

tanto le tre maggiori, ossia Enpam (medici e odontoiatri, presieduta dallo stesso Oliveti), Cassa forense (avvocati) e Inarcassa (ingegneri e architetti), mettono insieme un patrimonio da 62 miliardi. I tre enti sono anche tra i maggiori azionisti della Banca d'Italia, con il 4,93% del capitale ciascuno. Considerata



la potenza di fuoco, non è difficile capire perché i governi da tempo “corteggino” le Casse. Dal canto suo, l'attuale esecutivo è in ritardo di quasi due anni con il decreto chiamato a fissare i paletti degli investimenti di questi enti. Nel settore c'è chi è convinto che ormai il provvedimento non arrivi più. «Oggi - aggiunge Oliveti - ci viene chiesto di sostenere l'economia e gli investimenti italiani. Lo stiamo facendo anche con la partita bancaria, assicurativa e finanziaria in corso».

Dal punto di vista del governo Meloni, investire nell'economia significa anche preservare i risparmi degli italiani. Applicare il concetto alle operazioni del momento vuol dire in primo luogo preferire che le masse di Anima restino in un istituto fortemente ancorato al territorio come Banco Bpm e che quest'ultimo mantenga l'indipendenza anziché essere rilevato da un gruppo di respiro internazionale come Unicredit. Inoltre, sempre indossando gli occhiali di Palazzo Chigi, difendere i risparmi tricolore significa non vedere di buon occhio l'unione di intenti con Natixis già annunciata dalle Generali guidate dall'ad Philippe Donnet. Proprio all'assemblea del 24 aprile che ha confermato il numero uno della compagnia assicurativa, ha fatto rumore la decisione di Cassa forense (Cf) di schierare il proprio 1,25% (di recente arrotondato) non già al fianco della lista di Caltagirone, come fatto nel 2022, ma con quella di maggioranza di Mediobanca. Pochi giorni dopo, il 29 aprile, nuova presidente di Cf è diventata

Maria Annunziata al posto di Valter Militi. Enpam, con una piccola quota dello 0,04% del Leone, ha invece votato per la lista più in sintonia con le idee del governo.

Copione analogo all'assemblea di Unicredit di fine marzo, che ha approvato l'aumento di capitale per finanziare l'offerta di scambio (Ops) su Banco Bpm. Cassa forense, con una piccola quota dello 0,1% di Piazza Gae Aulenti, ha detto “sì”. E non è stata l'unica, perché come lei hanno votato tanto Inarcassa quanto Fondazione Manodori di Reggio Emilia, con la prima sotto lo 0,1 e la seconda allo 0,13% di Unicredit. Si sono espresse a favore dell'aumento anche le storiche fondazioni socie di Piazza Gae Aulenti, Crt e Cariverona, rispettivamente al 2,3 e all'1 per cento, così come, con quote molto inferiori, le fondazioni Cr di Modena e Monte di Bologna.

Nello stesso tempo, Cassa forense, Inarcassa e Fondazione Manodori fanno parte del patto che riunisce il 6,51% di Banco Bpm e che, sin dalla sua nascita, si è dato come obiettivo quello di formare un nocciolo duro di soci in difesa di Piazza Meda da possibili attacchi di gruppi stranieri o non percepiti come totalmente italiani. Aderiscono a questo accordo anche Enpam e le tre fondazioni Cr di Lucca, Alessandria e Carpi, mentre Crt se ne è chiamata fuori nel febbraio del 2024. Lo stesso ente torinese, all'assemblea delle Generali, ha preso posizione con Caltagirone e Delfin. Fuori dal patto di Casse e fondazioni su Ban-

co Bpm si trova invece Enasarco, l'ente previdenziale degli agenti e dei rappresentanti di commercio che oggi, dopo avere venduto una parte della quota, ha l'1,4% di Piazza Meda. L'idea del patto sulla ex Popolare milanese è di non consegnare le azioni a Unicredit, andando così a formare un gruppo di soci che “resistono” alle *avance* di Piazza Gae Aulenti. La francese Crédit Agricole, oggi al 19,8% di Banco Bpm, potrebbe decidere di comportarsi allo stesso modo, anche in base a quel che succederà all'accordo di Unicredit con la controllata Amundi sulla distribuzione di fondi, in scadenza nel 2027.

Come fatto da Unicredit per Banco Bpm, anche Mps ha riunito i soci, il 17 aprile, per approvare l'aumento di capitale a servizio dell'Ops su Mediobanca. Per l'occasione, le fondazioni, con un 1,5% complessivo, e le casse Enpam ed Enasarco, insieme al 5 per cento (quasi 2% la prima e 3,01% la seconda), si sono espresse a favore dell'operazione, al fianco del Tesoro, di Caltagirone e di Delfin, questi ultimi due soci forti della banca senese così come delle Generali e di Mediobanca.

Proprio sul terreno di Piazzetta Cuccia, in occasione dell'assemblea del 16 giugno che dovrà votare l'offerta su Banca Generali, si gioca la prossima partita del risiko. Anche lì le Casse e le fondazioni preparano le proprie strategie. All'ultima assise di Mediobanca, a ottobre, Enpam e Cassa forense avevano partecipato con l'1% a testa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

“ L'OPINIONE

Oliveti, presidente Adepp: “Ci viene chiesto di sostenere l'economia e gli investimenti italiani. Lo stiamo facendo nel consolidamento in corso nel settore finanziario”

62 4,93

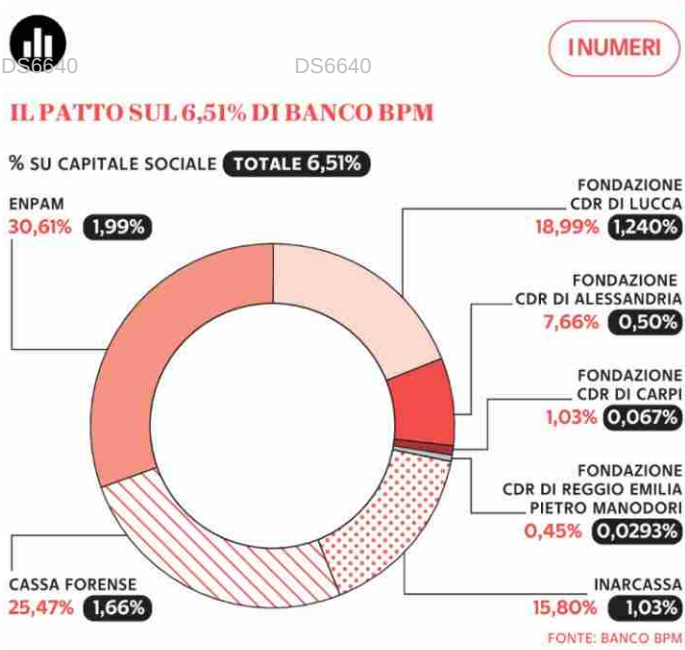
PATRIMONIO BANKITALIA

Le prime tre Casse messe insieme, Enpam, Cassa forense e Inarcassa, possiedono un patrimonio di 62 miliardi di euro

Le prime tre Casse, Enpam, Cassa forense e Inarcassa, possiedono una quota pari al 4,93% di Bankitalia

“ L'OPINIONE

Il prossimo appuntamento da seguire con attenzione è l'assise dei soci di Piazzetta Cuccia che dovrà decidere su Banca Generali



INUMERI DEL 2024 DELLE CASSE

	PATRIMONIO NETTO 2024 (miliardi €)	UTILE (miliardi €)
ENPAM	26,9	1.114
CASSA FORENSE	19,49	1.859
INARCASSA	15,6	1.357
CNPADC	12,5	1.094
ENASARCO	9,5	566,6
ENPAF	3,5	248,6
CASSA GEOMETRI	2,89	131,9
CNPR	2,58	164,2
ENPAIA	2,1	22,8
CASSA NOTARIATO	1,848	54,918

Fonte: ELABORAZIONE A&F SU COMUNICAZIONI DELLE CASSE

① La sede milanese di Banco Bpm, gruppo su cui Unicredit a fine novembre ha annunciato un'Ops



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - S.29402 - L.1972 - T.1623

Affari in Piazza

**Italia-Commissione Ue: braccio di ferro
sulla legge per le assemblee in remoto**

Andrea Greco

Procedura di infrazione o fallo di reazione? La lettera della Commissione Ue, che avvia l'iter contro l'Italia per la norma che consente la "modalità remota" alle assemblee societarie, si presta a due letture. Per l'Ue la legge, scritta nel Covid e prorogata, «mina la libertà dei soci di scegliere il rappresentante, imponendone uno unico» violando anche il diritto di presentare delibere per ogni punto all'odg. Già sei mesi fa l'Ue aveva eccepito, e il Tesoro replicò che avrebbe sistemato le cose con la riforma del Tuf, che si completerà in autunno. L'Italia ora ha due mesi per rispondere: ma è più probabile che lasci correre la procedura, poi la sani con il nuovo Tuf. Forse tanta impazienza è anche un modo di affilare le lame per il dossier golden power su Unicredit-Banco Bpm, malvisto a Bruxelles.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**URSULA VON
DER LEYEN**
Presidente
Commissione Ue

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS6640 - S.29402 - L.1956 - T.1623



FOCUS INVESTIMENTI

IL CREDITO

Banche, la sfida del cambiamento

La maggior parte degli italiani vorrebbe variare Lingesso (Fineco): "I clienti oggi desiderano un istituto al tempo stesso hi-tech e hi-touch, dunque che sia in grado di coniugare tecnologia e relazione umana"

Sei risparmiatori italiani su dieci vorrebbero cambiare banca. Eppure rinunciano, per pigrizia o per il timore di sbagliare. A compiere il passo è solo poco più di uno su cinque (per la precisione il 22%). È quanto emerge da un'analisi di Research Dogma su oltre mille clienti bancari e investitori per conto di Fineco. Così alla fine il 52% dei clienti bancarizzati risulta pienamente soddisfatto dei servizi ricevuti dalla propria banca (esprime un voto tra 8 e 10), mentre il 37% è solo parzialmente contento (voti tra 6 e 7) e infine vi è un 11% di insoddisfatti.

«L'inerzia di fronte all'insoddisfazione si rivela così il vero fattore dominante, quello che frena davvero la spinta al cambiamento», commenta Fabrizio Lingesso, direttore marketing di Fineco.

Lo studio ha indagato le ragioni per i quali i clienti scelgono di restare fedeli alla propria banca, identificando la pigrizia e la fatica di doversi adattare a nuovi contesti e procedure come principale barriera al cambiamento per il 52% degli intervistati. Gli altri ostacoli sono il timore di non trovare un'alternativa migliore, che coinvolge il 37% del campione, e la paura di complicazioni o errori durante il passaggio alla nuova banca che riguarda il 36%. Inoltre, quasi due risparmiatori su tre (il 63%) si lasciano fermare dal rischio che cambiare banca rappre-

senti un'operazione complessa e potenzialmente problematica.

Dunque, nonostante i passi in avanti compiuti negli anni dalla tecnologia, persistono freni di tipo culturale che impediscono di accedere a condizioni migliori. «Uscire dalla propria zona di comfort è evidentemente arduo per tanti clienti bancari; persino chiudere il vecchio conto viene percepito da tanti come ostico, o comunque non privo di ostacoli – racconta Lingesso – in tanti si chiedono se nella nuova banca si troveranno bene. E poi c'è chi teme di trovarsi solo a risolvere i problemi che dovessero emergere con il nuovo istituto».

L'analisi evidenzia allo stesso tempo un deciso desiderio di innovazione e personalizzazione nei servizi finanziari. Il 26% dei clienti chiede una maggiore componente tecnologica, mentre il 30% manifesta l'esigenza di un rapporto più stretto con una persona di riferimento. In particolare, emerge la richiesta di un maggiore supporto, con il 36% degli intervistati che vorrebbe avere a disposizione un consulente in grado di fornire spiegazioni chiare e il 28% alla ricerca di una maggiore attenzione rispetto alle proprie specifiche esigenze. Esigenze particolarmente avvertite nello scenario attuale, caratterizzato da tante incognite, che rendono difficile immaginare gli sviluppi a medio-lungo termine.

Detto che le resistenze culturali sono le più difficili da superare in quanto si scontrano con i dati oggettivi, resta il fatto che è questo lo scenario con il quale devono fare i conti gli operatori del settore. «Per quanto ci riguarda, l'impegno principale è dimostrare che l'innovazione può semplificare la vita degli utenti, che il cambiamento può essere accolto senza stravolgere le proprie abitudini – commenta il manager di Fineco – l'80% dei nostri clienti esprime la volontà di contare su una banca che sia al tempo stesso hi-tech e hi-touch, dunque che sia in grado di coniugare tecnologia e relazione umana».

Una riflessione che chiama in causa il dibattito sul rapporto tra intelligenza artificiale e lavoro dell'uomo, con tanti analisti che evidenziano soprattutto i rischi di perdita del lavoro per molte persone, in seguito alla concorrenza di hardware e software, e altresì evidenziano il rischio di una crescente spersonalizzazione del servizio. «Per



quanto ci riguarda, siamo nati oltre un quarto di secolo fa puntando tutto sul digitale e siamo cresciuti facendo sempre leva sulla tecnologia, ma questo non ci ha mai portati a rinunciare alle competenze e alle relazioni umane, che continuano a fare la differenza in sede di consulenza. Riteniamo che concentrarsi sulla tecnologia solo in ottica di taglio dei costi e non di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti sia controproducente a lungo andare». Questo approccio si concretizza in un lavoro di analisi continuativa per semplificare i processi, rendere più fluida la consulenza e sempre più personalizzati i servizi: «In un mercato in cui emerge il timore del cambiamento, puntiamo a trasmettere chiarezza, semplicità e fiducia. Innoviamo restando fedeli a noi stessi: è il cuore del messaggio che abbiamo raccontato nella nostra campagna di comunicazione».

Il manager sottolinea «l'importanza di rafforzare il dialogo con i risparmiatori nelle fasi complesse come quella che stiamo vivendo. Mentre alcuni operatori riducono il budget dedicato alla comunicazione, in attesa di tempi migliori, la nostra scelta è di essere ancora più vicini alle esigenze dei clienti». — **I.d.o.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DS6640

L'EFFETTO VICINANZA

DS6640

Secondo l'ultima indagine di Banca d'Italia sulla stabilità finanziaria, oltre il 60% dei clienti bancari si dice più propenso a mantenere i risparmi presso un operatore che avverte come vicino e capace di fornire supporto nei momenti di incertezza. Con la vicinanza che non è da intendersi esclusivamente come presenza fisica. A differenza dei timori diffusi fino a qualche tempo fa, le nuove frontiere della tecnologia si stanno rilevando non tanto una minaccia, ma piuttosto uno strumento per migliorare la comunicazione tra istituto e clienti.



I PROTAGONISTI



FABRIZIO LINGESSO

Fabrizio Lingesso, direttore marketing di Fineco: "L'innovazione può semplificare la vita degli utenti", dice

Banca d'Alba si espande in 19mila all'assemblea

di MASSIMILIANO SCIULLO

→ a pagina 8

“Banca d'Alba cresce mentre altri tagliano” Bagno di folla dei soci

La tradizionale assemblea con famiglie e imprese Cornaglia: “Apriamo a Novara e Vercelli, portiamo il credito cooperativo dove ancora non c'è”
di MASSIMILIANO SCIULLO

Ancora una volta un bagno di folla, un momento di incontro e soprattutto di condivisione con il territorio. Si è celebrata ieri, come da tradizione in piazza Medford, l'assemblea dei soci di Banca d'Alba, alla quale si sono presentate circa 19mila persone.

Dalle 9,30 in poi, attività imprenditoriali, famiglie, numeri di conto e di mutuo si sono trasformati in volti, storie, persone e mani che si stringevano tra di loro. Con tanto di area bimbi, pensata per accogliere e intrattenere i figli dei soci (65mila, con una crescita di circa tremila nell'ultimo triennio) fino agli undici anni d'età. Un rito che si ripete, a sancire un legame tra l'istituto di credito e la sua area di riferimento. E soprattutto a tirare le fila del 2024, senza dimenticare che la storia della banca, nelle sue varie denominazioni, taglia il traguardo dei 130 anni.

«È stato un 2024 positivo, in generale per tutto il credito cooperativo - dice il presidente della Banca d'Alba, Tino Cornaglia - ma devo dire che tutti gli ultimi tre anni sono stati eccezionali. Non abbiamo snaturato il nostro modello e continuiamo a servire i territori, portando avanti una missione importante per la salvaguardia dell'economia locale. Come banca possiamo guardare con serenità al futuro: abbiamo visto che talvolta le cose cambiano in fretta, ma noi abbiamo le basi per continuare a fare quel che facciamo sempre, al servizio di piccole e medie imprese, famiglie e senza dimenticare l'aspetto sociale». Proprio le famiglie e la loro quotidianità sono al centro della riflessione del presidente: «Oggi più che mai è fondamentale essere vicini alle persone: hanno bisogno non solo di risposte finanziarie, ma di relazioni autentiche». Il cammino futuro ha tappe già segnate: «Cerchiamo di portare il modello del credito cooperativo dove ancora non c'è - dice Cornaglia - nei prossimi mesi apriremo a Novara, nel 2026 a Vercelli».

I numeri soddisfano anche Enzo Cazzullo, che di Banca d'Alba è il direttore. «Il bilancio 2024 è stato speciale con il miglior utile di esercizio di sempre, superando 80,5 milioni di euro e a coronamento di un triennio che ha visto la redditività a livelli di eccellenza. Abbiamo registrato 239 milioni di euro dal 2022 al 2024 e questo ci ha permesso di rafforzare in maniera esponenziale la nostra solidità con il 23,6% di tier I, ben al di sopra della media bancaria nazionale. Numeri che ci hanno permesso di restituire al territorio tutto ciò che riesce a realizzare con la sua forza e la sua solidità».

Oggi si contano 74 filiali in 8 province (5 in Piemonte e 3 in Liguria): «Siamo cresciuti del 32% in 12 anni - dice Cazzullo - in controtendenza col sistema bancario che invece tende a chiudere per contenere i costi. Vogliamo fornire un servizio adeguato a quelle fasce sociali che sono meno avvezze alle tecnologie digitali e preferiscono il rapporto diretto. Non solo per servizi bancari ordinari, ma anche consulenza qualificata: dalla gestione della liquidità al mutuo casa o al finanziamento di un'impresa. Serve un riferimento certo cui rivolgersi». E i risultati confortano: «Nel 2024 i volumi sono saliti del 6% rispetto al 2023. Dei 177mila clienti, poi, i nuovi sono aumentati del 18%, e la metà di loro ha meno di 40 anni. Un dato molto gratificante: anche una banca del territorio può essere attrattiva verso le nuove generazioni. Una garanzia per il futuro». Qualcosa comunque cambierà: «Il calo di afflusso agli sportelli è generalizzato: per questo ottimizzeremo gli orari per gestire tempi ed energie dei nostri colleghi».

Intanto la bufera dei tassi d'interesse sembra ormai alle spalle:



«Stanno tornando a un livello fisiologico - conclude Cazzullo - con più stabilità si possono pianificare gli investimenti per famiglie e imprese. Nel biennio 2023-2024, con i tassi in rialzo, abbiamo rinegoziato 2800 mutui a tasso variabile convertendoli a tasso fisso. Un'azione che ha impattato su 460 milioni di euro di debito residuo, ovvero il 30% del nostro stock di mutui a tasso variabile. È stato un modo per portare avanti la nostra missione: dare tranquillità e stabilità a imprese e famiglie».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Assemblea affollatissima ieri per la Banca d'Alba





Il presidente Tino Cornaglia



Il direttore Enzo Cazzullo

➔ Ieri in
piazza Medford
l'assemblea
dei soci
di Banca d'Alba

Intesa Sanpaolo nomina quattro comitati interni Piemonte Latte, nuovo cda



Come segnalare le nomine

Per segnalare le nomine alla redazione torinese di Repubblica si può visitare la pagina web larep.it/segnalanomine

Al seguito del recente rinnovo del Consiglio d'amministrazione, all'interno di **Intesa Sanpaolo** sono stati nominati anche i Comitati interni. Fanno parte del Comitato nomine **Maria Alessandra Stefanelli** (presidente), **Gian Maria Gros-Pietro**, **Paolo Maria Vittorio Grandi**, **Anna Gatti** e **Maria Angela Zappia**. Compongono invece il Comitato remunerazioni **Anna Gatti** (presidente), **Franco Ceruti**, **Maria Rosaria Taddeo**, **Liana Logiurato** e **Luciano Nebbia**. All'interno del Comitato rischi e sostenibilità sono stati designati **Paola Tagliavini** (presidente), **Franco Ceruti**, **Pietro Previtali**, **Bruno Maria Parigi** e **Guido Celona**. Proprio Celona è stato scelto come presidente del Comitato per le operazioni con parti correlate: con lui anche **Liana Logiurato**, **Paola Tagliavini**, **Pietro Previtali** e **Maria Alessandra Stefanelli**. Per il Comitato governance sono stati scelti **Paolo Maria Vittorio Grandi** (presidente), **Gian Maria Gros-Pietro**, **Paola Tagliavi-**

ni, **Bruno Maria Parigi** e **Maria Angela Zappia**.

Nominato anche il nuovo cda di **Piemonte Latte**. Tante le conferme tra gli undici membri: **Elisa Chiappero**, **Dario Dompè**, **Fabio Forestiero**, **Enrico Franco**, **Marco Gianti**, **Francesco Lino**, **Roberto Morrello**, **Bruno Tallone**, **Enrico Vassallo**, e i due nuovi membri **Tommaso Visca** e **Davide Zappino**, che sono subentrati a **Gianpaolo Gallo** e **Matteo Ghio**.

Novità anche per **Adventure S.p.A.**, società digital torinese che rafforza la propria squadra con l'ingresso di **Riccardo Schina** nel ruolo di Executive Development Manager.

Nel mondo sindacale **Simone Pensato** è stato eletto nuovo segretario generale del **Sicet Cisl Piemonte**. Prende il posto di **Giovanni Baratta** che ha guidato il sindacato regionale inquilini Cisl per tanti anni. Affiancheranno **Pensato** in segreteria regionale **Daniele Racca** del Sicet Cuneo e **Gian Paolo Demartini** del Sicet Alessandria-Asti.

Rinnovato il cda dell'**Ente Turismo Langhe Monferrato Roero**: presidente **Mariano Rabino**, e con lui i consiglieri **Massimo Borrelli**, **Elisabetta Grasso**, **Andrea Cauda** e **Filippo Mobrici**.

La struttura complessa di Otorinolaringoiatria dell'**Asl-To3**, oggi attiva sugli ospedali di Rivoli e Pinerolo, ha un nuovo direttore: si tratta di **Giuseppe Nazionale**, dal 2017 Responsabile della struttura semplice dell'otorinolaringoiatria dell'ospedale di Rivoli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Gian Maria Gros-Pietro, 83 anni, presidente del cda di Intesa Sanpaolo, fa parte sia del comitato nomine che del comitato governance



Il cda di piazza Gae Aulenti aggiornato sulle mosse del risiko tra Banco, Generali e Commerz Unicredit alla prova dei conti trimestrali Ma il mercato aspetta chiarezza su Bpm

IL CASO

MICHELE CHICCO
MILANO

Domenica di lavoro per i consiglieri di amministrazione di Unicredit che si sono riuniti in piazza Gae Aulenti per approvare i conti del primo trimestre 2025. Il mercato conoscerà i dettagli solo stamattina, ma gli analisti stimano per Unicredit più di 6 miliardi di ricavi e 2,3 miliardi di utile netto nel primo quarto dell'anno. Oltre alle slide per fotografare l'andamento finanziario del gruppo, il ceo Andrea Orcel ha aggiornato i consiglieri sui vari fronti aperti negli ultimi mesi in Italia e in Germania.

Il più caldo è quello che vede in Banco Bpm l'oggetto del desiderio. L'offerta pubblica di scambio è stata avviata il 28 aprile, con piazza Affari che in queste prime settimane si è mostrata fredda sull'operazione: fino a venerdì, solo lo 0,011% delle azioni oggetto di offerta è stato consegnato a piazza Gae Aulenti. A insospettire gli azionisti dell'ex Popolare Milano è l'aurea di incertezza che ruota attorno all'operazione. A cominciare dagli ostacoli posti dal governo nell'ambito della procedura di golden power che potrebbero condizionare il management di Unicredit. I paletti sono molti e non indifferenti, riguardano anche l'esposizione del gruppo in Russia e la gestione degli asset di Anima con l'obbligo di non ridurre per almeno cinque anni gli investimenti in titoli di Stato italiani. Gli sherpa di

Unicredit hanno tentato di avviare un confronto con Palazzo Chigi, ma il governo non indietreggia anche davanti all'ipotesi di una battaglia legale o di un intervento della Commissione europea. Dalle montagne della Valtellina, il ministro dell'Economia, Giancarlo Giorgetti, sabato ha rivendicato la legittimità dell'attivismo dell'esecutivo brandendo ragioni di sicurezza nazionale. Di tempo per riflettere Unicredit ne ha in abbondanza, perché può sfilarsi dalla partita fino al 30 giugno: troppo per molti piccoli soci dell'ex Popolare. Per il momento però non filtra nulla su un eventuale passo indietro di Unicredit, anche se è cambiato il prezzo che Bpm ha speso per far sua Anima e se Giuseppe Castagna ha dovuto rinunciare ai benefici patrimoniali del danish compromise che costano 1 miliardo di remunerazione agli azionisti.

Di partite in corso Unicredit ne ha altre due, in Germania con Commerzbank e sempre in Italia con Generali, della quale possiede più del 6,5% delle azioni. A Francoforte la banca guidata da Andrea Orcel può giocare un ruolo da protagonista: controlla il 28% delle quote e ha in tasca un'autorizzazione a salire fino al 29,9% dello storico istituto tedesco. Anche lì è stato a lungo tutto fermo, in attesa che a Berlino arrivasse un nuovo governo. Ora tutto può succedere, dopo che Friedrich Merz ha preso possesso della sua scrivania da Cancelliere. Lo sa anche Bettina Orlopp, la numero uno di Commerzbank che presentando agli analisti i

conti del primo trimestre ha spiegato di non avere (ancora) novità da Milano: «Nulla è cambiato. È chiaro che se qualcosa arriverà sul tavolo la valuteremo», ha tagliato corto. Nei giorni scorsi nelle sale operative si sono rincorse però voci circa un possibile doppio doppio disimpegno di Unicredit che rinunciarebbe sia a Banco Bpm che a Commerz per concentrare l'attenzione su Generali, macchina da utili e dividendi. Le voci non hanno trovato riscontri, ma l'idea potrebbe aver stuzzicato davvero Orcel che vedrebbe l'occasione come una chance per riscrivere gli assetti della finanza italiana. Se non arriveranno *breaking news* all'alba, bisognerà aspettare le 10: a quell'ora l'amministratore delegato del gruppo incontrerà gli analisti e le domande non mancheranno. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Andrea Orcel, ad di Unicredit



DALLA STAGIONE DELL'M&A NUOVA FINANZA (E PIÙ SVILUPPO)

Dimensioni, completezza dell'offerta e capacità innovativa sono i punti focali
Occasione unica per un salto del sistema finanziario a favore di imprese e famiglie

**Le condizioni di ogni
singola offerta devono
essere declinate su un
orizzonte più vasto,
che permetta all'Italia
di recuperare il gap**

di **STEFANO CASELLI**

Il 2025 è l'anno che ridisegnerà profondamente il sistema bancario e finanziario italiano, dandogli un assetto probabilmente destinato a durare per lungo tempo. Mentre tutti gli attori in gioco dovranno prendere decisioni rispetto a strade alternative, è il momento di alzare lo sguardo e interrogarsi su quali siano le caratteristiche che un sistema finanziario debba avere per sostenere in modo efficace i bisogni espressi dal sistema economico e sociale e promuovere la crescita che è alla base di qualsiasi cambiamento in positivo. Sotto questo profilo, la stagione di M&A che si è aperta qualche mese fa, sta generando fortissime aspettative. Proprio per alzare lo sguardo a lungo termine, occorre per un momento distaccarsi dall'analisi di «vincitori» e «vinti» che sarà il mercato a decretare ed esaminare le condizioni che facciano vincere nel complesso il sistema Italia. Tre sono allora i temi fondamentali.

Il primo è quello della dimensione. Su queste pagine ho scritto più volte che il sistema bancario europeo ha bisogno di maggiore varietà di operatori finanziari ma tra questa varietà molto deve essere ancora fatto per far nascere alcuni campioni europei capaci non solo di competere con i *player* globali americani e anche asiatici ma soprattutto di essere la piattaforma che permetta alle aziende europee di poter competere a livello globale. L'area dell'*investment banking* è decisiva in questa prospettiva vista la posizione marginale delle banche europee nella classifica per ricavi delle banche di investimento mondiali (le cosiddette «FT League Tables») dove è presente una sola banca dell'Ue - Bnp Paribas - nelle prime dieci. Ci sono chiari limiti e ostacoli alla realizzazione di reali campioni continentali e l'aspettativa è che la commissione che sembrerebbe appena nominata dalla Bce sotto la guida di Luis de Guindos per semplificare la regolamentazione bancaria dell'Eurozona possa agire in questa direzione. Lo sviluppo dell'operazione di Unicredit in Germania è un passo per aumentare la scala e sia Unicredit che Banca Intesa, così come Generali hanno tutte le caratteristiche per diventare poli di aggregazione con una dimensione paneuropea e ambizioni globali. Ben vengano quindi operazioni di M&A che possano dare questa spinta. Fondamentale per l'Ue, fondamentale per il sistema Italia.

Il secondo è quello della completezza dell'eco-sistema. Un sistema bancario e finanziario ha bisogno di coprire con efficacia tutte le principali aree di *business* per rispondere allo spettro di bisogni della clientela imprese e delle persone. È necessario quindi che il risultato delle aggregazioni sia forte e reale, con solide componen-



ti di *asset management* e *wealth management*, di banca commerciale, di *advisory* e di *investment banking* con chiara vocazione anche alle medie imprese, di *private equity* e *venture capital*. Senza un assetto che sia capace di collegare i risparmi alle aziende attraverso il mercato e con una robusta filiera di investimenti, sarà difficile che le aggregazioni portino ad un salto qualitativo forte.

Il terzo tema è quello dell'innovazione. La trasformazione del sistema finanziario grazie alla tecnologia sta attraversando diverse dimensioni, che vanno dal significato stesso della moneta con la competizione in corso fra Cbdc - *Central bank stable coins* - e altre soluzioni non di sistema. Mentre la prima sfida deve essere giocata con grande determinazione dalla Bce con l'euro digitale a protezione dell'intero sistema economico, le altre sono sfide nelle mani degli attori di mercato che devono guardare all'innovazione del proprio modello di *business* a favore della clientela. Anche in questo caso, la grande dimensione può essere un elemento di vantaggio. Senza innovazione e soprattutto senza talenti qualsiasi sistema produttivo perde progressivamente di forza.

Affinché questi tre obiettivi siano raggiungibili (dimensione europea, completezza dell'eco-sistema finanziario a supporto dello sviluppo, innovazione), sono necessarie alcune condizioni che ci riportano alla lettura delle operazioni in corso. Una prima condizione è quella della forza, dell'impatto e della chiarezza dei piani industriali proposti. Le scelte che gli azionisti di tutti gli attori coinvolti dovranno fare nei prossimi mesi devono essere ancorate non tanto a scelte di parte ma a quale piano industriale offra un maggiore impatto. Che significa valore immediato per gli azionisti che hanno investito ma significa anche valore e migliori servizi e possibilità di accesso per la clientela, che porta ad un modello di profitto a lungo termine. Ben venga quindi il confronto tra una visione industriale di integrazione tra una banca commerciale e una banca di investimento (Mps su Mediobanca) rispetto ad una di creazione di un polo di *wealth management* di grande dimensione (Mediobanca su Banca Generali). Allo stesso modo, Generali ha proposto una visione industriale solida di lungo termine e progetti alternativi devono avere la stessa chiarezza a lungo termine. Una seconda condizione di cui si parla molto meno ma che è altrettanto importante è la capace di esecuzione dell'operazione. Qualsiasi operazione di M&A, purché abbia un razionale industriale forte, è sulla carta attraente. Ma questo è per così dire solo il primo tempo della partita. Poi occorre giocare il secondo tempo che è quello «dell'*execution*» in cui si mette a terra il progetto. Questo significa che nelle decisioni che verranno prese nei prossimi mesi, gli azionisti dovranno sì guardare al piano industriale proposto ma anche valutare la capacità di chi compra di integrare e dare seguito al progetto proposto.

Non c'è dubbio che il 2025 e forse i primi mesi del 2026 ci porteranno ad una fisionomia diversa del sistema bancario italiano. Nel momento in cui sarà raggiunto un assetto finale, è fondamentale rimettere al centro del dibattito il modello di servizio per i clienti, sia imprese di ogni dimensione che persone, a prescindere dalla dimensione delle risorse gestite. Se il mercato finanziario deve fare un salto per contribuire allo sviluppo sociale ed economico, le banche che emergeranno dalla stagione di M&A dovranno realizzare questo sviluppo economico e sociale partendo dai bisogni che la clientela esprime ogni giorno.

Ma questa è un'altra sfida che sicuramente si aprirà per una nuova stagione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - S.29403 - L.1972 - T.1745

WALL STREET RIMBALZO O RECESSIONE?

DS6640

DS6640

Nonostante i tassi siano rimasti fermi, la Borsa ha recuperato oltre il 14% dai minimi, quelle europee sono salite di più
Cresce però l'esercito dei pessimisti che vedono nero, anche tra le piccole imprese vicine ai repubblicani

di **WALTER RIOFI**

Il divario tra hard data (numeri reali) e soft data (sondaggi) s'è ampliato a dismisura. In genere si riallinea in qualche mese

Nove rialzi di fila a Wall Street non si vedevano dal 2004 a dimostrazione che l'«eccezionalismo» della borsa americana è tutt'altro che finito. Tra il 21 aprile e il 2 maggio, l'S&P è salito del 10,2% (+14,1% dal minimo relativo dell'8 aprile). Ma, (circa) nello stesso arco di tempo, lo Stoxx 50 d'Eurozona è volato del 14,3% e il Dax tedesco del 18,7% e le sedute in (quasi) continua ascesa sono state ben 13: prova che il ritrovato interesse per le azioni europee, iniziato a gennaio, non è un fuoco di paglia. Da fine dicembre al 7 maggio, lo Stoxx 50 segna un rialzo del 7,4%, contro un ribasso del 4,3% per l'indice S&P 500. Per ritrovare uno scarto di oltre 11 punti in poco più di 4 mesi a favore delle borse d'Eurozona bisogna tornare indietro di 19 anni.

Le ragioni di questo nuovo e relativo ottimismo poggiano assai poco su fondamentali dell'economia. Se in questa fase di profonda incertezza hanno qualche senso le stime di crescita, dovremmo concludere che un pil d'Eurozona previsto in rialzo dello 0,6-0,8% quest'anno è meno della metà di quello stimato per gli Stati Uniti (1,5% circa). E, se vogliamo credere che gli utili dell'S&P aumenteranno dell'8,9%, contro appena il 2% dello Stoxx 600 (consenso Lseg), dovremmo pensare che Wall Street sia un po' più interessante.

Ma Wall Street è cara, poiché esprime un rapporto prezzo/utigli di 21,3, secondo il consenso, e di 22 stando alle stime di Goldman Sachs. Invece il p/e dello Stoxx, a 13,5, sarebbe poco più della metà. Ma soprattutto in Eurozona l'inflazione al 2,2% (2,7% la componente core) è più bassa di quella Usa (2,4% a marzo, ma stimata in crescita ad aprile) e, di conseguen-

za, la Bce avrebbe maggior spazio di manovra nel tagliare i tassi.

Il confronto

Il vantaggio competitivo delle borse europee starebbe dunque nelle più basse valutazioni. Il problema è che nessuno sa come andranno le cose, tantomeno in America. S'è tentato di giustificare i balzi degli indici nelle ultime tre settimane con il presunto cambiamento di tono di Donald Trump, in apparenza più conciliante sui dazi universali.

Ma è stato solo un pretesto, colto dall'esercito dei piccoli investitori per comprare sui ribassi, che ha scatenato le ricoperture degli hedge fund e poi gli acquisti delle gestioni quantitative e degli Etf: perché, con il trionfo delle gestioni automatiche, i rialzi generano altri rialzi. Ma i dazi rimangono e, sebbene ridotti dal ridicolo 160% al 60%, come nel caso della Cina, sono destinati a fare gli stessi danni. Certo è difficile quantificarli.

A prima vista lo scenario dipinto da S&P Global suona allarmante: «I rischi restano fortemente orientati al ribasso», scrive la società di ricerca. E poi si scopre che quella trepidazione si risolve in una stima del pil Usa ridotta di 0,5 punti all'1,5% e limata di un decimale per quello d'Eurozona (0,8%). E, con altre siffatte previsioni, s'ingrossa la schiera di chi, a parole, prospetta la recessione. Le probabilità di un tale evento vanno dal 45% stimato da Goldman al 90% di Apollo GM. Un sondaggio del WSJ d'inizio aprile le dava al 45%, contro il 22% di tre mesi prima.

Si ha l'impressione che la schiera dei pessimisti sia cresciuta negli ultimi giorni, sebbene molti economisti siano restii dal prospettare apertamente una recessione, per non sbagliare come nel 2022, osserva Mike Feroli di JPMorgan. Infatti, un grafico elaborato dal WSJ mostra come la percentuale di chi grida alla recessione sia sotto il 50% contro il 63% dell'ottobre 2022, quando non successe nulla di grave. Ma, in un più recente grafico curato da UniCredit, le proba-

bilità sono salite oltre il 60%. Forse ha ragione l'economista di JPM nel dire che la situazione è oggi ben più grave di tre anni fa, se non altro perché oggi il tasso Fed è più alto e perché il Tesoro non ha più denaro da spendere in sussidi.

Soprattutto è cambiata la percezione che il resto del mondo ha verso l'America. I dati reali non autorizzano tanto (dichiarato) pessimismo. L'economia americana si sta mostrando assai resistente. L'occupazione è cresciuta ad aprile di 177mila unità, ben oltre le attese; i consumi, pur ridottisi un poco, aumentano a ritmi del 4% annuo, il mercato immobiliare tiene, gli ordini di beni durevoli sono cresciuti del 9% a marzo, quando persino l'inflazione pareva essersi raffreddata. Ma i sondaggi descrivono tutt'altra situazione: fiducia dei consumatori ai minimi da anni, indici Pmi e Ism manifatturieri in contrazione, rilevazioni delle Fed regionali che farebbero presagire il disastro.

Persino l'ottimismo delle piccole imprese (Nfib), tradizionalmente vicine al partito repubblicano, s'è offuscato, dopo l'iniziale euforia per la vittoria di Trump. Soprattutto sembra volare l'inflazione, sia nei poco affidabili sondaggi tra i consumatori, sia in quelli più attendibili dei direttori agli acquisti delle grandi imprese.

Il divario tra hard data (numeri reali) e soft data (sondaggi) s'è ampliato a dismisura. Si suppone che i secondi possano presagire i primi con un anticipo di 3-4 mesi. E di solito così è stato; ma non tra marzo e giugno 2023, quando il pessimismo dei sondaggi si scontrò con dati reali in netto progresso. Oggi la forbice si sta ripro-



ponendo e da marzo è sempre più ampia. Goldman sostiene che le due curve dovrebbero riconciliarsi nel giro di due o tre mesi, cosicché la positività dei dati reali dovrebbe alquanto attenuarsi. Ma, nell'incertezza generata dalla politica economica di Trump, tutto diventa difficile da decifrare e molto appare distorto, a partire dall'apparente buona crescita dei consumi fino all'inaspettata contrazione del pil Usa nel 1° trimestre: numeri entrambi condizionati dal desiderio di accaparrarsi beni prima dell'arrivo dei dazi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



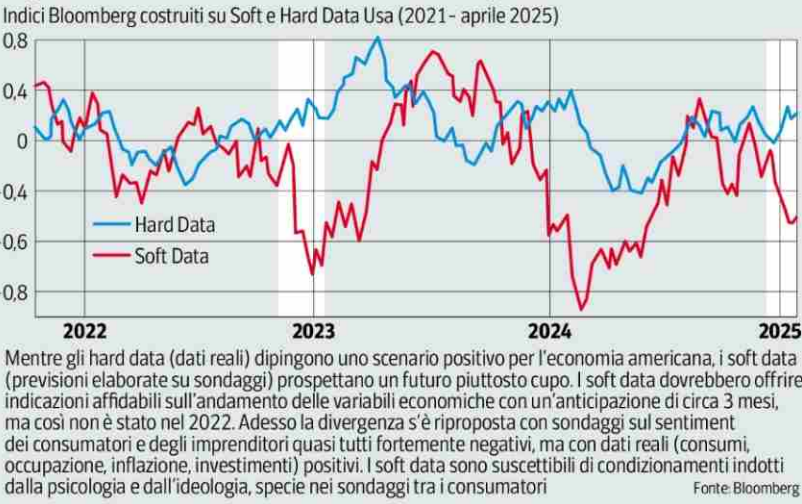
Fed
Il presidente Jerome Powell che ha deciso di non fare nulla sui tassi, provocando nuovi attacchi di Trump

DS6640

Il barometro

I principali indicatori di mercato	Valore 8 maggio	Variazione da inizio anno
S&P 500	5.663,9	-3,7%
Stoxx 600	535,6	5,5%
Ftse Mib	38.974	14,0%
Euro/dollaro	1,123	8,5%
Petrolio (Brent) \$	63,1	-15,5%
	Rend. attuale	Variazione da inizio anno (punti base)
Treasury Usa 10 anni	4,38%	-20
Btp 10 anni	3,57%	4
Spread Btp-Bund	105 (punti)	-11

Il presente rassicura, il futuro inquieta



L'ANALISI

DS6640

DS6640

I piani europei per la pensione dopo il flop cercano il rilancio

I Pepp sono stati lanciati nel 2019 per favorire la mobilità dei lavoratori, ma sono rimasti confinati a pochissimi Stati. La Commissione studia modifiche per uniformare le norme e renderli più attraenti

Adriano Bonafede

Doveva - voleva - essere un modo per creare uno strumento pensionistico finalmente europeo. E per rendere più facili i trasferimenti dei lavoratori da un luogo all'altro della Ue conservando la propria pensione di scorta. Ma i Pepp, in verità, che potevano partire già dal 2019 (in Italia dal 2022), non sono mai decollati veramente. Un flop. Ora i "Piani pensionistici pan europei" sono una dozzina e sono venduti soltanto in pochi Stati dell'Unione (ex Paesi dell'Est, e da poco anche Cipro). In Italia nessuno - né società di gestione del risparmio, né banche né assicurazioni - ha trovato interessante metterli in vendita, pur essendo legalmente e praticamente possibile. In altri Paesi della Ue stanno ancora peggio, perché non hanno neppure approvato le norme nazionali di raccordo, previste dallo stesso Regolamento Ue 2019/1238, mentre in Italia sì.

Ora, però, la Commissione Ue sta studiando le modifiche. L'intenzione è rimuovere gli ostacoli che finora hanno bloccato questo prodotto, tra l'altro considerato necessario per raggiungere gli obiettivi della direttiva "European Savings and Investment Union" in relazione all'allocatione del risparmio europeo a lungo termine nel sistema produttivo continentale. Uno dei punti su cui i vari attori sono d'accordo, a cominciare dall'Eiopa, l'autorità di vigilanza europea su assicurazioni e fondi pensione, è quello di passare da un prodotto di default con rendi-

menti garantiti a uno che privilegia l'investimento azionario, considerato premiante nel lungo termine. Lo strumento sarebbe un Pepp "life-cycle", che seguendo la vita del lavoratore dovrebbe investire una quota preponderante in azioni all'inizio per terminare con una quota maggiore in titoli di Stato e obbligazioni.

Intorno alla revisione delle norme sui Pepp il dibattito è già aperto da tempo, e l'Eiopa ha reso nota nel settembre scorso la sua posizione sui possibili cambiamenti. Nelle scorse settimane si è affacciata con un suo paper anche l'Efama, l'associazione delle società di gestione europee, nel cui seno sono rappresentati anche gli asset manager italiani. Anche qui con altre proposte, segno che l'interesse per i Pepp dei produttori di prodotti finanziari c'è ed è forte.

La situazione è molto più ingarbugliata di quanto non appaia. Perché non si tratta solo di far decollare un prodotto finora rimasto nell'hangar ma di ridefinire l'intero assetto della previdenza integrativa europea, tuttora diversa da Paese a Paese, nel suo rapporto con quella di primo livello (in Italia, l'Inps e le Casse). Il Pepp, infatti, è in sostanza uno strumento che va teoricamente a interfacciarsi con gli altri strumenti integrativi già esistenti, in Italia i fondi negoziali, quelli aperti e i Pip assicurativi. Ha infatti i loro stessi benefici fiscali, ovvero la deduzione dal reddito fino a 5.160 euro all'anno (che però resta un plafond unico per tutti e quattro gli strumenti). Non ha però la possibilità di portarvi dentro il Tfr e i datori di lavoro possono contribuire solo

su base volontaria.

Però, non è dappertutto così in Europa. «Fiscalità, prestazioni e fase di contribuzione - spiega Antonello Motroni, dell'Area Economia e finanza del Mefop e rappresentante degli operatori italiani in seno all'Opsg di Eiopa - sono lasciate alle normative nazionali. Da molte parti c'è resistenza ai Pepp perché non si vuole che il mercato domestico di secondo pilastro abbia un concorrente in più».

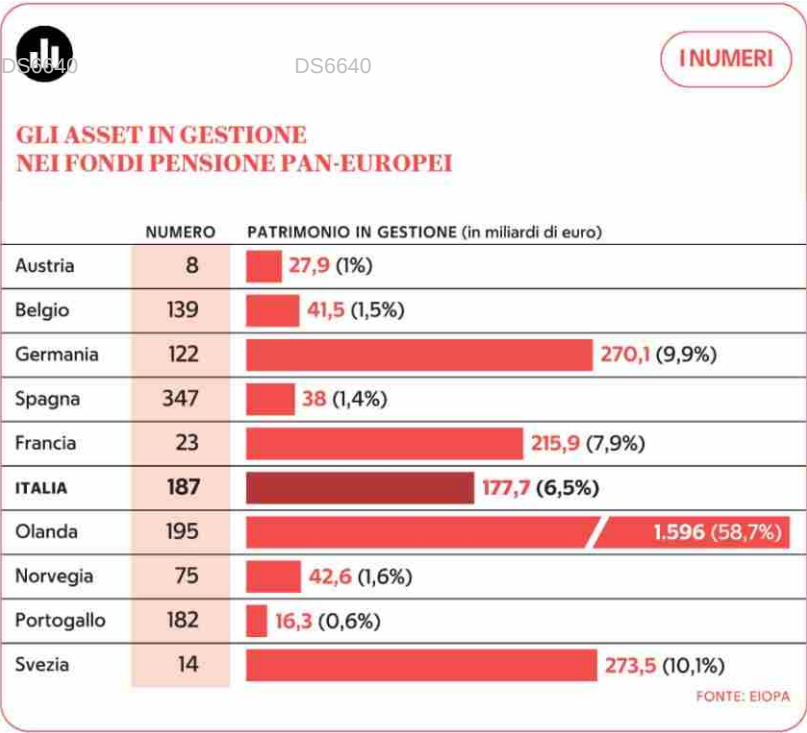
La Ue, comunque, vuole spezzare le resistenze con un Pepp che abbia le stesse caratteristiche ovunque. L'Eiopa ventila addirittura la possibilità che ciascun cittadino europeo, alla nascita, venga iscritto automaticamente a un Pepp. Le modifiche richieste dall'autorità - ma non si sa quante verranno poi recepite - riguardano la possibilità di alzare la commissione massima di gestione annua, oggi fissata all'1% ma che gli operatori (tramite l'Efama) ritengono troppo bassa. Si valuta inoltre la possibilità di rendere solo facoltativa (oggi è obbligatoria) l'offerta di Pepp in almeno un altro Paese rispetto a quello di produzione. Inoltre, si chiede di poter trasferire il montante di ogni fondo pensione ai Pepp. Infine, a livello fiscale i Pepp dovrebbero ricevere in ogni



Paese lo stesso trattamento degli altri strumenti analoghi. L'Eiopa è disponibile anche a semplificare i costi e ad eliminare quelli di consulenza, giacché il Pepp è un prodotto standardizzato.

Per Andrea Mariani, Segretario di Assofondipensione, sarebbe però un errore eliminare il cap del 1%: «I fondi negoziali italiani hanno costi generalmente inferiori a questa soglia anche nei comparti azionari. Eliminare il tetto rischia di compromettere il buon funzionamento della previdenza complementare. Secondo noi, inoltre, la Ue dovrebbe dedicarsi soprattutto all'omogeneizzazione dei fondi di secondo livello (quelli di categoria), rendendo possibile il trasferimento intraeuropeo, evitando di fare confusione fra secondo e terzo pilastro (Pepp)».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



① Tra le modifiche si parla di alzare la commissione massima di gestione annua, oggi all'1%

L'economia Usa

DS6640 DS6640

IL FRAGILE
FUTURO
CON I DAZIdi **Federico Fubini**

Quaranta giorni fa, Donald Trump annunciava il maggiore aumento dei dazi degli Stati Uniti da oltre un secolo. Dopo le prime ritorsioni da parte di Pechino, nel giro di qualche giorno le tariffe doganali americane sulla Cina erano salite fino al 145% e quelle cinesi sugli Stati Uniti al 125%; potenzialmente un embargo pressoché totale fra i due Paesi che, messi insieme, valgono da soli

quasi metà del prodotto interno lordo del mondo.

La reazione è stata simile a quella che investì il pianeta all'inizio della pandemia. Il crollo delle Borse nel giro dei cinque giorni seguenti ha mandato in fumo quindicimila miliardi di dollari. La distruzione di valore sui mercati è stata così vasta e fulminea da sollevare interrogativi che sembravano impensabili fino a poco tempo prima: gli Stati Uniti sono diretti verso una recessione? Quanto è sicuro il debito pubblico americano? Quanto è solido il dominio

del dollaro sul sistema finanziario internazionale?

Quaranta giorni più tardi, per certi aspetti, tutto questo sembra essere stato solo un brutto sogno. O magari un tentativo rivoluzionario fallito di fronte alla resistenza imperturbabile della realtà. Alle chiusure di venerdì scorso il principale indice di Wall Street era tornato ai livelli del 2 aprile, quando il terremoto dei dazi di Trump stava entrando nella fase acuta con il «Liberation Day». Gli indici mondiali e quelli europei viaggiano persino sopra.

L'EFFETTO TRUMP SULL'ECONOMIA USA

DAZI IN RITIRATA E I DUBBI SUL FUTURO

Enaturalmente a determinare il recupero è stato Trump in persona, segnalando in tutti i modi che è alla ricerca di una via d'uscita dal vicolo cieco in cui si è cacciato. Arriva un punto nel quale persino l'uomo più potente al mondo, alla guida della massima superpotenza, deve cedere alla forza dei mercati e alle minacce di una recessione imminente.

I dazi «reciproci» su quasi duecento Paesi sono stati sospesi almeno fino a fine giugno, mentre l'amministrazione tenta negoziati che permettano di disinnescarli definitivamente. E poco importa se gli «accordi» che ne escono sono talmente vaghi — vedi quello con la Gran Bretagna — che nessuno ne capisce la sostanza. Anche con Pechino gli americani sono alla ricerca di un compromesso, come ha reso evidente il segretario al Tesoro Scott Bessent dopo gli incontri a Ginevra nel fine settimana con He Lifeng, il vicepremier cinese dalla fama di falco.

Molto rumore per nulla dunque? Non esattamente, perché nessuno dimenticherà questi quaranta giorni e il messaggio che mandano al resto del mondo sullo stato dell'America. E il problema non è solo l'apparente approssimazione con cui la Casa Bianca ha varato le sue misure. Con Pechino è probabile che gli americani cercheranno un accomodamento al più presto, perché il negoziato oggi si presenta palesemente sbilanciato. I tempi non giocano per Donald Trump. Alla lunga la Cina rischia sì di perdere quasi 16 milioni di posti nel manifatturiero e nella logistica (secondo stime di Nomura); ma molto prima di allora — già dal

mese prossimo — gli Stati Uniti rischiano scaffali vuoti nei supermarket e una nuova fiammata d'inflazione per la scarsità di farmaci, giocattoli, materiale scolastico, mobili, abbigliamento, materiali da costruzione, macchine utensili, componenti in metalli e moltissimo altro. La stretta dei tassi della Federal Reserve, la probabile recessione e l'ondata di impopolarità che ne seguirebbero possono portare Trump dritto alla disfatta alle elezioni di mid-term fra diciassette mesi e a un secondo biennio alla Casa Bianca da anatra zoppa.

Ma a ben vedere c'è qualcosa di più, nella fretta di fare una parziale marcia indietro sui dazi. Perché la Borsa di Wall Street è tornata dov'era il 2 aprile, ma il dollaro e il costo del debito americano no: il dollaro è caduto dopo il «Liberation Day» e da allora è rimasto dov'era; il costo del debito è aumentato e da allora non è più tornato ai livelli di prima. Sono segnali di malessere da prendere sul serio. I dubbi sul biglietto verde continuano a essere alimentati dal modo in cui Trump indebolisce le istituzioni americane, approfittando impunemente



della carica per arricchire la propria famiglia grazie a memecoin, criptovalute o business personali con le monarchie del Golfo. Quanto al deficit degli Stati Uniti, malgrado i tagli di spesa di Elon Musk, esso risulta salito di 243 miliardi di dollari rispetto allo stesso momento di un anno fa (secondo i dati ufficiali del Tesoro). Siamo dunque diretti verso un maxi-disavanzo americano del 7% del prodotto interno lordo nel 2025 e Trump avrà bisogno anche della benevolenza degli stranieri per finanziare a costi sostenibili l'emissione di una massa enorme di titoli di Stato.

Non è un momento ideale per un rallentamento dell'economia americana. Eppure esso è quasi inevitabile, perché sui dazi Trump non vorrà perdere la faccia ordinando una ritirata totale. Noi europei allora saremo tentati di godere delle difficoltà degli Stati Uniti, ma davvero non è il caso: dipendevamo dall'America sotto Joe Biden e almeno in questo, per ora, non è poi cambiato così tanto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PROCEDURE PIÙ VELOCI

Ponte, voli e Pnrr: lo sblocca-Italia

Nel dl Infrastrutture nuovi fondi e sburocratizzazione

De Francesco a pagina 21

LA BOZZA DEL DL INFRASTRUTTURE Il provvedimento voluto da Salvini tocca i trasporti ma anche le concessioni

Un decreto per spingere Ponte e Pnrr

Misura al vaglio della Ragioneria. La società Stretto di Messina diventa una stazione appaltante

**Riviste le norme per abbassare i prezzi
dei biglietti aerei nei periodi di punta e fissare
i pedaggi. A Milano-Cortina 827 milioni**

Gian Maria De Francesco

■ Dal Ponte sullo Stretto al caro-voli, dalle concessioni autostradali alla stagione balneare: la bozza del dl Infrastrutture, ancora in fase di definizione al ministero guidato dal vicepremier Matteo Salvini (*in foto*), si configura come un intervento ampio e multisettoriale. Composta da 16 articoli, la bozza mira a dare impulso a opere strategiche, correggere misure esistenti e semplificare i processi di investimento. Alcuni articoli sono ancora soggetti all'opportuna verifica da parte della Ragioneria generale dello Stato.

La società Stretto di Messina, incaricata della realizzazione del Ponte tra Calabria e Sicilia, sarà iscritta all'elenco delle stazioni appaltanti dell'Anac. Potrà quindi gestire direttamente le gare per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, accelerando la fase operativa del progetto. Il testo precisa che i costi contrattuali potranno essere aggiornati, ma entro un limite massimo del 50%, in linea con la normativa Ue. L'intero investimento previsto per il Ponte è pari a 13,5 miliardi di euro, comprendendo anche le opere correlate.

Il decreto contiene misure per accelerare la realizzazione dei progetti finanziati con risorse del Pnrr, del Piano Nazionale Complementare (Pnc) e dei fondi struttu-

rali europei. Previste anche misure per la riqualificazione urbanistica e la continuità del trasporto pubblico nelle aree interessate dai cantieri ferroviari.

Un altro punto chiave riguarda il caro-voli, soprattutto verso le aree periferiche come le isole minori. L'articolo 12 della bozza riscrive parzialmente la norma già introdotta nel 2023: il governo potrà imporre tetti massimi alle tariffe aeree per specifiche categorie di passeggeri, nel caso in cui dinamiche di mercato - legate alla stagionalità o a eventi straordinari - comportino aumenti significativi. Novità anche per la stagione balneare, che il decreto fissa a livello nazionale: durerà

dalla terza settimana di maggio alla terza di settembre. Regioni ed enti locali potranno anticiparne o posticiparne l'inizio di una settimana, mantenendo inalterata la durata complessiva. È sempre ammessa l'apertura delle strutture fuori stagione, purché garantiscano assistenza ai bagnanti o siano attive per fini elioterapici. Sul fronte economico, il decreto aggiorna anche il criterio per il calcolo dei canoni demaniali marittimi: in as-

senza dell'indice Istat dei valori all'ingrosso, si userà l'indice dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali.

Si rafforza il ruolo dell'Autorità di regolazione dei trasporti (Art) nella definizione dei pedaggi autostradali. Il decreto attribuisce all'Art il potere di adottare direttamente il sistema tariffario, superando l'attuale meccanismo di approvazione caso per caso. Una novità che punta a rendere più omogeneo e trasparente il quadro tariffario. Sul fronte delle concessioni, per favorire l'avvio delle nuove gare sarà possibile, per tre anni dall'entrata in vigore del decreto, adottare anche in modalità "stralcio" l'elenco delle opere e dei lavori di manutenzione straordinaria da inserire nei bandi, anche prima della definizione del piano economico-finanziario.

Il decreto prevede inoltre uno stanziamento da oltre 827 milioni per le opere legate alle Olimpiadi invernali Milano-Cortina 2026, distribuito fino al 2032. Previsto un contributo diretto all'Acì per il Gran Premio di For-



mula 1 di Monza pari a 5,25 milioni di euro nel 2025 e 5 milioni annui dal 2026 al 2032. Sono introdotte, inoltre, norme a tutela della continuità dei servizi di autotrasporto, con uno stanziamento di 6 milioni di euro per il rinnovo del parco veicoli nel 2025 e 2026.

DS6640



[Clicca qui sotto per andare all'articolo originale](#)

https://bari.corriere.it/notizie/economia/25_maggio_11/bdm-banca-alla-ex-popolare-bari-scoppia-la-grana-dei-premi-al-personale-penalizzati-rispetto-a-medio-credito-centrale-db9adcff-df20-41b8-8a11-4c3d13b6fxlk.shtml

CORRIERE DEL MEZZOGIORNO

ABBONATI

Accedi

BARI/ ECONOMIA

CRONACA

POLITICA

ECONOMIA

SPORT

CULTURA E TEMPO LIBERO

METEO

DOSSIER GRAVINE

CITTÀ

Scarpe nere, stemma agostiniano, si sposta con un van. Il motto, le vesti e il nuovo simbolo di Leone XIV

Bdm Banca, alla ex Popolare Bari scoppia la grana dei premi al personale. «Penalizzati rispetto a Medio credito centrale»

di Vito Fatiguso

I sindacati lamentano una disparità di trattamento e chiedono che le misure vengano uniformate. Le tabelle con le differenze



Confermati gli utili; anzi, crescono rispetto allo scorso anno. **Ma per il personale Bdm Banca sceglie di utilizzare la tecnica del doppio parametro con ripercussioni sull'unità sindacale.** Martedì scorso l'istituto di credito controllato ex Popolare di Bari (controllato dal gruppo Medio Credito Centrale) ha diffuso un comunicato per far conoscere agli stakeholder i risultati del primo trimestre in corso. «Si chiude con un importante miglioramento delle performance - è scritto in una nota - che **registra un utile netto pari a 15 milioni rispetto agli 8,7 milioni registrati al 31 marzo 2024** (più 72%, ndr). Cresce del 36,5% il sostegno al territorio con 334,5 milioni di finanziamenti a famiglie e imprese».



Napoli Life for Gaza, pedalata sul lungomare per lo «stop al genocidio»

Corteo in bici dal Museo alla Rotonda Diaz. In Galleria Principe gli interventi di Souzan Fatayer e del padre comboniano Alex Zanotelli che rilancia la campagna Bds contro l'apartheid israeliano

Numeri incoraggianti che, tuttavia, sono poco utilizzati per rasserenare il clima interno dipendenti-organizzazioni di rappresentanza. Così dopo due giorni dai primi dati della performance 2025 Fist Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin hanno diffuso i dati sul “premio aziendale per gli anni 2024 e 2025”, quello le cui modalità sono state rigettate dalla Fabi (che non ha firmato l’accordo del 16 dicembre scorso). «Abbiamo ricevuto da parte aziendale - **è riportato nell’avviso ai lavoratori** - comunicazione relativa all’indicatore sintetico di performance a seguito della approvazione del bilancio 2024 da parte dell’assemblea dei soci. Tale indicatore si è assestato per il 2024 all’1,1 e pertanto in base a quanto previsto all’articolo 4 del suddetto accordo farà scaturire **l’erogazione dei seguenti importi di premio aziendale**: 951 euro (in caso di scelta della modalità di erogazione solo componente monetaria) o 1.046 euro (in caso di scelta della modalità di erogazione per la sola componente welfare totale o parziale)».

Il punto è che la principale frizione tra i firmatari riguarda proprio il livello del “bonus”. Fabi aveva chiesto di agganciarlo a quello erogato ai dipendenti di tutto il gruppo Mcc, ma senza ottenere la risposta desiderata. E quindi dopo 24 ore dalla comunicazione Fist Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin è partita quella della Fabi che **fa i conti e in una tabella evidenzia le differenze con i più fortunati colleghi di Mcc**. «Hanno certificato che i dipendenti della ex Banca Popolare di Bari - **scrivono i sindacalisti** - sono di categoria inferiore agli stessi colleghi della capogruppo, in cui il premio da corrispondere, con indicatore sintetico di performance, pari a 1,1, è di 2.267 euro, ovvero 1.316 euro in meno di quello assegnato allo stesso livello del personale Bdm Banca».

Poi viene riportata la tabella integrale con qd3 1.924 euro (meno 973 euro), qd2 1.717 (meno 766), qd1 1.618 (meno 667), 3a4l 1.425 (meno 474), 3a3l 1.322 (meno 371), 3a2l 1.250 (meno 299) e 3a1l 1.185 (meno 234). «Sta ai colleghi valutare se si tratta di recita o meno, visto il trattamento riservato agli altri dipendenti del gruppo Mcc. Ricordiamo che ai colleghi di Cassa di Risparmio di Orvieto - concludono da Fabi - è stato riconosciuto un premio aziendale di 500 euro maggiore di quello di Bdm Banca. Chissà per quanto tempo ancora si dovrà sopportare questo iniquo trattamento. Riteniamo che continuando a recitare, chi si dovrebbe unire alla nostra lotta, continuerà a far materializzare nell’animo del personale di Bdm una sofferenza silenziosa».

[Vai a tutte le notizie di Bari](#)

[Iscriviti alla newsletter del Corriere del Mezzogiorno Puglia](#)

11 maggio 2025 (modifica il 11 maggio 2025 | 08:27)
© RIPRODUZIONE RISERVATA

[Leggi e commenta](#)



Hai una storia da segnalare sul tuo territorio?

SCRIVICI

Iscriviti alla newsletter

**Corriere del
Mezzogiorno**

Le news principali sul Mezzogiorno
Ogni giorno alle 12, a cura della
redazione

ISCRIVITI

[Clicca qui sotto per andare all'articolo originale](#)

<https://italiandirectory.com/bdm-banca-alla-ex-popolare-bari-scoppia-la-grana-dei-premi-al-personale-penalizzati-rispetto-a-medio-credito-centrale/>

Ultime Notizie

Italian Directory

For All Your Daily Needs

f X m P @ m Q

[Home](#) [About Us](#) [Contact](#) [Links](#) [Weblinks](#) [Gallery](#) [Listings](#)

Sunday, May 11, 2025

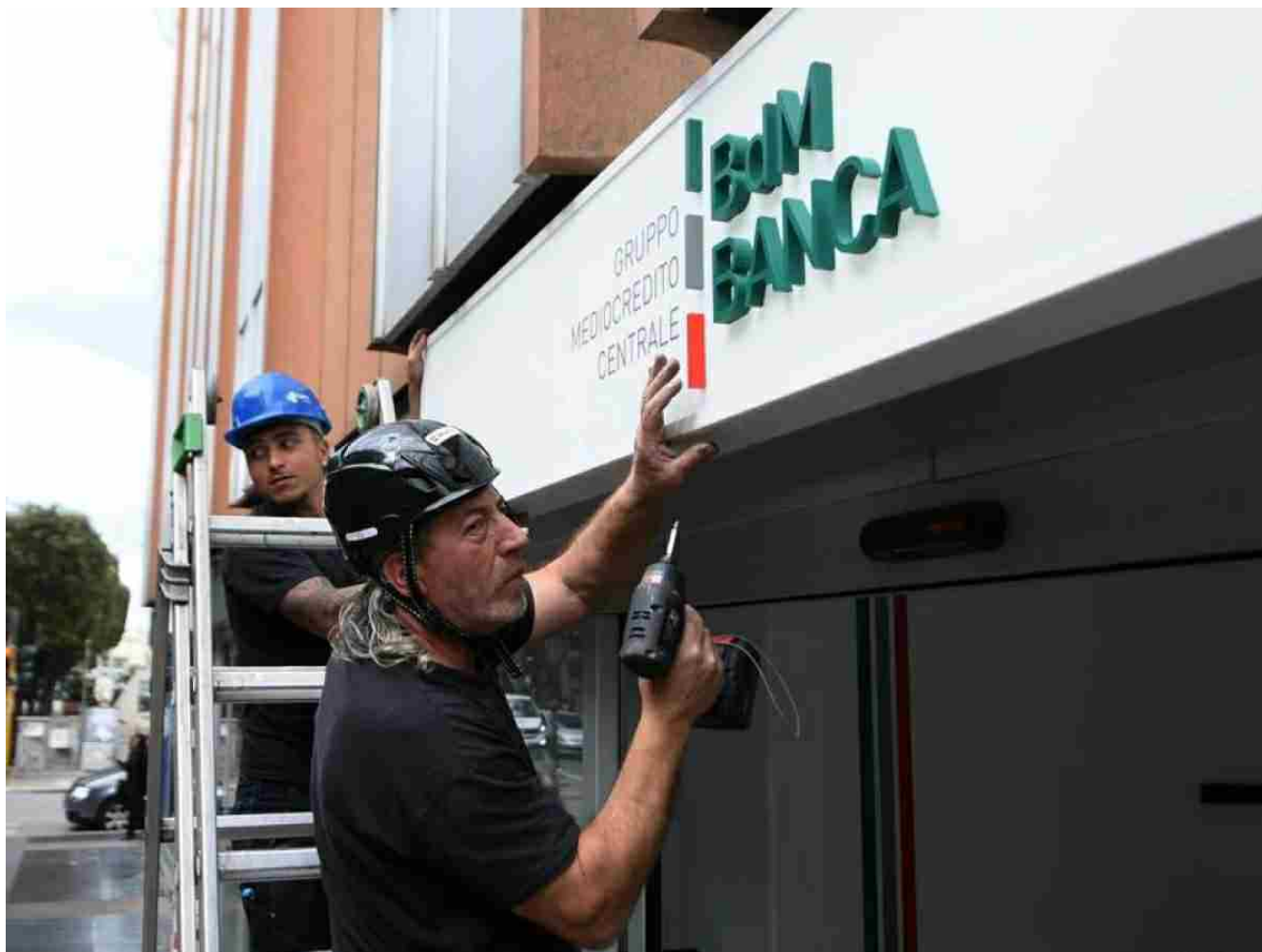
Home / Economia / Bdm Banca, alla ex Popolare Bari scoppia la grana dei premi al personale. «Penalizzati rispetto a Medio credito centrale»

Economia

Bdm Banca, alla ex Popolare Bari scoppia la grana dei premi al personale. «Penalizzati rispetto a Medio credito centrale»

May 10, 2025

//?#



Confermati gli utili; anzi, crescono rispetto allo scorso anno. Ma per il personale Bdm Banca sceglie di utilizzare la tecnica del doppio parametro con ripercussioni sull'unità sindacale. Martedì scorso l'istituto di credito controllato ex Popolare di Bari (controllato dal gruppo Medio Credito Centrale) ha diffuso un comunicato per far conoscere agli stakeholder i risultati del primo trimestre in corso. «Si chiude con un importante miglioramento delle performance – è scritto in una nota – che registra un utile netto pari a 15 milioni rispetto agli 8,7 milioni registrati al 31 marzo 2024 (più 72%, ndr). Cresce del 36,5% il sostegno al territorio con 334,5 milioni di finanziamenti a famiglie e imprese».

Numeri incoraggianti che, tuttavia, sono poco utilizzati per rasserenare il clima interno dipendenti-organizzazioni di rappresentanza. Così dopo due giorni dai primi dati della performance 2025 Fisl Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin hanno diffuso i dati sul “premio aziendale per gli anni 2024 e 2025”, quello le cui modalità sono state rigettate dalla Fabi (che non ha firmato l'accordo del 16 dicembre scorso). «Abbiamo ricevuto da parte aziendale – è riportato nell'avviso ai lavoratori – comunicazione relativa all'indicatore sintetico di performance a seguito della approvazione del bilancio 2024 da parte dell'assemblea dei soci. Tale indicatore si è assestato per il 2024 all'1,1 e pertanto in base a quanto previsto all'articolo 4 del suddetto accordo farà scaturire l'erogazione dei seguenti importi di premio aziendale: 951 euro (in caso di scelta della modalità di erogazione solo componente monetaria) o 1.046 euro (in caso di scelta della modalità di erogazione per la sola componente welfare totale o parziale)».

Il punto è che la principale frizione tra i firmatari riguarda proprio il livello del “bonus”. Fabi aveva chiesto di agganciarlo a quello erogato ai dipendenti di tutto il gruppo Mcc, ma senza ottenere la risposta desiderata. E quindi dopo 24 ore dalla comunicazione Fisl Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin è partita quella della Fabi che fa i conti e in una tabella evidenzia le differenze con i più fortunati colleghi di Mcc. «Hanno certificato che i dipendenti della ex Banca Popolare di Bari – scrivono i sindacalisti – sono di categoria inferiore agli stessi colleghi della capogruppo, in cui il premio da corrispondere, con indicatore sintetico di performance, pari a 1,1, è di 2.267 euro, ovvero 1.316 euro in meno di quello assegnato allo stesso livello del personale Bdm Banca».

Poi viene riportata la tabella integrale con qd3 1.924 euro (meno 973 euro), qd2 1.717 (meno 766), qd1 1.618 (meno 667), 3a4l 1.425 (meno 474), 3a3l 1.322 (meno 371), 3a2l 1.250 (meno 299) e 3a1l 1.185 (meno 234). «Sta ai colleghi valutare se si tratta di recita o meno, visto il trattamento riservato agli altri dipendenti del gruppo Mcc. Ricordiamo che ai colleghi di Cassa di Risparmio di Orvieto – concludono da Fabi – è stato riconosciuto un premio aziendale di 500 euro maggiore di quello di Bdm Banca. Chissà per quanto tempo ancora si dovrà sopportare questo iniquo trattamento. Riteniamo che continuando a recitare, chi si dovrebbe unire alla nostra lotta, continuerà a far materializzare nell'animo del personale di Bdm una sofferenza silenziosa».

Vai a tutte le notizie di Bari

<!--

Corriere della Sera è anche su Whatsapp. È sufficiente cliccare qui per iscriversi al canale ed essere sempre aggiornati.-->

Iscriviti alla newsletter del Corriere del Mezzogiorno Puglia

11 maggio 2025 (modifica il 11 maggio 2025 | 08:27)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

11 maggio 2025 (modifica il 11 maggio 2025 | 08:27)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fonte Originale

Share Article



< Previous Article



Fabregas vicino all'addio al Como: «Voglio lasciare un'eredità importante, perché chi viene dopo di me si troverà qualcosa di buono»

Next Article >

«Ho un male senza scampo, la Asl mi ha negato il fine vita: mi arrangerò da solo», Roberto racconta il suo dramma



Related Posts



Wall Street, perché la Borsa Usa non è davvero pessimista: chi ...

May 11, 2025