

Banche: Report Fisac Cgil, utili e dividendi record, calano occupazione e sportelli

Banche con utili record a 22,2 miliardi per effetto della crescita del margine di interesse e dividendi riconosciuti agli azionisti ai massimi storici per 10,5 miliardi. Eppure continua inesorabile la riduzione di dipendenti (-4.300) e sportelli (-1.000), come leva per la gestione di costi operativi in leggero aumento, mentre continuano a calare i finanziamenti alla clientela (-3,8%).

È un bilancio a luci e ombre quello che fornisce un report dell'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil relativo ai risultati dei primi 7 gruppi bancari tra il 2022 e il 2023 dal titolo **'Bilanci bancari: il biennio d'oro'**. Luci per pochi, ovvero banche e azionisti che registrano risultati e incassi in forte aumento, ombre per tanti, tra dipendenti e filiali che "spariscono", lasciando cittadini e imprese sprovvisti di presidi fisici del credito

Gli straordinari risultati raggiunti dai gruppi bancari, osserva la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito, "non hanno avuto un pari riflesso sul fronte dell'occupazione, dell'insediamento sui territori e sui finanziamenti, che continuano a calare generando una forte preoccupazione. È un grave limite, specie per il bisogno, nonché la funzione stessa delle banche, di sostenere un'economia che fatica e arranca. C'è bisogno di una visione per il sistema bancario che da una parte valorizzi e incrementi la forza lavoro, sulla quale impatterà il processo

di digitalizzazione, e dall'altra sostenga la transizione ecologica del sistema industriale”.

Utili record – Il 2023 è un anno di risultati record per i grandi gruppi bancari. I primi sette gruppi bancari (Intesa, Unicredit, Bpm, Bper, Mps, Credem e Popolare di Sondrio) con sede legale nel nostro paese hanno chiuso lo scorso anno con **un utile netto di 22,2 miliardi di euro**, in aumento del 77,4% rispetto al 2022. Il dato, si osserva nel report della Fisac Cgil, è spinto in alto dalla crescita del margine d'interesse, che ritorna dopo un decennio a rappresentare quasi il 60% del totale dei ricavi a quota 39,5 miliardi. Tengono le commissioni e i ricavi da attività assicurativa, mentre il risultato netto delle attività finanziarie proprie si riduce di circa un terzo. **L'utile per addetto medio sfiora i 92 mila euro/addetto**, in aumento dell'83,5% rispetto ai 50 mila euro/addetto del 2022.

Costi operativi in lieve aumento – **I costi operativi sono in leggero aumento a quota 29,6 miliardi di euro** (+1,4% sul 2022). L'impatto della prima tranche del rinnovo del contratto nazionale di settore, fa sapere il rapporto della Fisac Cgil, ha determinato **un aumento medio del costo del personale impiegato in Italia pari al 5,2%, per un costo medio per dipendente che si attesta a quota 83 mila euro**. Tuttavia, i grandi gruppi sono stati in grado di contenere l'aumento del costo del personale complessivo intorno all'1,5%.

Dipendenti in calo – Per la Fisac Cgil la principale leva utilizzata in questa strategia di gestione dei costi continua a essere la riduzione del personale. A livello globale, il calo dei dipendenti nel 2023 è pari a 7.327 unità (-3% annuo); di questi, 4.292 unità (-2,4% annuo) riguardano il nostro paese. **Alla fine dello scorso anno i dipendenti dei primi sette gruppi bancari in Italia ammontano a 171 mila unità**; tuttavia, stima la Fisac, a fine 2026 si prevede un dato inferiore alle 170 mila unità, attorno a quota 168 mila dipendenti.

Sportelli che diminuiscono – Anche le filiali continuano a diminuire. Lo scorso anno, sottolinea la Fisac Cgil, i primi sette gruppi bancari hanno chiuso quasi 1.000 filiali, una riduzione pari all'8,3%. **In due anni sono 'scomparsi' 1.385 sportelli, pari a una banca delle dimensioni di Mps o Banco Bpm.** Va inoltre segnalato che la quota percentuale degli sportelli di proprietà dei primi sette gruppi bancari italiani sul totale delle rete bancaria in Italia continua a diminuire: in due anni è scesa dal 55,2% al 52,4%. La strategia 'digital first' operata dai grandi gruppi negli ultimi anni sta determinando una riconfigurazione spaziale della presenza delle banche sui territori. Vuoto che viene colmato, anche se in modo parziale, dai gruppi emergenti di medie dimensioni (Credem e Bp Sondrio nel nostro campione) e dalle banche di Credito Cooperativo.

Dividendi in aumento – Il 2023 sorride agli azionisti, si legge nel report Fisac. **I primi sette gruppi bancari distribuiranno a breve 10,5 miliardi di dividendi,** un aumento dell'83,6% rispetto ai 5,7 del 2022. Inoltre, i due gruppi più importanti del nostro paese, Intesa e Unicredit, offriranno una ulteriore remunerazione agli azionisti sotto forma di buyback, **portando la remunerazione complessiva degli azionisti dei primi 7 gruppi bancari a quota 18 miliardi di euro,** in aumento di 7,5 miliardi (+71,5%) rispetto al 2022.

Stato patrimoniale, sempre meno credito – L'ottimo stato di salute dei grandi gruppi bancari si conferma anche osservando le metriche relative allo stato patrimoniale. L'attivo, fa sapere la Fisac Cgil, si riduce del 9% in un anno per effetto soprattutto della riduzione degli accantonamenti legati alle normative sugli RWA (*Risk Weighted Assets*). In sostanza **migliora la qualità del credito, come confermato anche dal dato sulle rettifiche, in riduzione del 45,1% rispetto al 2022 a quota 3,8 miliardi di euro.**

I grandi gruppi bancari continuano l'opera di riduzione lenta dello stock creditizio, con i finanziamenti alla clientela che

scendono sotto quota 1.200 miliardi di euro, pari ad un -3,8% anno su anno. Aumenta il peso della raccolta diretta, che supera quota 1.485 miliardi di euro, determinando un *Loan to Deposit Ratio* pari all'80,8%. **Ciò significa che per ogni euro depositato presso i grandi gruppi bancari italiani, solo 0,8 euro vengono effettivamente impiegati sotto forma di credito a famiglie e imprese.**

Produttività ai massimi livelli – Il 2023 è anche l'anno dell'incremento record della produttività per i grandi gruppi bancari. **Tra il 2021 e il 2023**, sottolinea il rapporto della Fisac Cgil, **la produttività per addetto è raddoppiata**: il Valore aggiunto rettificato per addetto (Var/d) nel 2023 è pari a 147.600 euro, un dato superiore a quelli medi di tutti gli altri settori e che addirittura supera il dato da record del settore farmaceutico italiano nel biennio del Covid (145.000 euro per addetto). Al momento, non c'è settore in Italia che raggiunga livelli di produttività così alti come quello bancario.

Il commento di Susy Esposito (segretaria generale Fisac Cgil) – “I dati del nostro report – commenta la segretaria generale della Fisac Cgil – ci indicano una strada da perseguire: nella contrattazione di secondo livello i risultati straordinari messi a segno dal sistema bancario dovranno essere redistribuiti anche alle lavoratrici e ai lavoratori. Non solo, in linea con quanto previsto dal contratto nazionale, dovremmo sempre al secondo livello procedere nei gruppi e nelle aziende anche sul fronte della riduzione dell'orario di lavoro. Così come per quanto riguarda il tasso di sostituzione ci dovrà essere una correlazione alla pari tra entrate ed uscite”, conclude Esposito.

⇒ *Scarica il report dell'Ufficio Studi & Ricerche della Fisac Cgil*

Leggi anche

Banche: continua la fuga dall'Abruzzo e dal Molise. Ed è sempre più veloce

Politiche commerciali Gruppo Bper: confronto con l'azienda

Venerdì 12 aprile si è svolto l'incontro della Commissione Politiche Commerciali, che ha visto confrontarsi i rappresentanti della Fisac e delle altre Organizzazioni Sindacali con la delegazione aziendale. Tema dell'incontro: organizzazione del lavoro e considerazioni sulle segnalazioni pervenute alla commissione nei mesi scorsi.

Riunioni online

In apertura abbiamo presentato i risultati della nostra ricerca sul **numero abnorme di riunioni** che si svolgono con frequenza pressoché quotidiana in tutte le regioni. Pur non potendo rappresentare il fenomeno in modo esaustivo, abbiamo rilevato come ci siano lavoratori e lavoratrici impegnate per **il 25% del loro tempo** da incontri online. Tutto questo ostacola l'attività commerciale ed alimenta l'ansia in chi si trova a fronteggiare pressanti richieste di risultati. Abbiamo inoltre fatto notare che le riunioni si svolgono quasi sempre in orario di apertura al pubblico, costringendo a cercare improbabili compromessi tra operatività giornaliera e partecipazione agli incontri online. Non è raro, in filiale, trovare colleghe e colleghi che parlano con i clienti mentre sullo schermo appaiono i tanti volti di una riunione via Teams.

Siamo poi passati ad illustrare gli aspetti salienti che emergono dalle segnalazioni che ci pervengono. Il numero delle segnalazioni è in aumento, e questo è indice di un malessere crescente, ma anche un segnale di maggior consapevolezza che si diffonde tra lavoratrici e lavoratori.

Rispetto delle normative

Dall'esame degli episodi riportatici emerge una diffusa, quanto preoccupante, insofferenza da parte di chi ricopre ruoli importanti rispetto ai vincoli normativi. Abbiamo sottolineato come certi episodi mostrino una dimestichezza frammentaria con Ivass, Mifid, Privacy, diritto del lavoro, a nostro avviso incompatibile con determinati ruoli, ed abbiamo quindi sollecitato l'Azienda ad intervenire efficacemente per colmare le carenze culturali che emergono dalle segnalazioni.

Abbiamo fatto notare come **si stia purtroppo diffondendo la convinzione che il fatto di esercitare un ruolo direttivo attribuisca il diritto a maltrattare e mortificare i propri collaboratori, diritto che non afferisce a nessun rapporto tra esseri umani, nemmeno se di tipo gerarchico.**

Abbiamo espresso il timore che questi comportamenti nascano anche dal fatto che in tanti ritengano che mostrare un orientamento al risultato come fine che giustifica i mezzi significhi in definitiva **fare ciò che l'Azienda si aspetta da loro.**

La delegazione aziendale ha risposto che sul rispetto delle regole non transige, che comportamenti difformi sono in assoluto contrasto con la filosofia aziendale, impegnandosi ad intervenire in modo tempestivo ogni qualvolta arrivasse una segnalazione di comportamenti non adeguati.

Collocamento prodotti finanziari

Abbiamo espresso la nostra preoccupazione per le modalità con

cui talora si sollecita il collocamento di prodotti finanziari emessi dalla banca, paragonandole alla pubblicità di una nota marca di divani: *“la promozione termina domenica”*. In sostanza si crea un clima di **falsa urgenza** per alimentare una insensata competizione tra filiali, della quale non si comprende la reale utilità.

Abbiamo inoltre ribadito la richiesta della Fisac CGIL, già espressa in precedenti incontri, di vietare in modo esplicito la diffusione di classifiche e comparazioni tra le filiali in quanto, lungi dal fungere da stimolo, servono solo a mettere alla gogna quelle che occupano le posizioni inferiori.

Appuntamenti e agende elettroniche

L'argomento su cui si è concentrata una particolare attenzione di tutta la delegazione sindacale, è stato il tema **“appuntamenti”**.

Prima di tutto abbiamo ricordato che, nel momento in cui gli appuntamenti cessano di essere un mezzo per raggiungere gli obiettivi, ma diventano essi stessi un obiettivo numerico, l'Azienda può legittimamente chiedere il massimo impegno, ma non può pretendere un numero minimo di appuntamenti giornalieri. Può sembrare un dettaglio, ma è invece un aspetto molto importante. Dire *“dovete **obbligatoriamente** fissare 5 appuntamenti al giorno”* come abbiamo visto fare in diversi territori implica che possano esserci **conseguenze** per chi non si adegua. E infatti sono numerosi i casi di persone redarguite per non aver riempito a sufficienza la loro agenda.

Molto si è dibattuto sulla reale funzione dell'agenda elettronica: per l'Azienda un valido strumento di lavoro, per noi anche un mezzo per effettuare un controllo a distanza particolarmente invasivo. Segnali di forzatura arrivano da tutta Italia, portandoci ad affermare che il controllo a distanza rappresenti il principale scopo perseguito dal semicentro attraverso lo strumento Salesforce. Un esempio:

Salesforce e il calendario di Outlook non riescono sempre a dialogare correttamente, tanto che alcuni appuntamenti, inseriti dalla filiale, potrebbero non essere visibili al semicentro. Anche su questo i colleghi sono stati redarguiti: *“Se non inserite correttamente gli appuntamenti, noi come facciamo a vederli?”* E noi, nel riportare l'episodio, abbiamo chiesto all'Azienda: **“Perché dovrebbero vederli?”**

La posizione aziendale è che delle procedure si debba fare un uso legittimo sulla base delle normative esistenti, che comportamenti difformi vadano considerati abusi, che la condivisione degli appuntamenti serve a conoscere gli spazi occupati e quelli liberi per pianificare riunioni congiunte. Se lo scopo è questo, potrebbe essere resa evidente solo l'occupazione degli spazi, senza che si possa accertare dall'esterno se l'occupazione è dovuta ad appuntamenti, riunioni, formazione o impegni di altro genere. Ma **su questa proposta di Fisac l'azienda si è espressa in termini di totale contrarietà.**

Gli effetti delle segnalazioni

Il quadro che emerge è quello di un diffuso peggioramento del clima; rileviamo, però, che laddove ci arrivino segnalazioni da colleghe e colleghi, riusciamo ad incidere, potendo effettivamente riscontrare gli effetti dell'intervento da parte dell'Azienda. Le segnalazioni arrivano in numero crescente, ma rappresentano ancora una goccia nell'oceano di tutto ciò che di spiacevole accade ogni giorno nei nostri luoghi di lavoro.

Possiamo affermare con soddisfazione che in tutte le segnalazioni che inoltriamo riusciamo a tutelare pienamente l'anonimato, e che **nessuno ha mai avuto problemi per averci riferito quanto stava accadendo.**

Per questo riteniamo che la strada sia quella giusta, ma abbiamo bisogno dell'aiuto di tutte e tutti per percorrerla.

Vi chiediamo quindi di continuare ad inviarci le segnalazioni sulla casella (**non accessibile** all'azienda, ma solo a rappresentanti sindacali Fisac) politichecommercialifisac@bper.it

Un'ultima raccomandazione. In questi giorni tanti colleghi e colleghe stanno ricevendo un questionario avente come scopo un'analisi di clima nei nostri posti di lavoro.

E' molto importante che emerga un quadro realistico di tutto il disagio che viviamo quotidianamente.

Per questo vi esortiamo a rispondere al questionario con la massima sincerità, ricordando che le risposte sono totalmente anonime.

Fisac Cgil Coordinamento Gruppo Bper



Gruppo Bper: sotto pressione



29 marzo 2024

SOTTO PRESSIONE

Il CCNL rinnovato il 23 novembre scorso ha recepito al suo interno l'accordo sulle politiche commerciali del febbraio del 2017. Nel Gruppo BPER, proprio a seguito dell'intesa nazionale, è stato sottoscritto il 30 marzo 2022 uno degli accordi più avanzati del settore in tema di contrasto alle pressioni commerciali, che ha tra i suoi obiettivi quello di rendere esigibili i contenuti degli accordi sottoscritti, quello di chiarire gli ambiti di comportamento non consentiti e quello di valutare i comportamenti in violazione delle norme e degli accordi, con la finalità di rimuoverli attraverso opportuni provvedimenti aziendali (incluse le sanzioni disciplinari).

Ricordiamo quali sono i principali comportamenti non ammessi in base agli accordi e alle norme:

- comunicazioni (effettuate con qualunque mezzo) irrispettose della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori o contenenti messaggi fuorvianti, intimidatori, offensivi, vessatori o elusivi degli accordi medesimi;
- mancato rispetto del diritto alla disconnessione;
- riunioni commerciali eccessive per numero e/o frequenza, convocate senza un adeguato preavviso e non rispettose degli orari contrattuali di chi è chiamato a partecipare.
- monitoraggio o verifica dei dati commerciali attuati con modalità estemporanee e comunque non proceduralizzate;
- misurazione dei tempi di contatto con la clientela (fisica o virtuale) al fine della valutazione o per controllo a livello individuale;
- utilizzo di una reportistica per la rilevazione dei dati commerciali difforme da quella approntata centralmente e comunque diversa da quella indicata dagli accordi;

- richiesta di dati previsionali riguardanti la vendita di prodotti alla clientela;
- richiesta giornaliera del venduto scritta su moduli cartacei da consegnare ai coordinatori o ai direttori.

Il soprastante elenco è indicativo, anche se non esaustivo, di ciò che avviene e che invece **non sarebbe consentito fare**.

Tutte le segnalazioni provenienti dai territori sono oggetto di valutazione in sede di Commissione Paritetica, composta da delegati aziendali e sindacali e incaricata di discutere e valutare le segnalazioni provenienti dai colleghi, segnalazioni che comunque rimangono sempre **anonime**

La Commissione rappresenta un importante ambito e ha consentito, attraverso la partecipazione attiva **delle colleghe e dei colleghi**, di poter intervenire per correggere i comportamenti non conformi alla normativa individuati dalle Parti.

L'Azienda, a seguito della disamina delle segnalazioni, ha sovente riconosciuto la veridicità delle stesse ed ha conseguentemente fatto interventi finalizzati a ripristinare sui territori e nelle Aziende condotte coerenti con il rispetto degli accordi in tema di pressioni commerciali; talvolta ne abbiamo registrato gli effetti nell'immediatezza.

Nelle ultime settimane, in concomitanza con le ristrutturazioni organizzative e complice forse il clima di aspettativa sul futuro prossimo del Gruppo, abbiamo riscontrato l'intensificarsi di alcuni comportamenti indebiti che stanno incidendo sul quotidiano delle persone, che devono già confrontarsi tutti i giorni con gli effetti della riorganizzazione.

Così non va!

Un ambiente lavorativo "salubre" rappresenta la priorità di ogni collega.

Il protocollo siglato il 30 Marzo 2022 e le azioni intraprese

per mezzo della Commissione avevano permesso di registrare effetti che facevano sperare in un cambiamento culturale che avrebbe giovato a tutti. Oggi invece il tema delle pressioni commerciali è uno dei problemi strutturali più rilevanti, da affrontare e risolvere con urgenza.

All'Azienda **chiediamo di intervenire con la massima decisione** per stigmatizzare e far cessare queste condotte, al fine di ristabilire delle politiche commerciali e un clima aziendale coerenti con gli accordi sottoscritti.

Invitiamo le colleghe e i colleghi a segnalarci prontamente ogni situazione di pressione commerciale o di illecito comportamento, per consentirci di sollecitare immediati interventi correttivi sulle specifiche realtà.

Ricordiamo le caselle su cui fare le segnalazioni:

- politichecommercialifabi@bper.it
- politichecommercialifirst@bper.it
- politichecommercialifisac@bper.it
- politichecommercialiuilca@bper.it
- politichecommercialiunisin@bper.it

**COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN**

Unipol incorpora UnipolSai

Il gruppo Unipol ha approvato un progetto di razionalizzazione societaria «*da realizzarsi mediante la fusione per incorporazione di UnipolSai in Unipol Gruppo*». Nell'ambito

dell'operazione, si legge in una nota, è previsto il lancio di un'offerta pubblica di acquisto volontaria totalitaria di Unipol su UnipolSai al prezzo di di 2,7 euro ad azione.

Il progetto prevede la fusione per incorporazione in Unipol di UnipolSai Assicurazioni, nonché di Unipol Finance S.r.l., UnipolPart I S.p.A. e Unipol Investment S.p.A., società interamente partecipate da Unipol che detengono partecipazioni in UnipolSai, con un rapporto di cambio determinato dai cda di Unipol e UnipolSai in 3 azioni Unipol per ogni 10 azioni UnipolSai.

All'esito dell'operazione Unipol Gruppo assumerà la denominazione di Unipol Assicurazioni. Il corrispettivo dell'Opa incorpora un premio pari al 12,6% rispetto al prezzo ufficiale delle azioni UnipolSai alla data del 15 febbraio 2024 e del 16,3% rispetto alla media aritmetica ponderata dei prezzi ufficiali registrati da UnipolSai negli ultimi sei mesi.

L'offerta, che verrà finanziata da Unipol con risorse proprie, riguarderà massime 417.386.600 azioni UnipolSai, pari al 14,75% del capitale sociale, e il corrispettivo sarà 'cum dividendo', ossia inclusivo delle cedole relative ad eventuali dividendi distribuiti da UnipolSai.

Per gli azionisti che non volessero concorrere alla fusione ci sarà la possibilità di esercitare il recesso a 5,27 euro ad azione.

L'operazione, spiega Unipol, si pone gli obiettivi di *«razionalizzare la struttura societaria del Gruppo Unipol, semplificando nel contempo i processi decisionali di direzione unitaria e governo del gruppo stesso. La società risultante dalla fusione sarà una delle principali compagnie assicurative*

italiane, quotata nei mercati regolamentati, che rivestirà anche il ruolo di capogruppo del gruppo Unipol, in linea con le migliori practice nazionali e internazionali e con le aspettative del mercato». Inoltre l'operazione contribuirà a «ottimizzare il profilo di cassa e di funding di Unipol Gruppo», a «conseguire alcune sinergie di costo connesse all'ottimizzazione delle strutture centrali e delle relative attività» e a «ottimizzare la solida posizione di solvibilità di gruppo, anche in chiave prospettica».

I conti di Unipol

Il cda del gruppo Unipol ha inoltre dato il via libera ai conti del 2023, chiusi con un risultato netto consolidato a 1,331 miliardi di euro (da 866 milioni nell'anno precedente, +53,7%). Il risultato, si legge in una nota, risente positivamente per 267 milioni di euro del "badwill" iscritto per effetto del consolidamento della partecipazione nella Popolare di Sondrio (in seguito all'acquisizione di una quota del 10,2% della banca, che ha portato la partecipazione complessiva del gruppo al 19,7%). Il risultato netto, escludendo tale partita straordinaria, è pari a 1,064 miliardi.

Cresce inoltre la raccolta diretta assicurativa a 15,1 miliardi di euro (+10,4% rispetto al 2022), con Danni a 8,7 miliardi di euro (+4,2%) e Vita a 6,4 miliardi di euro (+20,0%). Il combined ratio a fine 2023 è pari al 98,2% (dal 98,6% di settembre 2023), mentre l'indice di solvibilità, sempre alla fine dell'anno scorso, risulta al 200% (in linea con il valore al 31 dicembre 2022) e tiene conto dei dividendi attesi e del consolidamento della Banca Popolare di Sondrio. Sale, infine, il dividendo a 0,38 euro per azione (per un "dividend yield" al 6,6%) contro gli 0,37 euro nel 2022. Quanto al futuro, si stima «un andamento reddituale della gestione consolidata per l'anno in corso in linea con gli obiettivi fissati nel Piano Strategico 2022-2024».

«Chiuso un percorso»

«Questa operazione chiude, anche fisicamente, un percorso iniziato più di 10 anni fa, iniziato nel 2012 con l'acquisizione di FondiariaSai e tutte le operazioni successive che sono intervenute in questi anni». Così il presidente del gruppo Unipol, Carlo Cimbri, presentando l'opa su UnipolSai. «Chi c'era all'epoca ricorderà una struttura molto più complessa e articolata» e ora si arriva «all'ultimo tassello di questo progetto» con «una semplificazione attesa dal mercato».

«Mps non è nei programmi di Bper»

A proposito del risiko bancario, Cimbri ha affermato che «Mps non è nei programmi di Bper». Secondo il manager «Bper ha un suo programma che sta andando avanti, noi non abbiamo avuto interlocuzioni di questo tipo, per quanto ci compete neanche Bper non ha avuto interlocuzioni di questo tipo con Mps che peraltro sta conseguendo nella sua veste stand alone sotto la guida di Luigi (Lovaglio, ceo di Mps, ndr) degli ottimi risultati».

«Difenderemo Bper e Sondrio»

«Senza fare il processo alle intenzioni, faremo le nostre mosse, se dovesse servire, e penso che saranno sufficienti». Così Cimbri, a chi gli chiedeva quali reazioni se dovessero arrivare offerte ostili su Bper o sulla Popolare di Sondrio. Visto che su questi due istituti, aggiunge, «stiamo investendo, ci attrezziamo affinché il governo di queste banche rimanga in un ambito di sfera di collaborazioni con noi, piuttosto che di altri gruppi bancari».

Fonte: Il Sole 24 Ore

Gruppo Bper: Banca Cesare Ponti, accordo per la continuità e le tutele



Oggi, mercoledì 7 febbraio, organizzazioni sindacali del gruppo Bper Banca ed azienda hanno sottoscritto il verbale di accordo in materia di **conferimento del ramo d'azienda "Wealth & Asset Management"** da Bper Banca a Banca Cesare Ponti con conseguente evoluzione dell'assetto organizzativo del gruppo bancario.

Le trattative sono state indirizzate dalla volontà di garantire le migliori tutele possibili per le persone che, dal prossimo 19 febbraio, saranno cedute a Banca Cesare Ponti.

Nel corso della fase negoziale abbiamo disciplinato una serie di questioni che riteniamo determinanti per il sereno passaggio ed il governo dell'operazione e dei futuri assetti:

- **trattamenti economici:** manterranno le stesse caratteristiche che hanno nel perimetro dell'attuale gruppo Bper Banca;

- **mobilità professionale e percorsi inquadramentali:** si confermano gli impegni definiti dal verbale di accordo siglato il 23 dicembre dello scorso anno;
- possibilità di **sviluppo del percorso professionale “senza barriere”** tra le due legal entity, con impegno dell’azienda a rendere noto a tutto il personale del gruppo le posizioni professionali che si dovessero rendere disponibili all’interno del perimetro Banca Cesare Ponti per consentire candidature interne. Questo aspetto permetterà soprattutto ai referenti Personal di poter ambire a diventare Private banker. Analogamente verranno gestite le richieste di prosecuzione del percorso professionale da Banca Cesare Ponti a Bper Banca;
- **formazione ed interventi per la riqualificazione professionale** adeguati alla copertura dell’eventuale nuovo ruolo;
- **valutazione della prestazione:** dovrà tener conto delle necessità formative, addestrative e di affiancamento, oltre che di eventuali disallineamenti organizzativi;
- **tutele per lavoratrici e lavoratori:** impegnano l’azienda a confrontarsi con le organizzazioni sindacali per la gestione delle possibili ricadute che dovessero manifestarsi in caso di future evoluzioni dell’organizzazione o del controllo societario di Banca Cesare Ponti, oggi non prevedibili.

Questo accordo testimonia l’impegno costante delle organizzazioni sindacali del gruppo Bper Banca a favore della tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Mira alla salvaguardia delle condizioni lavorative e al presidio dei processi di cambiamento organizzativo. Nel prosieguo osserveremo con la massima attenzione l’avvio del nuovo assetto per verificare il rispetto dei capisaldi che stamane abbiamo definito.

COORDINAMENTI SINDACALI DI GRUPPO BPER BANCA

Gruppo Bper c'è l'intesa con i sindacati: mille esuberi e 500 assunzioni

L'esito della trattativa con i rappresentanti dei lavoratori: previste anche 200 stabilizzazioni di precari

Ricambio generazionale e riorganizzazione delle filiali , di cui **125 chiuse** sul territorio nazionale: gli accordi firmati in Bper dopo una lunga trattativa con le sigle sindacali terminata all'alba lascia tutti soddisfatti. L'intesa prevede **l'uscita volontaria di 1.000 dipendenti, 500 nuove assunzioni** di giovani e la **stabilizzazione di 200 lavoratrici e lavoratori in somministrazione**. Fabi e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil hanno firmato per la precisione tre distinti accordi con l'istituto di credito modenese che riguardano la razionalizzazione della rete, il prossimo avviamento del nuovo modello organizzativo chiamato «BCustomer» e, appunto, la manovra sul personale tra esuberi, assunzioni e stabilizzazioni.

Le tutele

Per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti dalle chiusure di filiali sono state previste **tutele** sui temi di mobilità

professionale e territoriale, garanzie sui percorsi di inquadramento in corso e formazione. Inoltre, alla vigilia del rilascio di «BCostumer», destinato a soppiantare il precedente «Footprint», è stato raggiunto un accordo che sancisce la prosecuzione nella maturazione degli inquadramenti di rete fintanto che, entro il primo **trimestre** del 2024, non si arriverà ad un accordo dedicato a governare i nuovi percorsi di carriera alla luce dei molteplici interventi riorganizzativi e dei possibili conseguenti cambiamenti di ruolo. Il nuovo sistema degli **inquadramenti**, recita l'accordo, *“dovrà tenere conto non solo di aspetti quantitativi, ma anche delle professionalità, dei ruoli e delle relative complessità, e riguarderà tutti gli ambiti delle aziende del gruppo: centro, semicentro, rete, filiali online, centri imprese, wealth management e bancassurance”*.

L'esito della trattativa

Per quanto riguarda la manovra sul personale, sono state confermate tutte le garanzie per le colleghe e i colleghi che entreranno nel Fondo esuberi o che andranno direttamente in pensione, così come gli incentivi previsti negli analoghi accordi sottoscritti nel 2021 e nel 2023.

Commentando l'esito della trattativa, che *«per complessità e argomenti affrontati ha avuto pochi precedenti»*, la coordinatrice Fabi del gruppo Bper **Antonella Sboro** ribadisce che *«sono stati conseguiti obiettivi strategici per la gestione delle ricadute»* sui dipendenti per ogni riorganizzazione in calendario o futura. Anche per il coordinatore nazionale Fisac Cgil del gruppo Bper, **Nicola Cavallini**, gli accordi sono positivi e, aggiunge, *«è importante aver sancito l'impegno di Bper di destinare una quota di assunzioni e stabilizzazioni, in rapporto alle uscite avvenute, ai residenti sugli stessi territori. La riconferma del turn over consentirà la stabilizzazione di nuove unità e l'attenzione ai territori, con speciale focus su quelli più*

fragili».

La soddisfazione dei sindacati

*«Siamo soddisfatti – puntualizza a sua volta il segretario responsabile First Cisl di Bper **Emilio Verrengia** – per la garanzia della continuità dei percorsi professionali già avviati nonostante l'adozione da parte aziendale di un modello distributivo che rivoluzionerà i ruoli e il modo di lavorare delle colleghe e dei colleghi. Viene favorita – ricorda – attraverso il Fondo di solidarietà, l'uscita anticipata volontaria di lavoratrici e lavoratori che ne hanno i requisiti, bilanciando comunque le uscite previste con un numero elevato di assunzioni e stabilizzazioni».* Per il segretario nazionale Uilca **Giuseppe Del Vecchio**, infine, quello di Bper *«è un percorso nel solco del recente rinnovato ccnl del credito, che conferma il livello delle buone relazioni industriali».*

Fonte: corriere.it

“Tutto qui l'aumento? Mi aspettavo di più”

Questa è la reazione che molte lavoratrici e molti lavoratori hanno avuto nel ricevere la busta paga di dicembre.

Come si spiega questa delusione? Il motivo è da ricercarsi nella **tassazione**. Gli arretrati vengono interamente tassati

all'aliquota marginale: quindi 35% o 43% a seconda del reddito complessivo (oltre al 9% di INPS).

Sono aliquote alte, che però hanno una spiegazione. Devono servire a compensare le mancate entrate di chi evade. Di chi paga una piccola parte del dovuto grazie ai condoni. Di chi, a parità di reddito, paga un'aliquota fissa del 15% perché così ha deciso il governo.

Aliquote pesanti, frutto di **un sistema fiscale ingiusto e fortemente penalizzante per la nostra categoria**, contro la quale la Cgil si è mobilitata in diverse occasioni: le ultime sono state rappresentate dagli scioperi e dalle manifestazioni svoltesi tra novembre e dicembre. Alle quali, ad onor del vero, **la categoria dei bancari ha partecipato molto poco.**

Le buste paga di questo mese sono la dimostrazione concreta di quanto siano importanti e fondamentali temi che – ad alcuni – appaiono lontani, come se non ci riguardassero, e che invece incidono più di ogni altra cosa sulla nostra vita quotidiana: **il sistema fiscale è lo specchio su cui si riflette lo stato di equità e giustizia sociale di un Paese.**

“Se non ti occupi di politica, sarà la politica ad occuparsi di te”

Fisac/Cgil Gruppo Bper

Leggi anche

Banche, report Fisac Cgil: contratto ABI batte inflazione

Fondazione Carispaq acquista storica sede dell'Aquila

Fondazione Carispaq e Bper Banca a un passo da uno storico accordo. Stamattina ci sarà infatti la firma dell'atto di vendita del palazzo della Direzione Generale della Cassa di Risparmio della Provincia dell'Aquila da parte della banca e in favore della Fondazione, che tornerà così a riappropriarsi di un bene dall'alto valore storico e architettonico.

L'immobile, ubicato lungo corso Vittorio Emanuele, fu realizzato tra il 1886 e il 1892 su un terreno acquistato dalla Cassa di Risparmio al Comune dell'Aquila, anche se l'opera rivestì sin da subito un'importanza che andava aldilà della semplice realizzazione di una sede idonea all'istituto bancario.

La sua edificazione conferì infatti l'imprinting architettonico originario al quale tutti i successivi interventi si richiamarono, dando luogo all'attuale conformazione del corso principale dell'Aquila così come oggi si presenta. La sua centralità architettonica coincise infatti sin da subito con il profondo legame tra l'Istituto bancario e il tessuto sociale cittadino costituendo, a voler usare le parole del professor **Francesco Sabatini** *"la punta avanzata di un ampio processo di trasformazione socio-culturale"*.

Nel 1944, dopo la liberazione, la cassa di Risparmio fu infatti la prima banca a riaprire i battenti all'Aquila. Il Palazzo della direzione generale fu poi conferito negli anni '90 alla Carispaq SpA, successivamente incorporata in Bper Banca,

Risale infine al 2015 un patto di prelazione tra Fondazione

Carispaq (continuazione storica della Cassa di Risparmio) e Bper Banca in virtù del quale quest'ultima, a parità di condizioni, si impegnava a preferire la prima in caso di vendita.

Gruppo Bper. Welfare, tassazione mutui, fringe benefits: a che punto siamo?



È stata appena pubblicata la circolare numero 279 che prevede la mappatura dei familiari ai fini della determinazione dei benefici complessivi da computare tra i benefits aziendali.

A partire dallo scorso anno diversi colleghi si sono trovate addebitate in busta paga delle trattenute fiscali e previdenziali che in precedenza non gli erano state applicate. Questo a causa di una normativa, quella relativa al trattamento fiscale dei fringe benefits, che esisteva da anni

ma , in una situazione in cui per oltre 10 anni il tasso BCE era rimasto vicino allo zero, non aveva prodotto gli effetti dannosi che abbiamo purtroppo toccato con mano.

Avevamo spiegato cosa stava succedendo in **questo articolo**.

Prima di aggiornarvi sugli sviluppi della questione, riteniamo opportuno ricordare gli aspetti salienti della normativa, ed il motivo per cui avviene questa tassazione.

COSA SONO I FRINGE BENEFITS?

Nella categoria dei fringe benefits rientrano le erogazioni in natura, cioè non monetarie, che il datore di lavoro concede ai dipendenti. Nel nostro caso specifico rientrano in questa categoria:

- **Buoni Cadhoc: € 110 annui** (*erogazione ancora sospesa ma in procinto di sbloccarsi*)
- **Polizza infortuni: € 38,40 annui per il 2023**
- **Buoni acquisto o buoni benzina:** acquistabili tramite il portale welfare, utilizzando il credito accantonato. Bper aveva inibito la possibilità di acquistare i buoni. Ci è stato preannunciato l'imminente sblocco della procedura.
- **Mutui e prestiti a tasso agevolato:** argomento che approfondiremo tra poco.

Come vengono considerate queste erogazioni dal punto di vista fiscale? Lo Stato non le equipara alle retribuzioni e non le assoggetta a tasse e contributi, **a patto che non superino un determinato limite.**

Di norma tale limite ammonta ad € 258,23; per il 2023, tramite il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, il Governo ha elevato la soglia ad € 3.000 solo per i genitori con figli a carico. **Norma che la Fisac ha contestato fin dal primo momento, bollandola come discriminatoria e propagandistica.**

Al momento il limite oltre il quale scatta la tassazione resta ad € 258,23 per chi non ha figli a carico.

Attenzione: se si sfiorano anche di un solo centesimo le soglie di € 3.000 o di € 258,23, verrà tassata e assoggettata a contribuzione non soltanto l'eccedenza ma **l'intera somma**.

Questo significa che sull'intero ammontare verranno effettuate le trattenute **IRPEF** (35% o 43% a seconda del reddito complessivo), quelle relative ai **contributi previdenziali** ed alle **addizionali regionali e comunali**.

COME FUNZIONA IL MECCANISMO DEI FRINGE BENEFITS PER I MUTUI E PRESTITI?

Se un'azienda che vende scarpe e decide di regalare un paio di scarpe ai dipendenti, quella rappresenta un'erogazione in natura. Un'azienda che vende soldi, quando concede ai suoi dipendenti un prestito a tasso agevolato rispetto alla clientela ordinaria sta effettuando un'erogazione in natura. Per questo i finanziamenti ai dipendenti sono soggetti alla normativa sui fringe benefits.

Come si fa a quantificare l'ammontare del beneficio?

L'importo da considerare come benefit si determina partendo dalla **differenza tra il Tasso di Riferimento BCE e il tasso pagato sul mutuo o sul prestito**.

Al momento il tasso BCE ammonta al **4,5%** dopo una vorticoso risalita che nel giro di 14 mesi lo ha portato da zero al livello attuale

Non tutta la differenza rappresenta un benefit: **l'importo preso in considerazione è pari al 50% di tale differenza**.

Spieghiamoci con un esempio. Se un mutuo al tasso del personale, con debito residuo pari a 100/mila euro, è regolato ad un tasso fisso dello 0,50%, considerando il tasso BCE del 4,50% l'ammontare del benefit è pari a:

$$4,5 - 0,50 = 4,00\%$$

$$4,00 : 2 = 2,00\%$$

Ribaltata sul debito residuo, questa percentuale equivale a:

$$100.000 \times 2 : 1200 = 166,67\text{€}$$

che rappresentano il benefit generato dal prestito **in un mese**.

Purtroppo la normativa fiscale, in vigore ormai da diversi anni, prevede un meccanismo perverso che stabilisce che si faccia il confronto tra il tasso BCE vigente **alla fine dell'anno** e quello pagato mese per mese. Questo fa sì che il conteggio della differenza finisca con l'essere retroattivo, ed essere esteso anche ai mesi precedenti all'aumento del tasso. Per anni il problema non si era posto perché il tasso BCE è stato per anni molto basso o in discesa, arrivando ad essere addirittura negativo.

Il rischio di vedersi tassati riguarda in primis i mutui e i prestiti a **tasso fisso**, che non risentono degli incrementi del tasso BCE. Tuttavia, il meccanismo appena illustrato non consente di escludere che anche i finanziamenti a tasso variabile possano generare tassazioni supplementari, soprattutto in caso di forti aumenti del tasso BCE in corso d'anno.

Torniamo al nostro esempio. L'ammontare del benefit mensile, a causa del modo in cui la norma è scritta, va moltiplicato per i 12 mesi dell'anno. Quindi (*ipotizzando per semplicità che l'importo sia uguale per tutti i mesi, anche se in effetti varia al variare del debito residuo*):

$166,67 \times 12$ =	2.000,00€	Minori interessi su finanziamento
-------------------------	------------------	---

+	38,40 €	Polizza infortuni (quota annua per il 2023)
TOTALE BENEFITS	2.038,40€	

*N.B. non abbiamo per ora considerato l'ammontare dei Cadhoc.
Ci torneremo in seguito*

Sommando tutte le voci, un ipotetico collega senza figli a carico si trova ad aver ampiamente sfiorato la soglia dei 258,23€. **Per questo si vedrà le trattenute fiscali e previdenziali sull'intera somma.**

Una lavoratrice o un lavoratore con figli a carico riuscirà invece ad evitare la tassazione per il 2023, *(ma non ci riuscirebbe nel 2024 come vedremo in seguito).*

A differenza di altri istituti, che hanno scelto di effettuare l'addebito in unica soluzione a fine anno, nel 2022 Bper ha deciso di effettuare il controllo mensilmente, provvedendo ad effettuare gli addebiti non appena la soglia viene superata. Questo ha il vantaggio di rateizzare l'esborso, evitando di effettuare un'unica stangata a fine anno; d'altro conto, tale scelta può comportare la necessità di conguagli qualora si verificano aumenti del tasso BCE successivi all'effettuazione delle trattenute *(come abbiamo visto la variazione del tasso ha effetti **retroattivi**, dovendo calcolare la differenza tra il tasso al 31/12 e quello applicato nel corso dei mesi precedenti).*

Nel 2023, tuttavia, l'Azienda ha congelato gli addebiti al mese di marzo, visti gli annunci e i successivi interventi che hanno modificato le soglie d'imponibilità, in attesa di una chiara definizione della materia.

Ricordiamo che, con l'eccezione dell'acquisto di buoni spesa o

carburante (al momento inibito), **il welfare aziendale non rientra tra i fringe benefits**, quindi si può tranquillamente continuare ad utilizzare per tutte le altre voci come zainetto sanitario, spese scolastiche, ecc...

NOVITA' 2023

*Con la risoluzione 44/E del 25/7/2023, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti interpretativi riguardo alle modalità di calcolo dei benefici tassabili. E' stato così chiarito che tra le agevolazioni da computare nell'imponibile complessivo vadano aggiunti anche gli **interessi sui fidi di conto** e quelli sui **finanziamenti concessi ai familiari** elencati nell'art. 12 del TUIR:*

- Coniuge (o unito civilmente)*
- Figli e loro discendenti*
- Coniuge legalmente ed effettivamente separato*
- Genitori (anche adottivi)*
 - Generi e nuore*
 - Suocero e suocera*
 - Fratelli e sorelle*
 - Nonni e nonne*

*Fra le conseguenze di questa nuova interpretazione c'è il fatto che gli interessi su un **mutuo cointestato con il coniuge**, che nel 2022 erano stati computati tra i benefits della lavoratrice o del lavoratore per il 50%, quest'anno **contribuiranno per il 100%** a determinare la base imponibile.*

COSA SUCCEDDE IN BPER?

Nelle scorse settimane ci è stato richiesto di autocertificare la presenza di figli a carico attraverso la procedura "**HR Comunicazioni**". Tale adempimento è apparso a molti come una duplicazione, visto che i dati relativi alle detrazioni per figli a carico sono già presenti nelle procedure Bper: in

realtà l'autocertificazione si è resa necessaria in quanto **espressamente richiesta** dal Decreto Legge.

Ai fini dell'applicazione del limite di esenzione a 3.000 € per lavoratrici e lavoratori con figli a carico, **raccomandiamo a chi ancora non lo avesse fatto di aggiornare le informazioni in procedura "HR Comunicazioni" entro il prossimo 10 novembre.**

La nuova circolare ci richiede adesso di inserire in procedura le informazioni relative ai propri **familiari destinatari di prestiti e finanziamenti agevolati**. Per le modalità operative si rimanda alla citata circolare.

A partire dal prossimo mese di novembre la voce **TOTBEN**, presente sulla busta paga, sarà aggiornata con il totale dei benefit calcolati secondo le modalità indicate, e **saranno effettuati gli addebiti delle ritenute relative ai primi 11 mesi dell'anno.**

A gennaio sarà effettuato l'eventuale conguaglio.

Per quanto riguarda i **buoni Cadhoc**, la cui erogazione è rimasta in sospeso fino ad ora, stiamo lavorando ad un accordo che permetterà di optare per la corresponsione dell'importo corrispondente in busta paga, in modo da evitare di andare ad aumentare l'importo soggetto a tassazione. Torneremo sul tema una volta sottoscritto l'accordo per fornire indicazioni che possano aiutare a scegliere la soluzione migliore per ognuno.

Nel mese di novembre sarà sbloccato l'acquisto di **buoni spesa o buoni benzina** e la possibilità di utilizzare il credito welfare per il **rimborso delle bollette**, sia pure con limitazioni che terranno conto delle soglie di tassabilità.

COME SI STA MUOVENDO LA FISAC?

E' importante fare una premessa: la tassazione dei fringe benefits non dipende da contratti aziendali o di settore, ma è disciplinata da norme di legge. Questo significa che cercare di ottenere delle modifiche significa andare oltre il normale campo d'azione delle Organizzazioni Sindacali.

Nonostante le difficoltà, la Fisac si è fatta parte attiva nel promuovere diverse iniziative volte a rettificare una norma oggettivamente iniqua; ne ricordiamo solo alcune:

- **Interrogazione Parlamentare** a firma del Senatore PD **Carlo Cottarelli** in data 22/03/2023
- **Lettera congiunta dei Segretari Generali ed ABI** alla Presidenza del Consiglio
- **Emendamenti** al DL Lavoro presentati dalla **Cgil** in data 21 giugno 2023
- Nuova **lettera congiunta dei Segretari Generali ed ABI** alla Presidente del Consiglio ed ai Ministri dell'Economia e del Lavoro.

QUALI RISPOSTE HA DATO IL GOVERNO?

Ad oggi **non c'è stato nessun provvedimento relativo alla specifica questione** delle tassazione dei finanziamenti agevolati accordati ai dipendenti bancari.

Nel corso dell'anno è stata elevata la soglia di non tassabilità a 3.000€ solo per lavoratrici e lavoratori con figli a carico, **norma che la Cgil ha contestato** come già specificato.

Nell'ultima manovra finanziaria il Governo ha previsto per il 2024 l'innalzamento della soglia di non tassabilità a 1.000€ per tutti, ed a 2.000€ per chi ha figli a carico. Tale provvedimento è **stato subito attaccato dalla Fisac**: la

Segretaria Generale **Susy Esposito** ha infatti dichiarato che la nuova norma *“rischia addirittura di **peggiorare** la situazione: per la stragrande maggioranza non cambierà nulla, pagheranno tutti”*.

In effetti, per chi avesse ottenuto mutui negli anni scorsi con tassi molto inferiori all'attuale tasso BCE, la soglia di 1.000€ molto probabilmente non risolverà il problema (*ricordiamo che al superamento della soglia è **l'intero ammontare del benefit ad essere tassato e non la quota eccedente***); per contro, l'abbassamento da 3.000 a 2.000€ della soglia per chi ha figli a carico porterà presumibilmente diverse persone che nel 2023 non avevano subito tassazioni a vedersi applicate pesanti ritenute in busta paga.

Cosa dobbiamo aspettarci nell'immediato futuro? La risposta sta ancora nelle parole della Segretaria Nazionale Susy Esposito: *“Continueremo la nostra azione, aspettandoci al più presto un confronto sul tema che sia veloce e risolutivo, a partire dal 2023 per il quale non è stato previsto un intervento risolutivo per coloro che non hanno carichi familiari e sui quali si abatterà la scure fiscale”*

Unipol vuole il 20% di Popolare di Sondrio. E sul matrimonio con Bper...

Richiesta alla Bce per accrescere il pacchetto azionario fino al 20%. Ecco perché è la mossa che potrebbe dare il via al risiko bancario

Unipol ha avviato l'iter autorizzativo con la Bce per aumentare la propria partecipazione nella Banca Popolare di Sondrio fino al 19,99%. La notizia, una vera e propria bomba nell'ambiente finanziario, è stata anticipata da Repubblica. Le domande che rimbalzano in questo momento sono sostanzialmente due: la scelta di Unipol, qualora vi sia il via libera da Francoforte, è il prodromo all'integrazione di **Banca Popolare di Sondrio con Bper Banca** e la creazione di un terzo polo? E che tempi sono previsti per la realizzazione dell'operazione?

Fonti accreditate riferiscono ad Affaritaliani.it che, dando per scontato che la Bce dia il via libera a Unipol, **non è così ovvia la fusione Bper-Sondrio.** Intanto perché la compagnia di assicurazioni avrebbe il 20% di entrambi gli istituti, una quota di maggioranza relativa ma che **non garantirebbe totale libertà di movimento.** Poi perché l'istituto valtellinese è molto radicato nel territorio ed è **difficile immaginare che i soci accettino di essere "fagocitati" da Bper.**

Questo non significa che l'operazione non si possa fare, ma che – almeno al momento – non è così scontata. C'è però da considerare che **Francesco Gaetano Caltagirone** ha puntato una fidejussoria per rilevare poco meno dell'1% della Banca Popolare di Sondrio. Mero investimento o c'è sotto dell'altro? A quanto risulta ad Affari i rapporti tra il presidente esecutivo di Unipol, Carlo Cimbri, e l'imprenditore romano sono ottimi. Anche qui: nessuna certezza e nessuna voce scontata, ma certo **il tandem Cimbri-Caltagirone potrebbe essere l'ariete che dia un'accelerata al rischio bancario.**

Fonte: affaritaliani.it