

Economy

STORY-LEARNING

PARI... MA ANCORA DISPARI

Dalla settima edizione di Herconomy emerge (anche) il lato nascosto della (dis)parità di genere: la violenza economica e le microaggressioni, ma anche il patrimonio finanziario e produttivo che sta rapidamente passando in mano alle donne e l'esempio delle imprese virtuose, premiate dall'Herconomy Award



RIVEDI L'EVENTO



di Cristina Giua, Umberto Magaretti, Valentina Menassi, Cristina Potenza, Lorenza Roma

Ci sono due parole di uso corrente, nella lingua italiana, che suonano in modo simile, eppure sono molto diverse, non solo nel significato immediato, ma anche (se non soprattutto) in quello più profondo. Queste parole sono "matrimonio" e "patrimonio". Il primo deriva da "mater" (madre) e dal suffisso "-monium" (compito, dovere), il secondo da "pater" (padre) e "munus" (compito, dovere). Insomma: alla donna la funzione generativa, l'ufficio femminile di creare e accudire la famiglia, all'uomo il dovere

di provvedere, amministrare e trasmettere beni materiali. Ecco: bastano queste due parole per definire quel "Pari ma dispari" che ha segnato la settimana edizione di **Herconomy**, il 25 novembre a Palazzo Reale a Milano, col patrocinio del Comune di Milano. Che si è aperta con una constatazione amara ma necessaria: «Siamo nel 2025 e c'è ancora bisogno del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne», ha esordito **Marina Marinetti**, condirettrice di **Economy**.

Una giornata che Fondazione Libellula, il primo

**L'ETIMOLOGIA DELLE PAROLE
"MATRIMONIO" E "PATRIMONIO"
RIFLETTE IL RADICAMENTO
DEGLI STEREOTIPI DI GENERE**



Volando controcorrente

Laura Vitelli, Board Member **FONDAZIONE LIBELLULA**

di **Fondazione Libellula**. «In qualità di manager siamo chiamati ad avere una responsabilità, ma abbiamo anche un privilegio che deve essere trasformato in opportunità per chi non ha avuto accesso agli stessi ascensori sociali: metterci a disposizione di queste persone è un atto di responsabilità».

«Il costo annuale della violenza di genere, includendo anche i costi sanitari diretti, le spese giudiziarie e gli oneri per i servizi sociali è di

IN ITALIA IL 58% DELLE DONNE HA UN CONTO CORRENTE COINTESTATO CON IL PARTNER CHE CONTROLLA IL PATRIMONIO

49,1 miliardi di euro», ha spiegato Marina Marinetti. «Ma, oltre a quella fisica, c'è una forma di violenza subdola, oltre che inconsapevole tanto in chi la subisce quanto in chi la esercita: quella economica. «La violenza economica è qualsiasi atto o comportamento volto a privare della propria autonomia economica una persona ed

è trasversale in ogni classe sociale, anche in questa sala. Si esercita anche solo controllando beni e finanze

del partner, obbligandolo a condividere ogni password bancaria, app, accesso telematico, monitorandone tutte le spese personali, anche di piccoli acquisti», ha detto la condirettrice di Economy, per poi snocciolare una serie di numeri: «ancora oggi in Italia il 58% delle donne, inclusa la sottoscritta, ha un conto corrente cointestato e solo il 13% ha esclusivamente un conto personale. Appena il 15% delle donne gode di un vero accesso autonomo al proprio conto corrente, mentre nel 67% la gestione prevalente è del partner e solo il 25% prende decisioni autonome sugli investimenti. Non stu-



Chapeu

Diana De Marchi, Presidente Commissione Pari Opportunità e Diritti Civili **COMUNE DI MILANO**

network di aziende in Italia e in Europa unite nel contrasto alla violenza e discriminazione di genere, ha celebrato dal palco di Herconomy lanciando la campagna "Conto in rosso", mettendo in fila in un unico scontrino il costo della violenza di genere: 65.048 chiamate al 1522 (il numero nazionale antiviolenza e stalking), 14.010 abusi psicologici, 6.587 violenze sessuali, 20.289 atti persecutori, per non parlare delle molestie sul posto di lavoro o degli accessi al pronto soccorso. «Ogni giorno abbiamo la volontà di unire insieme persone, organizzazioni e istituzioni, perché solo uniti come grande collettività possiamo abbattere la violenza e la discriminazione in ogni sua forma», ha sottolineato **Laura Vitelli**, Board Member

FINO A 10 MILIONI DI FATTURATO

RAGIONE SOCIALE	CITTÀ	RAGIONE SOCIALE
3P PROGETTI Srl	Viterbo	E-TEC ENGINEERING Srl
A.D.T.M. Srl	Foggia	E.ERRE CONSULTING Srl
BAGNI BAR EDEN Srl	Monterosso al Mare	ECOCASA Srl
BCC FACTORING Spa	Roma	ECOSID Srl
BEYOND INFORMATION TECHNOLOGY Srl	Grumo Nevano	EDITEC SISTEMI Srl
C.G.I. HOLDING Srl	Milano	E.D.I. NEXT Srl
CEPAS Srl	Roma	F&R CONSULTING Srl
CONSYLIO Srl	Padova	FIAT CHRYSLER FINANCE Spa
CONTEC Srl	Verona	FLECCIA & PARTNERS INGEGNERIA Srl
DATAHUBS Srl	Roma	I.T. CONSULTING Srl
DIGITOUCH Spa	Milano	I.T.A.L.I.C.O.S. Srl



Economy
WORLD

Istruzioni per l'uso



Stefano Sibilio, Vice Direttore Generale Processi e Regolazione **UNI ENTE ITALIANO DI NORMAZIONE**



Sara Vitali, Funzionaria e Ispettrice per la parità di genere **ACCREDIA**



Francesco Castelli, HR Director di **BONDUELLE ITALIA**



Nikla Messina, HR Director di **CITY GREEN LIGHT**



Agostino Re Rebaudengo, Presidente **ASJA ENERGY Società Benefit**

pisce che appena il 12,5% delle donne discuta lo stipendio in fase di assunzione, né che nei centri antiviolenza il 40,2% abbia subito violenza economica e il 74% sia in condizione di sofferenza economica».

CULTURA SBAGLIATA

Durante la settima edizione di Herconomy, **Diana De Marchi**, Presidente della Commissione Pari Opportunità e Diritti Civili del **Comune di Milano** (che ha patrocinato l'evento), ha ribadito quanto il terreno dell'autonomia economica femminile resti un nodo cruciale per la cresci-

ta del Paese: «Questi momenti ci aiutano nelle azioni che cerchiamo di portare avanti e che hanno ancora a che fare con disuguaglianze difficili da superare», ha affermato. De Marchi ha

**APPENA IL 12,5% DELLE DONNE
NEGOZIA LA PROPRIA
RETRIBUZIONE DURANTE
LA FASE DI ASSUNZIONE IN AZIENDA**

richiamato l'attenzione sulle radici culturali di quelle disparità che ancora oggi condizionano la vita delle donne, dentro e fuori il mondo del lavoro. «Sono disuguaglianze che derivano da

una subcultura ancora radicata nel nostro tessuto sociale, culturale ed economico», ha detto, ricordando come lo sviluppo economico non possa prescindere da un cambiamento strutturale e profondo. Ha evocato anche un passaggio storico poco noto: fino al 1952 era in vigore una norma che consentiva ai capifamiglia uomini di "correggere" le donne e i figli, una testimonianza - ha sottolineato - di come la disparità non sia nata dalle differenze reali, ma da un sistema che ha reso le donne "non pari ma dispari". A questa eredità culturale si sommano effetti economici ancora evidenti. Il tema dell'autono-

CITTÀ	RAGIONE SOCIALE	CITTÀ
Catania	IA.ING Srl	Lecce
Mantova	IAL INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO TOSCANA Srl	Firenze
Rho	ICTLAB PA Srl	Roma
Gioiosa Marea	IMPRESA GENERALE COSTRUZIONI Srl	Piacenza
Teramo	INARCHECK Spa	Milano
Lecce	INGEGNERIA PROGETTI Srl	Palermo
Massa	INTERPRO ENGINEERING CONSULTANTS Srl	Civita Castellana
Torino	LINK.IT Srl	Pisa
Torino	M.E.G.A.RES. Srl	Tremestieri Etneo
Roma	MADAMA OLIVA IMMOBILIARE E SERVIZI Srl	Carsoli
Domusnovas	MASSIMO MALENA & ASSOCIATI Srl - Società tra avvocati	Roma

mia finanziaria, secondo De Marchi, è centrale anche nella prevenzione della violenza di genere: «La libertà dipende molto dall'indipendenza economica. Senza quella, si è ricattabili, e questo succede ancora troppo spesso». Un dato preoccupante discusso nelle commissioni comunali e metropolitane riguarda la scarsa familiarità di molte donne con la gestione del proprio patrimonio: «Molte hanno un conto corrente ma non lo seguono, non se ne occupano. E quando si ritrovano a dover gestire un'eredità o una situazione inattesa, tutto diventa un imprevisto». Secondo De Marchi, questo deficit di autonomia finanziaria ha impatti diretti sulla capacità delle donne di partecipare pienamente

**LA LIBERTÀ DIPENDE MOLTO
DALL'INDIPENDENZA ECONOMICA.
SENZA QUELLA, SI È RICATTABILI
E QUESTO SUCCEDEREBBE TROPPO SPESSO**



alla vita economica e produttiva del Paese. Le statistiche, ha spiegato, continuano a segnalare uno svantaggio strutturale in termini di gestione del denaro, percorsi lavorativi e possibilità di investimento. «Sono dati impressionanti», ha ribadito, evidenziando come la questione non sia solo privata ma sociale: l'indipendenza economica femminile è un fattore determinante per la qualità dello sviluppo. Per questo, ha concluso, è fondamentale il ruolo di reti, associazioni, analisi e buone pratiche che, insieme alle istituzioni, costruiscono

Un premio per la parità (side One)

Giuseppe Caroccia, Amministratore Delegato **RSM ITALY**

una società più equa: «Abbiamo bisogno di riflessioni e di pratiche che ci aiutino a diventare autonomi e indipendenti. Le leggi ci sono, ma vanno rafforzate attraverso un lavoro comune. Solo così potremo costruire una comunità finalmente pari e non più dispari».

ISTRUZIONI PER L'USO

La quarta edizione di Herconomy "Pari ma dispari. Oltre le statistiche verso il cambiamento" ha ospitato, in mattinata, un panel dal titolo emblematico: Istruzioni per l'uso. Moderata da Marina Marinetti, Condirettrice di Economy, la

In basso da sinistra: Agostino Re Rebaudengo (Asja Energy), Nikla Messina (City Green Light), Francesco Castelli (Bonduelle Italia), Elena Spigarolo (ab medica), Samantha Raimondi (BolognaFiere Cosmoprof), Valentina Sangiorgi (Randstad Group Italia).



FINO A 10 MILIONI DI FATTURATO

RAGIONE SOCIALE	CITTÀ	RAGIONE SOCIALE	CITTÀ
MEDICAL Srl	Sassari	STUDIO PARIS ENGINEERING Srl	Perugia
MENTI PRATICHE Srl Società Benefit	Roma	STUDIO PERILLO Srl	Palo del Colle
OPENCITY LABS Srl	Trento	STUDIO QUARENGHI Srl	Brescia
RAXIR Srl	Napoli	T FORMA Cooperativa Sociale	Gela
S.G.A. Srl	Milano	TINEOS Srl	Avellino
SAMMARTINO COSTRUZIONI Srl	Napoli	VERYPRO Srl	Torino
SICEF Srl	Favara	VI.CLA.FUTURE Srl	Napoli
SINCOL Srl	San Giovanni la Punta	WORLD CAPITAL Srl	Milano
SMARIG S.R.L.	Napoli		



sessione ha messo sotto i riflettori strumenti concreti e best practice per ridurre il divario di genere all'interno delle organizzazioni italiane, con un approccio chiaro: la parità non è un obiettivo da celebrare solo nei numeri, ma un percorso strutturato di miglioramento continuo. Al tavolo dei relatori si sono alternati nomi di rilievo nel mondo dell'impresa e della normazione: **Francesco Castelli**, HR Director di **Bonduelle Italia**, **Nikla Messina**, HR Director di **City Green Light**, **Agostino Re Rebaudengo**, Presidente di **Asja Energy** società benefit, **Stefano Sibilio**, vicedirettore generale Processi e regolazione di **Uni Ente** italiano di normazione e **Sara Vitali**, funzionaria ispettrice per la qualità di genere di **Accredia**.

L'incontro ha preso le mosse da un dato di partenza: la certificazione di parità di genere, in Italia ancora agli albori, si sta affermando come un vero e proprio sistema di gestione aziendale, non solo un riconoscimento formale. Come ha ricordato Stefano Sibilio, la storia di Uni parte da cent'anni di standardizzazione tecnica, passando per dispositivi di protezione individuale fino a strumenti come la Uni/PdR 125, la prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere. Un percorso lungo e complesso, ma fondamentale per tradurre la teoria in pratica concreta: ogni sede, ogni stabilimento, ogni dipendente deve essere coinvolto.

Da parte sua, Castelli ha raccontato l'esperienza di Bonduelle, un'impresa industriale con 18 etnie differenti nei propri stabilimenti, dove l'adozione di linguaggio inclusivo e formazione su molestie e discriminazioni ha avuto un impatto tangibile. «Abbiamo visto colleghi ringraziare per aver finalmente reso visibili situazioni prima ignorate», ha raccontato, sottolineando come la certificazione non sia un traguardo sta-

tico, ma un percorso annuale di miglioramento con Kpi concreti.

Messina ha aggiunto un punto chiave: le norme di riferimento non chiedono privilegi ma coerenza e consapevolezza. La certificazione Iso 30415 e la Uni/PdR 125 si inseriscono in un contesto più ampio di standard internazionali, utili anche come strumenti culturali per guidare le aziende nel cambiamento, evidenziando opportunità concrete come sgravi contributivi fino all'1% e punteggi premianti nei bandi pubblici.

Re Rebaudengo ha portato l'esperienza delle imprese più piccole, mostrando che anche senza grandi strutture è possibile adottare sistemi di gestione della parità efficaci. Vitali ha completato il quadro con i numeri: ad oggi, 62 organismi sono accreditati per la Uni/PdR 125, con oltre 40.000 siti aziendali coinvolti, un segnale concreto che la cultura della parità sta facendo passi avanti, pur tra criticità ancora evidenti, come equità retributiva, opportunità di crescita e tutela della genitorialità.

Infine, la tavola rotonda ha sottolineato un pun-

to spesso trascurato: la parità di genere non è solo un tema "femminile", ma una leva strategica di performance aziendale. Dai percorsi di smart working alla gestione dei permessi parentali, dalle riunioni inclusive alla formazione sul digitale, la parità diventa un fattore abilitante per migliorare efficienza, motivazione e engagement dei dipendenti.

In sostanza: la certificazione di parità di genere non è un "diplomino" da appendere, ma un vero sistema di gestione dinamico, capace di trasformare organizzazioni grandi e piccole in luoghi di lavoro più equi, inclusivi e performanti. Il dibattito ha messo in luce alcune barriere ancora persistenti: stereotipi di genere, resistenze culturali interne, difficoltà nel bilanciare carriera e vita privata. Tuttavia, è emersa anche una visione ottimistica: le nuove generazioni di manager, più consapevoli e sensibili alle tematiche di equità, rappresentano un motore di cambiamento concreto.

Tra le soluzioni pratiche emerse durante la tavola rotonda, la formazione continua sui bias di genere per tutti i livelli aziendali, politiche

A partire da sinistra:
Francesca Squadroni
(Banca Ifis), Simona
Liguoro (Nespresso
Italia), Debora Moretti
(Zeta Service), Ciro
Rocce e Alessandra
Bianchi (Innovazione
Apprendimento
Lavoro Toscana), Viviana
Gamba (Business
Changers Srl).

A fianco: Gerardo
Monferrato e Letizia
Cantini (Svicom).

Sopra: Chiara Brina
(Icorea).



Figlia di un Ceo minore

**Francesca
Cerruti**, Ceo
di **ab medica**

Marina Marinetti
Condirettrice **ECONOMY**
e **Simona Liguoro**, Direttrice
HR di **NESPRESSO**

Risate amare

di flessibilità reale, che non penalizzino la carriera di chi richiede orari adattabili o lavoro da remoto, mentorship e sponsorship mirate, con figure senior che guidano e sostengono talenti femminili, trasparenza nei processi di promozione e retribuzione, fondamentale per evitare discriminazioni implicite.

PRIVILEGI MA ANCHE NO

Durante il convegno "Pari ma dispari. Oltre le statistiche verso il cambiamento", organizzato da Herconomy, il video-intervento dal titolo "Fi-

glia di un Ceo minore" che ha visto protagonista **Francesca Cerruti**, Ceo di **ab medica**, ha avuto il tono di un racconto lucido e anche un po' spiazzante. Una storia di successione familiare, leadership femminile e rivoluzione culturale dentro un'azienda che, prima ancora dei robot chirurgici e della tecnologia biomedicale, produceva aspettative. E parecchie pressioni. Cerruti parte senza giri di parole: «Essere "figlia di" non è un merito. È un'etichetta che gratta, che non si stacca. Una

seconda generazione "obbligata", racconta, catapultata in azienda appena maggiorenne, mentre sognava filosofia e cattedre al liceo. Altro che Erasmus: nel 2007 l'università furono i reparti dell'azienda di famiglia, fianco a fianco con i veterani che "hanno davvero tenuto

DA 10 MILIONI A 50 MILIONI DI FATTURATO

RAGIONE SOCIALE	CITTÀ	RAGIONE SOCIALE
AEDIFICA Srl	Roma	EUR Spa
ALDO DEL BEATO & C. COSTRUZIONI EDILI Soc. Arl	L'Aquila	F.LLI BERNARD Srl
ALMAVIVA BLUEBIT Spa Società Benefit	Rubano	FERONE PIETRO E C. Srl
APPALTI ENGINEERING Srl	Elice	FIN SERVICE Srl
ASJA Srl SOCIETA' BENEFIT	Torino	FRANCO Srl
BOLOGNAFIERE COSMOPROF Spa	Bologna	GH BOLOGNA Spa
BUSINESS CHANGERS Srl	Roma	GI.DO.GI. Srl
CASSA RURALE E ARTIGIANA DI BORGO SAN GIACOMO	Borgo San Giacomo	GIUSTINO COSTRUZIONI Spa
CER MEDICAL Srl	Calderara di Reno	I-FAST LOGISTICS Spa
CODIMAR Srl	Roma	I.CO.SER Srl
CODISAB Srl	Carsoli	IVECOS Spa
CONSAP CONC SERVIZI ASSICURATIVI PUB Spa	Roma	LEO COSTRUZIONI Spa
CONSTIM Srl	Teramo	LUCCI SALVATORE - IMPRESA DI COSTRUZIONI Srl
CREDITO COOP ROMAGNOLO - BCC DI CESENA E GATTEO SC	Cesena	MANENS SOCIETA' PER AZIONI
DEAS - DIFESA E ANALISI SISTEMI Spa	Milano	MONTANA VALLE DEL LAMONE, Società Cooperativa P.A.
DEL.MAR. COSTRUZIONI Srl	Caselnuevo di Napoli	NEW SERVICE Srl
DELLA BUONA Srl	Pietrasanta	NUOVE COSTRUZIONI Srl
DIVISIONE CANTIERI STRADALI Srl	Roma	PCA Spa
DLA PIPER ITALY SERVICES Srl	Milano	PORTO INTERMODALE RAVENNA Spa S.A.P.I.R.
EASY DRIVE Srl	Torino	PROGEVA Srl

Portafoglio (s)bilanciato

in piedi la baracca». Tra aspettative paterne - «mio padre era visionario ma con un bel carico di controllo» - e il timore dei dipendenti di vedere stravolto l'equilibrio interno, Cerruti attraversa gli anni più delicati: la lenta integrazione, l'apprendistato non ufficiale, il tentativo di trovare una forma di leadership che non fosse mera replica del fondatore.

La successione? «Un'opera buffa», dice lei. Con un'ironia che alleggerisce ma non nasconde il tema serio: il confronto tra generazioni imprenditoriali. Da una parte il modello verticale, infallibile e direttivo del padre; dall'altra la ricerca di una guida che ammetta l'errore come leva di crescita. È qui che Cerruti introduce il tema di genere: ab medica, all'epoca, era un'azienda con l'80% di dipendenti donne... ma nessuna donna in ruoli apicali. Un paradosso che definisce "classico", figlio di un'impostazione costruita sulle esigenze maschili del fondatore.

Il 2019 segna lo spartiacque: prima l'incertezza della pandemia, poi la firma del patto di



In ordine: **Alma Foti**, Vicepresidente Vicaria **ANASF**
Claudia Segre, Presidente e Fondatrice **GLOBAL THINKING FOUNDATION**
Umberto Rasori, Ceo **ZENITH GLOBAL**

CITTÀ	RAGIONE SOCIALE	CITTÀ
Roma	PROTOS ENGINEERING Srl	Roma
Bari	RANDSTAD GROUP ITALIA Spa	Milano
Napoli	SACE FCT Spa	Milano
Mantova	SACE SRV Srl	Roma
Caprarica di Lecce	SEA Spa	Tortona
Bologna	SEA VISION Srl	Pavia
L'Aquila	SETTEMBRE COSTRUZIONI GENERALI Srl	Todi
Napoli	SINTAGMA Srl	Perugia
Torino	SOCIETA' COOP DI PRODUZIONE E LAVORO TRE FIAMMELLE	Foggia
Gangi	SO.GE.R.T.	Grumo Nevano
Colle Umberto	SOCIETY OF ARCHITECTURE & ENGINEERING Srl	Rende
Milano	STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI Srl	Cambiago
Napoli	SVICOM Spa SB	Milano
Padova	UMBRIA LAVORI Srl	Isernia
Brisighella	VECON Spa	Venezia
Colle di Val d'Elsa	VIVAI ANTONIO MARRONE Srl	Qualiano
Visone	ZENITH GLOBAL Spa	Milano
Milano	ZETA SERVICE Srl	Lodi
Ravenna		
Laterza		



Sergio Luciano, Direttore **ECONOMY**

Un premio per la parità (side Two)

famiglia. È in quel momento che Cerruti scommette davvero sulla propria visione: avrebbe potuto vendere, spiega, ma la promessa di portare avanti la storia, trasformandola, è stata più forte.

Da lì comincia un cambiamento misurabile, non retorico. «I dati, sempre i dati», insiste. In sei anni, la piramide organizzativa è stata ribaltata: 50/50 tra uomini e donne in tutta l'organizzazione; azzeramento del pay gap; 29 nuove assunzioni all'anno in media, con maggiore equilibrio nei percorsi professionali; certificazione per la parità di genere già nel 2023; smart working "vero", applicato a tutti i livelli; congedo di paternità raddoppiato, con effetti culturali significativi («vedere un manager spiazzato perché un papà chiede di assentarsi... ecco la vera rivoluzione»). La chiusura è l'immagine più efficace della sua narrazione: «Il cambiamento avviene quando scegli di non essere più 'figlia di', ma semplicemente te stessa.



In alto da sinistra: Umberto Rasori (Zenith Global), Elisa Bonizzoni (Omnioom Media Group), Maria Gabriella Adestri (Manens), Annunziata Sorrentino (Studio Paris Engineering), Antonio Frosio (Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo), Alessandra Marku (Perillo).

sa. E spingi l'azienda due passi avanti: uno per la crescita e uno per la parità. Così si fa azienda. Così si fa futuro».

RISATE AMARE

«Certo che Francesca ha avuto la strada più agevole», ha commentato Marinetti al termine della testimonianza di Francesca Cerruti, per poi chiamare accanto a sé Simona Liguoro, Direttrice HR di Nespresso Italiana: «Ti vedo bene, più florida, in carne, rispetto all'ultima volta

che sei stata su questo palco». «Anche io ti vedo bene, hai smesso di tingerti i capelli. Be', non ti invecchiano poi così tanto». Alla platea allibita, la condirettrice di Economy ha subito chiarito: «Avete appena assistito a tre microaggressioni di fila», per introdurre il tema delle "battutine"

OLTRE 50 MILIONI DI FATTURATO

RAGIONE SOCIALE	CITTÀ	RAGIONE SOCIALE
AB MEDICA Spa	Milano	BVR BANCA VENETO CENTRALE Credito Cooperativo
ARIANNA 2001 - Spa	Roma	CAGLIARI AIRPORT Spa
BANCA DELLE TERRE VENETE Credito Coop.	Vedelago	CAMBREX PROFARMACO MILANO Srl
BANCA DI ALBA Credito Cooperativo SC	Alba	CENTROMARCA BANCA CREDITO COOP DI TREVISO E VENEZIA
BANCA DI ASTI Spa	Asti	CITY GREEN LIGHT Srl
BANCA IFIS Spa	Venezia	COFREN Srl
BANCA MALATESTIANA Credito Cooperativo	Rimini	CONCESSIONI AUTOSTRADALI VENETE - CAV Spa
BANCA POPOLARE ALTO ADIGE Spa	Bolzeno	DANA GRAZIANO Srl
BANCA PREALPI SANBIAGIO CREDITO COOP	Tarzo	EDIL.CO Srl
BETFLAG Spa	Roma	EMMETI SOCIETA' PER AZIONI
BONDUELLE ITALIA Srl	San Paolo d'Argon	FAAC Spa