

Intesa Sanpaolo abolisce gli assegni bancari

Una volta il blocchetto di carta era la prima cosa che veniva consegnata ai clienti che aprivano un nuovo conto corrente. Ma nell'era dei pagamenti digitali, delle app per pagare e dell'home banking, gli assegni bancari stanno diventando degli strumenti del passato. E ora si preparano ad andare in pensione.

Intesa Sanpaolo ha iniziato a rottamarli. In questi giorni a parte dei suoi clienti sta inviando una comunicazione che informa: *«Dall'8 maggio non potrai più utilizzare il tuo blocchetto degli assegni»*. Poi la comunicazione prosegue: *«Ti informiamo inoltre, che a partire dalla stessa data, potrai effettuare online bonifici istantanei senza alcuna commissione aggiuntiva, allo stesso costo del bonifico Italia»*. Per ora i clienti coinvolti sono solo qualche migliaio. Ma via via altri correntisti saranno interessati da questa misura. *«Molti clienti non usano praticamente più gli assegni cartacei – dicono da Intesa Sanpaolo –. Abbiamo offerto loro una modalità alternativa di pagamento, digitale, quindi più immediata, ed anche più coerente con le scelte Esg. Ovviamente a parità di condizioni economiche»*.

La conferma del tramonto degli assegni arriva dai dati di Banca d'Italia: nel settembre 2022, come rivela il report "Sistema dei Pagamenti", il numero di operazioni con assegni si sono collocate sotto all'1% del totale dei pagamenti con strumenti alternativi al contante. Una quota al lumicino che negli ultimi anni è scivolata sempre più in basso (nel 2013 il livello era intorno al 5%) e che rischia di azzerarsi.

Fonte: La Stampa

Landini e Esposito, grande preoccupazione per decisione Intesa Sanpaolo di uscire da CASL ABI



Comunicato stampa

*del Segretario Generale CGIL **Maurizio Landini** e della Segretaria Generale FISAC CGIL **Susy Esposito***

È fonte di grande preoccupazione la decisione di IntesaSanpaolo di uscire dal CASL di ABI, ma tale scelta non deve pregiudicare minimamente la trattativa e il rinnovo del contratto nazionale.

È fondamentale, per il settore bancario e per l'intera economia, riaffermare in questa fase la centralità della contrattazione collettiva, a tutti i livelli, a partire dal CCNL, in un contesto generale già molto incerto, in cui occorre dare risposte concrete, cominciando dai salari, dall'occupazione e, in generale, dai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nel credito.

Questo obiettivo diventa ancora più importante in un settore

in trasformazione, attraversato dalla transizione digitale e in cui le relazioni sindacali vantano importanti precedenti in termini di conquiste e innovazioni contrattuali, come sull'orario di lavoro o sullo smart working.

Per queste ragioni la CGIL in stretto rapporto con la FISAC presterà la massima attenzione all'evoluzione della situazione.

Roma, 3 marzo 2023

Intesa Sanpaolo revoca mandato di rappresentanza sindacale ad ABI

Intesa Sanpaolo, la prima banca italiana, resta in Abi ma ha revocato la delega all'associazione ad essere rappresentata.

E' quanto confermano varie fonti secondo cui la decisione avviene mentre è in corso con i sindacati la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale, scaduto a dicembre e prorogato fino a fine aprile.

Per statuto l'Abi, oltre alle attività di consulenza e informazione, su mandato degli associati, li rappresenta *"nel regolamento dei rapporti di lavoro (compresa la stipulazione di contratti collettivi) nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori"*. A dicembre Intesa Sanpaolo ha

annunciato, per i propri dipendenti alcune iniziative come la settimana corta di 4 giorni, lo smart working fino a 120 giorni l'anno senza un preventivo accordo con i sindacati. Nei mesi precedenti aveva anche disposto delle erogazioni una tantum ai propri dipendenti per supplire ai rincari dell'inflazione e dell'energia. Decisioni che avevano provocato malumori in alcune sigle sindacali che avevano lamentato che in questo modo si perdeva la centralità del contratto nazionale.

Intesa San Paolo ha revocato *"il mandato per la rappresentanza sindacale all'Abi per gestire in autonomia la propria partecipazione alla contrattazione. Intesa San Paolo continuerà a partecipare – su invito permanente concordato con Abi – alle future attività del Comitato Sindacale e del Lavoro volte a preparare e a negoziare il rinnovo del Contatto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore Bancario"*. Lo afferma il Direttore Generale dell'Abi e segretario del Comitato per gli Affari Sindacali e del lavoro, **Giovanni Sabatini** secondo cui la revoca è datata 27 febbraio.

Intesa Sanpaolo conferma *"di aver comunicato all'Associazione bancaria italiana la revoca del mandato di rappresentanza sindacale e pertanto affiancherà Abi nel confronto con le OOSs nazionali a livello di settore, in una fase di particolare importanza come quella attuale"* ma anche di mantenere l'adesione all'associazione. Lo rende noto un portavoce del gruppo spiegando che l'istituto avrà anche una trattativa diretta *"per fornire il supporto più adeguato al nostro modello organizzativo e al ruolo ricoperto da Intesa Sanpaolo"*

nel nostro Paese". Questo in un contesto di "piena garanzia dei diritti individuali e collettivi". "Intesa Sanpaolo – spiega il portavoce – proseguirà nel dialogo con le organizzazioni sindacali nel pieno rispetto dei reciproci ruoli, come sempre avvenuto, continuando a ritenere le relazioni industriali elemento essenziale nel raggiungimento degli obiettivi del gruppo, nell'interesse delle nostre persone e della banca". Intesa Sanpaolo – afferma la stessa fonte – conferma la centralità del contributo delle persone del gruppo; la piena garanzia dei diritti individuali e collettivi sarà assicurata, nel tempo, nell'ambito della contrattazione collettiva discendente dal confronto con le organizzazioni sindacali nazionali ed aziendali, per fornire il supporto più adeguato al nostro modello organizzativo e al ruolo ricoperto da Intesa Sanpaolo nel nostro Paese".

L'adesione di Intesa Sanpaolo ad Abi resta confermata.

Mr. Orcel e i suoi fratelli: il banchiere non va in crisi

La parte fissa del salario dell'AD di Unicredit è 7,5 mln, la più alta in Italia: ora vuole un aumento del 40%. Da Nagel in giù: nessuno fa la fame

Questa è la storia di Andrea e dei suoi stipendi. **Andrea** di cognome fa **Orcel** e di mestiere fa il banchiere. Da quasi due anni è amministratore delegato di Unicredit, dopo una carriera di 20 anni negli Stati Uniti a Merrill Lynch, poi in Svizzera

al vertice dell'Ubs, troncata dopo quattro anni nel settembre 2018 con l'annuncio del passaggio alla guida del colosso spagnolo Banco de Santander. Il fidanzamento è stato rotto prima del matrimonio e ne è sorto uno strascico giudiziario nel quale è stato finora riconosciuto a Orcel **un risarcimento di decine di milioni di euro**.

Orcel è stato ingaggiato da **Unicredit** il 15 aprile 2021 con l'indicazione di uno stipendio "ordinario" di 7,5 milioni di euro lordi, il più alto tra i banchieri italiani. Ma già nel 2021 ha guadagnato di più, in totale 8,38 milioni lordi tra stipendio monetario e controvalore delle azioni gratuite. Sull'onda del miglioramento dei risultati finanziari della banca, adesso Unicredit sta esaminando la proposta di dare al banchiere romano un significativo aumento della busta paga.

Ne aveva parlato per primo il **Financial Times** all'inizio di dicembre. **Il Sole 24 Ore** ieri ha scritto che *"l'istituto di piazza Gae Aulenti sta ragionando su una 'forchetta' di remunerazione che implica un incremento compreso tra il 20 e il 40% rispetto allo stipendio attuale: la paga annua di Orcel passerebbe infatti dagli attuali 7,5 milioni a una cifra compresa tra i 9 e i 10,5 milioni"*. La decisione sarà presa dal cda entro fine mese e sarà portata al voto degli azionisti nell'assemblea di fine marzo.

Il tema dello stipendio di Orcel da tempo fa discutere. Lui rivendica i risultati della banca, migliorati da quando ha preso le redini (ovviamente **ci si basa sulle cifre che lo stesso banchiere porta al cda**). Secondo i numeri pubblicati da Unicredit, il 2022 si è chiuso con un utile netto di 5,2 miliardi (6,5 miliardi a livello contabile), +47,7% rispetto al 2021. Risultati che escludono la Russia. C'è stata tensione con la Bce, che ritiene lenta l'uscita dal rischio russo. Il titolo ha raddoppiato il valore negli ultimi sei mesi (+93%), dai 9 euro di agosto ai 18,3 euro di oggi.

La storia del banchiere, nato nel 1963, è scandita dai turbostipendi. Clamoroso il precedente della rottura con la

presidente del **Santander**, Ana Botin, che nel 2019 ritirò l'offerta che gli aveva fatto per lasciare Ubs prima che si insediasse a Madrid. Orcel ha chiesto un risarcimento di 76 milioni. Un giudice spagnolo il 9 dicembre 2021 ha dichiarato valido il contratto del 24 settembre 2018 tra il Santander e Orcel, condannando l'istituto a pagare un risarcimento di 68 milioni. Nel gennaio 2022 la magistratura ha fissato il risarcimento a 51,4 milioni. Il 6 febbraio scorso un tribunale di Madrid ha di nuovo dato ragione a Orcel, ma **l'importo del risarcimento è stato ridotto a 43,4 milioni**. Santander ha annunciato ricorso alla Corte Suprema.

La crisi non intacca gli stipendi dei banchieri. Nel 2021, secondo l'Autorità bancaria europea (Eba), 351 manager e dipendenti di banche italiane hanno guadagnato oltre un milione di euro lordi, su un totale di 1.957 banchieri in Europa (1.383 nel 2020). E il 2022 andrà sicuramente meglio per la gran parte di loro.

Il Financial Times ha riferito che i "sostenitori" di Orcel dicono che dovrebbe essere pagato come l'ad di Jp Morgan, Jamie Dimon, il quale l'anno scorso ha ricevuto 34,5 milioni di dollari lordi, cifra invariata rispetto al 2021. L'anno scorso gli azionisti della banca hanno respinto la proposta di pagare a Dimon un incentivo straordinario futuro di 50 milioni.

L'ad di Goldman Sachs, David Solomon, è stato pagato 25 milioni di dollari, il 30% in meno rispetto al 2021. I risultati della banca sono peggiorati e la banca ha lanciato un piano di **3.200 licenziamenti**. Morgan Stanley ha tagliato del 10% la paga dell'ad, James Gorman, **al quale è andata comunque una somma stellare, 31,5 milioni**.

Gli stipendi 2022 dei banchieri italiani non sono ancora stati pubblicati. Mediobanca, che conclude l'esercizio di bilancio al 30 giugno, nell'ultimo anno ha aumentato del 31% la remunerazione complessiva dell'amministratore delegato **Alberto Nagel** a 4,96 milioni lordi e quella del dg **Francesco Saverio**

Vinci a 3,95 milioni.

Dietro Orcel, nella classifica dei banchieri italiani nel 2021, c'è **Carlo Messina**, numero uno di Intesa Sanpaolo, con 6,12 milioni tra stipendio, bonus e azioni gratuite. Quindi Nagel (3,79 milioni), **Massimo Bellingheri** (ad di Bff, 3,66 milioni), poi Vinci (3,01 milioni) e **Giuseppe Castagna**, ad di Banco Bpm, 2,606 milioni, che ha superato di un soffio **Fabio Paratici**, l'ex capo della Football area della Juventus, con 2,6 milioni.

Articolo di Giulio Da Silva sul Fatto Quotidiano del 26 febbraio 2023

Intesa Sanpaolo: il calendario delle assemblee

Nei prossimi giorni si svolgeranno in tutto il territorio nazionale le assemblee dei dipendenti del Gruppo Intesa. Oggetto delle assemblee sarà **l'illustrazione delle situazione politico sindacale del Gruppo ISP**.

Di seguito riportiamo le date delle assemblee programmate, tutte previste durante l'orario di lavoro pomeridiano (dalle ore 14.40 alle 16.55). Le date potrebbero essere soggette a variazioni in caso di improvvisa indisponibilità delle sedi previste. Nell'elenco riportiamo le location già stabilite, riservandoci di aggiornarlo progressivamente.

- **2/3 Pescara e provincia (Montesilvano – Grand Hotel Adriatico)**

- 6/3 Chieti e provincia (Brecciarola – Ristorante New Gilda)
- 7/3 Teramo e provincia (Teramo – Auditorium IIS Alessandrini Marino, Via Marino 12)
- 10/3 L'Aquila (San Vittorino – Albergo La Compagnia del Viaggiatore – Spapizar)
- 13/3 Lanciano e limitrofe (Rocca San Giovanni – Hotel Villa Medici)
- 14/3 Avezzano e Carsoli (Avezzano – Filiale Via Nazario Sauro 58)
- 14/3 Isernia
- 20/3 Vasto e limitrofe
- 20/3 Campobasso
- 21/3 Sulmona e Popoli (Sulmona – Filiale Piazza XX Settembre 6)
- 22/3 Castel di Sangro (Filiale Piazza Teofilo Patini 1/3)

ISP: chiusure programmate 2023

L'azienda ha appena comunicato che per il 2023 ha previsto le seguenti chiusure obbligatorie:

- per tutte le filiali di BdT di tutte le filiere commerciali (ad esclusione della Filiale Accentrata Impact e di Filiale Digitale) e per le filiali Divisione Private: il 24 aprile;
- per le filiali ISP Casa e per Rent for You: il 24 aprile e dal 14 al 18 agosto;
- per Acantus: il 24 aprile e dal 14 al 25 agosto.

A differenza di quanto avvenuto l'anno scorso **non è previsto** il coinvolgimento di colleghi per il servizio di caricamento bancomat.

Vi ricordiamo che per ogni chiarimento potete contattare i nostri sindacalisti sul territorio

Intesa Sanpaolo: riaccensione degli impianti dell'acqua calda sanitaria

ISP ripristina l'erogazione dell'acqua calda sanitaria

Grazie all'intervento unitario degli RLS che avevano inviato all'azienda specifica **lettera di diffida**, la banca ha deciso di ritornare sulla sua decisione unilaterale di procedere allo spegnimento delle apparecchiature di produzione di acqua calda nei luoghi di lavoro.

È stato infatti comunicato dalla funzione aziendale competente che la Direzione immobili procederà progressivamente alla riaccensione degli impianti.

Come FISAC CGIL siamo certamente favorevoli all'adozione di iniziative di sensibilizzazione per la gestione responsabile dei consumi energetici, ma riteniamo che ogni iniziativa debba essere il frutto di un percorso di informazione preventiva e di condivisione con le Rappresentanze di lavoratrici e

lavoratori.

Giudichiamo quindi il ripensamento aziendale **un importante successo** del lavoro svolto con dedizione e competenza dagli RLS.

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

ISP: l'azienda disdetta l'accordo sui contratti misti e continua la sua "gestione unilaterale"



Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo

Nei giorni scorsi l'azienda, facendo seguito alla lettera di **disdetta** degli **accordi** in tema di contratto misto inviata alle Organizzazioni Sindacali a dicembre e pur confermando a parole *"la disponibilità ad avviare un confronto finalizzato a*

raggiungere un nuovo accordo volto a ridefinire la materia in questione", di fatto ha sottratto a qualsiasi prospettiva di reale confronto la materia.

Secondo l'azienda, infatti, il presupposto dal quale avrebbe dovuto prendere avvio la trattativa era quello del **superamento del diritto della/del lavoratrice/lavoratore alla trasformazione in contratto a tempo pieno, elemento che per le OO.SS è irrinunciabile.**

Alla base della decisione aziendale vi è la crescente incidenza delle trasformazioni a tempo pieno: una scelta effettuata con sempre maggiore frequenza dai colleghi giunti al termine del primo biennio, nonostante le **pressioni**, le vere e proprie **intimidazioni**, e i **trasferimenti ritorsivi** cui sono stati spesso sottoposti per indurli a rinunciare alla conversione.

Dopo diversi anni di sperimentazione bisogna registrare una progressiva disaffezione da parte di coloro che hanno sperimentato in prima persona gli effetti di tale forma contrattuale, e **la decisione aziendale non incide sulle cause di tale disaffezione**, evidenziando invece l'incapacità o la non volontà aziendale di far fronte alle richieste di rientro verso i territori di provenienza, anche di quelle provenienti dai fruitori ex legge 104/92 o dei neo genitori.

I motivi di tale valutazione, **nel complesso non positiva**, avrebbero richiesto un'**analisi obiettiva e approfondita** volta a introdurre gli opportuni **correttivi** per superarne le profonde criticità:

- **lo sradicamento dai territori di origine** per essere destinati a sedi distanti centinaia di chilometri (con un aggravio di costi quasi insostenibile rispetto alle magre entrate);
- **la rigidità gestionale** dell'Azienda nell'**assegnazione** di questi colleghi all'atto della trasformazione in

contratto a *full-time*, con tutte le problematiche connesse;

- **l'insufficienza** o **l'inadeguatezza** di tutti quegli strumenti (logistici, organizzativi, informatici e commerciali) che sarebbero necessari per un proficuo svolgimento della componente autonoma (a partire dalla disponibilità di locali in cui accogliere la clientela);
- **l'assenza** di effettivi margini di **autonomia** nella proposta commerciale (che rendono questa tipologia contrattuale "autonoma" solo in astratto, mentre nei fatti è gravata da vincoli e limitazioni).

La Banca, al contrario, anziché individuare le possibili soluzioni che renderebbero più conveniente (o anche solo meno penalizzante e gravida d'incertezze) la conferma della duplice tipologia contrattuale, compie la scelta di **non permettere – per chi sarà assunto in futuro con il contratto misto – alcuna alternativa** rispetto alla componente autonoma.

La condotta adottata in questa circostanza dall'azienda conferma un approccio della controparte sempre più teso a una **gestione unilaterale**, e il ruolo previsto per il Sindacato dovrebbe essere quello di avallare le scelte già prese, senza poter significativamente e realmente incidervi.

La **circolare** con la quale lunedì 6 febbraio l'azienda ha comunicato di aver definito le nuove «*Regole dirette a disciplinare e garantire un'efficace gestione del cd. "contratto misto" a far data dal 1° febbraio 2023*» sancisce ulteriormente questa impostazione: è la conferma della **necessità** e della **validità** della decisione che, come Organizzazioni sindacali, abbiamo compiuto rispetto all'avvio del **percorso assembleare** e in cui siamo impegnati in queste settimane, al termine del quale **valuteremo tutte le possibili iniziative**, nessuna esclusa, fra cui l'ipotesi di una fase vertenziale.

Per tutte queste ragioni, ribadiamo l'importanza di un'ampia

partecipazione alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

Milano, 8 febbraio 2023

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI-FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN**

Intesa Sanpaolo: rinegoziazione mutui

Da oggi è possibile la rinegoziazione dei mutui agevolati per tutti i dipendenti: seguiranno istruzioni per le rinegoziazioni ai sensi legge di bilancio 2023

L'azienda ha comunicato che a partire da oggi, 2 febbraio, tutto il personale in servizio, esodo e quiescenza può chiedere la **rinegoziazione mutui**.

Si ricorda che **tutto il Personale in servizio, esodo e quiescenza del Gruppo Intesa Sanpaolo aderente al c.d. "Nuovo Pacchetto" delle condizioni agevolate può richiedere la rinegoziazione del proprio mutuo erogato a condizioni agevolate scegliendo, una sola volta nell'arco della vita del mutuo, il nuovo piano di rimborso da applicare al proprio finanziamento, mantenendo o variando la tipologia di tasso originario (da tasso fisso a nuovo tasso variabile e da tasso variabile a nuovo tasso fisso) con eventuale allungamento/riduzione della durata.**

In presenza di richiesta di rinegoziazione, la filiale è tenuta a verificare che siano rispettati tutti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla scheda prodotto **“Rinegoziazione mutui in corrente per il personale del Gruppo”**, di cui si richiama integralmente il contenuto.

A partire dal 2 febbraio, la rinegoziazione sarà ammessa anche per i mutui agevolati ex Banche Venete, sinora inibita, accesi per le finalità indicate nella normativa soprarichiamata.

Seguiranno a breve le istruzioni operative per la rinegoziazione di cui alla **legge di bilancio 2023**, riservata esclusivamente ai dipendenti con **ISEE non superiore a 35 mila euro**, titolari di un **mutuo a tasso variabile di importo originario non superiore a 200 mila euro**, finalizzato all'acquisto o alla ristrutturazione di unità immobiliari adibite ad abitazione.

dal sito [fisacgruppo.intesasampaolo.it](https://www.fisacgruppo.intesasampaolo.it)

Intesa Sanpaolo: al via le assemblee nel Gruppo



Nei prossimi giorni prenderà avvio, su tutto il territorio nazionale, un'importante tornata assembleare nella quale ci proponiamo di coinvolgere tutte le colleghe e i colleghi del Gruppo ISP.

Sarà l'occasione per fare il punto sulla situazione attuale nel Gruppo dopo la lunga interruzione determinata dall'emergenza pandemica Covid-19.

L'esito non positivo del lungo confronto sul nuovo modello organizzativo, in cui, a causa dell'indisponibilità aziendale, non si sono realizzate le condizioni per poter giungere un accordo, sarà solo uno degli argomenti che ci proponiamo di affrontare, insieme alle **innumerevoli questioni e problemi** che interessano le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo: dalle **carenze di organico**, alle **pressioni commerciali** e al **clima aziendale**, dal **rispetto dell'orario** di lavoro e del diritto alla **disconnessione**, ai **contratti misti**, dall'incremento del valore del **buono pasto**, al riconoscimento dei **percorsi professionali**, per citarne solo alcuni.

Le assemblee hanno l'obiettivo, attraverso la partecipazione, il dialogo e il contributo di tutti le colleghe e i colleghi, di rafforzare il tavolo negoziale, riaffermando il valore della **contrattazione collettiva**, che ha la sua massima espressione nel CCNL.

In base all'andamento delle assemblee e in assenza di risposte concrete dell'azienda, valuteremo tutte le possibili **iniziative**, inclusa l'ipotesi di apertura di una **fase vertenziale**.

Raccomandiamo fin d'ora a colleghe e colleghi un'ampia partecipazione, affinché si possa dimostrare con i fatti il **rifiuto** e il **contrasto** a una **gestione** che da parte dell'azienda è sempre più **unilaterale e discrezionale**, e rivela l'obiettivo di **indebolire l'azione collettiva del**

Sindacato e di dividere le lavoratrici e i lavoratori, rendendoli più deboli e più soli.

Per favorire la partecipazione, alcune assemblee si svolgeranno in modalità mista: in questi casi il collegamento è utile che venga effettuato tramite strumenti (smartphone, pc) non aziendali (per le assemblee esclusivamente da remoto i dispositivi aziendali saranno invece utilizzabili). Con la definizione del calendario saranno precisate, caso per caso, le modalità.