

# 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 [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.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.*

---

# Incendio nel centro di Pescara: danneggiata una filiale Banca Intesa

*Pescara: paura in centro, fiamme alte fino a 10 metri in via Roma (Foto e Video)*

*Momenti di grande paura sono stati vissuti stamani dai residenti di via Roma a Pescara. Dai cassonetti dell'immondizia, a ridosso di un istituto di credito, si sono sprigionate le fiamme ed una intensa colonna di fumo che ha annerito la facciata dello stabile. S'indaga sull'origine del rogo senza tralasciare nessuna ipotesi*

---

Erano da poco passate le 8 di questa mattina quando, dai cassonetti dell'immondizia a ridosso dell'Istituto Banca Intesa San Paolo in via Roma angolo via Fiume a Pescara, sono sprigionate le fiamme alte decine di metri. Subito dopo si è levata anche un'intensa colonna di fumo nera che ha annerito la facciata dell'istituto di credito. La banca è stata chiusa per motivi di sicurezza. Danneggiato seriamente uno dei locali adiacente all'isola ecologica. Danni ingenti anche ai locali situati al primo piano. Sul posto sono prontamente intervenuti i Vigili del Fuoco e gli agenti della Questura di Pescara e della Polizia Locale. L'intera area è stata transennata per consentire le operazioni di spegnimento. Non si esclude nessuna ipotesi sull'origine del rogo neanche quella legata agli anarchici, anche se sul posto non sono stati trovati messaggi di rivendicazione. Stanno indagando Squadra Mobile, Volanti ed anche la Digos, anche quest'ultima, con un proprio dirigente, sul posto per volontà del Questore per valutare

eventuali matrici anarchiche, vista la protesta che sta divampando in Italia per la vicenda Cospito. In mattinata agenti della Squadra Mobile anche presso la cittadella della sicurezza in Viale Circuito per visionare le immagini delle telecamere di video sorveglianza poste su Corso Vittorio Emanuele.

Grande spavento tra i residenti ed i tanti cittadini che si recano in centro per raggiungere il posto di lavoro. Spaventati anche i tanti studenti che ogni mattina transitano lungo le vie del centro a ridosso di Corso Vittorio Emanuele per raggiungere la scuola media "Pascoli" a poche decine di metri di distanza. In via precauzionale sono state fatte evacuare decine di famiglie. Le attività di messa in sicurezza dell'area interessata sono state immediatamente effettuate, gli agenti della Polizia Locale, e delle Forze dell'Ordine hanno tutelato l'incolumità dei passanti. La situazione sta tornando alla normalità, sono state avviate le procedure per verificare le cause dell'incendio. Infine l'Arta Abruzzo conferma che i dati della centralina fissa presente nella zona dell'incendio escludono sostanze inquinanti.





**Fonte: Rete8**

---

# Intesa Sanpaolo: Smart Working, 4X9 e flessibilità

## COSA C'È DA SAPERE

Come noto, la trattativa sullo *smart working* e sulle altre forme di flessibilità delineate dall'azienda in relazione alla nuova organizzazione del lavoro legata al Piano d'Impresa 2022-2025 si è conclusa senza poter giungere alla sottoscrizione di un accordo.

L'azienda ha dichiarato che le richieste di parte sindacale erano di fatto inconciliabili rispetto alle proprie intenzioni, sottraendosi alla possibilità di compiere ulteriori passi in avanti nella direzione di un'intesa.

**Come FISAC CGIL, unitamente alle altre OO.SS., abbiamo ritenuto di non poterci prestare a un accordo il cui fine prevalente sarebbe stato quello di avallare le proposte di parte aziendale, mentre rimanevano inascoltate (o con risposte del tutto insufficienti) le nostre richieste.**

Inoltre abbiamo valutato – e confermiamo – che **non sono adeguatamente garantiti** (né nelle direzioni, né nella rete) una effettiva **volontarietà** e **uguali possibilità di accesso** a *smart working* e flessibilità orarie, di fatto subordinate alla discrezionalità dell'azienda, la cui determinazione nell'attuare gli interventi prospettati fin dall'inizio (e costantemente sostenuti senza spazi di mediazione) è stata ed è per noi motivo di preoccupazione.

La chiusura di parte aziendale su uno degli aspetti su cui il Gruppo intende fondare la nuova organizzazione del lavoro correlata al Piano d'Impresa **non** può però determinare da parte nostra **solo una semplice dichiarazione di contrarietà** richiede che da parte nostra siano comunque fornite a

lavoratrici e lavoratori alcuni chiarimenti indispensabili, **per non lasciare esclusivamente in capo all'azienda una "campagna informativa" che rischia di assumere carattere di propaganda.**

Per esempio spesso non viene posto sufficientemente in luce il fatto che per accedere allo *smart working* non è indispensabile aderire al cosiddetto Nuovo Lavoro Flessibile attraverso l'accordo individuale che ne costituisce l'unica cornice (unilateralmente definita dall'azienda in totale discrezionalità), ma **permane la possibilità di avvalersi del sistema di regole collettive definito dagli Accordi sindacali 10.12.2014 e 17.12.2015.** Come illustriamo di seguito, anche rimanendo nell'ambito di questi ultimi è garantita l'applicazione degli elementi di maggior favore che avevamo conquistato al tavolo del confronto.

Si è trattato, come noto, di avanzamenti del tutto insufficienti a consentire un avvicinamento delle rispettive posizioni (e tantomeno la firma di un accordo), ma li consideriamo (oltreché il frutto della nostra iniziativa) un primo risultato da cui partire nell'ambito di **un percorso di rivendicazione che non riteniamo definitivamente chiuso.** All'interno di tale percorso è per noi **fondamentale il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo, e il loro coinvolgimento,** a partire da una **corretta informazione** rispetto agli interventi di tipo organizzativo messi in campo dall'azienda, volta a mettere in luce le numerose criticità che si celano dietro alle **stucchevoli dichiarazioni aziendali di attenzione alle persone e ai loro bisogni.**

**Questa nota si pone l'obiettivo (ambizioso) di essere un passo in questa direzione.**

**Qui potete scaricare la nota in pdf**

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

---

# ISP: smart working, 4x9, flessibilità, accordo individuale: istruzioni per l'uso

Come avete visto dai numerosi comunicati, alla fine dell'anno scorso non è stato possibile raggiungere un accordo collettivo su SW e Flessibilità. Il sindacato aveva posto **4 punti irrinunciabili** per un accordo:

- Coinvolgimento differenziato ma “reale” di tutti i colleghi.
- Riduzione della discrezionalità aziendale nella concessione e pianificazione delle flessibilità per consentire una vera conciliazione dei tempi di vita - lavoro.
- Riconoscimento del buono pasto sia per il suo valore economico, sia come elemento di riconoscimento della piena dignità della prestazione in SW che è lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere trattato.
- Individuazione di metodologie che garantiscano una reale possibilità di disconnessione al termine dell'attività lavorativa.

Questi 4 punti sono al contempo **unificanti** (riguardano tutti i colleghi) e **qualificanti** (garantiscono una fruizione della nuova modalità lavorativa in un reale equilibrio delle diverse esigenze di azienda e colleghi). Purtroppo **l'azienda non si è dimostrata disponibile su nessuno di questi punti** (è stato scritto dettagliatamente in vari comunicati e quindi non riproporremo qui le stesse argomentazioni) e quindi **non è**

**stato possibile raggiungere un accordo.**

L'azienda, come noto, ha allora deciso di proporre ai colleghi un accordo individuale. Alcune condizioni di questo accordo sono diventate di **maggior favore** rispetto alle proposte iniziali o alle condizioni precedenti, – questo soprattutto **grazie alla dura negoziazione** che è stata portata avanti per 5 mesi dal sindacato – e perciò anche se l'impianto nel suo complesso risulta fortemente squilibrato sulle esigenze aziendali e quindi impossibile da sottoscrivere collettivamente **è giusto valutare la convenienza personale** di adesione individuale.

Per fornirvi il maggior numero di informazioni utili a questa scelta, oltre a quanto già analizzato nelle comunicazioni precedenti, vi diamo **alcuni aggiornamenti** che abbiamo avuto modo di approfondire in questi giorni.

- L'adesione al **4x9** è indipendente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale sullo SW. Può essere fatta in Rete nelle 12 filiali sperimentali e in tutte le Direzioni anche da chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW.
- Il passaggio **da 4 a 6 giorni di formazione flessibile** in Rete vale per tutti i colleghi, anche per chi decide di non aderire all'accordo individuale sullo SW. In ogni caso le giornate di Formazione flessibile **sono aggiuntive** rispetto al plafond delle giornate di SW
- La **flessibilità individuale in ingresso tra le 7,00 e le 10,00**, fatto salvo che deve essere compatibile con le esigenze di servizio, non ha alcun collegamento con l'adesione all'accordo individuale sullo SW.
- Per i **Part time** che decidono di aderire all'accordo Individuale SW il riproporzionamento delle Giornate massime di SW fruibili passa al 50% del loro orario individuale.
- Non sono previsti riproporzionamenti delle giornate massime di fruizione di SW per **lunghe assenze** (tipo

maternità, aspettative, lunghe malattie, ecc.) e nemmeno in caso di fruizione delle **SVL** né per chi aderisce, né per chi non aderisce all'accordo individuale SW. Ovviamente valgono i diversi limiti a seconda che si applichi l'accordo 2014 (massimo 8 giorni al mese) o l'accordo individuale (massimo 120/140 giorni annui).

- L'indennità sotto forma di Buono pasto di **3€ per ogni giorno di SW** viene erogato indipendentemente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale.

Poi, oltre alle informazioni tecniche, vogliamo anche sottolineare alcuni **aspetti più gestionali** e certamente non meno importanti.

L'adesione al **4x9** (sia in Direzione che nelle filiali sperimentali di Rete) è connotato da una fortissima **discrezionalità aziendale**: viene valutato in prima battuta se accogliere o respingere del tutto l'adesione e anche in caso di accoglimento la programmazione deve comunque essere "concordata" con il responsabile. A questo proposito è importante sottolineare come la pianificazione concordata non possa trasformarsi nell'**arbitrio unilaterale** del responsabile e come siano da respingere da subito alcune **interpretazioni fantasiose** secondo le quali non sarebbe possibile fare più di una settimana corta al mese, oppure che il giorno di riduzione debba essere deciso autonomamente dal responsabile.

Allo stesso modo va considerato che il **diritto minimo di un giorno al mese** in corso di sperimentazione in circa 200 filiali **NON riassume in alcun modo la possibilità gestionale di ottenere un accesso allo SW di più giorni al mese anche in filiale**. Anzi, l'azienda stessa ha scritto nella sua presentazione delle nuove iniziative in tema di SW che "**i colleghi di filiale potranno avere più giorni di SW rispetto a prima**". Questo è un passaggio fondamentale ed è molto importante che i colleghi interessati allo SW lo richiedano anche in filiale, per **verificare** se siamo di fronte a una semplice **affermazione propagandistica** e autocelebrativa o a

una **vera disponibilità** aziendale a modernizzare il suo approccio all'attività di filiale sia con il pubblico che di back office.

In ogni caso invitiamo tutti i colleghi, sia di Filiale che di Direzione a **contattare i Sindacalisti della FISAC** per garantirsi una gestione meno arbitraria e più vicina alle loro esigenze di SW, 4x9, flessibilità in ingresso.

**Fonte: sito Fisac Nazionale**

---

# **Gruppo Intesa Sanpaolo: Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa**

Che cos' è la **Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa?**

A **quanti giorni** ho diritto e come faccio a **pianificarle**? Devo aver finito le ferie **prima** di richiederle? Me le possono **negare**?

Ma sono **pagate** oppure no? E **incidono** sulla Pensione o sui Premi?

Domande, domande, ancora domande... Ma da oggi trovi **tutte le risposte** nella nuovissima Guida Pop alle Giornate di SVL: **chiare, veloci e precise!**

**Scarica la guida in pdf**

Fonte: Fisac Intesa Sanpaolo

---

**Un altro femminicidio: uccisa una nostra Collega. Non si può morire così.**



---

Pescara, 20/12/2022

**Un altro femminicidio: uccisa una nostra Collega. Non si può morire così.**

Ieri si è consumata una nuova ed ennesima tragedia, frutto di una lucida follia. Una giovane donna, madre e lavoratrice bancaria, è stata barbaramente uccisa da un uomo che non può avere alcuna attenuante. Anzi, auspichiamo che si faccia giustizia, al più presto, applicando il massimo della pena prevista.

**Già nel 2017 un'altra lavoratrice Bancaria ha avuto un'orrenda sorte inscenata, persino, con un falso suicidio.**

Occorre non solo ricordare ma infondere una cultura nuova, in ogni luogo, perché si prenda coscienza dei mali del nostro tempo e non si lasci nessuno da solo.

La Fisac Cgil esprime il proprio profondo cordoglio ai familiari e, soprattutto, vicinanza ai due figli, minori.

## Fisac Cgil Abruzzo Molise

---

La notizia riportata sul Centro:

**Donna uccisa in casa, l'assassino si costituisce e confessa /  
Chieti – Il Centro**

---

# ISP: nessun accordo su smart working e nuova organizzazione del lavoro



## **Trattativa Smart Working e nuova organizzazione del lavoro: nessun accordo**

Le richieste delle Organizzazioni Sindacali relative agli importantissimi temi dello Smart Working, degli orari di lavoro e delle connesse rivendicazioni economiche purtroppo hanno trovato chiusura da parte dell'Azienda. In particolare la Banca al momento non è stata disponibile a:

- estendere lo Smart Working e il 4x9, nemmeno con le necessarie modulazioni, a tutti i Colleghi della Rete Filiali;
- individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;
- incrementare per tutti il valore del Buono pasto;
- riconoscere il Buono pasto intero per le giornate di Smart Working;
- riconoscere gli indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.

Nonostante cinque mesi di trattativa e alcuni passi in avanti, queste chiusure, incomprensibili visto il più che positivo andamento e l'organizzazione della Banca, non hanno permesso la sottoscrizione di un accordo.

L'Azienda si è voluta tenere la totale discrezionalità nelle concessioni dello Smart Working e della settimana 4x9 ed ha comunque dichiarato di voler proseguire unilateralmente nella realizzazione della nuova organizzazione del lavoro. Ricordiamo che lo Smart Working e le flessibilità di orario sono un tema che riguarda l'intero settore del Credito e che il nostro Contratto nazionale è in fase di rinnovo visto che è in scadenza a fine anno.

Come sempre la centralità del CCNL è fondamentale e a tal fine verificheremo passo dopo passo le modalità con le quali l'Azienda si attiverà unilateralmente perché ogni soluzione diversa dalle previsioni del CCNL è inaccettabile! Seguiranno altre comunicazioni delle Organizzazioni Sindacali.

---

## **Intesa Sanpaolo: importante accordo, ottenuta l'erogazione di 500€**



Dopo una complessa trattativa è stato sottoscritto l'accordo che prevede l'erogazione straordinaria ed aggiuntiva di 500 euro che avevamo richiesto.

Questa somma beneficerà della normativa sui fringe benefit, per cui a fronte di bollette relative a luce, acqua e gas non vi sarà alcuna tassazione e contribuzione previdenziale. Per ottenere tale detassazione dovrà essere prodotta entro il 9/12/22 una apposita autocertificazione (le istruzioni operative sono predisposte e comunicate dall'azienda).

L'erogazione avverrà con il cedolino del 20 dicembre e ne beneficeranno tutti i colleghi delle Aree Professionali e i Quadri Direttivi.

Alla luce delle attuali disposizioni di legge sarà inoltre

possibile recuperare, con le medesime modalità di autocertificazione, la tassazione applicata alla precedente erogazione aziendale avvenuta a settembre.

Inoltre, in recepimento all'ultimo decreto che ha innalzato il limite a 3.000 euro, abbiamo chiesto l'adeguamento delle piattaforme aziendali welfare per l'acquisto di buoni spesa/carburante ai nuovi limiti fringe benefit, perché attualmente ancora fermi a 258 euro. L'azienda ci ha precisato che (in particolare a causa dell'orizzonte temporale limitato) sussistono problemi tecnici che impediscono tale adeguamento, ma da parte nostra continuiamo ad auspicare che possa essere individuata una soluzione che accolga (anche sotto questo aspetto) le aspettative dei colleghi.

**Consideriamo con soddisfazione il risultato di questa trattativa che rappresenta un riconoscimento per l'impegno profuso dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo ISP.**

*Milano, 22 novembre 2022*

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

---

# **ISP: le trattative si fanno in azienda, non sui giornali**



# **Le trattative si fanno in azienda non sui giornali: serve un cambio di atteggiamento!**

**Il nostro CCNL da anni definisce il 4x9 (prestazione lavorativa settimanale articolata su 9 ore per 4 giornate lavorative a parità di stipendio) per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del nostro settore ma la Banca non l'ha mai voluto utilizzare.**

**Il 4x9 è solo una parte della complessa trattativa in corso ma è importante chiarire che l'Azienda – nella sua proposta – ne limita la fruizione escludendo a priori l'applicazione per i Colleghi della Rete e per quelli operanti in turni.**

**L'impostazione aziendale è inaccettabile perché:**

- **crea ulteriori differenze tra i Colleghi di Rete e quelli di Governance;**
- **il 4x9, come il lavoro flessibile, sono modalità lavorative compatibili con l'attività delle filiali, se non già da oggi potranno esserlo nell'immediato futuro in tutte le realtà e comunque, essendo volontarie e prevedendo una valutazione aziendale ad hoc per ogni singola richiesta, non giustifica l'esclusione a priori di alcune categorie professionali!**
- **In una platea di oltre 70mila persone non si devono introdurre elementi divisi ma lavorare per l'inclusione, ferma la specificità delle varie attività.**

**Attribuire al Sindacato posizioni fuorvianti e non veritiere, come si è purtroppo letto, crea confusione e complica ulteriormente una trattativa già di per sé difficile e complessa.**

Ribadiamo quindi all'Azienda alcune delle nostre richieste:

- **garantire una fruizione concreta dello Smart Working per tutti i comparti della Banca;**
- **individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;**
- **l'erogazione piena del buono pasto anche per tutte le giornate lavorate in Smart Working e il riconoscimento di indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.**

Il perdurare delle rigidità aziendali, unitamente ad una escalation mediatica che va anche al di fuori del nostro settore, rischia di pregiudicare l'esito della trattativa.

Come Organizzazioni Sindacali **svolgeremo tutti gli approfondimenti e le verifiche, anche di natura legale**, per il tempo necessario ad individuare le soluzioni migliori per tutti i Colleghi del Gruppo.

**Senza un cambio radicale di atteggiamento nella trattativa da parte della Banca non si giungerà a nessun accordo perché solo un buon accordo, frutto della contrattazione collettiva, può garantire diritti realmente esigibili per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.**

Milano, 11 ottobre 2022

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