

Riforma dell'Arbitro Bancario Finanziario dal 1° ottobre 2020: come funziona?

L'Arbitro bancario Finanziario (ABF) appena riformato sarà uno strumento in più per la tutela dei consumatori. Ecco chi è e come opera e cosa succederà al suo funzionamento dal 1° ottobre prossimo.

Riforma dell'Arbitro Bancario Finanziario dal giorno 1 ottobre 2020: ecco come funziona d'ora in poi questo strumento.

L'Arbitro Bancario Finanziario (ABF) è un organismo che rientra nei sistemi di risoluzione alternativa, i c.d. ADR, e si occupa di dirimere le liti fra consumatori e banche/finanziarie relative a operazioni e servizi bancari/finanziari.

La particolarità di questi sistemi è la rapidità e l'economicità con cui gestiscono i contenziosi.

È stato introdotto dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 (cosiddetta *legge sul risparmio*) che ha modificato il Testo unico bancario, al quale i clienti di banche e intermediari finanziari possono rivolgersi con un reclamo in caso di controversie.

L'Arbitro è un organismo indipendente e imparziale che opera attraverso sette Collegi giudicanti composti ognuno da 5 membri:

- tre nominati dalla Banca d'Italia;
- uno dall'associazione di categoria dei consumatori e

dell'impresa;

- e uno dall'associazione bancaria o dalla categoria alla quale l'intermediario finanziario appartiene.

Con la sua riforma cosa cambia da Ottobre?

Cosa cambia con l'Arbitro Bancario Finanziario dall'1 di ottobre 2020?

La disciplina di dettaglio sul funzionamento del sistema ABF e sulla procedura di ricorso è contenuta nelle disposizioni della Banca d'Italia del 18 giugno 2009 (**aggiornate ad agosto 2020**).

Dal 1° ottobre 2020, entrerà così in vigore la riforma dell'ABF.

Tra le novità:

- aumento del valore delle controversie di cui si potrà occupare l'ABF: da 100.000 a 200.000 euro
- i contenziosi non devono riguardare vicende accadute più di 6 anni prima dalla data di presentazione del ricorso.

Un consumatore può ricorrere all'ABF, solo nel caso in cui, dopo aver presentato un reclamo alla banca o all'intermediario, trascorsi 60 giorni, non ha ricevuto alcuna risposta o ha ricevuto una risposta insoddisfacente. Il consumatore può presentare ricorso entro un massimo di 12 mesi dalla data di presentazione del reclamo.

L'ABF trasmette il ricorso alla banca/intermediario, che dovrà rispondere con le proprie controdeduzioni entro 30 giorni, al termine dei quali il consumatore ha 25 giorni di tempo per ribattere. A questo punto, l'ABF comunica alle parti la chiusura del fascicolo. A partire da questa data, l'ABF avrà 90 giorni di tempo per pronunciarsi sull'esito della lite. È possibile opporsi alla pronuncia, rivolgendosi al tribunale

ordinario.

Tuttavia la pronuncia dell'ABF non è vincolante. Ciò significa che le parti possono comunque adire il tribunale ordinario, se non soddisfatte dell'esito. Vero è che, sebbene la pronuncia dell'ABF, non sia vincolante, la banca/intermediario ha 30 giorni di tempo per adeguarsi. In caso contrario, l'ABF ne darà notizia sul proprio sito, dove rimarrà pubblicata per 5 anni. La banca/intermediario, a sua volta, dovrà pubblicarla sul proprio sito per 6 mesi.

Il ricorso all'ABF non necessita dell'assistenza di un avvocato.

Fonte: www.lentepubblica.it

Alleanza: il 16/10 l'assemblea (online) per i lavoratori Abruzzesi



COMUNICATO ALLEANZA 2/10/2020

Le assemblee dei lavoratori sono proseguite in Emilia Romagna, dopo quelle dell'I.R. Puglia e degli I.R. Liguria/Sardegna e

Toscana/Umbria, con un enorme successo di presenze e di partecipazione.

Le richieste dei presenti riguardano, soprattutto, la riapertura degli Ispettorati Principali, il budget del 4° trimestre, il premio per gli impiegati amministrativi, la risoluzione delle problematiche informatiche e tutto quanto da noi denunciato negli ultimi mesi.

La prossima assemblea è prevista per lunedì 12 ottobre dalle 10.30 alle 12.30 per gli I.R. LazioSud/Campania e CampaniaSud/Basilicata, il 16 ottobre nella stessa fascia oraria per gli I.R. del Lazio e di Marche/Abruzzo/Molise, il 21 ottobre per gli I.R. del Triveneto Ovest e Triveneto Est, il 22 ottobre per gli I.R. della Sicilia e Calabria/Sicilia orientale.

Nel frattempo, martedì pomeriggio si è svolto il secondo incontro con l'azienda per il programma delle **"Agenzie 3.0"** (il prossimo appuntamento è previsto per giovedì 8 ottobre), senza che si possa registrare alcun elemento rassicurante per i lavoratori poiché, a fronte di affermazioni come quella che *<<non c'è un piano di chiusura degli ispettorati>>*, durante la call di martedì si dice che *<<Alleanza sta rivedendo con agenzie 3.0 un nuovo e diverso modo di lavorare>>*. I lavoratori, invece, chiedono la riapertura degli Ispettorati, così come i clienti, accomunati tutti dalla necessità di avere a disposizione più punti vendita sui territori.

I lavoratori sono in difficoltà, con un forte aggravio dei costi per sviluppare l'attività, costretti spesso ad incontrare i clienti nei luoghi meno opportuni. Il Covid non giustifica la mancata riapertura degli uffici, resta solo una banale "scusa", gli ispettorati possono essere riaperti con l'adozione delle necessarie misure di sicurezza, come già avvenuto per i 71 I.A. riattivati prima dell'estate.

Ricordiamo nuovamente che l'aumento degli obiettivi produttivi

sull'ultimo quadrimestre rischia di affamare centinaia di lavoratori, soprattutto nelle zone più fragili del paese, dove la crisi economica si aggiunge alle debolezze storiche e territoriali, in un contesto sanitario in peggioramento a causa dell'incremento costante dei contagi. Alleanza non può fingere di non vedere e di non sentire, pretendendo solo risultati a qualsiasi costo, riprendendosi le poche decurtazioni di budget concesse durante il lockdown, mentre i lavoratori si impegnavano ad imparare ad operare da remoto, contribuendo fattivamente allo sviluppo del fatturato aziendale.

Tutti i lavoratori presenti alle assemblee hanno denunciato una forte demotivazione, conseguenza delle tante problematiche irrisolte che l'azienda scarica loro addosso e da noi innumerevoli volte denunciate. Altroché "*arancione*", i dipendenti non riescono più ad indentificarsi in quest'azienda interessata esclusivamente all'utile degli azionisti e della capogruppo.

Mentre queste OO.SS. chiedono il rispetto dell'orario di lavoro, il diritto alla disconnessione e regole chiare per una remotizzazione che non può continuare ad essere "**selvaggia**", i vertici aziendali parlano addirittura di rendere disponibili i sistemi 24 ore al giorno per 7 giorni su 7!!!!!! Siamo veramente alla follia!

Dove sono finiti i contratti di lavoro???? E le leggi????

Non tolleriamo nessuna copertura digitale h. 24, sarebbe una gravissima violazione contrattuale, Alleanza dovrebbe invece preoccuparsi di fare funzionare bene i sistemi durante le otto ore giornaliere di lavoro previste dal nostro CCNAL, che invece registrano continui e quotidiani malfunzionamenti.

Questa....non è MERAVIGLIA!!!!!!!!

Queste 00.SS. restano in stato di

AGITAZIONE SINDACALE

Attendiamo una convocazione urgente da parte dell'azienda, per risolvere le gravissime problematiche, in assenza della quale vareremo nuove e più importanti azioni di protesta e di lotta.

Invitiamo nuovamente **TUTTI** i lavoratori a partecipare, ognuno deve fare la propria parte se vogliamo salvare quest'Azienda ed i nostri posti di lavoro.

Italia, 2 ottobre 2020.

I Coordinamenti Nazionali delle RSA FISAC/CGIL – FNA – SNFIA – UILCA

ABI e BCC: indennità annuali. Provvidenze per motivi di studio

Pur con le difficoltà legate alla prevenzione del Covid-19, da qualche giorno è ripartito l'anno scolastico in tutta Italia. La riapertura delle scuole coincide con il momento di inoltrare la richiesta relativa alle somme spettanti ai lavoratori per ciascun figlio o equiparato fiscalmente a carico che frequenti la scuola media inferiore o superiore o l'università. L'indennità spetta anche ai lavoratori studenti.

Ricordiamo che l'accredito delle provvidenze non avviene in

automatico, quindi è necessario che ogni lavoratore presenti la domanda.

Le indennità sono previste dai CCNL ABI e Federcasse **con modalità e importi leggermente diverse**; per questo invitiamo i lavoratori a rileggere i post che riguardano la loro casistica.

Cosa prevede il CCNL ABI

Cosa prevede il CCNL Federcasse

Restando in tema di problematiche legate a possibili problemi legati a studenti poti in quarantena, invitiamo a rileggere anche il post nel quale avevamo trattato l'argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/cosa-prevede-la-legge-per-i-genitori-lavoratori-in-caso-di-quarantena-a-scuola.html>

Intesa – UBI: 5.000 uscite volontarie e 2.500 assunzioni

				
---	---	---	---	---

Nella serata del 29/9 è stato raggiunto l' "Accordo per l'avvio dell'integrazione del Gruppo UBI Banca nel Gruppo Intesa Sanpaolo" che prevede 5.000 uscite volontarie entro il

31 dicembre 2023 nell'attuale perimetro del Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI.

L'intesa prevede l'assunzione, con attenzione alla Rete e alle zone svantaggiate del Paese, di 2.500 persone a tempo indeterminato anche attraverso la stabilizzazione dei colleghi a tempo determinato, valutando inoltre l'inserimento dei lavoratori del settore collocati nel Fondo Emergenziale.

L'accordo stabilisce:

Personale che ha maturato o maturerà il "diritto" a pensione (compreso Quota 100 e Opzione donna) entro il 31/12/2021 – Possibilità di adesione volontaria al pensionamento entro il 9 novembre 2020, con uscita al 31 dicembre 2020 per chi ha già maturato la finestra pensionistica o all'ultimo giorno del mese antecedente alla maturazione della stessa.

L'incentivo:

- per le pensioni anticipate e di vecchiaia è pari al preavviso contrattuale (2 mensilità per le Aree Professionali, 4 per i Quadri Direttivi, 6 per i Dirigenti); qualora l'adesione pervenga entro il 20 ottobre 2020 è prevista l'erogazione di un premio aggiuntivo di tempestività pari a 2/12 della RAL
- per le pensioni "Quota 100" è pari al preavviso contrattuale aumentato di un importo determinato dal 1,5% della RAL per ogni mese tra il 7° e 18° di distanza dal requisito della pensione anticipata e dal 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°; la somma complessiva non potrà comunque superare il 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività;
- per le pensioni con "Opzione Donna", pari al 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività.

Personale che maturerà il "diritto" a pensione tra il 1° gennaio 2022 e il 31/12/2022 – Possibilità di adesione entro il 9 novembre 2020 alternativa tra:

- pensione anticipata o di vecchiaia, con incentivo e premio di tempestività come sopra indicati
- Fondo di Solidarietà.

Personale che maturerà il “diritto” a pensione tra il 1° gennaio 2023 e il 31/12/2026 – Possibilità di adesione al Fondo di Solidarietà entro il 9 novembre 2020. La data di uscita è prevista al 31/12/2023 con possibili anticipi in base alle esigenze organizzative aziendali alle seguenti date: 31 dicembre 2020, 31 marzo -30 giugno

-31 dicembre 2021, 30 giugno -31 dicembre 2022, 30 giugno 2023 (con una permanenza media nel Fondo di 36 mesi).

Durante il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà verranno garantite: copertura sanitaria del personale in servizio, condizioni creditizie e agevolate, erogazione dell'assegno per familiari con handicap, assunzione del coniuge/figlio in caso di premorienza.

Per quanto riguarda la previdenza complementare verrà riconosciuta l'attualizzazione della contribuzione aziendale al fondo pensione per i mesi di esodo.

Nel caso di adesioni superiori alle 5.000 uscite previste, verrà redatta una graduatoria unica sulla base della data di maturazione del diritto a pensione con priorità:

- al personale che aveva già aderito agli accordi stipulati nei due Gruppi ed escluso dalle precedenti graduatorie e che si avvale in questa nuova adesione del medesimo requisito pensionistico
- ai titolari della L. 104 in situazione di gravità per sé
- al personale disabile con invalidità non inferiore al 67%.

L'Azienda si è impegnata a comunicare individualmente l'esito delle domande presentate sulla base dei precedenti accordi, sia alle 536 persone in graduatoria sia alle 1.197 persone escluse (quest'ultime dovranno ripresentare domanda in base al

nuovo accordo, qualora ancora interessate). Per quanto riguarda le uscite, l'Azienda ha dichiarato la volontà di inserirle nelle finestre del 31 dicembre 2020 e 31 marzo 2021.

L'accordo prevede per i Part time che accederanno al Fondo di Solidarietà la possibilità di richiedere il rientro a tempo pieno nel mese precedente all'uscita.

L'intesa raggiunta sancisce inoltre il diritto all'uscita anche ai colleghi che rientreranno nel perimetro delle cessioni di ramo d'azienda, quali la cessione a BPER, assicurando pari diritti a tutto il personale del nuovo Gruppo.

Valutiamo positivamente questo primo accordo di integrazione del Gruppo UBI in Intesa Sanpaolo e riteniamo importante aver assicurato volontarietà per le uscite e solidarietà intergenerazionale con 2.500 nuove assunzioni, ribadendo l'attenzione al supporto delle filiali e alle zone svantaggiate del Paese.

Scarica il testo dell'accordo

Cassa mutua BCC: novità 2020, rimborso vaccino antinfluenzale

- Come noto, già dall'aprile di questo anno la Cassa Mutua Nazionale per il personale BCC CRA ha reso operativa la nuova prestazione "Covid-19" a favore dei soggetti

colpiti dalla pandemia virale, prevedendo un **supporto economico a favore dei ricoverati in terapia intensiva e sub-intensiva** così come per coloro che hanno dovuto **gestire la malattia presso la propria abitazione**, e un ulteriore sostegno per **l'assistenza psicologica**.

Cassa Mutua Nazionale, anche sulla scorta delle raccomandazioni del Ministero della Salute, ha valutato di prevedere, eccezionalmente per l'anno 2020, una ulteriore prestazione volta a sensibilizzare ed agevolare il ricorso alla vaccinazione antinfluenzale in previsione la prossima stagione influenzale. Tale vaccinazione potrebbe infatti aiutare la diagnosi e la gestione dei casi sospetti, visti i sintomi molto simili tra Covid19 e influenza, oltre che rappresentare, ovviamente, un utile strumento di prevenzione in un momento così particolare di crisi pandemica. Il Comitato Amministratore ha quindi deliberato di ampliare il Nomenclatore vigente introducendo, per l'anno 2020, il **rimborso del vaccino antinfluenzale**.

In allegato si invia la circolare n. 10/2020 al fine di poter prendere visione, nel dettaglio, della nuova prestazione.

Un fraterno saluto!

FISAC CGIL Coordinamento Nazionale Credito

Cooperativo

Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

Scarica l'allegato: [Circ_10_2020](#)

**Banca
riorganizzazione
aziendale**

**Fucino:
rete**



**Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni
Credito
Comitato Aziendale di Coordinamento
Banca del Fucino S.p.A.**

A tutte le Lavoratrici
e a tutti i Lavoratori
del Gruppo Igea

**Oggetto: incontro con azienda su riorganizzazione rete
territoriale**

Roma, 28 Settembre 2020

Care Lavoratrici, cari Lavoratori,

abbiamo svolto un incontro con i rappresentanti aziendali (il Vice Direttore Generale Giacomo Vitale ed il Responsabile Risorse Umane, Giorgio Mieli) riguardo la riorganizzazione della rete delle filiali, come previsto dalle norme del Contratto Nazionale.

In tale incontro abbiamo chiesto diversi chiarimenti sul documento fornitoci dall'azienda.

In particolare ci è stato spiegato che la riorganizzazione sta entrando nella seconda fase, che prevede la creazione di cinque Aree con la nomina dei rispettivi Responsabili (3 su Roma, uno in Abruzzo e uno in Sicilia). Per il momento i capi Area non svolgeranno un ruolo direzionale o deliberativo, ma di coordinamento assieme al Responsabile Commerciale e ai capi Hub. Successivamente l'azienda intende affrontare la terza fase che prevede l'eliminazione dell'attuale modello Hub e Spoke ed un passaggio ad un modello più semplice con le Filiali direttamente alle dipendenze dei Capi Area.

Ovviamente prima di attuare la terza fase si darà luogo

insieme alla nostra Organizzazione sindacale alla procedura prevista dal contratto.

Nel corso dell'incontro abbiamo comunque chiesto chiarimenti sia sul ruolo che andrebbero a ricoprire gli attuali Responsabili Hub, sia sulle modalità con cui saranno configurate le singole Filiali. Ci è stato risposto che tutte le Filiali torneranno ad avere la propria autonomia e che pertanto saranno gestite da un Direttore, con un Sostituto e con le figure professionali necessarie (Gestori, Addetti ecc.). Inoltre in linea di massima agli attuali Responsabili Hub verrebbero affidate le Filiali più rilevanti. Ci è stato inoltre detto che, proprio per consentire una adeguata autonomia gestionale alle filiali, si provvederà ad incrementare ulteriormente il personale dislocato nelle stesse attraverso nuove assunzioni.

Infine abbiamo concordato, come già scritto nell'Accordo da noi stipulato lo scorso Luglio, che alla luce di tali riorganizzazioni si dovranno definire i percorsi professionali di tutte le figure. **Abbiamo infatti esplicitato che tutti e tutte debbono avere pari opportunità di crescita, senza che si creino canali preferenziali dal momento che tale atteggiamento, se praticato, porterebbe a risultati deleteri per il clima lavorativo. A tale scopo abbiamo altresì chiesto una maggiore trasparenza e velocità nelle comunicazioni delle assunzioni, delle promozioni, degli spostamenti.**

La filiale di Milano sarà rinforzata ed ampliata nei servizi offerti alla clientela e diventerà pertanto filiale retail e private.

Abbiamo ritenuto di esprimere in linea generale un giudizio positivo sugli obiettivi legati alla riorganizzazione in corso, purché ciò che ci è stato sin qui declinato venga attuato nelle modalità emerse e cioè: un reale ampliamento del personale nelle filiali, una adeguata collocazione per gli attuali Responsabili Hub, una reale autonomia delle Filiali, in modo da consentire percorsi di crescita per tutti (dagli

attuali responsabili Spoke, ai Gestori e agli Addetti), il conseguente adeguamento delle Famiglie Professionali ed una concreta trasparenza nella gestione delle risorse umane con pari opportunità di sviluppo per tutti.

Tutto ciò sarà in ogni caso oggetto di ulteriori approfondimenti nel momento in cui l'azienda darà corso alla terza fase della riorganizzazione già sopra menzionata.

La Fisac-Cgil continuerà a svolgere il proprio ruolo di sindacato più rappresentativo, come già avviene da anni e come confermato dalla chiusura di un ottimo accordo a luglio scorso, nell'interesse di tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo.

Saluti fraterni

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea
Il Segretario

RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.

Smart working: cosa succederà dopo l'emergenza?

VANTAGGI E PERICOLI – Si svuotano le città e si ripensano anche i modelli contrattuali e i diritti. Conteranno di più non le ore davanti al PC, ma i risultati: e i sindacati trattano

Se c'è una cosa che il Covid ha insegnato è che smart working significa lavoro a casa: errore. Per mesi, durante la quarantena

collettiva, i lavoratori che potevano sono stati delocalizzati nel proprio tinello. È cambiata solo la sede di lavoro, imposta in emergenza e per decreto e il 15 ottobre, con la fine dello stato d'emergenza tutto potrebbe tornare come prima. Molte aziende, però, stanno valutando i vantaggi di proseguire in regime di lavoro agile nella consapevolezza che lo smart working sia più del semplice "rimanere a casa e collegarsi via Zoom". Proviamo a spiegarlo.

Cos'è.

In Italia (fonte ministero del Lavoro) smart working viene tradotto come "lavoro agile". È previsto per legge ed è regolato da una norma di tre anni fa (legge 81 del 2017) che fa evolvere quello che un tempo era il telelavoro, questo sì una semplice trasloco del lavoro a casa con stessi orari, stesso sistema di controllo, garanzie e straordinari. Il lavoro agile, invece, nell'intenzione della norma di fatto prevede sì che le mansioni possano essere svolte da qualsiasi luogo idoneo ma anche che si possa utilizzare una scansione del lavoro in "cicli, fasi o obiettivi" a parità di trattamento e garanzie rispetto al lavoro tradizionale. Insomma, cerca di rendere più autonoma l'organizzazione del lavoro. **Secondo la legge, è frutto di un accordo individuale tra il lavoratore e l'azienda:** si stabilisce tra le due parti per quanto tempo, quale sia il potere di controllo del datore, quali strumenti si useranno e così via.

L'entità.

Prima del Covid-19 in pochi ricorrevano al lavoro agile. L'azienda decideva se renderlo disponibile in base alle necessità e alle policy di welfare aziendale. Era un fenomeno di nicchia. Nella Pubblica amministrazione era stato introdotto dalla legge Madia, ma solo il lockdown l'ha messo a regime con l'obbligo dal 4 marzo. Una forzatura obbligata, ma

così viene meno la trattativa individuale, si avvia un esperimento di massa che secondo le stime sindacali oggi riguarda ancora circa due milioni di lavoratori in Italia. Erano meno di un milione prima della quarantena, hanno toccato il picco degli otto milioni tra marzo e aprile.

Lo stato dell'arte.

A spiegare cosa sia successo in mezzo è **Cristian Sesena**, responsabile Area Contrattazione della Cgil nazionale: “I datori di lavoro hanno capito che lo smart working non dà problemi di produttività anzi. Può essere vantaggioso perché abbatte molti costi, dalla mensa ai trasporti. In più, molti lavoratori hanno dimostrato un certo grado di gradimento, nonostante le criticità”. Si taglia sulle sedi, sui consumi, sui rimborsi, si passa (nelle ipotesi più ottimistiche) dagli straordinari ai premi di produzione. C'è chi ha calcolato che **su ogni posto di lavoro si potrebbero risparmiare fino a 10mila euro**. “Il 15 ottobre termina lo stato emergenza – spiega Sesena – Se non viene rinnovato, torna obbligatorio trattarlo con accordi individuali”. Situazione che apre due possibili scenari: potrebbe dissuadere le aziende dall'optare per lo smart working o creare **una giungla di accordi diversi**, di fatto fornendo alle società anche elementi di concorrenzialità nell'attrarre i lavoratori. Al ministero del Lavoro sono iniziati i tavoli con i sindacati. Il primo giovedì scorso, il prossimo dovrebbe arrivare entro il 15 ottobre. **L'obiettivo è introdurre nella legge esistente la contrattazione collettiva**. Finora, i grandi gruppi che hanno deciso di proseguire con il lavoro agile hanno siglato accordi di secondo livello. “Dare spazio a un accordo, anche interconfederale, con principi e linee guida che poi vengano recepiti nei contratti nazionali e aziendali, sarebbe un primo passo per evitare situazioni svantaggiose per i lavoratori e disparità”.

Diritti.

Ferme restando le garanzie già esistenti (ferie e malattie),

questa modalità di lavoro porta con sé altre sfide. Nella maggiore libertà di gestire il lavoro e il suo orario, ai lavoratori andrebbe garantita una adeguata strumentazione, sia per la loro tutela che per quella degli utenti (come i dati dei cittadini nella Pa). Con la perdita del confine tra tempo di lavoro e di vita, poi, si rischia di lavorare di più senza accorgersene. “Il diritto alla disconnessione è nella legge, ma non viene spiegato come applicarlo” dice Sesena. In Francia hanno risolto stabilendo che dopo un certo orario il datore non può mandare mail. Inoltre, non tutti i lavori che possono essere svolti da remoto sono uguali. Ciò che vale per un centralinista non vale per un progettista.

La valutazione.

Per evitare di dar vita a un sistema basato sul cottimo, poi, “bisognerebbe riadattare il sistema contrattuale di valutazione della performance e di attribuzione di valore ” spiega invece **Vincenzo Ferrante**, professore ordinario di Diritto del lavoro all’Università Cattolica. In estrema sintesi, capire come valutare i risultati e come remunerarli nel momento in cui si dovesse passare da sistemi di valutazione retributivi a tempo (se lavori 8 ore ti do il doppio di chi ne lavora 4) a sistemi di valutazione secondo obiettivi. Una pratica sconosciuta da queste parti. “Il lavoro in Italia è poco ingegnerizzato – spiega Ferrante – ci sono pochi standard predeterminati. Siamo un paese di piccole imprese, dove il datore può controllare quasi da sé i risultati. Ma nei grandi complessi industriali se non hai un sistema di controllo organico è difficile. Noi non lo abbiamo, la compliance è usata solo per motivi disciplinari, la programmazione è al minimo”. Bisogna individuare anche nuovi strumenti contrattuali: “Ai sindacati tocca raggiungere una standardizzazione. L’idea è che il lavoro si strutturi più o meno così: se consegno a un lavoratore 50 pratiche da fare in 20 giorni, ne prevedo magari 10 difficili, 12 di media difficoltà e il resto semplici. Al termine, valuto i risultati. Ma i parametri vanno stabiliti in accordo con i

rappresentanti dei lavoratori. È l'occasione per dar loro nuova linfa, per farli tornare a quando non facevano gli avvocati dei lavoratori ma spiegavano al datore come funzionava il lavoro". **Il datore deve però "mettere i soldi sul tavolo" per loro: se la produttività aumenta e i costi diminuiscono, non può essere a solo suo vantaggio.**

Il cambiamento.

Potrebbe comunque riguardare tutte le funzioni impiegatizie e burocratiche. Certo, cambierebbe l'organizzazione delle città, con pro e contro. Se gli uffici e i ristoranti si svuotano (gli esperti di Barclays credono che ci possa essere una riduzione fino al 20 per cento della domanda di spazi per gli uffici) potrebbe anche esserci una rivalutazione della periferia. "Se devo andare in centro a Milano al massimo un paio di giorni a settimana – spiega Ferrante – magari sarò più invogliato a prender casa nell'hinterland. E anche Ragusa potrebbe diventare competitiva come Pavia".

Articolo di **Virginia Della Sala** su **"Il Fatto Quotidiano"** del 27/9/20

INPS: accesso solo con SPID da Ottobre, tutto quello che serve sapere

INPS: ecco quali saranno le novità riguardanti l'accesso ai servizi previdenziali esclusivamente con SPID a partire da

Ottobre.

A partire **dal 1° ottobre 2020 l'INPS non rilascerà più PIN** come credenziale di accesso ai servizi dell'Istituto. Il PIN sarà sostituito da **SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale** che permette di accedere ai servizi on-line della Pubblica Amministrazione.

Lo switch-off dal Pin allo SPID sarà preceduto da una fase transitoria, che avrà inizio infatti il 1° ottobre 2020 e nel corso della quale:

- non saranno rilasciati nuovi Pin agli utenti, salvo quelli richiesti da utenti che non possono avere accesso alle credenziali SPID e per i soli servizi loro dedicati;
- i Pin già in possesso degli utenti conserveranno la loro validità e potranno essere rinnovati alla naturale scadenza fino alla conclusione della fase transitoria.

Successivamente verrà fissata la data di cessazione definitiva di validità dei Pin rilasciati dall'Inps.

Che cos'è lo SPID?

SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale, è la soluzione che permette di accedere ai servizi online della Pubblica Amministrazione e dei soggetti privati aderenti con un'unica Identità Digitale (username e password) utilizzabile da computer, tablet e smartphone.

L'utilizzo dello SPID è gratuito.

Il sistema prevede tre livelli di sicurezza:

- **primo livello** – permette l'autenticazione tramite ID e password stabilita dall'utente

- **secondo livello** – aggiunge la generazione di una one time password aggiuntiva
- e **terzo livello** – prevede l'aggiunta di un smart card.

INPS: cosa cambia con lo SPID da Ottobre?

In base al Regolamento eIDAS infatti l'identità digitale Spid (con credenziali di livello 2 o 3) può essere usata per l'accesso ai servizi in rete delle Pa dell'Unione europea.

Lo SPID, infatti, consente agli utenti di interagire con l'Istituto, con l'intero sistema pubblico e con i soggetti privati aderenti. In base al Regolamento eIDAS l'identità digitale SPID (con credenziali di livello 2 o 3) può essere usata per l'accesso ai servizi in rete delle Pubbliche Amministrazioni dell'Unione europea.

Grazie ai vari livelli di autenticazione dello SPID, l'INPS potrà abilitare nuovi servizi che richiedono una maggiore affidabilità nella fase di riconoscimento dell'utente.

Una sola identità che rimpiazza, dunque, i diversi codici esistenti, per entrare via web, senza fare code, nei servizi pubblici ma anche in quelli privati, come le banche ad esempio.

Basta inserire il nome utente e una password composta da minimo otto caratteri, con alcune condizioni:

- almeno un numero
- e un simbolo speciale (% , # , \$) ,
- mai segni uguali consecutivi, sia lettere minuscole che maiuscole.

La password va aggiornata **ogni sei mesi**.

Che cosa accade ai vecchi PIN Inps?

Per gli attuali possessori di PIN il passaggio allo SPID avverrà **gradualmente** secondo le istruzioni fornite con la **circolare INPS 17 luglio 2020, n. 87**, che prevede una fase transitoria che si concluderà con la definitiva cessazione della validità dei PIN rilasciati dall'Istituto.

I PIN in possesso degli utenti conserveranno la loro validità e potranno essere rinnovati alla naturale scadenza fino alla conclusione della fase transitoria la cui data verrà successivamente definita.

Il passaggio da PIN a SPID non ha effetti sul servizio di PIN temporaneo. Gli utenti che accedono ai servizi INPS attraverso le credenziali SPID, CNS o CIE potranno, infatti, continuare a richiedere il PIN telefonico temporaneo utile per la fruizione dei servizi tramite Contact Center. Attraverso la funzionalità "PIN TELEFONICO" presente su MyInps è possibile scegliere di generare un PIN temporaneo la cui validità può essere di un giorno, una settimana, un mese o tre mesi.

Il PIN dispositivo sarà mantenuto per gli utenti che non possono avere accesso alle credenziali SPID, come i **minori di diciotto anni, le persone che non hanno documenti di identità italiana o le persone soggette a tutela, curatela o amministrazione di sostegno**, e per i soli servizi loro dedicati. Tutti gli altri utenti dovranno pertanto dotarsi di credenziali di autenticazione alternative al PIN.

Fonte: www.lentepubblica.it

Unicredit: la forza della ragione

dal sito Fisac Unicredit

28 settembre 2020

Comunicato unitario

La forza della ragione...

Dopo l'incontro dello scorso 28 luglio, nelle more del quale abbiamo significato all'azienda la sempre più difficile situazione degli organici, in particolar modo della Rete delle filiali, e l'ormai indifferibile esigenza di un reale "bilanciamento occupazionale", rileviamo come la recente decisione aziendale di procedere, **dietro la pressante azione delle 00.SS.**, all'assunzione di 150 giovani neo-diplomati e neo-laureati possa costituire un primo significativo, ma di certo non esaustivo, passo in avanti sul tema.

Queste 150 assunzioni si sommano alle precedenti 165; pur tuttavia non sono ancora né in linea con gli impegni dell'Accordo 02-04-2020 (1 assunzione ogni 2 uscite) a fronte di circa 850 uscite già avvenute, né tantomeno possono colmare la " fame " di personale nelle agenzie, molte delle quali, ormai depauperate in termini numerici e di professionalità, stentano a garantire un efficace servizio alla clientela.

Tra pochi giorni, altri 1050 circa tra Lavoratrici e Lavoratori lasceranno il servizio per accedere al Fondo Esuberi; ergo è realmente ed immediatamente necessario che UniCredit :

♦ proceda all'immediata assunzione nei termini e numeri fissati dall'Accordo, sopra citato, sottoscritto con senso di

responsabilità dalle OO.SS. che pertanto chiedono e pretendono analoga responsabilità;

♦ ricerchi un equilibrio ed un'osmosi tra le varie realtà, tanto nella Banca Commerciale (rete, Direct, unità delle Task Force), quanto nella C.O.O. Area, al fine di garantire una tenuta complessiva;

♦ faccia tesoro delle esperienze del recente passato, quando assunzioni tardive rispetto all'uscita dei colleghi, allora in servizio, non consentì di avviare quel percorso formativo fondamentale per la cultura della professionalità e del lavoro alla base del nostro impegno in azienda.

Su queste urgenti, pressanti e reali tematiche e sul processo di digitalizzazione, (vedasi nostro comunicato in data 10-09 su procedure, applicativi e ricadute verso l'esterno ed all'interno) ci confronteremo, come anche su altre questioni centrali, con l'azienda il prossimo 29-09 nell'ambito della Commissione Strategica sul Lavoro, cui parteciperanno i vertici aziendali della Banca Commerciale perimetro Italia e delle Relazioni Sindacali; sarà un momento centrale e determinante in questa difficile e problematica fase per UniCredit, come anche per il sistema bancario e paese.

Noi la affronteremo con impegno, dovizia di elementi oggettivi e responsabilità, altrettanto ci aspettiamo dall'azienda; le risposte aziendali ed i fatti conseguenti all'incontro forniranno gli elementi chiave per valutare come poi procedere.

Sarete tempestivamente informati

Milano, 28-09-2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

BPER chiude 5 filiali in Provincia: l'allarme del "Passo Possibile"

Siamo venuti a conoscenza della determinazione di BPER di chiudere, a partire dal prossimo 23 ottobre, alcune filiali sul territorio aquilano, nello specifico quella cittadina di San Bernardino oltre alle Agenzie di riferimento a Coppito, Campo di Giove, Rivisondoli e Ofena, che si aggiungerebbero a quelle già chiuse negli ultimi mesi a Bazzano, Introdacqua e Pacentro".

Così interviene in una nota l'associazione civico-politica ***Il Passo Possibile***, per voce del Presidente **Fabrizio Ciccarelli** e di **Marcello De Carolis**, responsabile dell'Area Attività Produttive, manifestando forte preoccupazione per la situazione che si sta venendo a creare nel sistema bancario di L'Aquila e Provincia.

"Le banche hanno un'importante responsabilità sociale, motivo per cui riteniamo fondamentale mantenere e difendere sia la capillarità del servizio offerto, con particolare riferimento alla presenza di presidi nelle zone più decentrate, come per esempio le aree periferiche e di montagna, che le opportunità di lavoro sul territorio che da esso promanano".

La rete dei servizi si sta impoverendo sempre più, gli sportelli bancari di vari Istituti di credito diminuiscono a vista d'occhio, e a farne le spese sono soprattutto i centri abitati più piccoli, dove spesso rappresentano l'ultimo punto di riferimento economico presente: "basti pensare ai tanti pensionati che li abitano che, per gestire la pensione e i

propri risparmi, sono poco propensi ad accettare un progressivo abbandono del modello di banca del territorio per uno con servizi automatizzati e a distanza, evidentemente utili e comodi solo per le nuove generazioni e che, peraltro, necessitano di una effettiva copertura della linea internet veloce”.

Un dato incontrovertibile è quello sulle filiali cittadine e sugli uffici interni di Bper attualmente ubicati nello stabile ‘Strinella 88’: **“si pensi che nel 2013, anno della fusione per incorporazione di Carispaq in Bper, l’organico complessivo presente nel solo comune dell’Aquila era di circa 240 unità, mentre oggi se ne contano soltanto circa 145”** sottolinea *Il Passo Possibile*.

“È necessario, in tal senso, che la politica e le forze sociali si facciano carico del problema, trovando soluzioni per frenare l’impoverimento del tessuto economico del nostro territorio, la progressiva diminuzione dei posti di lavoro e la forzata mobilità cui saranno sottoposti i dipendenti, così umiliando un patrimonio di risorse professionali, oltre che la conseguente delocalizzazione degli interessi economici e finanziari dalla nostra Provincia altrove, preferendo soluzioni solo apparentemente più convenienti e remunerative”.

Fonte: www.newstown.it

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/bper/piani-industriali-grandi-gruppi-bancari-ulteriore-impoverimento-del-territorio.html>