



**FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI**

COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE  
Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani  
**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

Dal 23 al 01 03 2013

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

entra

entra

entra

entra

Seguici su:



**INVIACI ARTICOLI DI STAMPA CHE INTERESSANO NOI GIOVANI**

## Sommario

IL SOLE 24 ORE del lunedì 25 febbraio 2013 .....	2
Risoluzione del rapporto. Bisogna dimostrare l'arbitrarietà del provvedimento espulsivo o la.....	2
sua natura ritorsiva - Discriminazione con prova forte - I giudici circoscrivono la possibilità .....	2
di contestare il licenziamento «scorretto» DOPO LA RIFORMA L'allontanamento per motivi .....	2
«ad personam» è uno dei pochi per i quali si prevede ancora la reintegrazione .....	2
PAGINA A CURA DI - Stefano Rossi.....	2
IL SOLE 24 ORE martedì 26 febbraio 2013 .....	5
La crisi fa il pieno di licenziamenti - Salgono a 7,9 milioni i nuovi rapporti di lavoro, 7 milioni .....	5
quelli cessati PRECARIETÀ Su 2,5 rapporti di lavoro attivati, solo il 17,5 per cento è a tempo .....	5
indeterminato Il 67,1% risulta invece a tempo determinato Continua a ridursi in Italia la base occupazionale.	5
.....	5
LA REPUBBLICA mercoledì 27 febbraio 2013 .....	6
Tre milioni di under 18 a rischio povertà - Eurostat: in Italia sono un terzo, uno dei livelli più.....	6
alti tra i ventisette.....	6
IL SOLE 24 ORE giovedì 28 febbraio 2013 .....	7
Visco: futuro e giovani, ora un disegno organico - «Nel 2011 rischio enorme e reale, agire perché non si	7
riproponga» (r.n.) «I mercati ne hanno risentito, ma non hanno punito il titolo Italia. ....	7
Federazione Autonoma Bancari Italiani Comunicato 1 marzo 2013 .....	8
Coordinamento Nazionale Giovani .....	8
BOOM DI PRECARI E DISOCCUPAZIONE GIOVANILE .....	8
ISTAT: 2,8 milioni di lavoratori senza posto fisso. EUROSTAT: disoccupazione giovanile al 38,7% .....	8



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

*Dal 23 al 01 03 2013*

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

### **IL SOLE 24 ORE del lunedì 25 febbraio 2013**

**Risoluzione del rapporto. Bisogna dimostrare l'arbitrarietà del provvedimento espulsivo o la sua natura ritorsiva - Discriminazione con prova forte - I giudici circoscrivono la possibilità di contestare il licenziamento «scorretto» DOPO LA RIFORMA L'allontanamento per motivi «ad personam» è uno dei pochi per i quali si prevede ancora la reintegrazione**

PAGINA A CURA DI - Stefano Rossi

La riforma del mercato del lavoro potrebbe riportare in primo piano la figura del licenziamento discriminatorio, anche se – alla luce degli orientamenti della giurisprudenza – non sarà facile per un lavoratore dimostrare di esserne stato vittima. La legge 92/2012, infatti, ha modificato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, incidendo sui licenziamenti disciplinari e su quelli per motivi economici, ma ha sostanzialmente lasciato immutata la disciplina dei licenziamenti discriminatori. Mentre la risoluzione del rapporto basata su motivi disciplinari o economici, se ritenuta illegittima, può essere oggi sanzionata, in alcuni casi, con il solo indennizzo economico, in luogo della reintegrazione sul posto di lavoro, l'illegittimità del licenziamento discriminatorio continua a prevedere come sanzione la reintegrazione del lavoratore in azienda. Finora nelle aule di tribunale i casi di licenziamento discriminatorio sono stati rari, anche perché nelle lettere di licenziamento non sono normalmente citati elementi da ricollegare a una discriminazione esplicita, ma si trovano ragioni economiche (giustificato motivo oggettivo) o motivi disciplinari. La possibilità di ottenere la reintegrazione, però, potrebbe rendere più frequente la contestazione del licenziamento discriminatorio. Resta il fatto, comunque, che i casi in cui negli ultimi anni i giudici hanno riconosciuto la discriminazione sono circoscritti a situazioni-limite, in cui è la "scorrettezza" della situazione è evidente (si vedano i casi nelle schede in pagina). Ad esempio, con la sentenza 3547 del 7 marzo 2012, la Cassazione ha affermato che il licenziamento del dirigente può essere considerato arbitrario solo quando si dimostra pretestuoso e quindi non corrispondente alla realtà. In pratica, se il licenziamento è collegato a un effettivo processo di riorganizzazione del settore aziendale, la motivazione risulterà lecita e obiettivamente verificabile, escludendo in questo modo l'arbitrarietà del provvedimento espulsivo. Di diverso avviso la tesi del ricorrente, secondo cui la soppressione dell'area di responsabilità non rientrava in precise scelte organizzative ma era dettata da intenti ritorsivi o discriminatori. In un'altra occasione, invece, la Cassazione ha dato ragione al direttore provinciale di una confederazione e consigliere di amministrazione di una società controllata dalla stessa confederazione. Il lavoratore sosteneva di essere stato licenziato per volontà del presidente in conseguenza del proprio rifiuto di sottoscrivere il bilancio aziendale e di aver espresso un fermo rifiuto sul distacco di alcuni dipendenti della federazione presso la società controllata, poiché si sarebbe potuta ravvisare l'ipotesi di somministrazione di manodopera vietata. La Cassazione, con la sentenza 2958 del 27 febbraio 2012, ha confermato la pronuncia di merito ritenendo che l'assunto difensivo fosse adeguatamente motivato. Infatti, da un lato c'erano indizi di ritorsione nei confronti del dipendente, dall'altro era mancato un riscontro fattuale del motivo economico posto alla base del licenziamento per riduzione dei costi ingenti legati alla posizione lavorativa del direttore. L'area del simulato licenziamento discriminatorio non si limita solo alle motivazioni di tipo economico, ma si estende anche a ipotesi di «ritorsione o rappresaglia», come reazione ingiusta e arbitraria del datore a comportamenti non graditi. È quanto accaduto a un lavoratore che, chiedendo al proprio datore il pagamento degli straordinari e dei permessi retribuiti, si vedeva recapitare la lettera di licenziamento per riorganizzazione del magazzino imposta dalla crisi che aveva fatto diminuire gli ordini. La Cassazione, con la sentenza 16925/2011 ha ribadito che il compito del magistrato è quello di valutare la reale sussistenza delle ragioni poste alla base della soluzione adottata e verificare «l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato». Così, nel vagliare le motivazioni, il giudice potrà interpretare estensivamente i motivi vietati dall'articolo 4 della legge 604/1966, dall'articolo 15 della legge 300/1970 e dall'articolo 3 della legge 108/1990,



**FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI**

**COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI**

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

*Dal 23 al 01 03 2013*

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

comprendendo anche il licenziamento per «ritorsione o rappresaglia», attuati in seguito a comportamenti sgraditi al datore, che costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione, come unica ragione del provvedimento espulsivo (Cassazione 16155/2009). Anche nella sentenza 6282/ 2011 la Cassazione sostiene la natura ritorsiva del licenziamento. Al centro della vicenda, un lavoratore che aveva promosso un'azione legale nei confronti dell'azienda, pubblicando un articolo su un quotidiano locale. L'impresa procede al licenziamento disciplinare, con la motivazione che il dipendente aveva assunto una posizione rigida e polemica nei confronti della società. I giudici della Cassazione affermano che la normativa sul licenziamento discriminatorio è stata negli anni applicata a fattispecie che, pur non direttamente corrispondenti alle singole ipotesi espressamente regolate dalla legge, sono determinate in via esclusiva da motivo illecito, di ritorsione o rappresaglia, e costituiscono cioè un'ingiusta e arbitraria reazione essenzialmente di natura «vendicativa». Anche in questo caso, però, i giudici precisano che tocca al dipendente provare le proprie ragioni.

Le pronunce

#### **PROCEDURE COLLETTIVE SENZA CRITERI DISCRIMINATORI**

Alcuni dipendenti di una società erano licenziati per riduzione collettiva dei posti di lavoro in base alla legge 223/1991. In seguito al licenziamento, la corte d'appello dichiarava l'illegittimità del criterio di scelta adottato dal datore di lavoro. In particolare, i dipendenti erano stati individuati nell'ambito del personale in esubero in base all'età, secondo un criterio di scelta certamente discriminatorio, prescindendo dalle situazioni di effettiva sovrabbondanza in singoli uffici o reparti in relazione ai profili professionali specificati. La Corte di cassazione, confermando la pronuncia, ribadisce che la contrattazione collettiva è libera di scegliere qualsiasi criterio purché questo sia rivolto a tutelare gli interessi dei lavoratori nella logica della riduzione delle conseguenze negative del licenziamento, non ricadendo, pertanto, nell'individuazione di indici di selezione meramente discriminatori in base al possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.

Corte di Cassazione, sentenza 13 gennaio 2012, n. 391

#### **MOTIVAZIONI PRETESTUOSE ESCLUSE ANCHE PER IL DIRIGENTE**

Un dipendente di un'azienda di costruzioni aveva svolto mansioni da quadro e poi da dirigente per realizzare e gestire un porto turistico. Incrinato il rapporto fiduciario, l'azienda risolveva il rapporto di lavoro per asserita giusta causa, perché il lavoratore aveva fornito consulenze a società concorrenti. Per la Cassazione, la giustificatazza del licenziamento del dirigente non è nozione del tutto sovrapponibile a quella di giusta causa. Infatti, mentre la giusta causa consiste in un fatto che determina una grave lesione della fiducia del datore di lavoro nel proprio dipendente, tale da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto, la ricorrenza della giustificatazza dell'atto risolutivo è da correlare alla presenza di valide ragioni di cessazione del rapporto lavorativo, come tali apprezzabili sotto il profilo della correttezza e della buona fede. Pertanto, conclude la sentenza, non è giustificato il licenziamento del dirigente per ragioni meramente pretestuose, al limite della discriminazione, o anche irrispettoso della procedura che assicura la correttezza dell'esercizio del diritto.

Corte di Cassazione, sentenza 19 settembre 2011, n. 19074

#### **RIVENDICARE LA RETRIBUZIONE NON PUÒ CAUSARE IL RECESSO**

Un dipendente è licenziato per aver rivendicato delle retribuzioni nei confronti del datore di lavoro. Il provvedimento espulsivo è giustificato per esigenze di riorganizzazione aziendale. Il lavoratore ricorre in tribunale, sostenendo la natura ritorsiva del licenziamento e chiedendo la reintegrazione e il pagamento della retribuzione globale di fatto, dal licenziamento fino al rientro in servizio. Sia il tribunale, sia la corte d'appello, ritengono che si tratti di un licenziamento determinato da un motivo illecito, con conseguente applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. La Cassazione, rigettando il ricorso dell'azienda, afferma che la disciplina della tutela reale dei licenziamenti è applicabile anche a quelli determinati da un motivo illecito determinante, e in particolare, a quelli determinati in maniera esclusiva da motivo di



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

*Dal 23 al 01 03 2013*

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

ritorsione o di rappresaglia per non aver corrisposto le retribuzioni spettanti. Inoltre, precisa l'estensore, la prova del carattere ritorsivo può essere desunta anche da una valutazione presuntiva fondata su indizi gravi, precisi e concordanti.

Corte di Cassazione, sentenza 1 dicembre 2010, n. 24347

#### **CORRETTEZZA E BUONA FEDE NEL TAGLIO DELLE ATTIVITÀ**

Un dipendente di un'agenzia di assicurazioni è licenziato per una riduzione di attività dovuta a un calo consistente delle attività e dei ricavi. In primo e secondo grado è dichiarata l'illegittimità del licenziamento per mancanza di giustificato motivo oggettivo. La Cassazione, individuando un'ipotesi di licenziamento discriminatorio per ritorsione nei confronti del dipendente, ribadisce che il datore intenzionato ad avviare una ristrutturazione aziendale sopprimendo alcuni posti per ridurre il costo del lavoro, non è libero di scegliere chi allontanare ma è tenuto in ogni caso a rispettare i principi di correttezza e buona fede. Nel caso di licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, se il giustificato motivo oggettivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, il datore di lavoro deve sempre improntare l'individuazione del soggetto o dei soggetti da licenziare ai principi di correttezza e buona fede, cui deve essere informato ogni comportamento delle parti coinvolte nel rapporto.

Corte di Cassazione, sentenza 28 marzo 2011, n. 7046

#### **IL LAVORATORE DEVE PROVARE IL LICENZIAMENTO RITORSIVO**

Padre e figlia sono entrambi dipendenti di un'azienda. La figlia è licenziata, in seguito alle rivendicazioni avanzate dal padre, che era stato assunto dallo stesso datore di lavoro e licenziato pochi giorni prima del provvedimento espulsivo nei confronti della lavoratrice. La vicenda arriva in Cassazione: la corte di legittimità ritiene ritorsivo il licenziamento pseudo-disciplinare, allargando in questo modo le ipotesi previste dagli articoli 4 della legge 604/1966, 15 della legge 300/1970 e 3 della legge 108/1990. In particolare, la Cassazione precisa che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona a esso legata e pertanto accomunata nella reazione. Ne deriva, conclude la sentenza, la nullità del provvedimento espulsivo, quando il motivo ritorsivo è stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito la prova, anche attraverso presunzioni.

Corte di Cassazione, sentenza 8 agosto 2011, n. 17087

#### **LA RISOLUZIONE IN MATERNITÀ PUÒ NON ESSERE DISCRIMINATORIA**

Tra le ipotesi di licenziamento discriminatorio rientra, in base alla giurisprudenza, quello previsto dall'articolo 54 della legge 151/2001. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, né fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento è legato allo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel periodo in cui opera il divieto, deve presentare al datore di lavoro una certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. La Cassazione ha sostenuto però che il mancato rientro della lavoratrice sul posto di lavoro al termine del periodo tutelato di maternità giustifica il licenziamento. Nel caso esaminato, la donna non era rientrata in servizio, senza fornire alcuna giustificazione per l'assenza. Già la corte d'appello aveva ritenuto legittimo il licenziamento, riconducendo la condotta della lavoratrice all'ipotesi della «colpa grave» prevista dalla legge sulla maternità e paternità per la legittima risoluzione del rapporto di lavoro.

Corte di Cassazione, sentenza 5 settembre 2012, n. 14905

**Return**



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

*Dal 23 al 01 03 2013*

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

### **IL SOLE 24 ORE martedì 26 febbraio 2013**

**La crisi fa il pieno di licenziamenti - Salgono a 7,9 milioni i nuovi rapporti di lavoro, 7 milioni quelli cessati PRECARIETÀ Su 2,5 rapporti di lavoro attivati, solo il 17,5 per cento è a tempo indeterminato Il 67,1% risulta invece a tempo determinato Continua a ridursi in Italia la base occupazionale.**

E il 2012, da questo punto di vista, sarà ricordato come un anno record per i licenziamenti. La conferma arriva dalla lettura dei dati del ministero del Lavoro, secondo i quali, complessivamente, nel periodo sono stati attivati 7,9 milioni di contratti a fronte di 7 milioni di rapporti di lavoro cessati. Nei primi 9 mesi dell'anno scorso si sono registrati lungo la Penisola 640mila licenziamenti, con un aumento dell'11% rispetto allo stesso periodo del 2011. È quanto emerge dal sistema della comunicazioni obbligatorie, la struttura informatica che costituisce oggi il punto di accesso unico per l'invio on line delle comunicazioni di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro. Lo studio del ministero suddivide le cessazioni dei rapporti di lavoro tra quelle a richiesta del lavoratore (dimissioni o pensionamento), quelle «promosse dal datore di lavoro» (cessazione dell'attività, licenziamento, altro), cessazione al termine e «altre cause». I 640mila licenziamenti registrati nel periodo riguardano sia quelli individuali (per giustificato motivo oggettivo, soggettivo, giusta causa) che quelli collettivi. Solo nel terzo trimestre 2012 i licenziamenti sono stati 225.868 con un aumento dell'8,7% sullo stesso periodo del 2011. Nei primi 9 mesi dell'anno scorso sono diminuite le dimissioni a 1,1 milioni dai 1,22 milioni del 2011 (-8,7 per cento). Nel terzo trimestre si conferma la tendenza ad assumere con contratti non stabili. Su 2.462.314 rapporti di lavoro attivati nel periodo solo 430.912 risultano a tempo indeterminato (appena il 17,5% del totale). Risultano invece a tempo determinato 1.652.765 rapporti di lavoro attivati (il 67,1% del totale) mentre i contratti di apprendistato sono stati 61.868, i contratti di collaborazione 156.845 e gli «altri» 159.924. I contratti di collaborazione sono diminuiti del 22,5% rispetto al terzo trimestre 2011 mentre un calo del 24,3% si registra anche per gli «altri» contratti. Diminuiscono del 5,7% i contratti a tempo indeterminato, dell'1,9% quelli a termine e del 13,7 per cento i contratti di apprendistato. Secondo i dati Istat più recenti, a dicembre gli occupati in Italia erano 22,723 milioni, in diminuzione dello 0,5% rispetto a novembre (-104 mila) e dell'1,2% su base annua (-278 mila). Il tasso di occupazione, pari al 56,4%, è diminuito così di 0,2 punti percentuali nel confronto congiunturale e di 0,6 punti rispetto a 12 mesi prima. Il numero di disoccupati, pari a 2,875 milioni, ha registrato nello stesso periodo un lieve aumento (+4mila) rispetto a novembre. Su base annua la disoccupazione è cresciuta del 19,7 per cento (+474 mila unità): l'aumento ha interessato sia la componente maschile sia quella femminile. Il tasso di disoccupazione si è attestato all'11,2 per cento, in aumento di 0,1 punti percentuali rispetto a novembre e di 1,8 punti nei dodici mesi. Tra i 15-24enni le persone in cerca di lavoro sono 606 mila e rappresentano il 10 per cento della popolazione in questa fascia d'età. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 36,6%, in calo di 0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente e in aumento di 4,9 punti nel confronto tendenziale. Il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni è aumentato dello 0,6% rispetto al mese precedente (+81 mila unità). Il tasso di inattività si è attestato al 36,4%, in crescita di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e in diminuzione di 0,6 punti su base annua. R. L.



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

Dal 23 al 01 03 2013

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

## Return

**LA REPUBBLICA mercoledì 27 febbraio 2013**

**Tre milioni di under 18 a rischio povertà - Eurostat: in Italia sono un terzo, uno dei livelli più alti tra i ventisette**

VALENTINA CONTE

ROMA — Tre milioni di bimbi e ragazzi italiani sotto i 18 anni sono a rischio di povertà o esclusione sociale. In pratica, uno su tre. In Europa è uno su quattro. Che in percentuale significa il 32,3 contro una media del 27. Livello che colloca l'Italia quasi al pari di Irlanda, Lituania, Ungheria e Croazia. Mentre peggio di noi, nella preoccupante classifica diffusa ieri da Eurostat, solo Bulgaria, Lettonia e Romania, dove quasi la metà dei minori conosce gli stenti. «Dati allarmanti, inaccettabili per il nostro Paese», commenta Giacomo Guerrera, presidente di Unicef Italia. Secondo il fondo delle Nazioni Unite per l'infanzia, «in Italia 723 mila minorenni vivono in povertà assoluta, così come un milione e 297 mila famiglie, di cui 440 mila con minorenni e il 10% concentrate nel Meridione». Nell'Europa a 27 Paesi, dice Eurostat, i giovanissimi sono i più fragili e dunque i più esposti al rischio che la crisi li dirotti nell'indigenza. La media del 27%, calcolata sul 2011, è difatti tre punti sopra quella relativa agli adulti nello stesso periodo e ben sei punti sopra la categoria degli anziani. A peggiorare la situazione, due fattori: educazione e provenienza della famiglia d'origine. Un ragazzo su due è candidato alla povertà o all'emarginazione se i suoi genitori hanno un titolo di studio basso. Uno su tre, se un genitore è immigrato. A questo si aggiunge il lavoro che manca e che giorno dopo giorno porta a «gravi deprivazioni di beni». Dunque povertà. Proporzioni rispecchiate anche da noi. Ben il 46,3% di chi è figlio di genitori con la licenza elementare, o privo di titoli, è a rischio. Contro il 22,6% di chi ha mamma o papà diplomati e il 7,5% appena dei discendenti di laureati. «Minori competenze e scarse aspirazioni si traducono spesso in gravidanze in età adolescenziale e in maggiori possibilità di consumo di droghe e alcol», spiega Guerrera. «Non possiamo più assistere a questa deriva che peggiora sempre più la situazione dei nostri ragazzi». Anche perché, prosegue il suo ragionamento, «il tasso di povertà tra i bambini e gli adolescenti è tra i più importanti indicatori di salute e benessere di una società». Senza dimenticare «che la povertà tra i più piccoli ha spesso un effetto trainante sulla disuguaglianza e l'esclusione nella società nel suo insieme». Il legame tra rischio povertà e Pil, dunque politiche sociali, è indubbio. In Germania e Francia il tasso sui minori è al 19%. Nei Paesi del Nord Europa siamo attorno al 16% (Svezia, Danimarca e Finlandia). Percentuali basse anche in Slovenia (17), Paesi Bassi (18) e Austria (19). I Pigs, già nel pieno della recessione nel 2011, hanno invece pagato pegno alla crisi anche sulla pelle dei più piccoli, meno protetti e tutelati: Irlanda con il 37,6%, Grecia al 30,4, Spagna al 30,6 e Portogallo con il 28,6. L'Italia, come detto, presenta un conto ancor più amaro: tre milioni dei suoi nove di under 18, un terzo pieno, soffre stenti, sopporta sacrifici, incassa privazioni. E rinuncia a un pezzo di futuro.

## Return



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

Dal 23 al 01 03 2013

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

### IL SOLE 24 ORE giovedì 28 febbraio 2013

**Visco: futuro e giovani, ora un disegno organico - «Nel 2011 rischio enorme e reale, agire perché non si riproponga» (r.n.) «I mercati ne hanno risentito, ma non hanno punito il titolo Italia.**

Chi investe sul debito pubblico italiano sono innanzitutto le stesse famiglie che hanno votato in questi giorni e non vanno deluse. Occorre un disegno organico rivolto al futuro che sappia parlare soprattutto ai giovani». Si esprime così il Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, qualche ora dopo che l'asta dei BTp si è chiusa con rendimenti in rialzo ma sotto la soglia psicologica del 5% e collocando l'importo massimo di titoli prefissato. Roberto Napolitano Risponde al telefono, con il consueto garbo, dal suo ufficio di via Nazionale, e chiarisce subito che non vuole entrare nella «chiacchiera dei commenti politici» di questi giorni scatenatisi dopo la tempesta perfetta del 25 febbraio: «Quello che penso su che cosa serve al Paese, l'ho detto e scritto tante volte, lei lo sa benissimo, se vuole può pescare di lì». Anche se non lo dice, il Governatore segue con vigile attenzione ogni movimento sulla domanda, interna e estera, che riguarda il titolo Italia e non può non apprezzare che la risposta del mercato sia stata migliore per l'asta a lungo termine rispetto a quella a breve di martedì, come è dimostrato dal fatto che in proporzione sono saliti di più i rendimenti dei BoT rispetto a quelli dei BTp. Siamo lontani, molto lontani dal novembre del 2011, quando la curva dei rendimenti dei nostri bond di Stato si era pericolosamente invertita e si doveva pagare di più per fare acquistare titoli a breve termine rispetto a quelli a dieci anni che a loro volta avevano raggiunto livelli record sostenibili solo per una fase limitata. Il rischio, per intenderci, era quello che non ci fosse domanda per l'acquisto di titoli pubblici italiani in scadenza, non era solo quello di dover pagare tassi sempre più elevati ma piuttosto che qualche asta non riuscisse proprio a chiudere i suoi collocamenti nemmeno al minimo importo prefissato. «Abbiamo corso un rischio enorme, reale, un rischio che la gente ha rimosso perché non si è materializzato. Era enorme e reale allora, e bisogna mettere le condizioni, fare le cose e comunicarle, perché non si riproponga» è il commento di Visco. Per capire a che cosa si riferisce il Governatore, qual è il "disegno organico" di cui il Paese ha vitale bisogno, occorre attingere ai testi perché Visco non vuole aggiungere altro, si appella all'esercizio della responsabilità che richiede il massimo di prudenza in questi giorni. È ovvio che l'Italia ha bisogno di un governo che affronti i temi veri di una crisi terribile che è entrata nelle case degli italiani, senza mai uscirne, che morde sull'economia reale e si abbatte sui giovani, in bilico tra vecchi lavori che non ci sono più e nuovi che tardano a venire o a farsi riconoscere, in mezzo a un sentimento diffuso di paura che rischia di alimentare una crisi di sfiducia che il Paese non merita. «Serve un disegno organico» è il pallino fisso del Governatore, va costruito passo dopo passo e va, soprattutto, spiegato, comunicato, proprio per invertire il clima, domare la paura, indicando una prospettiva di crescita, seria e riconoscibile, contagiosa nella speranza e nella fiducia. Nella lectio magistralis "Ruolo, responsabilità, azioni della Banca Centrale nella lunga crisi" del 18 gennaio di quest'anno, all'università di Firenze, Visco era stato esplicito: «Il nostro Paese deve saper trovare le motivazioni e gli incentivi per affrontare con decisione il problema della crescita. Guadagni di competitività possono essere solo il risultato di un impegnativo ma imprescindibile disegno organico di riforma. I suoi punti fondanti sono da tempo oggetto di attenzione: dalle liberalizzazioni nell'accesso ai mercati al loro migliore funzionamento e al sostegno dell'accumulazione di capitale umano e fisico, dal miglioramento della qualità dei servizi pubblici alla riduzione degli ostacoli burocratici, dal contrasto all'evasione fiscale e alla corruzione a una maggiore efficienza della giustizia civile». Nel «disegno organico» caro alla Banca d'Italia si intrecciano le esigenze più profonde del Paese, quelle dove si mescolano cambiamenti radicali di sistema per l'economia e istanze civili che vengono ancora prima, perché solo così gli uni e le altre si corroborano reciprocamente in un circuito positivo di fiducia. «La crescita della produttività dipende da un progresso netto in tutte queste componenti» è la tesi da sempre di Visco. Che non manca di



**FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI**

**COORDINAMENTO  
NAZIONALE GIOVANI**

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

**RASSEGNA STAMPA YOUNG**

*Dal 23 al 01 03 2013*

a cura di Francesca Lipperi – [f.lipperi@fabi.it](mailto:f.lipperi@fabi.it)

sottolineare un dato di fondo troppo spesso dimenticato o sottovalutato: «L'equilibrio dei conti pubblici, che non esclude ricomposizioni nelle principali poste di bilancio, è la preconditione per il successo: l'incertezza delle condizioni sui mercati finanziari legata alle tensioni sui debiti sovrani riduce la fiducia, disincentiva l'investimento e l'innovazione». All'assemblea annuale del Forex, a Bergamo, un mese dopo, il Governatore ci metteva qualcosa di più, e lo faceva a modo suo, con una passione che viene da lontano: «Dobbiamo investire in conoscenza, ottenere servizi pubblici e privati di migliore qualità, contrastare l'illegalità, promuovere la concorrenza. Il cammino è appena iniziato, va proseguito con convinzione, consapevoli delle responsabilità di ciascuno ma fiduciosi nelle possibilità di noi tutti».

### Return

**Federazione Autonoma Bancari Italiani Comunicato 1 marzo 2013**

**Coordinamento Nazionale Giovani**

**BOOM DI PRECARI E DISOCCUPAZIONE GIOVANILE**

**ISTAT: 2,8 milioni di lavoratori senza posto fisso. EUROSTAT: disoccupazione giovanile al 38,7%**

COMUNICATO DI MATTIA PARI, COORDINATORE NAZIONALE FABI GIOVANI

“I 2,8 milioni di lavoratori senza posto fisso sono una bomba sociale pronta ad esplodere. E' evidente che nei casi di ristrutturazioni aziendali, i primi impieghi a rischio sono proprio quelli a termine. Pensare quindi di superare il dramma della disoccupazione con l'introduzione di ulteriore flessibilità è assurdo e pericoloso. Nel settore del credito, il nostro modello contrattuale sembra resistere meglio di altri e l'aver puntato sull'occupazione stabile rappresenta una delle pochissime opportunità che ci sono per i giovani nel Paese. Attraverso le uscite volontarie e le stabilizzazioni dei precari, continuiamo a creare ancora un futuro ai giovani e li sottraiamo al pantano dell'incertezza. Gli accordi che abbiamo siglato in molti gruppi bancari negli ultimi mesi, ne sono la prova concreta. L'occupazione stabile dovrà restare al centro delle politiche industriali, perché non esiste riorganizzazione produttiva efficiente senza la valorizzazione della persona e del lavoro. I giovani rappresentano una risorsa che non può né essere ignorata, né sfruttata”.

### Return