



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE
Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani
RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 30 al 05 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

entra

entra

entra

entra

Seguici su:



INVIACI ARTICOLI DI STAMPA CHE INTERESSANO NOI GIOVANI

Sommario

L'ARENA sabato 30 marzo 2013	1
CINEMA. Sesta edizione dal 5 aprile: tre proiezioni sul «sistema lavoro» La rassegna di film della Fabi trasloca a Giurisprudenza	1
MF-MILANO FINANZA martedì 2 aprile 2013	2
Ma erano davvero banche quelle di Cipro? Qualche dubbio non sarebbe fuori luogo	2
LA REPUBBLICA mercoledì 3 aprile 2013	3
Più manager, spariti impiegati e commessi l'economia riparte senza la classe media - Gli Usa	3
IL SOLE 24 ORE giovedì 4 aprile 2013	4
Lavoro/1. Sull'«out bound» il ministero rinvia ai patti collettivi - Nei call center prestazioni pagate in base al contratto L'INDICAZIONE Per le attività di questo tipo non c'è l'obbligo di redigere il progetto ma restano applicabili altre disposizioni.....	4
IL SOLE 24 ORE venerdì 5 aprile 2013.....	5
«Introvabile» un tecnico su quattro - Nel 37% dei casi mancano candidati, nel 63% l'ostacolo è l'inadeguatezza I TEMPI DEL RECRUITING Con licenza superiore da 5 anni servono in media dieci mesi per trovare un lavoro: peggio di noi soltanto Grecia, Cipro e Romania	5

L'ARENA sabato 30 marzo 2013

CINEMA. Sesta edizione dal 5 aprile: tre proiezioni sul «sistema lavoro» La rassegna di film della Fabi trasloca a Giurisprudenza

La segreteria provinciale della Fabi (Federazione autonoma bancari italiani) di Verona ha organizzato anche quest'anno un ciclo di film per iscritti e simpatizzanti. Con una novità: gli incontri si svolgeranno al Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università (in via Montanari 9), dentro ai luoghi istituzionali della formazione, vicini al mondo giovanile, estendendo la proposta e portando la discussione ai valori reali del lavoro. La manifestazione, che è giunta al sesto anno e si avvale di pellicole e documenti proiettati in video, non ha la struttura di una consueta rassegna cinematografica ma l'obiettivo di evidenziare contenuti forti sul «sistema lavoro». L'idea di quest'anno è incentrata su «La passione per il futuro», Il primo appuntamento



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 30 al 05 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

(venerdì prossimo), in collaborazione con il coordinamento nazionale Fabi giovani, sarà per Le nevi del kilimagiaro, del regista marsigliese Robert Gué-diguian, sensibile ai drammi sociali, capace in ogni film di dare dignità morale al malessere delle nuove e vecchie generazioni. Nel secondo appuntamento (venerdì 19 aprile) saranno proiettati due documenti relativi ad Adriano Olivetti e Steve Jobs, due imprenditori-artisti che, pur crescendo in due poli distanti - l'uno in Italia, l'altro in California - sono uniti da una visione comune: cambiare il mondo con le loro scoperte e la loro organizzazione del lavoro. Ambedue ci hanno migliorato la vita, entrambi ci hanno insegnato che il nostro tempo è limitato e quindi non dobbiamo spercarlo. La conclusione della rassegna (venerdì 10 maggio) è affidata al Coordinamento provinciale donne Fabi e propone North Country - Storia di Josey, film americano tratto da una storia vera di intolleranza. La pellicola presenta momenti di intenso realismo ed è diventata sempre più attuale, offrendo momenti di riflessione. Socialmente interessante anche lo squarcio sulla provincia americana. Tutti i film saranno proiettati nell'aula Carlo Cipolla del Dipartimento di Scienze giuridiche, sempre con inizio alle 17. L'ingresso sarà libero.

Return

MF-MILANO FINANZA martedì 2 aprile 2013

Ma erano davvero banche quelle di Cipro? Qualche dubbio non sarebbe fuori luogo

di Edoardo Narduzzi

Il conto finale è di quelli che lasciano i commensali storditi per tutta la vita. Dopo un incredibile balletto di cifre e di possibili aliquote, che si è trascinato per due settimane intere, i correntisti della Banca di Cipro, la principale dell'isola, Stato membro dell'Eurozona, pagheranno un'imposta vicina al 60% sui patrimoni depositati che superano i 100 mila euro. Il 37,5% a titolo di prelievo immediato, convertito ex lege in azioni di nuova emissione della banca, cioè un asset totalmente illiquido, e un ulteriore 22,5% depositato per 90 giorni in un fondo privo di qualsiasi remunerazione, in attesa di capire meglio la reale entità delle svalutazioni che la banca dovrà apportare al suo attivo. Infine, il resto del denaro depositato sarà congelato per un periodo minimo di sei mesi e la sua remunerazione sarà legata alla redditività effettiva dell'azienda di credito. Tutto ciò significa che chi disponeva di 1 milione di euro depositati presso la Banca di Cipro si ritrova nella seguente situazione: 100 mila euro sono utilizzabili a vista; 337.500 convertiti in azioni; 202.500 congelati senza rendimento; 360 mila bloccati per sei mesi con un rendimento realisticamente prossimo allo zero. In pratica il correntista si ritrova solo con 100 mila euro e un'alta probabilità di incassare poco o nulla dal resto. Resta da capire perché, a Cipro, sia potuto accadere un tale terremoto bancario. E per farlo occorre calarsi nella realtà microeconomica del sistema creditizio dell'isola. Allora si scopre che le banche di Cipro erano tali soltanto sulla carta, cioè sui documenti legali che le qualificavano come istituti di credito. Perché nella realtà queste aziende creditizie cipriote erano tutto tranne che delle vere banche, nel senso che non raccoglievano il risparmio per erogare credito all'economia nazionale. Questo meccanismo non è mai esistito per davvero. Concretamente, le banche di Cipro erano delle atipiche forme di fondi patrimoniali, ma potevano essere viste anche come società fiduciarie, non dichiarate, che potevano operare come banche, con tutti i vantaggi che un tale status mette a disposizione nell'Eurozona e nel mondo finanziario, grazie alla pigrizia regolamentare dell'Europa. Fondi fiduciari che investivano i loro attivi in titoli e asset di ogni tipo, anche in contratti molto rischiosi, pur di garantire un elevato rendimento esente da qualsiasi imposta ai propri correntisti. I benefici fiscali, e non solo, di Cipro hanno agevolato una massiccia raccolta di capitali internazionali. I depositi di entità non bancarie o persone fisiche non residenti nell'Eurozona presso le banche dell'Isola erano prima della crisi ben superiori al pil del Paese, che è pari a 18 miliardi di euro. Erano soldi di investitori interessati a speculare via Cipro. Per questa ragione gridare allo scandalo nel caso cipriota è sicuramente eccessivo. I



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 30 al 05 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

provvedimenti imposti dalla Bce non fanno pagare il conto a poveri e sprovveduti correntisti bancari, ma si abbattano su chi ha consapevolmente accettato un rischio che di bancario ha veramente poco. Le banche di Cipro erano tali solo sulla carta: nella realtà si trattava di hedge fund mascherati che non meritavano neppure un euro dai contribuenti europei, perché della loro uscita di scena l'economia reale non paga alcun prezzo.

Return

LA REPUBBLICA mercoledì 3 aprile 2013

Più manager, spariti impiegati e commessi l'economia riparte senza la classe media - Gli Usa
MASSIMO VINCENZI

DAL NOSTRO INVIATO - NEW YORK — Come i panda, peggio dei panda: i pochi esemplari della classe media che usciranno indenni dalla crisi infinita saranno studiati come specie rare. La tendenza è nota, ora arrivano nuovi numeri a raccontare un fenomeno capace di trasformare radicalmente la società: dal 2007 a oggi, negli Stati Uniti sono stati assunti quasi quattrocentomila manager (387) e si sono persi per strada due milioni di impiegati affondati dalle nuove tecnologie. A dirlo è un'analisi impietosa del Bureau of Labour Statistics che incrocia la quantità e la qualità dell'occupazione. La prima conseguenza è un calo medio del reddito delle famiglie che si assesta sui 51mila dollari con una perdita del 5,6% in tre anni. Una frenata in controtendenza visto che qui qualche segnale di speranza c'è, e che, pure con tutte le ovvie prudenze, la parola ripresa non è più un tabù. Ma ad intercettare i vantaggi della crescita è una cerchia sempre più ristretta, il 10%, con il divario tra le classi sociali che aumenta in maniera esponenziale spingendo sempre più giù, sempre più ai margini la middle class. L'hi tech, la conseguente necessità di una preparazione sempre più sofisticata, scrive il Financial Times, sono la ragione principale di questa controrivoluzione: «Internet crea continuamente nuovi posti qualificati, ma colpisce in maniera altrettanto inesorabile molte occupazioni tradizionali e il saldo è negativo», spiegano gli esperti. Lo dicono i numeri, ma non solo. Scena prima: una ventina di persone in fila per pagare dopo la spesa in un supermercato di New York, dietro le sette casse allineate sul bancone rosso nessun dipendente, vicino alla porta due macchine a metà tra la bilancia e il bancomat aspettano i clienti per il selfpay, a vigilare sull'operazione, un ragazzo giovanissimo che aiuta i pretecnologici. Scena seconda: sabato pomeriggio, all'ora dello shopping a SoHo, uno dei quartieri più alla moda di Manhattan, la ragazza vede un paio di jeans in vetrina, parla con l'amica e poco dopo li ordina online usando una delle applicazioni che negli ultimi mesi hanno fatto fare il definitivo balzo in avanti all'e-commerce. A guadagnarci, gli ingegneri informatici che hanno programmato le macchine del negozio e i giovani talenti della Silicon Valley che danno da mangiare sempre nuove invenzioni ai nostri smartphone. In via di estinzione cassieri e commessi. Ma non solo loro, la lista è lunga: bibliotecari, benzinai, impiegati, ovviamente operai (tra i primi a pagare il conto della robotizzazione). In crescita tutte le mansioni manageriali soprattutto, quelle “.com”, e infatti è l'industria privata a sostenere le cifre dell'occupazione, mentre quella pubblica (la grande massa dei colletti bianchi) è in continua recessione. E basta andare sul sito del Bureau of Labour Statistics per vedere la mappa che indica dove c'è il maggior incremento dell'occupazione per averne un'altra conferma: le due coste sono quelle con il colore più acceso. Epicentro la California con la sua Silicon Valley, ma anche su sino a Seattle (casa della Microsoft e di Amazon) dove arrivano continuamente giovani laureati, attirati dalle continue offerte dell'industria tecnologica. Fenomeno così evidente da rimettere in moto la migrazione interna, bloccata negli anni più cupi della crisi. Bene anche la Grande Mela che, come scriveva alcuni giorni fa il New York Times, sta diventando sempre di più il nuovo centro informatico: «sono i manager dell'hi tech a trascinare la ripresa della città». E' una ripresa tecnologica e poco industriale, con un ruolo chiave delle competenze. Per questo il Congresso mette al centro della riforma sull'immigrazione l'estensione dei visti per i laureati con «i voti più alti e con le lauree web». E per lo stesso motivo Bill Gates continua a donare fondi e lanciare appelli sulla necessità di alzare la qualità



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 30 al 05 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

dell'istruzione. C'è però, avvisano i ricercatori, una piccola porta anche per chi non è tecnologico oppure è ormai tagliato fuori dal sistema scolastico: «Aumentano quei lavori che richiedono capacità specifiche e soprattutto abilità nella gestione delle persone. Un esempio su tutti gli specialisti dell'assistenza sanitaria a domicilio, uno dei settori in maggiore espansione. Poche speranze per tutti gli impieghi meccanici, di routine, che possono essere sostituiti dall'informatizzazione». Ma se questi lavoratori mantengono o trovano l'impiego, non salvano il loro livello di reddito. Anche in questo caso le cifre sono chiare: in un anno la media al ribasso è di diecimila dollari, con i manager che invece continuano a veder crescere le loro buste paga. Tanto che Lawrence Mishel presidente dell'Economic Policy Institute di Washington, dice al Financial Times: «Non sono sicuro che sia la tecnologia ad aumentare le diseguaglianze, quel che è certo è che la crisi ha spostato il potere tutto nelle mani dei datori di lavoro ». Altre brutte notizie dunque per il superstito 16% di impiegati impegnati nella vitale sfida per la sopravvivenza.

Return

IL SOLE 24 ORE giovedì 4 aprile 2013

Lavoro/1. Sull'«out bound» il ministero rinvia ai patti collettivi - Nei call center prestazioni pagate in base al contratto L'INDICAZIONE Per le attività di questo tipo non c'è l'obbligo di redigere il progetto ma restano applicabili altre disposizioni

Giampiero Falasca

Il ministero del Lavoro cerca di chiarire le complicate regole approvate la scorsa estate per gestire il lavoro a progetto all'interno dei call center, con una lunga circolare esplicativa (n. 14/2013). L'articolo 24 bis della legge 134/2012 ha sancito l'inapplicabilità, per gli operatori dei call center che svolgono attività in regime del cosiddetto out-bound, delle norme sul lavoro a progetto; questo principio, apparentemente semplice, è stato declinato con regole di difficile lettura, e su queste si concentra la circolare. Il primo punto che viene affrontato riguarda la definizione delle attività «realizzate attraverso call center out-bound»: la legge, infatti, si riferisce a questa fattispecie, ma non la riempie di contenuti. Il ministero del Lavoro prova a colmare questa lacuna facendo riferimento a una sua precedente circolare (la n. 17/2006), con la quale le attività out-bound sono state descritte come servizi caratterizzati da un ruolo attivo dell'operatore, che ha la possibilità di decidere autonomamente quando contattare una certa platea di utenti. La circolare affronta anche un altro aspetto critico della legge, cioè l'effettiva estensione della deroga introdotta per il settore dei call center. La norma sancisce l'inapplicabilità della disciplina del lavoro a progetto, senza chiarire se l'esenzione è integrale o parziale: secondo il ministero, la deroga si estende solo all'obbligo di redigere un progetto, mentre non riguarda le altre regole tipiche del lavoro coordinato (quali ad esempio quelle in tema di malattia, gravidanza, obbligo di riservatezza, estinzione del contratto, preavviso, conversione del rapporto in caso di assenza di autonomia eccetera). La circolare esamina anche il punto maggiormente critico della nuova disciplina: la norma che subordina la possibilità di non redigere il progetto al pagamento di un corrispettivo non inferiore a quello definito dalla contrattazione collettiva. Questa condizione è particolarmente problematica, in quanto – letta in senso stretto – sembrerebbe precludere la possibilità di fruire dell'esenzione, fino a quando non viene definito, mediante un contratto collettivo apposito, il compenso spettabile ai collaboratori che operano nei call center in regime di out-bound. Per evitare di giungere a conseguenze così drastiche, il ministero suggerisce una lettura diversa, spiegando che in assenza di una specifica regola collettiva, sarebbe comunque possibile applicare l'esenzione, andando a cercare nei contratti collettivi nazionali stipulati per i lavoratori subordinati la soglia minima di compenso da riconoscere al collaboratore. L'ultimo argomento che affronta la circolare attiene all'ambito di applicazione della normativa speciale. La legge stabilisce che le norme della legge 134/2012 relative ai call center (e alla loro delocalizzazione) si applicano solo alle attività in cui operano almeno venti dipendenti. Secondo il ministero, la soglia non va letta in senso letterale, e quindi nelle venti



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 30 al 05 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

unità vanno conteggiati anche i collaboratori. Inoltre, la circolare precisa che la soglia serve solo a identificare le imprese soggette agli obblighi di informazione previsti in caso di delocalizzazione, mentre non riguarda la possibilità di essere esonerati dalla redazione del progetto; questo esonero, secondo la circolare, vale per tutti i call center, a prescindere dalle dimensioni dell'impresa. Questa interpretazione - al pari delle altre contenute nella circolare - è sicuramente ragionevole, ma non è l'unica consentita da un testo di legge che, come già detto, presenta grandi criticità interpretative. Considerato che la circolare ha carattere vincolante per gli ispettori del lavoro, mentre non vincola in alcun modo il giudice del lavoro, sarà opportuno tenere conto di questa complessità in fase di gestione dei contratti. L'anticipazione Sul Sole 24 Ore del 24 marzo le anticipazioni sul contenuto della circolare sui call center

Return

IL SOLE 24 ORE venerdì 5 aprile 2013

«Introvabile» un tecnico su quattro - Nel 37% dei casi mancano candidati, nel 63% l'ostacolo è l'inadeguatezza I TEMPI DEL RECRUITING Con licenza superiore da 5 anni servono in media dieci mesi per trovare un lavoro: peggio di noi soltanto Grecia, Cipro e Romania

Claudio Tucci

Introvabili. Lo sono il 25,7% dei diplomati nel campo della termoidraulica. Il 25,6% nel settore del tessile-abbigliamento e il 25% (vale a dire uno su quattro) in quello termoelettrico. E le imprese non riescono a reperire anche diplomati nei settori turistico-alberghiero, meccanico, informatico, socio-sanitario. Nel 2012 su 407mila assunzioni non stagionali previste, le aziende hanno avuto difficoltà a reperire oltre 65mila unità (il 16%). Per i diplomati tecnico-professionali il tasso di difficoltà di reperimento sale leggermente al 16,3%. Si tratta di circa 26.500 figure che sono quasi impossibili da trovare sulle 162.300 assunzioni totali programmate in entrata (al netto degli stagionali). Per il 37% dei casi, poi, il problema risiede «nel ridotto numero dei candidati». Mentre per il restante 63% l'ostacolo è l'inadeguatezza (soprattutto personale) della figura selezionata. «Alternanza scuola-lavoro, percorsi formativi post secondari, gli Its, orientamento, apprendistato. Credo siano queste le parole chiave per favorire l'occupabilità dei giovani», ha sottolineato il presidente di Unioncamere, Ferruccio Dardanello. Certo la crisi ha inciso sui "diplomi" che valgono un lavoro. Nel 2011, per esempio, sono circa 910mila i ragazzi usciti dalla scuola secondaria alla ricerca di un impiego, di cui ben 268mila tra i 15 e i 24 anni e altri 289mila tra i 25 e i 34 (in pratica sei diplomati disoccupati su 10 non superano i 35 anni). E a non aiutare è pure l'attesa: in Italia (ultimo dato disponibile, 2009) occorrono mediamente 10 mesi a un diplomato da 5 anni per trovare una occupazione. Tre mesi in più rispetto alla media europea; e peggio di noi fanno solo Grecia, Cipro, Romania e Bulgaria, dove si aspetta più di 10 mesi. L'occasione per fare il punto su diplomati e mercato del lavoro è uno studio Unioncamere che ha elaborato dati 2012 del sistema informativo «Excelsior» realizzato con il ministero del Lavoro. Eppure, nonostante la difficile congiuntura e i ritardi tutti italiani, si scopre che tra gli indirizzi di diploma tecnico-professionale più richiesti (almeno mille assunzioni non stagionali programmate per il 2012) ve ne sono almeno quattro - termoidraulico, tessile-abbigliamento, elettrotecnico e turistico-alberghiero - per i quali le imprese hanno lamentato difficoltà a reperire figure per almeno un quarto (tra il 24% e il 26%). Per i diplomati nel campo della termoidraulica le difficoltà sono quasi esclusivamente ascrivibili alla inadeguatezza dei candidati (90,4% delle assunzioni difficili da trovare). Per quelli nell'ambito della moda, invece, emergono problemi di carenza di offerta (70,7%). Anche i diplomati in meccanica, in informatica e nell'indirizzo agro-alimentare si collocano tra quelli più difficili da reperire. Soprattutto per carenza di



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA *YOUNG*

Dal 30 al 05 2013

a cura di Francesca Lipperi – f.lipperi@fabi.it

offerta. E ciò dimostra come, seppur in un contesto di riduzione dell'occupazione, i diplomati "tecnici" conservino ancora qualche chance in più. E fanno ben il buon successo degli Its e l'andamento delle iscrizioni al prossimo anno scolastico che per le scuole tecniche evidenziano un +0.4% sull'a.s. 2012/2013. Del resto sulle 166mila assunzioni previste per i diplomati, ben 162mila sono costituite dai diplomati in indirizzi tecnici e professionali. In questo ambito, l'indirizzo amministrativo-commerciale si conferma il più gettonato, con quasi 40mila entrate. A seguire l'indirizzo meccanico (oltre 15mila assunzioni programmate) e quello elettrotecnico ed elettronico (4mila e 3mila assunzioni previste nel 2012). Inoltre, la metà (50,7%) dei neo-diplomati tecnico-professionali appena usciti dalla scuola sono ritenuti dalle imprese «adatti a lavorare». E il contratto più gettonato, e con maggiori potenzialità, è l'apprendistato. Ma con una piccola sorpresa. Per i diplomati è utilizzato per circa 12 assunzioni su 100. Per quanto riguarda i laureati si scende a 8 assunzioni su cento.

I NUMERI

910mila

Alla ricerca

È il numero di ragazzi che nel 2011 sono usciti dalla scuola superiore e sono alla ricerca di un impiego

65mila

Gli introvabili

Sono gli "introvabili". E la fetta maggiore riguarda i diplomati tecnico-professionali (26.500 le figure che è quasi impossibili trovare) 37%

Pochi candidati

Sono i casi in cui la difficoltà di reperire la figura giusta dipende dal numero ridotto di candidati 10 mesi

L'attesa È il tempo medio di attesa in Italia per un diplomato da 5 anni per trovare un lavoro. Peggio di noi solo Grecia, Cipro, Romania e Bulgaria

Return