



**FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI**

**COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI**

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 31 al 6 giugno 2014

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

entra entra entra entra

Seguici su:






INVIACI ARTICOLI DI STAMPA CHE INTERESSANO NOI GIOVANI

Sommario

MF-MILANO FINANZA martedì 3 giugno 2014
 Che cosa deve chiarire il Jobs Act perché sia di effettivo sostegno all'occupazione

MF-MILANO FINANZA giovedì 5 giugno 2014
 Disoccupati al 46% ma 1 mln è già emigrato

IL SOLE 24 ORE venerdì 6 giugno 2014.....
 UniCredit stringe sui tempi: accordo entro giugno LE RICHIESTE I sindacati chiedono una
 trattativa a 360 gradi su occupazione e rilancio Per le uscite: salvaguardia della volontarietà e.....
 incentivi.....

Return

**MF-MILANO FINANZA martedì 3 giugno 2014
 Che cosa deve chiarire il Jobs Act perché sia di effettivo sostegno all'occupazione**

di Valentina Pomares ed Elsa Mora*

Il 19 maggio 2014 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del decreto 34/2014 (decreto Poletti), in vigore dal 20 maggio 2014. Il decreto Poletti si propone ancora una volta di favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, e sicuramente alcune novità, specialmente quelle sul contratto a termine, possono considerarsi un effettivo cambiamento. Per la prima volta il legislatore ha colto nel segno, eliminando la necessità di prevedere le ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive che legittimavano la possibilità di porre un termine al contratto di lavoro (il cosiddetto «causalone»). Ma vediamo nel dettaglio le principali novità del contratto a termine. Viene eliminato il riferimento alla necessità di indicare le ragioni del termine, rendendo possibile stipulare un contratto a tempo determinato con il solo limite della durata massima di 36 mesi, comprensivo di proroghe. Cade anche la disciplina preesistente secondo la quale il contratto acausale poteva essere stipulato soltanto



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 31 al 6 giugno 2014

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

qualora si fosse trattato del primo rapporto a termine intercorso tra le parti. Altra novità indubbiamente rilevante riguarda la proroga del contratto a termine. Viene eliminato l'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici della stessa, che potrà essere posta in essere per 5 volte (a prescindere dai rinnovi), con la sola condizione che l'attività di cui si occuperà il dipendente interessato sia la stessa del contratto originario. A fronte della suddetta liberalizzazione in materia di ragioni giustificatrici del termine e proroga del relativo contratto, il Decreto Poletti introduce però un limite percentuale all'utilizzo di tale tipologia contrattuale, prevedendo che i contratti a termine non possano eccedere il 20% degli assunti a tempo indeterminato in forza all'1 gennaio dell'anno di assunzione. I datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, invece, potranno sempre stipulare un contratto a tempo determinato. Vengono in ogni caso fatte salve le clausole di contingentamento dei contratti a termine già previste dai contratti collettivi. La sanzione in cui incorrerà il datore di lavoro, in caso di superamento del limite legale, è di tipo pecuniario ed è pari al: 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro se la violazione si riferisce a un lavoratore; ovvero al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se i lavoratori assunti in violazione del limite percentuale siano più di uno. La sanzione non si applicherà ai datori di lavoro che all'entrata in vigore della disposizione già superino il limite del 20%. Il Decreto Poletti introduce infine delle novità in materia di diritto di precedenza nelle assunzioni in relazione ai lavoratori a tempo determinato, prevedendo, ad esempio, l'obbligo di informare i dipendenti assunti a termine circa tale diritto di precedenza, direttamente nel contratto di assunzione. I maggiori dubbi interpretativi sulla riforma si sono concentrati sulla previsione che introduce il limite percentuale alla stipulazione dei contratti a termine. In particolare, vi sono tuttora dubbi sulle modalità di computo dell'organico aziendale, atteso che non è chiaro se, tra gli assunti a tempo indeterminato, debbano essere conteggiate alcune funzioni, come quelle dirigenziali. Secondo noi, tali funzioni debbono essere calcolate, posto che vengono tenute in considerazione ad esempio per determinare l'organico aziendale ai fini dell'applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970. Sarebbe inoltre opportuno chiarire se le disposizioni dei contratti collettivi che già prevedevano clausole di contingentamento debbano essere fatte salve, anche se facenti riferimento a limiti più restrittivi di quelli ora introdotti dalla legge. Infatti se da un lato la lettera del decreto Poletti sembrerebbe andare nel senso della prevalenza - in ogni caso - delle previsioni dei contratti collettivi sulla legge, dall'altro, se si guardasse alla ratio della riforma, volta a liberalizzare il contratto a termine e quindi a favorire l'occupazione, si potrebbe ritenere che le previsioni dei contratti collettivi debbano prevalere solo se migliorative (cioè con un limite percentuale superiore) rispetto al limite introdotto dalla legge. (riproduzione riservata) *rispettivamente partner e associate, Eversheds Bianchini

Return

MF-MILANO FINANZA giovedì 5 giugno 2014
Disoccupati al 46% ma 1 mln è già emigrato

di Edoardo Narduzzi

Tre giorni a Londra sono sufficienti per farsi un'idea del fallimento del mercato del lavoro giovanile in Italia. Fatti salvi i ristoranti cinesi, ancora pieni di giovane manodopera asiatica a basso costo, in ogni altro caffè, albergo o ristorante della capitale britannica c'è almeno un giovane italiano che fa il cameriere. Secondo gli ultimi dati diffusi dal Censis, sarebbero circa 1 milione i giovani italiani che sono emigrati all'estero durante questa lunghissima crisi. In Australia, per esempio, il 2013 è stato l'anno del record: 22 mila nuovi emigranti italiani, più che nel 1950, quando era stato registrato il precedente picco. Le statistiche ufficiali degli uffici



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 31 al 6 giugno 2014

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

consolari registrano un incremento del 28,3% e del 28,4% dell'emigrazione italiana all'estero negli ultimi due anni. La quasi totalità riguarda persone al di sotto dei 30 anni. Ma solo la metà dei nuove emigranti si registra all'Aire (l'Associazione degli italiani residenti all'estero), l'altra lavora in nero o non sposta la residenza subito. I più recenti flussi migratori aiutano a capire meglio quanto sta accadendo al mercato del lavoro giovanile in Italia, perché costringono a non fermarsi alla sola analisi dei numeri dell'Istat, che fissano al 46% i disoccupati nella fascia di età 15-24 anni. In verità, se non ci fosse stato lo sfogo costituito dall'emigrazione, il tasso di disoccupazione giovanile, anche quello del Sud che comunque ha raggiunto il valore del 61%, sarebbe stato ben più alto. Avrebbe ampiamente sfondato il muro del 50% fotografando, senza bisogno di alcun commento, il disastro compiuto da chi ha governato o ha influito, come i sindacati, sulle regole del del lavoro negli ultimi 20 anni. È evidente che il dualismo italiano, tra lavoratori eccessivamente protetti e giovani che di protezioni sono totalmente privi, sta producendo un equilibrio socialmente insostenibile: la piazza non è ancora esplosa perché il sostentamento di molti giovani è garantito dalle pensioni dei nonni o dagli stipendi dei genitori. L'Italia non vuole rimuovere l'ormai simbolico art. 18 sulla flessibilità in uscita dal mercato del lavoro, come per esempio ha già fatto la Spagna, perché da noi in troppi ancora pensano che questa decisione renderebbe selvaggio il mercato del lavoro. Per costoro, gli imprenditori inizierebbero a licenziare a loro piacimento, insensibili al fatto che questa condotta provocherebbe loro dei danni alla competitività e alla redditività. Così si preferisce nascondere la testa sotto la sabbia e mandare al massacro del non lavoro un'intera generazione di giovani. La Cgil e la Camusso avranno conservato artificialmente in vita l'art. 18 senza rendersi conto che, nel frattempo, il normale svolgimento della domanda e dell'offerta di mercato ha già licenziato milioni di giovani. Poi, quando tra breve ci sarà da capire come pagare le pensioni dei lavoratori ora privilegiati, sarà difficile tassare milioni di giovani da anni non occupati. (riproduzione riservata).

Return

IL SOLE 24 ORE venerdì 6 giugno 2014

UniCredit stringe sui tempi: accordo entro giugno LE RICHIESTE I sindacati chiedono una trattativa a 360 gradi su occupazione e rilancio Per le uscite: salvaguardia della volontarietà e incentivi

Cristina Casadei

Accordo entro giugno. Il gruppo UniCredit stringe sui tempi della fase uno, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi del piano 2014-2018 che prevede, complessivamente, oltre 5.400 uscite. Per l'istituto i tempi della procedura vanno rispettati e quindi va trovata una soluzione condivisa con i sindacati entro la scadenza di fine giugno per le 2.400 uscite: 400 appartengono a vecchi piani e sono già state concordate, mentre 2mila devono invece essere realizzate attraverso l'adesione al pensionamento alla prima data utile di chi ha i requisiti. I sindacati (Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac, Sinfub, Ugl credito e Uilca), unitariamente, hanno chiesto la «volontarietà nell'accesso alle uscite, a prescindere dallo strumento adottato», come spiegano in una nota unitaria. E un incentivo monetario per accompagnarle. «La volontarietà deve essere centrale, non vogliamo creare drammi sociali. Chiediamo una trattativa a 360 gradi, che ponga in primo piano l'occupazione e il rilancio reale dell'azienda, non solo il taglio dei costi», spiega Mauro Morelli della Fabi. Dall'azienda non sono arrivate chiusure rispetto a queste richieste purché però siano rispettati i tempi e gli obiettivi numerici. Come già specificato nella procedura con cui si è aperto il negoziato, è arrivata anche la conferma del congelamento del secondo livello. Non solo. Il gruppo, secondo quanto riferiscono fonti sindacali, ieri avrebbe avanzato la richiesta di depennare una serie di "benefit" per poter redistribuire le risorse legandole alla produttività. Così i sindacati hanno appreso la volontà di togliere il rischio di cassa e di abbassare al



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 31 al 6 giugno 2014

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

livello del contratto nazionale il ticket restaurant, di togliere i premi di fedeltà per il 25esimo e il 35esimo anno di anzianità, di non sbloccare le promozioni per contratto, ferme da 3 anni, ma anche di rivedere i contributi ai fondi pensione che oggi sono 42, ognuno con la sua storia e con le sue elevate spese amministrative. I sindacati sono disposti a individuare criteri per redistribuire la maggiore produttività che si dovesse determinare nei prossimi anni e a razionalizzare, all'insegna dell'equità, il sistema del welfare. Quanto al premio aziendale del 2013 che l'azienda non intenderebbe erogare, hanno invece ribadito la pretesa «del giusto riconoscimento della maggiore produttività realizzata nel 2013». L'intero piano, secondo quanto rileva Pier Luigi Ledda della Fiba Cisl, porterebbe, a regime, a una riduzione di costi di 450 milioni di euro. A fronte, rileva il sindacalista di «11,6 miliardi di perdita del 2013, frutto di effetti straordinari negativi non ricorrenti, cui si sono aggiunti i 9,8 miliardi di rettifiche su crediti». Da questo quadro emerge che «non è certamente la riduzione generalizzata del costo del personale che potrà far fare all'azienda il salto di qualità sul piano reddituale. Semmai occorre investire su un nuovo modello di banca e sullo sviluppo delle imprese e del paese».

Return