



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 23 al 29 novembre 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

IL SOLE 24 ORE del lunedì 25 novembre 2013
Giovani e lavoro: tre vie agevolate verso le imprese - Formazione più agile e spinta all'alternanza
Convenienza e meno vincoli per i datori

CORRIERE DELLA SERA mercoledì 26 novembre 2013.....
Nei nuovi colloqui di lavoro i test per «stressare» il candidato.....

CORRIERE DELLA SERA.it 17:53 27/11/2013
Banche: Sileoni, sofferenze colpa di manager strapagati e impuniti.....

LA REPUBBLICA mercoledì 27 novembre 2013
“I precari rischiano la povertà da anziani” Ocse: per loro previdenza inadeguata. In Italia
contributi al top ma salari bassi

CORRIERE DELLA SERA giovedì 28 novembre 2013
quell'Assedio ai Pensionati e l'Illusione dell'Equità per i Giovani.....

IL SOLE 24 ORE venerdì 29 novembre 2013
Lavoro - CONTRATTO BANCHE Fabi: il governo non intervenga.....

Return



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 23 al 29 novembre 2013

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

IL SOLE 24 ORE del lunedì 25 novembre 2013

Giovani e lavoro: tre vie agevolate verso le imprese - Formazione più agile e spinta all'alternanza Convenienza e meno vincoli per i datori

Francesca Barbieri e Valentina Melis

Rendere più agile la formazione e spingere sull'alternanza tra scuola e lavoro. Sono le due direzioni imboccate dal Governo, da questa estate, per favorire l'occupazione dei giovani tramite l'apprendistato. Un contratto che negli ultimi anni ha subito diversi interventi di restyling, e indicato più volte – da ultimo nella riforma Fornero del 2012 – come porta d'ingresso nel mondo del lavoro per le nuove generazioni. Il modello è la Germania, dove i posti da apprendista crescono del 12% all'anno e un'impresa su tre fatica a trovare candidati. Ma l'Italia è ancora lontana, e le riforme degli ultimi anni (il Testo unico 167/2011, la legge 92/2012, il Dl 76/2013) per ora non hanno prodotto effetti tangibili, almeno sui numeri, nonostante la formula risulti conveniente rispetto agli altri principali incentivi alle assunzioni (si veda la grafica a lato). Dopo la leggera inversione di rotta registrata nel quarto trimestre 2012 (+5,2% di rapporti di lavoro attivati rispetto al periodo precedente), gli ultimi dati sulle comunicazioni obbligatorie diffusi dal ministero del Lavoro, relativi al secondo trimestre 2013, evidenziano un calo del 15,5% rispetto allo stesso periodo del 2012 (67.952 contratti attivati, il 2,7% del totale). Anche se su questi dati, va detto, incide sicuramente la situazione generale di difficoltà del mercato del lavoro.

Le garanzie

La legge 92/2012 ha puntato soprattutto sulla stabilizzazione degli apprendisti. La durata minima del contratto è di sei mesi (fatte salve le regole per gli stagionali). L'ingresso di nuovi giovani in azienda è legato alla prosecuzione del rapporto, alla fine del periodo di formazione, con almeno il 50% degli apprendisti già assunti nei tre anni precedenti. Fino a luglio 2015, questa percentuale ha ottenuto uno "sconto" al 30 per cento. È diventato più favorevole per le aziende, poi, il rapporto tra apprendisti e lavoratori specializzati e qualificati.

Il nodo formazione

Uno degli ostacoli più grandi per il decollo dell'apprendistato negli ultimi anni è stata la regolamentazione della formazione, che ha un doppio binario: l'apprendimento in azienda (i cospicui benefici contributivi ed economici ai datori sono motivati infatti dalla natura formativa del contratto) e i corsi regionali. La competenza delle Regioni sul fronte della formazione ha fatto sì, però, che si consolidassero nel tempo percorsi e regole differenziate sul territorio, con complicazioni notevoli per le aziende. Il Dl 76 dell'estate scorsa (con l'interpretazione che ne ha dato il ministero del Lavoro) ha puntato a semplificare la formazione per l'apprendistato professionalizzante. Il decreto prevede infatti l'adozione di regole più uniformi sul territorio nazionale, tramite linee guida già messe a punto dalle Regioni il 17 ottobre, che attendono il parere del Governo e che dovrebbero essere approvate a breve in Conferenza Stato-Regioni. In pratica, i corsi regionali saranno più brevi quanto più elevato sarà il titolo di studio dell'apprendista. Sempre nell'ottica della semplificazione, poi, il Dl 76 ha previsto che l'azienda debba inserire nel piano formativo individuale dell'apprendista solo la formazione professionalizzante (cioè curata dallo stesso datore di lavoro) in base a quanto prevedono i contratti o gli accordi collettivi.

L'integrazione scuola-lavoro

L'ultimo intervento normativo per fare decollare il contratto arriva dal decreto scuola (Dl 104/2013, convertito dalla legge 128/2013) che punta a dare slancio alle due corsie più "periferiche" dell'apprendistato: quello per la qualifica e il diploma (rivolto ai ragazzi tra i 15 e i 25 anni) e quello di alta formazione e ricerca (indirizzato ai giovani tra i 18 e i 29 anni). Il decreto da un lato getta le basi per avviare un programma sperimentale per svolgere periodi di formazione in azienda rivolti agli studenti degli ultimi



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 23 al 29 novembre 2013

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

due anni delle superiori nel triennio 2014- 2016, anche attraverso contratti di apprendistato e la stipula di apposite convenzioni tra scuole e imprese (un decreto ancora da emanare dovrà definire i requisiti delle imprese ammesse e il contenuto delle convenzioni). In più, debutta l'«Erasmus in azienda»: si stabilisce che intese ad hoc tra università (escluse quelle telematiche) e aziende (o anche in gruppo) possano promuovere progetti formativi congiunti per far svolgere allo studente un adeguato periodo di formazione nelle aziende sulla base di un contratto di apprendistato. Si punta infine a sostenere la diffusione dell'apprendistato di alta formazione nei percorsi Its (gli Istituti tecnici superiori, post diploma), anche attraverso incentivi finanziari previsti dalla programmazione regionale.

DURATA MASSIMA INCENTIVO

L'identikit

LE TRE FORMULE

01

Per la qualifica

e il diploma

I limiti di età

Possono essere assunti con questo contratto, in tutti i settori, anche per assolvere l'obbligo di istruzione, i ragazzi che hanno compiuto 15 anni e fino a 25 anni

La durata

È definita in base alla qualifica o al diploma da conseguire: non può superare , per la parte formativa, tre anni, o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale

La trasformazione

Dopo la qualifica o il diploma, si può trasformare in apprendistato di mestiere

02

Professionalizzante o di mestiere

I limiti d'età

Possono essere assunti in tutti i settori, pubblici o privati, con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa fra 18 e 29 anni. Per chi ha una qualifica professionale, l'accesso può avvenire dai 17 anni

La durata

La parte formativa dura tre anni, cinque per gli artigiani

La formazione

La formazione professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica

03

Di alta formazione e ricerca

I limiti di età

Il contratto può essere stipulato con giovani tra i 18 anni compiuti (17 se in possesso della qualifica professionale) e i 29 anni

La durata

È fissata dalle Regioni in accordo con le associazioni territoriali di sindacate imprese. In assenza, l'attivazione è fissata in convenzioni tra imprese e università.

Professioni

L'apprendistato di alta formazione è consentito anche per svolgere il praticantato per l'accesso agli albi

IL TEST DI CONVENIENZA FRA GLI ALTRI INCENTIVI...

Il calcolo del costo del lavoro per l'assunzione di una commessa in un'azienda del terziario al Nord con un numero di addetti tra 10 e 50: il primo grafico rappresenta il costo dell'assunzione senza alcuna agevolazione;



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 23 al 29 novembre 2013

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

nel secondo caso si considera l'opzione del bonus giovani introdotto dal Dl 76/2013, nel terzo, il bonus per l'assunzione di disoccupati di lungo periodo (legge 407/90)

...E L'ASSUNZIONE CON L'APPRENDISTATO

Con il contratto di apprendistato, che per sua natura è a tempo indeterminato, la commessa potrebbe avere un inquadramento inferiore per i primi 36 mesi, e passare al quarto livello solo dopo i primi tre anni. I benefici economici legati all'apprendistato hanno una durata variabile in base al contratto collettivo nazionale di riferimento (in questo caso si considera il commercio)

ESEMPI A CURA DI Ornella Lacqua e Alessandro Rota Porta

505.558

Gli apprendisti

È il numero di contratti registrati dall'Isfol

Return

CORRIERE DELLA SERA mercoledì 26 novembre 2013

Nei nuovi colloqui di lavoro i test per «stressare» il candidato

Domande incalzanti, interruzioni continue, sguardi ostili o gesti di disapprovazione. C'è anche chi fa sedere i candidati su sedie scomode o in stanze piene di distrazioni. E così, più che un colloquio di lavoro, quei minuti diventano un assaggio d'Inferno. Come se non bastasse già la tensione del momento. Non è una rarità. Non più. Perché, spiega un'indagine del Servizio placement dell'Università Ca' Foscari di Venezia, «sempre più aziende», nelle fasi di selezione del personale, «ricorrono alle cosiddette “stressed interview”», a interviste dove il tono di chi recluta è volutamente scortese o aggressivo. In percentuale, più di due imprese su dieci coinvolte nel sondaggio (il 21% per l'esattezza) ha dichiarato di ricorrere abitualmente a questo tipo di colloquio. C'è chi lo prevede come fase all'interno di modalità più «tradizionali» e chi, invece, punta esclusivamente su un atteggiamento ostile. Il tutto per mettere alla prova la resistenza, psicologica, del candidato. E per valutare le sue reazioni.

«Il contesto è cambiato», spiega Giovanna Brambilla, amministratore delegato di Value Search, che si occupa di ricerca e selezione di specialisti e manager. «Ora anche le imprese vivono un momento di forte tensione, e così agli aspiranti dirigenti viene chiesto di reggere alti livelli di stress».

«Le aziende che ricorrono di più a questa modalità sono quelle dove la resistenza è un fattore determinante», conferma Paolo Citterio, presidente di Gidp, l'associazione dei direttori delle risorse umane. L'approccio, però, non è univoco. «Facciamo le “stressed interview” solo se ce lo chiede il cliente», precisa Tomaso Mainini, managing director di Michael Page Italia, tra le più importanti società nella ricerca e selezione dei manager. In cosa consiste il colloquio?

«Facciamo domande particolari per testare la reazione della persona». Un esempio: «Quando chiediamo: “quante palline da golf possono stare nella stanza in cui ci troviamo?”, vediamo come uno cerca di aggirare l'ostacolo. C'è chi risponde con un ragionamento serio, chi si agita e dà risposte senza senso e chi si affida al caso».

«Già un normale colloquio di lavoro è stressante», dice Alessia Fiorotto, specialista in ricerca, selezione e formazione del gruppo Rossi Moda (del colosso Lvmh).

«Però a volte le risposte a domande incalzanti o con un tono particolare dicono molto di un candidato».

«Io cerco di interrompere spesso o chiedo cose contraddittorie», racconta Giovanna Brambilla. La reazione, dall'altra parte, a volte sorprende. «C'è chi mi domanda: “Lei è sempre così?”». Ma dopo il bastone, chiarisce l'ad di «Value Search», ci vuole la carota. Perché «alla fine bisogna sempre lasciare un buon ricordo dell'incontro».

Return



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 23 al 29 novembre 2013

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

CORRIERE DELLA SERA.it 17:53 27/11/2013

Banche: Sileoni, sofferenze colpa di manager strapagati e impuniti

Milano, 27 nov - "Se un bancario sbaglia, talvolta puo' rischiare anche il licenziamento, mentre quei manager che hanno contribuito a raggiungere la cifra record di 133 miliardi di sofferenze stanno ancora li' al loro posto, strapagati e impuniti". Così il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni, commenta in un video pubblicato sul sito internet del sindacato le parole del presidente dell'Abi, Antonio Patuelli, sulle sofferenze bancarie. Patuelli, nota Sileoni, "sta dichiarando in questi giorni alle televisioni, radio e quotidiani nazionali, che il problema delle sofferenze bancarie e' ormai diventato un fenomeno dal grave impatto sociale", per "dimostrare che non c'e' disattenzione nella gestione del credito da parte delle banche" e che "le sofferenze non sono figlie di una cattiva gestione del credito erogato sempre ai soliti noti". Sileoni cita la ripartizione delle sofferenze in base all'importo dei crediti, sottolineando che "il così detto impatto sociale sui volumi delle sofferenze bancarie e' pari al 15,6% (in pratica, caro Patuelli, le 924mila posizioni in sofferenza su crediti fino a 25mila euro rappresentano circa 20 miliardi sui 133 complessivi), mentre i crediti inesigibili superiori a 125mila euro arrivano a toccare la percentuale del 72,6% e i super debitori, quelli con debito superiore a 25 milioni, pesano per l'11,7%". Secondo Sileoni, quindi, "l'Abi vuol fare vedere soltanto una faccia della luna, mentre la faccia nascosta, ve la facciamo vedere noi". "Non e' un caso - attacca Sileoni - che gli affidamenti a partire da 125mila euro in su rientrano tutti nelle autonomie e nelle competenze delle direzioni generali, dei consigli d'amministrazione e dei consigli di gestione delle banche". Si tratta insomma, prosegue, del "solito giochetto di prestigio, che rispediamo al mittente". "Dichiari l'Abi - conclude Sileoni - quali fra i 133 miliardi di sofferenze sono quelli erogati senza garanzie, dica apertamente e con chiarezza e trasparenza a quanto ammontano gli importi di affidamenti erogati sulla parola, chi li ha erogati e perché".

Return

LA REPUBBLICA mercoledì 27 novembre 2013

"I precari rischiano la povertà da anziani" Ocse: per loro previdenza inadeguata. In Italia contributi al top ma salari bassi

LUISA GRION

ROMA — I giovani che ora lavorano, possibilità niente affatto scontata, pur versando i contributi rischiano di avere, domani, una pensione da miseria. Ma senza pensare al futuro, nemmeno oggi l'Italia sta tanto bene, perché i nostri salari sono decisamente più bassi rispetto alla media dei paesi sviluppati. Qui un lavoratore, dati 2012, percepisce 38.100 dollari l'anno (28.900 euro), al di sotto dei 42.700 dollari medi dei paesi Ocse (si va dai quasi 95 mila della Svizzera ai 59 mila dei tedeschi). Redditi bassi, quindi, e pensioni incerte: siamo un Paese che versa molti contributi (33 per cento del reddito lordo contro una media Ocse del 19,6), ma il futuro previdenziale è tutt'altro che roseo: lo mette nero su bianco "Pension at a Glance 2013", corposo studio dell'Organizzazione che — per quanto ci riguarda — analizza pregi e difetti della riforma 2011, la riforma Fornero. E' stata «un passo importante per garantire la sostenibilità finanziaria» commenta lo studio riferendosi soprattutto all'innalzamento dell'età pensionabile. Ma il suo metodo di calcolo «strettamente legato» alla quantità di contributi versati risulta molto svantaggioso per chi, come molti giovani oggi, si trova a vivere «carriere intermittenziali, lavori precari e mal retribuiti». Problema accentuato dal fatto che in Italia non esiste una forma di «pensione sociale» complementare per i redditi più bassi, e anche dallo scarso sviluppo dei piani pensionistici privati (la copertura a fine 2010 era ferma al 13,3 per cento della popolazione). Un quadro negativo che Antonio Mastrapasqua, presidente dell'Inps, tende a minimizzare: chi oggi è precario, assicura, la pensione «ce l'avrà sicuramente», perché «l'Ocse va letto in un modo diverso, il sistema pensionistico non può essere sostitutivo del mercato del lavoro, dell'assistenza e del sostegno al



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 23 al 29 novembre 2013

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

reddito, se i tre sistemi reggono allora non si verificherà ». Quanto ai conti, la spesa pensionistica risulta in calo, pur se molto al di sopra della media degli altri Paesi (7,8 per cento sul Pil): era al 15,3 nel 2010, scenderà al 14,4 nel 2020 per poi risalire (ma sempre fra il 15 e il 15,9) nei decenni successivi. Continuiamo ad avere un'età pensionabile più bassa rispetto alla media Oece (61,1 anni contro 64,2 per gli uomini e 60,5 contro 63,2 per le donne), ma già nel 2018 andremo tutti in pensione a 66 anni, nel 2060 saliremo a 69 anni.

Return

CORRIERE DELLA SERA giovedì 28 novembre 2013 quell'Assedio ai Pensionati e l'Illusione dell'Equità per i Giovani

Prendiamo il contributo di solidarietà sulle pensioni oltre i 90 mila euro lordi l'anno e che potrà variare dal 6% al 18%. La norma, negli annunci, è stata legata al finanziamento, parziale, dell'introduzione del reddito minimo. Come dire: si dà la sensazione che si stia togliendo ai redditi più alti per dare ai più poveri. Soprattutto ai giovani con difficoltà d'inserimento nel mondo del lavoro. Ed è qui l'inganno: legare due cose, che legate non sono. Certo che la priorità è garantire un futuro (anche previdenziale) ai più giovani. Un legislatore che non lo facesse, sarebbe irresponsabile, ma non è tagliando le pensioni che si ottiene questo risultato. L'oro, si sa, è un metallo nobile. E in fase di crisi viene molto facile accostare al metallo giallo qualunque reddito sia superiore a quello che noi stessi stiamo percependo. Così a furia di intervenire (o di annunciare interventi) sulle pensioni cosiddette d'oro, si è introdotta nel Paese la sensazione che l'unica strada possibile sia quella di agire sempre su questo fronte. Con soglie, però, spesso davvero basse. È così accaduto, ad esempio, che anche i pensionati con più di 1.441 euro lordi mensili si siano visti congelare il loro assegno per due anni (decreto Salva Italia). E dal 2014 per altri tre anni l'indicizzazione sarà piena solo per gli assegni fino a 1.486 euro lordi. Mentre nel 2014 chi ha una rendita superiore a 2.972 euro, sempre lordi, se la vedrà congelata. Una misura iniqua quella del blocco della scala mobile, perché il taglio di un anno ha effetti moltiplicativi che si ripercuotono per anni. Purtroppo, a giudicare dai venti parlamentari, l'adeguamento è a rischio d'estinzione. Nei giorni scorsi il supercommissario alla spending review, Carlo Cottarelli, ha fatto sapere che se la prenderà (anche) con le pensioni d'oro e con le pensioni d'argento (sarebbe interessante una legge che ne definisse il confine). Ma è possibile che questo sia l'unico fronte dal quale è possibile risparmiare? Conviene fare un po' d'ordine. Le pensioni d'oro, o meglio considerate tali, appartengono per la stragrande maggioranza ad ex lavoratori dipendenti. A contribuenti che non solo hanno versato regolarmente i contributi, ma anche le imposte sui redditi. Non tutti meritano quel trattamento, ma la maggior parte se l'è costruito con i versamenti previdenziali suoi e dell'azienda. E ora la mazzata: oltre i 75.000 euro di reddito lordi già l'aliquota Irpef è del 43%. Quindi chi ha una pensione oltre i 90.000 euro lordi e fino a 128.000 euro lordi pagherà nel 2014 un'aliquota complessiva del 49% a cui vanno aggiunte le addizionali locali. In pratica si sfonderà il fatidico muro del 50%. E per chi guadagna più di 193.000 euro, reddito non disprezzabile è vero, la pressione tributaria salirà al 61%. Forse è troppo. Certo, i privilegi vanno aboliti, gli sprechi ridotti, le tutele per le fasce deboli aumentate, ma non è colpendo i pensionati, anche con redditi più elevati, che tutto questo sarà possibile. I sacrifici si possono chiedere, ma le finalità devono essere chiare e condivisibili. Senza contare il gioco pericoloso di mettere le generazioni l'una contro l'altra. E così anche quel welfare familiare che ha fatto da vera stampella anticrisi, rischia di incrinarsi. A quel punto non ci saranno riforme che tengano.

Return



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO
NAZIONALE GIOVANI

RISERVATO ALLE STRUTTURE

Responsabile: Coordinamento Nazionale Giovani

RASSEGNA STAMPA YOUNG

Dal 23 al 29 novembre 2013

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

IL SOLE 24 ORE venerdì 29 novembre 2013

Lavoro - CONTRATTO BANCHE FABI: il governo non intervenga

«Fabi è contraria ad una mediazione del Governo dopo la disdetta del contratto nazionale di lavoro dei bancari da parte dell'Abi e sulla situazione del Fondo di solidarietà, l'ammortizzatore sociale previsto per il settore del credito». È quanto si legge in una nota in cui il segretario del sindacato, Lando Sileoni, riferendosi ad una ventilata convocazione di un tavolo di composizione della vertenza da parte del Governo, afferma che se quest'ultima «rappresenta la solita manovra per giustificare e legittimare il comportamento inaccettabile di Abi, Fabi si opporrà con tutte le forze. Dopo i recenti provvedimenti legislativi in materia fiscale e finanziaria che hanno, di fatto, aiutato le banche – conclude il sindacalista – ci aspettiamo da parte del Governo una posizione super partes a tutela dei lavoratori».

Return