

A gentile richiesta Chi deve pagare la nuova sedia ergonomica?

Il certificato medico inviatoci da una nostra collaboratrice attesta che per problemi reumatologici necessita di una sedia ergonomica, senza ulteriori dettagli. La collaboratrice richiede un modello di sedia diverso da quello che le abbiamo messo a disposizione (ergonomico e conforme alle linee SUVA). Dobbiamo richiedere un certificato medico che specifichi il modello e di conseguenza acquistare una nuova sedia?

Il datore di lavoro deve adottare tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute e assicurare la salute fisica e psichica dei lavoratori. Questo principio è previsto sia dall'art. 328 CO (protezione della personalità del lavoratore), sia dalla Legge sul lavoro (art. 6 e seg., LL) e dalle sue ordinanze. L'OLL 3 in particolare precisa che il datore di lavoro deve provvedere affinché (a) vengano condizioni di lavoro conformi alle esigenze dell'ergonomia e della tutela della salute; (b) effetti di natura fisica, chimica e biologica che non danneggino

no la salute; (c) siano evitati sforzi eccessivi o troppo monotoni e infine (d) che il lavoro sia organizzato in modo adeguato.

Tuttavia, vi sono dei limiti: questi provvedimenti devono essere realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda. La OLL 3 prevede infatti che i provvedimenti di tutela della salute richiesti dalle autorità al datore di lavoro debbano essere proporzionati alle ripercussioni che hanno sulla struttura edilizia e organizzativa dell'azienda. Ciò significa che da una multinazionale ci si attende che i lavoratori abbiano sedie, tavoli e illuminazioni ottimali e che segua alla lettera i principi ergonomici acquistando materiale consigliato dalla SUVA.

Da una ditta più modesta basta che il materiale sia in buono stato e non sia origine di disturbi fisici. A seconda dunque dell'azienda, si potrebbe esigere che acquisti una sedia consigliata dalla SUVA oppure basterà una sedia in buono stato. Se un lavoratore ha esigenze particolari,

queste non sono a carico del datore di lavoro. Infatti il lavoratore può rivolgersi alla cassa malati per richiedere un contributo alle spese. Se è invece un infortunio che costringe il dipendente a usare attrezzature di lavoro particolari non considerate dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni o dalla legge sul lavoro, la SUVA ne regola l'acquisto di concerto con l'Ufficio AI. Qualora nessuno di essi dovesse finanziare l'acquisto della sedia, tale spesa sarà a carico del dipendente.

Pertanto, non è necessario che il datore di lavoro richieda precisazioni al medico, in quanto non vi è alcun obbligo di acquistare una sedia speciale. Un eventuale rimborso parziale o totale alla dipendente potrà essere preso in considerazione come scelta di politica aziendale.

Prisca Renella, avvocato

La qualità dell'ambiente di lavoro: Manuale 1.6 Protezione della salute e sicurezza sul lavoro: Manuale 3.2.6.2

Giurisprudenza

Età pensionabile come fine automatica del contratto di lavoro? - Sentenza della II Camera civile del Tribunale di appello n. 12.2014.163 del 7 luglio 2015

X è stato assunto dal Gruppo Z il 12 febbraio 2004, con un salario mensile lordo di CHF 9'828.- per tredici mensilità, oltre a varie indennità. Il contratto di lavoro era di durata indeterminata e poteva essere disdetto con un termine di preavviso di tre mesi per la fine del mese.

Il 9 novembre 2011 il Gruppo Z ha scritto a X che il rapporto di lavoro sarebbe giunto a termine il prossimo 30 novembre "al raggiungimento della sua età di pensionamento".

X ha risposto il 1° dicembre 2011 di essere disponibile a continuare il lavoro, non essendovi una valida disdetta. Ne è seguito un nutrito scambio di corrispondenza tra i legali delle parti. Il 31 maggio 2012 il Gruppo Z ha ripetuto di voler interrompere il rapporto di lavoro, già concluso con il compimento dei 65 anni di X.

Ne è seguita una causa giudiziaria, terminata con la sentenza d'appello 7 luglio 2015 n. 12.2014.163. X sosteneva che solo il 31 maggio 2012 vi era stata una disdetta del contratto, e che egli aveva quindi diritto allo stipendio fino al 30 settembre 2012 (per un totale di CHF 108'725.90). Il Gruppo Z affermava che il contratto di lavoro era finito automaticamente con il raggiungimento dell'età pensionabile di X, poiché il regolamento LPP, parte integrante del contratto collettivo di categoria, prevedeva il pensionamento al compimento dei 65 anni. Nulla era quindi più dovuto a X dopo il 30 no-

vembre 2011. Il Pretore ha riconosciuto a X CHF 34'673.75 a titolo di salario e indennità fino al 29 febbraio 2012. Sia l'ex datrice di lavoro sia l'ex dipendente hanno ricorso in appello, perdendo entrambi. I giudici d'appello hanno rilevato che il raggiungimento dell'età pensionabile non provoca automaticamente la fine del contratto di lavoro. Per far cessare il rapporto di lavoro al sopraggiungere dell'età pensionabile del dipendente occorre una clausola contrattuale o regolamentare esplicita. Anche il rinvio nel contratto di lavoro al regolamento dell'istituto di previdenza potrebbe essere sufficiente. Nel caso giudicato, tuttavia, il contratto di lavoro e l'atto di assunzione non indicavano una durata del rapporto di lavoro limitata all'età pensionabile e il regolamento LPP menzionava solo il diritto alla pensione di vecchiaia al raggiungimento dell'età pensionabile, senza alcun riferimento alla fine del contratto di lavoro.

Non vi era quindi stata una disdetta automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile, in mancanza di una disposizione contrattuale o regolamentare che la prevedesse con chiarezza, ed era quindi necessario il rispetto del termine di disdetta contrattuale di tre mesi.

La lettera del 9 novembre 2011, secondo i giudici di appello, esprimeva chiaramente la volontà di mettere fine al rapporto di lavoro e X aveva dunque diritto allo stipendio solo fino al 29 febbraio 2012.

Benché X abbia ottenuto solo il 30% di quanto richiesto, ha pagato la metà delle spese giudiziarie (tasse, spese e indennità di avvocato)

invece del 70%, perché ha ottenuto ragione sul principio dell'assenza di una disdetta automatica.

In conclusione, la disdetta al momento dell'età pensionabile è automatica solo se è prevista in modo molto chiaro nel contratto di lavoro o in una sua parte integrante. In caso di dubbio è meglio inviare una disdetta nel rispetto del termine di preavviso contrattuale.

Emanuela Epiney Colombo, già-giudice al Tribunale d'appello del Canton Ticino

La fine del rapporto di lavoro: Manuale 4 Rapporto di lavoro di durata indeterminata: Manuale 4.2

Per disdetta: Manuale 4.2.2

Quando la disdetta esplica i suoi effetti: Manuale 4.2.2.1

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta

Hanno collaborato: Luca Quarantino, Silvia Invrea, Prisca Renella, Emanuela Epiney Colombo.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Gennaio 2016

Editoriale

I ventenni e i trentenni di oggi sono la generazione Y. Di loro se ne dicono peste e corna. Poca voglia di fare e tanti vizi. Sono pregiudizi molto diffusi e, lo ammetto, ci sono cascata anch'io quando proposi a un aspirante fotografo di trascorrere una giornata di shooting fotografico con un professionista. Il giovane ci accompagnò ma non disse una parola. Ne rimasi sorpresa. Dove ho sbagliato me l'ha fatto capire Luca Quarantino, professore universitario, di cui trovate l'intervista qui a fianco. Avrei dovuto dimostrare a quel giovane che era un'occasione per imparare. Alla generazione Y non basta far presenza vogliono fare la differenza. Anche solo per un giorno. O per tre mesi come è la durata media di uno stage che per questi giovani qualificati fa rima con ingresso nel mondo del lavoro. Silvia Invrea, che di stage se ne intende stando a capo del Career Service dell'Università della Svizzera Italiana, ci spiega come rendere quest'esperienza gratificante sia per le imprese che per gli stagisti e le stagiste. Con un balzo in avanti la rubrica Giurisprudenza, che si avvale per la prima volta della prestigiosa collaborazione di Emanuela Epiney Colombo, già-giudice al Tribunale d'appello del Canton Ticino, si occupa di età pensionabile e fine del rapporto di lavoro. Non sempre i due concetti sono consequenziali. Infine con "A gentile richiesta" rispondiamo ai dilemmi di un datore di lavoro alle prese con una sedia ergonomica che non soddisfa la dipendente sofferente. Chi dovrà metter mano questa volta al borsellino per l'acquisto di una nuova sedia?

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Stage: un investimento per studenti e imprese**
- **Chi deve pagare la nuova sedia ergonomica? / A gentile richiesta**
- **Età pensionabile come fine automatica del contratto di lavoro? / Giurisprudenza**

Accogliere in azienda chi ha meno di 35 anni Generazione Y sotto la lente

Intervista a Luca Quarantino, docente presso l'Università Iulm di Milano

Quando si parla di generazione Y, a chi ci stiamo riferendo?

Come spesso accade in sociologia, quando si creano delle categorie, non c'è l'unanimità tra gli studiosi. Si tratta di confini che ci diamo per capire il mondo. Le differenze per chi si trova a cavallo tra due generazioni sono rarefatte. Sostanzialmente chi fa parte della generazione Y ha tra i 22-23 anni e i 30-32 anni. Sono i giovani nati tra l'inizio degli anni 80 e la prima metà degli anni 90. **E i Millennials quando fanno la loro comparsa?**

Per loro c'è un anno significativo: il 1997, dopo il quale un po' alla volta arrivano google, il blackberry, facebook e twitter. La tecnologia irrompe nella quotidianità e sul finire degli anni '90 nascono anche i primi Millennials. In comune le due generazioni hanno la natività digitale che per i Millennials assume una connotazione molto più forte. Sarà probabilmente il loro tratto distintivo. Faccio un esempio. Mio nipote è nato nel 2005. Recentemente è giunto alla conclusione che l'angelo custode non esiste, perché l'ha cercato in google e non l'ha trovato. Questa loro vita in simbiosi con smart phone e affini influirà sul loro pensiero e sul modo in cui lavoreranno. Mancano, vista la loro giovane età, studi sul loro comportamento in ambienti lavorativi.

La generazione Y ha invece ormai un ruolo lavorativo. Quali sono le loro caratteristiche?

Si sono affacciati al mondo del lavoro e in ambienti non gerontocratici, come purtroppo è l'Italia, hanno ruoli di responsabilità. Per loro l'attività professionale è "just another point in the agenda" (un'altra delle cose). Per le ge-

nerazioni precedenti il lavoro era il fulcro, per loro sono altrettanto importanti anche gli interessi personali, il tempo libero, gli amici e altri impegni. Attraverso un bilanciamento, cercano lo spazio per tutto. Se non si capisce questo, si rischia di perderli. Spesso i lavoratori più anziani pensano che questi giovani non abbiano voglia di far nulla. Ma è il mondo a essere cambiato. Sono nati nella società post-moderna in cui è il soggetto, con il suo progetto di vita, il perno centrale. In quella precedente, la società moderna, era l'appartenenza a un gruppo (partito, sindacato, azienda) il valore più importante. La generazione Y accetta la multiappartenenza e la temporaneità dell'appartenenza e per questo viene percepita come meno fedele. Ma avremmo potuto aspettarci qualcosa di diverso da chi è cresciuto in un mondo fatto di contratti poco stabili e dove il posto fisso non esiste più? Quando chiedo ai miei studenti chi tra loro avrà la pensione, si mettono a ridere. Li abbiamo spinti noi a pensare a breve termine. Una situazione molto diversa da chi li ha



preceduti, che ha investito negli studi, ha avuto un lavoro e infine la pensione. **L'immagine che prende vita dalle sue parole è quella di una generazione disincantata che sembra non aver nulla da perdere. Come risvegliare il loro entusiasmo?**

Dando loro la possibilità di imparare. Un ottimo stimolo è apprendere, il poter mettere qualcosa nello zaino che sarà loro utile quando il lavoro che stanno svolgendo, probabilmente di breve durata, finirà. Sono poi giovani che si stufano in fretta perché costantemente bombardati da segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Generazione Y sotto la lente

stimoli e quindi il lavoro che viene loro assegnato deve essere variato con una certa frequenza. Devono inoltre essere coinvolti e sentirsi protagonisti. Per le generazioni precedenti era più naturale sentirsi parte di un grande ingranaggio facendo il proprio pezzettino. A questi giovani tutto ciò non basta. Non vogliono perdersi in una massa indistinta.

C'è chi vede nei giovani d'oggi una generazione di pappamolle.

Il mio consiglio è guardarli senza pregiudizi. Non sono affatto menefreghisti, né tanto meno scansafatiche. È una generazione che sa sempre rialzarsi. Certo, capita che qualcuno si perda e quando accade è un dramma sociale. Ma chi rimane in gioco è corazzato e solido, perché sono abituati a confrontarsi con un contesto lavorativo più duro del passato. Hanno molte doti: sono flessibili, creativi e sanno operare su più piani contemporaneamente, ossia padroneggiano il multitasking. È una generazione cooperativa e inclusiva, scarsamente conflittuale; e questo è un altro punto a loro favore in un mondo del lavoro sempre più interconnesso.

Che tipo di leadership deve avere un capo che dirige un team intergenerazionale?

Ci vuole un capo poliedrico che conosca registri differenti e che sia in grado di suonare tasti diversi a seconda dell'appartenenza generazionale dei propri collaboratori. Bisogna formare leader in grado di operare all'interno di gruppi misti. Il primo elemento che non deve mancare per la generazione Y è il feedback, sia esso positivo o negativo. Hanno bisogno di sapere come stanno andando. C'è chi pensa che derivi dai video-game che a intervalli brevissimi ti dicono se ce l'hai fatta (passato il livello di difficoltà). A volte questi giovani si scontrano con capi che parlano loro una volta al mese. Non può funzionare. Se non c'è un dialogo continuo, si sentono persi.

Come favorire la convivenza intergenerazionale?

Grazie al reverse mentoring si possono ottenere risultati soddisfacenti, ad

esempio nell'ambito delle tecnologie digitali. Si tratta di affiancare un giovane a un collaboratore più maturo al quale illustrerà le potenzialità del computer e dei nuovi media digitali. In questo modo si avvia un dialogo proficuo tra le generazioni e il nuovo arrivato si sentirà valorizzato.

Come sono le donne e gli uomini della generazione Y?

Una nostra ricerca ha dimostrato che la differenza di genere sembra non giocare alcun ruolo, ma solo fino al termine degli studi. Giovani uomini e donne laureandi dichiarano di avere aspettative simili per il futuro in relazione al carico familiare (work and life balance) e alla acquisizione di responsabilità lavorative. Ma lo stesso studio effettuato tra chi lavorava già da qualche anno ha dato risultati molto diversi. È come se con l'ingresso in azienda si torni a schemi tradizionali e si assista a una maschilizzazione degli uomini e una femminilizzazione delle donne. Queste ultime accantonano l'idea di far carriera per farsi carico della famiglia.

Le imprese sembrano avere un'influenza negativa, ma perché un datore di lavoro dovrebbe preoccuparsi di dar spazio alle donne se preferiscono fare le mamme?

In realtà le donne scivolano più o meno volentieri in questa situazione e poi abbandonano l'idea di far carriera a beneficio della famiglia. Ma qui si butta via un capitale umano. Perché le statistiche in Italia dimostrano che le ragazze si laureano prima e con migliori voti. Le aziende che vanno in controtendenza hanno quindi un vantaggio competitivo, se riescono a non far scappare queste valide collaboratrici. Ma bisogna creare le condizioni di contesto, offrendo dei servizi di work life balance, come orari di ingresso flessibili e asili nido aziendali. La presenza delle donne a tutti i livelli è importante in un mondo complesso, perché la pluralità di pensiero è una ricchezza. Un'altra misura facilmente attuabile è non fare riunioni dopo le 19. Ma non basta. Va sviluppata una cultura diversa e per farlo è necessario coinvolgere anche gli uomini. Molte aziende offrono congedi parentali ai papà, ma non vengono usati per paura che influiscano negativamente sulla carriera. Un'azienda moderna fa passare il messaggio che è giusto che un padre faccia la sua parte e non lo penalizza. Se è riuscito a prendere il congedo parentale Mark Zuckerberg di Facebook, possono farcela tutti!

La generazione Y cresciuta nell'era di internet ha un approccio diverso con l'informazione. Questo ha un

Luca Quaratino

Ricercatore in Organizzazione Aziendale presso l'Università Iulm di Milano. Ha perfezionato gli studi presso il Dipartimento di Organizational Behaviour della Cornell University (USA). Studia l'ingresso dei giovani ad alta qualificazione nel mondo del lavoro, con particolare attenzione alla "Generazione Y" e al "Generation mix management". Sul tema ha contribuito alla scrittura di *Generazione Y*, Guerini 2009 ed è autore di "La gestione del people mix" in *Risorse Umane*, Il Mulino 2014.

influsso anche nella comunicazione aziendale?

Certamente. Tradizionalmente in un'azienda l'informazione è potere. Il messaggio è unico e proviene dall'alto. Chi è cresciuto con la Rete è abituato ad avere un accesso libero e spesso contribuisce egli stesso a fare informazione. La generazione Y vorrebbe la trasparenza totale. Per loro l'informazione non è altro che uno strumento. Nella pratica significa avere un capo che fa più riunioni, perché questi giovani vogliono essere coinvolti. L'intranet aziendale deve essere aperta e accessibile.

Questi giovani sono materialisti?

Direi di no. Sono realisti. Desiderano guadagnare quanto è necessario per metter su famiglia. Siamo lontani dall'arivismo degli Yuppies degli anni '80. In un sondaggio nel 2013, su un campione di laureandi italiani, il 75% si è dichiarato favorevole a rinunciare a una quota dello stipendio per lavorare in un'azienda con un impegno etico forte per l'ambiente. La generazione Y è sensibile ai temi sociali e alla povertà, in modo molto più marcato rispetto alle precedenti.

Presto il mercato del lavoro accoglierà i figli del 2000. Come saranno i Millennials?

Si tratta della generazione più studiata dal marketing. Sono ragazzini abituati a essere coinvolti nella progettazione dei prodotti. Le aziende li interpellano per immettere sul mercato prodotti appetibili. Prevedo che quando verranno assunti porteranno nelle aziende questo modo di fare. Vorranno dire la loro e personalizzare l'attività lavorativa.

La fidelizzazione del dipendente: Manuale 1.4.2

Compatibilità fra lavoro e famiglia: Manuale 1.6.5

Sviluppo e introduzione di nuovi modelli d'orario flessibile: Manuale 1FLE.2.4

Stage: un investimento per studenti e imprese

Abbiamo incontrato Silvia Invrea, Responsabile Career Service per l'Università della Svizzera italiana

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata alla Generazione Y. Un elemento che caratterizza la vita lavorativa di questi giovani sono gli stage che effettuano durante e dopo gli studi. Questa esperienza è così importante?

Per uno studente universitario con un Master, l'esperienza in azienda è una fondamentale integrazione. Valorizza gli studi compiuti e fa capire quale tipo di lavoro si vuol fare. Uno stage dimostra in concreto che cosa piace al di là degli schemi mentali e sociali. Può capitare che sui banchi di scuola un bilancio possa sembrare noioso, ma quando lo si vede applicato in azienda se ne capisce l'utilità e si apprezzano gli studi fatti.

Quali sono i vantaggi

per chi apre le porte della propria azienda?

Significa accogliere giovani full-potential. Hanno 22-24 anni, sono freschi di studi e hanno voglia di fare. Sono un investimento in potenziale ad alto rendimento a un costo contenuto e, grazie alla durata limitata, se le cose non funzionano alla perfezione, c'è il paracadute del breve periodo. In genere le aziende sono molto soddisfatte. Se la collaborazione è particolarmente proficua può essere prolungata o addirittura trasformata in assunzione, come dimostrano le statistiche (1 studente su 4 dopo il master inizia a lavorare dove ha svolto lo stage).

Appare chiaro quanto sia importante che lo stage arricchisca entrambi gli attori: stagista e azienda.

È fondamentale. L'investimento è reciproco. Per uno studente universitario un impiego in un call-center va bene ma non è professionalizzante e difficilmente lo aiuta a capire cosa fare da grande.

La triste immagine dello stagista che trascorre i suoi giorni a fare fotocopia è un retaggio del passato?

Direi proprio di sì. Da un lato perché le aziende hanno capito che conviene sfruttare appieno la risorsa stagista e dall'altro perché è cambiata la modalità di lavoro. La fotocopia se la fa il capo e non più lo stagista di turno.

Uno stagista può ricoprire ruoli di responsabilità?

Sì, chiamiamole micro-responsabilità,

compatibili con la breve durata della loro presenza in azienda e la loro giovane età professionale. Teniamo conto che stiamo parlando di giovani con un solido background culturale. Anche nel breve periodo di uno stage si possono portare risultati tangibili (penso ad esempio alla gestione di un evento o alla realizzazione di siti web).



Quali consigli dà alle aziende in procinto di assumere uno stagista?

Un posto di stage va strutturato, nel senso che l'azienda deve aver chiari compiti e aspettative di risultato. Lo stagista non può essere lasciato da solo, ma è bene che ci sia una figura di riferimento, un "tutor aziendale" da cui imparerà e a cui potrà chiedere e riferire sul

proprio operato. Se non c'è chiarezza sui compiti c'è il rischio che lo stagista diventi un peso. Invece può essere davvero utile avere una persona che ha competenze che l'azienda non possiede: esempio tipico sono le aziende medio piccole che non hanno un ufficio comunicazione e possono avvalersi di una persona che ha una formazione ad hoc e può seguire la comunicazione, specie quella digitale/social media.

Quali sono invece gli errori che commettono più frequentemente gli stagisti?

Per dirlo con un gioco di parole lo stage è un "learning by doing" (imparare facendo) non un "earning by doing" (guadagnare facendo)! Per uno studente spesso si tratta del primo passaggio dagli studi al lavoro, due mondi complementari ma con regole differenti. Lo stage è quindi un momento di apprendimento e come tale deve essere ricercato. Non per quanto si guadagna ma per ciò che si può imparare. Qui il giovane impara e sviluppa anche le soft-skills, quelle competenze non professionali ma altrettanto fondamentali: le regole di comportamento professionale (ad esempio a chi devo mandare l'e-mail e perché non è necessario inserire anche l'amministratore delegato nell'elenco dei destinatari!).

Quanto guadagna uno stagista?

Dipende dalla realtà professionale. Per i nostri studenti la retribuzione media in Ticino è di 1300 franchi. È comunque

Silvia Invrea

Responsabile Career Service e Alumni per l'Università della Svizzera italiana di Lugano. Nel 2011 ha svolto un anno sabbatico all'ufficio Alumni della Columbia Business School di New York (USA) e precedentemente ha maturato 15 anni di esperienza nell'ambito delle risorse umane e delle relazioni internazionali. Per l'Università Bocconi di Milano ha partecipato alla creazione del Master interuniversitario CEMS e all'avvio del progetto di Fundraising e Rapporti con le Imprese.

una negoziazione tra azienda e studente. Qui l'università non ha voce in capitolo. Consiglio agli studenti di non scegliere lo stage in base alla paga più alta ma di tenere in considerazione i contenuti, le prospettive e le persone con cui sarà a contatto. Può essere molto stimolante collaborare con una start-up che per ovvi motivi darà una retribuzione contenuta ma offrirà un'esperienza unica. Viceversa alle aziende suggeriamo di dare anche un sostegno economico corretto in modo che lo studente possa svolgere lo stage con un minimo di autonomia economica.

Quanto dura uno stage?

La durata ideale va da tre a sei mesi. All'Usi disincentiviamo stage di un anno, perché diventa un lavoro vero e proprio. Gli stage del Master biennale vanno da 2 a 4 mesi mentre durante il Bachelor di economia è previsto uno stage di un mese che dà la possibilità allo studente di avere un assaggio del mondo del lavoro.

Quali servizi offre l'Usi alle aziende?

C'è un portale nel quale vengono spiegate le possibili collaborazioni. Vi è la banca con le offerte di stage e lavoro. L'Usi fa da filtro di qualità. Organizziamo ogni anno a marzo (quest'anno il 17) un Career Forum di incontro tra aziende e studenti. Vi sono anche gli stage/field project nei quali l'azienda assegna un progetto a un team di 4-5 studenti coordinati da un docente. È un servizio gratuito per le aziende che pagano solo le spese vive. Per le imprese partner abbiamo un servizio di raccolta curriculum vitae nel quale filtriamo i profili secondo criteri oggettivi come la conoscenza delle lingue.

Tutte le edizioni di **Newsletter Lavoro** sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: www.boss-editore.ch.

Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.