

Anno II – Numero 7  
GENNAIO 2011

## Sommario

pag	
1	Editoriale
2	RSI e Sindacato
4	Le nostre Interviste: I Capi del personale
10	Vita da fuori sede: fai la cosa giusta!
12	L'angolo dei libri: Gioventù sprecata
13	TNT Festival dei Giovani
14	Lo psicologo in Azienda
16	Andiamo al cinema
18	Bandi di concorso e selezioni bancarie

## Segretaria Nazionale

Mariateresa Ruzza

## Redazione a cura di

Renato Cestaro

## Comitato di Redazione

Renato Cestaro

Ingrid Franzolini

Silvia Muccia

Benedetta Sabatini

Raffaele Tantone

Teresa Viola

## SEGRETERIA NAZIONALE

Dipartimento Giovani

Via Lombardia 30

00187 Roma

tel.06.420.35.91

fax. 06.484.704

www.uilca.it

giovani@uilca.it

## Editoriale

### UN ALTRO MONDO E' POSSIBILE!

Quante volte abbiamo analizzato criticamente alcuni aspetti della finanza, dell'economia, della società in cui viviamo, ne abbiamo visto i limiti e le storture, le conseguenze negative sulla società, sui singoli individui? Spesso, l'unica reazione a questi fenomeni è scuotere la testa con aria rassegnata.

Noi della Uilca con condividiamo questa rassegnazione, pensiamo che si possa - e si debba - cercare, ognuno di noi per quanto nel proprio ambito e attraverso le proprie scelte personali, cercare di "far cambiare le cose".

Il sindacato è - proprio per la sua intrinseca "mission" - attento a tutti gli aspetti del sociale: nell'ambito della finanza, la Uilca condivide e si impegna per realizzare e applicare la responsabilità sociale d'impresa, i codici etici, il bilancio sociale, lo sviluppo sostenibile, un nuovo modo di dare credito, il rispetto per la natura, il turismo responsabile.

Ma perché questi aspetti non rimangano vuota filosofia o fiori all'occhiello delle imprese o pubblicità autoreferenziale è necessaria una maggiore consapevolezza di tutti, a partire dalle aziende e dai lavoratori del settore: è necessario un forte impegno del sindacato affinché questi temi diventino centrali attraverso la contrattazione, la condivisione, la partecipazione di tutte le parti sociali.

E' necessario cambiare la cultura dominante, iniziando da piccoli passi, è necessario crederci e lavorare di conseguenza, per smontare i pregiudizi e convincere anche i più scettici.

Per realizzare una nuova cultura è fondamentale la convinzione e l'attiva partecipazione dei giovani.

Attraverso questa newsletter noi ci prefiggiamo di "fare la nostra parte", affrontando tempo per tempo proprio gli argomenti che il sindacato inserisce nelle trattative e nei rapporti con le controparti del credito e delle assicurazioni.

In questo numero il segretario nazionale Luigi Mastrosanti ci parla di "responsabilità sociale d'impresa" e di quanto la Uilca sta realizzando su questo argomento, ed è disponibile a rispondere a domande di approfondimento che vorrete sottoporgli sul tema.

Proseguono le interviste ai Responsabili del Personale di varie aziende del credito e delle assicurazioni (le precedenti interviste pubblicate hanno suscitato notevole interesse) e con le nostre rubriche. Stiamo nel contempo preparando una breve sintesi del convegno svoltosi a Trieste a fine novembre, che pubblicheremo a breve.

Buona lettura!

MTR

*Responsabilità sociale d'Impresa: un tema sul quale il sindacato si sta battendo e si sta facendo sentire. Alessandro Faggella ha chiesto al Segretario Nazionale UILCA Luigi Mastrosanti di parlarci di cosa la Uilca sta facendo in tal senso.*

## RSI E SINDACATO

*A cura di Alessandro Faggella*

La responsabilità sociale d'impresa (RSI) è uno dei temi più attuali e interessanti che sta emergendo in questi ultimi anni con vigore anche per rispondere agli scandali e ai fallimenti che hanno comportato la crisi economica attuale. La definizione più comune di cosa voglia dire RSI è quella tratta dal Libro verde dell'UE del 2001 come "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle operazioni commerciali delle imprese nei loro rapporti con le parti interessate nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile". Essa è studiata, analizzata e proposta nelle scuole di management ma appare ancora poco realizzata nel concreto e spesso, utilizzata ai soli fini d'immagine, senza comprenderne l'impatto innovativo e di convenienza. Infatti quando l'impresa integra nella sua strategia le logiche della responsabilità sociale, ovvero presta attenzione non solo alle prestazioni reddituali ma anche alle istanze e al soddisfacimento delle legittime attese di tutti coloro che con l'impresa hanno rapporti (c.d. stakeholders), sviluppa relazioni positive con tutti gli interlocutori sviluppando un vantaggio competitivo. La convenienza ad attuare politiche di RSI è correlata all'incremento delle risorse intangibili che sono fattori essenziali per la generazione di valore economico. Nel settore del credito e delle assicurazioni più o meno tutte le imprese praticano la RSI: ne sono testimonianza i diversi bilanci sociali o di sostenibilità in cui è rendicontata l'attività di responsabilità sociale svolta. Purtroppo però abbiamo ancora davanti agli occhi gli scandali finanziari



*Il segretario Luigi Mastrosanti*

del recente passato e spesso, nel nostro relazionarci con le banche e le assicurazioni, un senso di sfiducia e di sospetto ci assale. Ecco dunque un altro buon motivo per cercare di sviluppare pratiche di RSI: in un settore dove la fiducia è essenziale, e si costruisce giorno dopo giorno, è necessario, e anche etico, fare politiche commerciali basate sui reali bisogni e sulle caratteristiche della clientela, e non rincorrere solo il profitto a breve termine, attraverso campagne incentivanti per i manager (stock options) che "drogano" e avvelenano il sistema. Il sindacato su questo tema può fare tanto e deve dire la sua. Chiediamolo quindi a Luigi Mastrosanti, segretario nazionale UILCA con delega sulla RSI.

*Perché il sindacato è interessato alla responsabilità sociale d'impresa?*

Il sindacato è per sua natura e missione attento al sociale e alle problematiche ad esso connesse.

Nel credito e nelle assicurazioni, la responsabilità rispetto alla collettività è ancora più marcata in quanto tali settori economici contribuiscono direttamente alla crescita, allo sviluppo e al benessere della comunità. La presenza e l'impegno costante della UILCA nel valorizzare il lavoro, nella sua difesa e salvaguardia, e nella promozione degli interessi dei lavoratori rappresentati, ha portato nel settore, assieme alle altre parti sociali, a sviluppare la cultura della solidarietà e della responsabilità sociale, ispirata sui valori etici fondamentali e sull'attenzione agli impatti sociali ed ambientale dell'attività d'impresa.

## RSI E SINDACATO

*A cura di Alessandro Faggella*

### *Ma quali sono state, in concreto, le iniziative di RSI attuate?*

Pietre miliari sono stati il protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario (per il settore del credito) e il protocollo sulla responsabilità sociale d'impresa (per il settore assicurativo), da cui poi sono scaturite le attività di Prosolidar, ma anche l'attenzione alle giovani generazioni recepite nel CCNL con il contratto di apprendistato con un termine inferiore (4 anni) rispetto alle previsioni legislative (fino a 6 anni). La nostra sensibilità è inoltre dimostrata nelle iniziative a favore della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, allo studio sulle retribuzioni dei manager, di cui abbiamo denunciato le inique sperequazioni rispetto agli stipendi medi del settore, e alla nostra partecipazione, in FBA, il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua, all'emanazione dell'avviso 1/10 in tema di responsabilità sociale di impresa, con cui sarà possibile diffondere l'importanza di tale tema in forma condivisa, attraverso la formazione di tutte le figure professionali, sia aziendali che sindacali. Ciò è importante per affermare che la responsabilità sociale non deve essere un argomento in auge solo nei periodi di crisi e nelle emergenze ma deve essere una costante per tutto il sistema.

### *Perché ci si è accorti solo ora della RSI?*

Il settore del credito fino agli anni 90 era fortemente regolamentato e normato incardinando così valori con rilevanza sociale intrinseci alla natura stessa della norma. La liberalizzazione delle attività finanziarie e le privatizzazioni hanno determinato il passaggio agli strumenti di autoregolamentazione orientati alla RSI.

### *Quale sono le sfide, su questo tema, per il fu-*

### *turo?*

Sicuramente c'è molto da fare. Le politiche e le pressioni commerciali rispetto a fasce di clientela poco profittevoli, ad esempio, possono comportare il rischio di escludere dal sistema fasce della popolazione. Tutelare il lavoro a prescindere dalle campagne prodotto e garantire ai più deboli l'inclusione finanziaria e l'accesso ai servizi bancari e assicurativi può essere una sfida. Come lo sarà garantire ai lavoratori "over 45" il giusto ruolo nel settore, dove le aziende tendono a isolarli e a non valorizzarli pienamente, senza però dimenticarci dell'occupazione delle giovani generazioni.

### *Parliamo di giovani: che ruolo possono avere nel settore e nella RSI?*

E' indubbio che anche per il sindacato si presenti il problema di sapere a chi consegnare il patrimonio culturale e di conquiste che finora è stato costruito, e i giovani, ovviamente, sono tali destinatari. Ciò però non tanto per banali considerazioni di prospettiva organizzativa e di sopravvivenza, ma perché i giovani sono più permeabili alle logiche della RSI e in genere all'autoregolamentazione e alla dinamicità rispetto alla rigida regolamentazione e alla normazione delle pratiche. D'altronde se da una parte la difesa degli interessi delle generazioni più mature si è già realizzata attraverso il consolidamento di benefici tratti in fasi economiche favorevoli e diritti acquisiti in contesti normativi più garantisti, il futuro va costruito dalle giovani generazioni, a cui noi dobbiamo tramandare i nostri valori, che dovranno far fronte alla deregolamentazione, alle crescenti aspettative dei consumatori del sistema finanziario, al rischio dell'individualizzazione del contratto di lavoro. Queste sfide potranno essere vinte se prevarrà la logica della solidarietà e della responsabilità che caratterizza l'operato della UILCA nel quotidiano.

Per offrire un concreto contributo ai nostri lettori in cerca di occupazione, continuiamo in questo numero con le nostre interviste ai Responsabili delle risorse umane dei vari gruppi e aziende del mondo bancario e assicurativo: abbiamo posto loro alcune domande dirette sulle professionalità richieste e sul peso di alcuni elementi (master, esperienze pregresse, ecc).

## **INTERVISTA AL Dr. OLIVIERO BERNARDI** *Groupama Assicurazioni Spa*

### ***Quali sono le professionalità maggiormente richieste per le future assunzioni nella Sua azienda?***

Groupama sta attraversando un processo di integrazione che richiede a tutto il personale un grosso sforzo di change management e per questo motivo cerchiamo persone, prevalentemente neo laureati, con caratteristiche personali orientate al cambiamento e alla flessibilità, oltre che con una buona competenza specifica. I nostri fabbisogni professionali sono da ricercare prevalentemente nelle aree tecniche, anche per coprire il turn over conseguente alla fusione.

### ***A quali titoli di studio Vi rivolgete nella ricerca di personale?***

Come dicevo cerchiamo prevalentemente specialisti, quindi Ingegneri, Attuari e Laureati in discipline Economiche e Giuridiche, oltre a figure ad alto contenuto specialistico da destinare ai settori IT e Risk Management. E' inoltre indispensabile, per un grande Gruppo Internazionale come il nostro, la conoscenza della lingua Inglese o Francese.

### ***Ritenete significativo il possesso di master postuniversitari?***

Il master postuniversitario è generalmente posseduto da persone particolarmente motivate al successo professionale. E' inoltre un investimento oneroso che i giovani fanno per il loro futuro e quindi è sempre apprezzato. Il possesso di questo titolo è richiesto nell'inserimento di personale ad alto potenziale oppure nell'ambito dei settori della Revisione e Controllo Interno.

### ***Che peso date all'età e alle precedenti esperienze lavorative?***

La nostra ricerca è prevalentemente rivolta verso giovani laureati da formare, anche se è indubbio che per alcuni ruoli specifici selezioniamo persone particolarmente capaci ed esperte, che hanno maturato

## INTERVISTA AL Dr. OLIVIERO BERNARDI

*Groupama Assicurazioni Spa*

importanti esperienze e maturità conseguite in altre Aziende. Cerchiamo inoltre di privilegiare la carriera interna.

### *Che consiglio darebbe oggi a un/a giovane in cerca di occupazione?*

In questo momento, non certo favorevole, direi soprattutto di avere pazienza e di individuare bene i propri obiettivi di crescita. Sicuramente conta la conoscenza delle lingue e la disponibilità a muoversi ed a cogliere ogni opportunità possibile. Direi che flessibilità e buone conoscenze di base sono indispensabili per avere un futuro professionale.



*Oliviero Bernardi*

#### Oliviero Bernardi

Nato a La Spezia il 30 settembre 1956.

Residente a Roma. Coniugato, due figli.

Laureato in Giurisprudenza presso l'università degli studi di Milano.

Avvia la sua carriera in ambito assicurativo nel 1981 all'interno del Gruppo Duomo Assicurazioni inizialmente come liquidatore sinistri poi come capo ufficio legale sinistri.

Nel 1987 passa al Gruppo Latina Assicurazioni ricoprendo vari ruoli in area HR. Inizia come Responsabile Selezione e formazione, successivamente responsabile della Gestione del Personale e nel 1993, a seguito di cessione al Gruppo Fondiaria e fusione ed integrazione della Latina con la Previdente Assicurazioni è nominato responsabile del Servizio Legale. Due anni dopo assume la responsabilità dell'Organizzazione commerciale della Previdente, nel 1996 è nominato Dirigente e nel 1997 con ulteriore fusione della Previdente nella Milano Assicurazioni è nominato Direttore Risorse Umane della Milano Assicurazioni con responsabilità su tutte le aree del Personale ed un diretto coinvolgimento nel piano di risanamento organici della società che rappresenta.

Nel 2003, a seguito di acquisizione dell'intero gruppo Fondiaria da parte della Sai Assicurazioni, è nominato Responsabile Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane della neo costituita Fondiaria-Sai con responsabilità diretta sulla realizzazione del piano di integrazione delle Compagnie.

Nel 2004 lascia il settore assicurativo per assumere l'incarico di Responsabile Risorse Umane e Logistica di Iccrea Holding con responsabilità sul personale di tutte le aziende del Gruppo (composto da 11 aziende confederate).

Nel 2007, a seguito di un articolato piano di riorganizzazione è nominato Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

Il 1° settembre 2008 entra in Groupama come Direttore Risorse Umane di Gruppo e riporta direttamente all'Amministratore Delegato.

## **INTERVISTA AL Dr. PAOLO IACCI** *Gruppo Bancario ICCREA*

### *Quali sono le professionalità maggiormente richieste per le future assunzioni nella Sua azienda?*

Le ricerche possono essere di due tipi: specialistiche o indirizzate a giovani neo-assunti.

Quelle specialistiche si rivolgono a persone con un'esperienza aziendale variabile tra i due/tre anni, fino ai dieci/quindici anni. In genere sono volte a ricoprire posizioni con una decisa specificità tecnica, dove sarebbe molto difficile riconvertire del personale già presente in azienda.

Le ricerche rivolte a neo assunti normalmente sono volte a coprire ruoli di *front end*, dove è centrale la relazione con il cliente. Per questi ruoli si richiede sia un iter formativo adeguato, sia caratteristiche personali fortemente orientate al problem solving, all'empatia personale e alla proattività professionale.

### *A quali titoli di studio Vi rivolgete nella ricerca di personale?*

Come ovvio, il titolo di studio può variare dalle caratteristiche del ruolo che si vuole andare a ricoprire. Normalmente, però, cerchiamo giovani con un diploma di laurea in materie economico - scientifiche. I diplomi di laurea cui si presta maggiore interesse sono, come di consueto in ambito bancario, Economia e commercio, Giurisprudenza e gli altri iter formativi di carattere economico. Particolare attenzione viene prestata non solo al punteggio finale ma anche ai tempi in cui è stato ottenuto il diploma di laurea. In ogni caso, è sempre utile pensare che il titolo di studio, pur fondamentale, non è tutto. Occorrono anche caratteristiche individuali e motivazionali che talvolta possono fare la differenza in sede di colloquio valutativo. Questo soprattutto nei ruoli di *front end* e nelle ricerche rivolte a giovani con poca o nulla esperienza pregressa. Il Gruppo Bancario Iccrea vuole crescere fondamentalmente con risorse costruite al proprio interno, che abbiano interiorizzato i valori di mutualità e cooperazione cui facciamo riferimento, e che a questi abbiano saputo nel tempo affiancare solide competenze tecniche maturate non solo teoricamente, ma anche nel vivo dell'operatività quotidiana.

### *Ritenete significativo il possesso di master postuniversitari?*

Ovviamente il master postuniversitario è, in genere, un fattore preferenziale. In molti ruoli, però, il possesso di alcune competenze specifiche può costituire elemento ancora più importante. Ad esempio, la piena e reale padronanza di una o più lingue straniere può essere assai più significativa di un ulteriore "pezzo di carta".

## **INTERVISTA AL Dr. PAOLO IACCI** **Gruppo Bancario ICCREA**

### ***Che peso date all'età e alle precedenti esperienze lavorative?***

L'età di conseguimento del titolo di studio è uno dei primi fattori presi in considerazione nel curriculum vitae di un candidato. Un percorso di studi di durata eccessiva può indicare l'aver riscontrato particolari difficoltà o una scarsa motivazione: si tratta di elementi che devono essere analizzati insieme con il candidato nel corso dei primi momenti di incontro con l'azienda. Anche le prime esperienze di lavoro, seppur non necessariamente legate alla professione richiesta, possono costituire elemento preferenziale perché indicano la voglia di "mettersi in gioco" e spesso volte sono un'utilissima prima presa di contatto con il mondo del lavoro.

### ***Che consiglio darebbe oggi a un/a giovane in cerca di occupazione?***

Purtroppo siamo in una situazione economica particolarmente difficile: vi sono delle difficoltà che pongono i giovani in condizioni oggettivamente sfavorevoli. L'incidenza della disoccupazione giovanile non può non preoccupare. Il giovane che si avvicina al mondo del lavoro trova oggi molti più ostacoli di una volta e la flessibilità del mercato del lavoro per i giovani si è ormai trasformata in un'inevitabile forma di precariato, talvolta assai lungo e frustrante. Il pericolo che si corre, molto comprensibile ma non per questo meno pericoloso, è l'abitudine all'inattività, lo scoramento individuale, la disillusione senza speranza. Non bisogna perdersi d'animo. Bisogna essere molto più motivati di una volta. Investire su sé stessi e sulle proprie capacità. Non basarsi solo sul pezzo di carta ma acquisire nuove competenze, soprattutto di carattere linguistico ed informatico. Ma poi aver voglia di crescere ed imparare. Talvolta purtroppo questo significa doversi riconvertire su aree professionali che magari erano state in precedenza escluse. Queste, però, possono costituire il "grimaldello" per entrare nel mondo del lavoro per poi meglio posizionarsi in un secondo momento. La motivazione è comunque la vera leva che fa la differenza, soprattutto in un momento congiunturale così difficile.



**Paolo Iacchi**

Nato a Milano nel 1955, laureato in Filosofia, master in Giornalismo e in Psicologia dell'Organizzazione, ha iniziato la sua carriera in Gepi e poi in Italtel, fino a divenire Direttore del Personale in Reader's Digest. Successivamente è stato responsabile Sviluppo Risorse nel Nuovo Banco Ambrosiano Veneto e ha poi operato con svariati incarichi in Banca Intesa, fino a contribuire come responsabile del Personale alla costituzione di Intesa Sistemi e Servizi. Passato poi nel Gruppo Pride, ha qui ricoperto prima la carica di Direttore Risorse Umane e Organizzazione e poi quella di Condirettore Generale e Vice Presidente. Contemporaneamente è stato consigliere di Amministrazione in molte aziende private e pubbliche, tra cui l'Università Bocconi di Milano, ed è professore di Organizzazione Aziendale all'Università Statale di Pavia fino al 2009. Ha raggiunto Iccrea Holding nel 2008 come Responsabile Risorse Umane e Organizzazione, divenendone Direttore Centrale nel 2010. E' inoltre Presidente della società BCC Credito al Consumo da poco costituita in partnership con Agos Ducato.

## **INTERVISTA AL Dr. SERGIO VERGANI** *Fides Spa – Gruppo Banco Desio*

### **Quali sono le professionalità maggiormente richieste per le future assunzioni nella Sua azienda?**

L'azienda, in controtendenza con ciò che avviene nel settore di riferimento, sta incrementando il proprio organico. Il recente ingresso del Gruppo Banco Desio nel capitale della società ha posto le basi per un rilancio commerciale e produttivo con la conseguente necessità di potenziamento delle strutture.

In questa fase, le assunzioni privilegiano l'acquisizione dal mercato di risorse - per lo più giovani - già in possesso di esperienza nel settore. Nel medio termine, con la stabilizzazione della struttura organizzativa, gli eventuali fabbisogni saranno colmati anche con il ricorso a giovani in cerca di prima occupazione .

### **A quali titoli di studio Vi rivolgete nella ricerca di personale?**

In relazione a quanto esposto nel punto precedente, in questo particolare momento in cui prevale il ricorso a professionalità già formate, la scolarità del candidato assume una relativa rilevanza.

### **Ritenete significativo il possesso di master postuniversitari?**

In linea di principio non si può che essere favorevoli a tutto ciò che sul piano formativo integra ed arricchisce la conoscenza scolastica. Il vero problema semmai è che il mondo scolastico *latu sensu* è ancora troppo scollegato dal mondo del lavoro e purtroppo l'inserimento nelle aziende avviene con meccanismi che non sempre valorizzano le conoscenze. E' quindi auspicabile ricercare un miglior raccordo tra fabbisogni delle aziende ed offerta professionale.

## **INTERVISTA AL Dr. SERGIO VERGANI** *Fides Spa – Gruppo Banco Desio*

### ***Che peso date all'età e alle precedenti esperienze lavorative?***

Sotto il profilo delle risorse umane, la nostra è un'azienda giovane in cui, almeno in questa fase, fa premio la pregressa esperienza professionale.

### ***Che consiglio darebbe oggi a un/a giovane in cerca di occupazione?***

E' sempre molto difficile dare consigli soprattutto in un mercato del lavoro dove non sempre è chiaro il confine tra flessibilità e precarietà. Sembra banale ma il consiglio è : trovati il primo lavoro - anche se non è quello che sognavi - perché così è più facile trovare il secondo!



*Sergio Vergani*

#### Sergio Vergani

Dal gennaio 2010 è Direttore Operativo di Fides S.p.A. , società specializzata in operazioni di cessione del quinto/ deleghe di pagamento appartenente al Gruppo Banco Desio. Riporta una esperienza trentennale nel mondo bancario, prima in Credito Italiano, poi in diverse aree operative del Gruppo Banco Desio.

Particolarmente significativa - e non solo in senso professionale - l'esperienza maturata all'interno delle strutture dedicate alle risorse umane.

**HAI UNA DOMANDA DA FARCI?**

**MANDA UN'E-MAIL A:**

**[giovani@uilca.it](mailto:giovani@uilca.it)**

**LA PUBBLICHEREMO ASSIEME  
ALLA RISPOSTA SUL SITO**

**[www.uilca.it](http://www.uilca.it)**

**ALLA NUOVA SEZIONE "F.A.Q."**



## VITA DA FUORI SEDE: FAI LA COSA GIUSTA

a cura di Ingrid Franzolini

La vita dello studente fuori sede non è delle più semplici. Vivere da soli ha certamente i suoi pregi, prima tra tutti l'indipendenza che si ottiene, ma lasciare la propria famiglia per spiccare il volo verso l'ignoto, è sicuramente una scelta coraggiosa. Una decisione che comporta sacrifici e responsabilità e soprattutto l'analisi di molti fattori. Una specie di lista dei pro e dei contro per capire se lasciare casa per studiare in un'altra città è il passo giusto.

Nella scelta, il primo elemento di cui bisogna tener conto è certamente la situazione economica, personale e della famiglia: stabilito il budget medio che si ha a disposizione, è necessario analizzare infatti tutte le eventuali uscite di denaro, per capire se si è in grado di sostenere la spesa.

A questo punto, il più grande problema da risolvere è la ricerca dell'alloggio. Gli affitti oscillano parecchio da regione a regione; nelle grandi città come Roma o Milano sono molto costosi: si va da 250-300 euro per una camera doppia, ai 450-500 euro per una singola. Più fortunato chi sceglie città universitarie come Padova e Perugia, dove una doppia costa rispettivamente 250 e 160 euro circa e una singola 350 e 250 euro. Prezzi elevati che comunque non frenano la richiesta degli studenti: per questo motivo è necessario iniziare le ricerche per tempo.

In questa fase, la priorità va data alla legalità del contratto. Infatti, è davvero molto importante affittare una stanza sulla base di un regolare contratto di locazione. Anche se la realtà è ben diversa: molti studenti accettano affitti irregolari con contratti fai-da-te e canoni eccessivi e, così facendo, di fatto rinunciano a ottenere le agevolazioni e le detrazioni fiscali previste dalla legge.

Ecco, in sintesi, le dritte per non perdersi: Fare una lista di tutte le spese da sostenere per capire se il budget a disposizione è sufficiente per vivere e studiare fuori casa. Iniziare in anticipo la ricerca dell'alloggio. Se si sceglie di affittare una stanza, pretendere un contratto regolare e valutare con attenzione eventuali clausole. Tenersi informati sui bandi di concorso per borse di studio e posti alloggio: sono un valido sostegno economico.

### GUIDA ALL'AFFITTO SICURO

E' utile effettuare una ricerca mirata e "intrecciata", sfruttando più canali.

Occorre girare nelle zone universitarie alla ricerca di annunci, controllare le bacheche nelle facoltà, visitare i tanti siti web di studenti, anche quelli ufficiali degli atenei sono utili, soprattutto forum e community, acquistare giornali specializzati, e, se necessario rivolgersi a un'agenzia immobiliare (il servizio è a pagamento).

In ogni caso, è meglio prestare molta attenzione agli annunci: non bisogna farsi raggirare da prezzi troppo bassi o da proposte telefoniche e via e-mail; è sempre preferibile verificare di persona le condizioni dell'appartamento.

Al momento della firma del contratto è bene prestare attenzione alle spese che vengono definite "ordinarie" (per esempio il condominio, il gas, la luce, il telefono o il riscaldamento invernale): spesso sono incluse nel prezzo dell'affitto, ma può capitare che il proprietario chieda una cifra mensile extra.

### LE ALTERNATIVE ALL'AFFITTO

Prendere in affitto un alloggio non è l'unica soluzione possibile.



## VITA DA FUORI SEDE: FAI LA COSA GIUSTA

a cura di Ingrid Franzolini

Ci sono, infatti altre valide alternative:

- **alloggi universitari:** meglio conosciuti come "case dello studente". L'accesso è limitato e i posti letto sono di solito assegnati sulla base di due parametri: il reddito e il merito. Per conoscere le date, le modalità e i requisiti per essere accettati è necessario procurarsi i bandi di concorso dei vari enti territoriali per il diritto allo studio.
- **collegi universitari:** centri riconosciuti dal Miur che alla funzione abitativa associano un progetto di formazione umana, accademica e professionale. Mettono a disposizione borse di studio per l'esenzione dalle tasse ai vincitori. L'elenco delle strutture in Italia è disponibile sul sito ministeriale [www.istruzione.it](http://www.istruzione.it) (seguendo il percorso>università>collegi,alloggi e residenze).
- **ospitalità religiosa:** strutture gestite da ordini religiosi. Il canone mensile di solito comprende vitto e alloggio ma il contratto prevede dei vincoli, tra cui il rispetto degli orari di entrata e di uscita dal convento e il divieto di ospitare esterni nella propria stanza.
- **cooperative:** enti che affittano appartamenti dai proprietari per poi subaffittare posti letto agli studenti.
- **programmi solidali:** diverse associazioni di volontariato promuovono iniziative speciali di convivenza.

### NOTA BENE:

Nel Lazio, per i fuorisede iscritti alle università di Roma è stata istituita l'Agenzia degli affitti, promossa dalla regione stessa. L'obiettivo è aiutare gli studenti a trovare case in affitto nel rispetto della normativa.

Informazioni sul sito

[www.agenziaaffitti.laziodisu.it](http://www.agenziaaffitti.laziodisu.it)

**Trasporti:** in molte città italiane, gli studenti fuorisede possono acquistare a tariffa ridotta abbonamenti mensili per autobus e metropolitana. I requisiti variano da città a città.

**Assistenza sanitaria:** i cittadini italiani con domicilio in una città diversa da quella di residenza hanno diritto all'assistenza sanitaria di base se la permanenza è superiore a tre mesi e se è giustificata da motivi di studio.

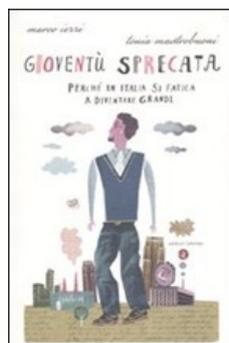
Fonte: Grande guida Università 2010-2011 La Repubblica



VUOI RICEVERE LA DOCUMENTAZIONE  
SULLA PREVIDENZA OBBLIGATORIA E  
COMPLEMENTARE?  
CHIEDI AL TUO SINDACALISTA  
OPPURE VAI SU  
[www.uilca.it/giovani](http://www.uilca.it/giovani)  
ALLA SEZIONE "DOCUMENTAZIONE"

a proposito di libri, questa volta vi suggeriamo .....

## L'ANGOLO DEI LIBRI



### Gioventù sprecata di Marco Iezzi e Tonia Mastrobuoni



Titolo: GIOVENTU' SPRECATA - Prezzo listino: Euro 16,00 - pag.224

Editore: LA TERZA

Gli autori

**Marco Iezzi** economista e giornalista pubblicista, dirige la rivista "Giustizia Insieme". È componente della Società Italiana degli Economisti. Nel 2009 ha pubblicato per Eurilink L'economia dell'energia. Lavora presso il Centro Studi dell'Istituto per la Promozione Industriale.

**Tonia Mastrobuoni** è giornalista parlamentare de "Il Riformista". Ha lavorato per le agenzie di stampa Apcom e Reuters e ha collaborato con la radio pubblica tedesca Westdeutscher Rundfunk (Wdr) e con la Rai.

### Gioventù sprecata o gioventù viziata?

Ma chi ha detto: "Mandiamo i bamboccioni fuori casa!" (il ministro dell'Economia Tommaso Padoa-Schioppa) lo sapeva che per l'attuale 'generazione mille euro' comprare casa è un miraggio, ottenere un prestito o tramutare un'idea geniale in un'impresa una missione impossibile, approfittare della flessibilità per costruirsi una carriera in ascesa una pia illusione? Che non c'è verso di sfuggire per anni alla trappola del precariato, con prospettive di pensioni da fame? Come si spiega che condividano lo stesso, amaro destino due generazioni che dovrebbero essere distanti fra loro, i ventenni e i quarantenni? Forse perché entrambi stanno peggio dei loro genitori e su di loro sono stati caricati gli oneri dei grandi cambiamenti che hanno colpito il paese a partire dagli anni Novanta senza cavarne alcun vantaggio. Allora è il mammismo italiano, e tutti gli altri luoghi comuni che ne conseguono, la causa di tutto o il nostro paese che fa acqua?

Il volume indaga nella prima parte come e perché si è arrivati a queste condizioni e quali sono le conseguenze anche nei comportamenti, nei desideri e nelle aspettative di tante donne e uomini. Nella seconda parte raccoglie le storie di chi ce l'ha fatta, alcune 'mosche bianche' - Chloè Cipolletta, Emma Dante, Frida Giannini, Michel Mar-

tone, Valeria Parrella e Filippo Preziosi, le eccezioni che confermano la regola - e quelle di alcuni cervelli in fuga esiliati: Paola Antonelli, Ugo Bot, Antonio Giordano, Roberto Isolani, Enrico Moretti e Luca Santarelli.

In ultimo, le opinioni sui giovani di sei grandi vecchi:

**Gae Aulenti** «Viaggiate il più possibile, approfittate delle borse di studio europee, accumulate esperienze all'estero, approfondite le conoscenze e aprite le menti.»

**Andrea Camilleri** «Oggi per i giovani il problema non è di essere bamboccioni, ma di non fare la fine dei barboni.»

**Dario Fo** «I giovani sono ancora curiosi della vita, chiedono e vogliono essere informati. Bisogna evitare che si facciano trascinare nel pessimismo.»

**Margherita Hack** «A cosa servono i dottorati di ricerca se poi non ci sono sbocchi? Si devono creare le condizioni affinché i giovani riescano a trovare un posto di lavoro entro tempi che non siano 'astronomici'.»

**Dacia Maraini** «Bamboccioni? Io direi piuttosto che stiamo creando una generazione di viziati, incapaci di affrontare il mondo.»

**Mario Monicelli** «Voi, al contrario di noi, siete soli, disincantati, disinteressati a tutto. Sì, siete dei mammoni, proprio dei gran mammoni, se è questo che volete sapere. »

*Pubblichiamo con piacere una testimonianza di un giovane componente del Dipartimento che si è recato nei giorni scorsi ad un'interessante manifestazione tenutasi nella capitale*



## FESTIVAL DEI GIOVANI TALENTI



Dal 17 al 21 novembre, si è svolto a Roma, presso il Palazzo dei Congressi all'Eur, il TNT Festival, evento dedicato interamente ai Giovani Talenti nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 35 anni. Il Festival è stato organizzato dall'Agenzia Nazionale dei giovani, su iniziativa del Ministero della Gioventù.

L'organizzazione, con l'aiuto di un Comitato Scientifico, tra le 10.000 storie arrivate attraverso auto-candidature o lavoro sul territorio dell'Agenzia, ne ha selezionate 400 e tra queste gli esperti hanno scelto i 200 talenti più significativi, dando ad essi l'opportunità di raccontare, ai ragazzi in visita all'evento, i loro mestieri, le loro esperienze e i loro progetti. A dar forza alle loro testimonianze, hanno presenziato al Festival alcuni importanti personaggi dello sport e dello spettacolo, tra i quali l' étoile di fama mondiale Roberto Bolle, la cantante Malika Ayane, l'attrice Cristiana Capotondi, l'operatrice del mondo del no-profit Selene Biffi e il premio Oscar Ennio Morricone.

Il 19 novembre mi sono recato personalmente all'evento, per potervi raccontare in prima persona le mie impressioni. Entrando nel salone principale ho assistito, insieme ad un piccolo pubblico di ragazzi, all'esibizione di due musicisti con la chitarra acustica e, subito dopo, all'audizione di un'attrice di teatro, che ha dispensato utili consigli ai giovani aspiranti attori. In entrambe le esibizioni, i ragazzi hanno potuto confrontarsi tra di loro scambiandosi impressioni, idee, opinioni. Insieme ai giovani, Tnt ha ospitato anche aziende, enti, istituzioni, università o singoli a cui è stato chiesto di investire nell'emersione del talento italiano e di impedire la fuga delle nostre risorse all'estero.

Hanno partecipato oltre 20 istituti, tra università e scuole di formazione e una selezione di più di 30 aziende, tutte al momento impegnate in attività di recruiting.

Nell'esprimere le mie considerazioni personali, posso dire che il Festival dei Giovani Talenti, ha rappresentato un'ottima occasione per dare testimonianza e fiducia ai giovani visitatori in cerca di un futuro lavorativo, lasciando loro un importante messaggio e cioè che, se nella vita si vogliono raggiungere dei traguardi importanti unendo allo studio la perseveranza, i sogni di successo possono avverarsi.

*Trama Emanuele*

[Emanuele.trama@libero.it](mailto:Emanuele.trama@libero.it)



**VUOI RICEVERE LA PUBBLICAZIONE  
SULL'APPRENDISTATO ?  
CHIEDILA AL SINDACALISTA UILCA  
DELLA TUA AZIENDA, OPPURE VAI  
SU  
[www.uilca.it/giovani](http://www.uilca.it/giovani)  
ALLA SEZIONE "DOCUMENTAZIONE"**

Da questo numero iniziamo la pubblicazione di una nuova rubrica dedicata ad un aspetto di cui ci sarebbe tanto bisogno in ogni azienda "la psicologia". Cos'è il "Coaching aziendale"??

## LO PSICOLOGO IN AZIENDA

A cura di Manuela Galli

Mi chiamo Manuela Galli, sono psicologa e vivo a Pescara.

Mi ritengo una persona fortunata! Il mio lavoro coincide con le mie passioni: da alcuni anni mi occupo di Coaching, Comunicazione Efficace, Crescita Personale, Leadership e Formazione Aziendale.

Non smetto mai di investire su di me: sono favorevole alla formazione permanente.

Lavorando su me stessa ho scoperto il mio sogno: contribuire allo sviluppo delle persone, sostenendone la crescita delle competenze e delle potenzialità. Ho scoperto anche che il mio sogno è speculare a quello di tanti altri che invece desiderano crescere, migliorare, scoprire ed utilizzare la propria ricchezza interiore.

Nel corso di questi anni sono venuta a contatto con realtà aziendali eterogenee ma in tutte ho trovato un comune fattore trainante: **le persone e le loro esigenze di valorizzazione e realizzazione personale.**

Nel 2009 la svolta: l'incontro con il Coaching e la Psicologia Positiva.

Proprio in quell'anno, infatti, conseguito il titolo di Coach Professionista presso la "Scuola di Life & Business Coaching" Prometeo di Pescara, ho iniziato a rivolgere la mia attenzione al mondo della formazione di Coaching e di tutte quelle discipline legate alla "relazione d'aiuto", avvicinandomi sempre più alle discipline legate alla crescita e allo sviluppo personale.

Ho scelto il Coaching perché è un metodo di aiuto, centrato sulla persona e sul conseguimento di obiettivi.

Il Coaching è sostegno motivazionale, realizzazione progettuale. Mi piace insegnarlo e praticarlo.

**Elemento fondante di questo metodo è la dimensione evolutiva del cambiamento ovvero il percorso, "il viaggio" che conduce al cambiamento.**

Mentre la formazione è ormai parte del linguaggio comune e della pratica quotidiana del management e dell'impresa, il Coaching è un'attività ancora poco diffusa nelle imprese italiane.

Per quanto vi sia un numero crescente di seminari, riviste, libri, convegni, workshop sull'argomento, l'idea di una sorta di personal trainer in ambito lavorativo è, spesso, percepito dalle aziende più come una moda che come un'attività utile per il proprio business.

Nel nostro Paese, infatti, sono soprattutto le multinazionali ad utilizzarlo, in quanto portatrici di una filosofia operativa concepita al di fuori dei nostri confini: negli UK e in Francia, ad esempio, l'utilizzo di queste tecniche è ampiamente collaudato e produce riscontri più

che soddisfacenti.

Nel nostro Paese i business coach professionisti sono ancora in numero limitato se paragonati, ad esempio, a quelli francesi: ne esistono solo 100-150 contro gli oltre 1.000 della Francia.

Uno studio realizzato dall'International Personnel Management Association evidenzia che **se la formazione migliora la produttività aziendale mediamente del 22%, con il coaching il miglioramento della produttività raggiunge l'88%.**

Questo perché il coaching è un metodo di sviluppo che produce cambiamenti permanenti in quanto aiuta le persone a riscoprirsi, a riprendere in mano la propria vita, a trovare risposte, ma soprattutto a valorizzare risorse e competenze in



## LO PSICOLOGO IN AZIENDA

A cura di Manuela Galli

funzione di obiettivi che si vogliono raggiungere. Nel linguaggio sportivo la parola "coach" indica l'allenatore che riveste il duplice ruolo di tecnico e di motivatore, capace di infondere ai suoi atleti l'energia, l'entusiasmo e la carica necessari ad affrontare la sfida della gara.

Una definizione di coaching: "Il Coaching è una tecnica finalizzata al miglioramento della performance, attraverso lo sviluppo delle potenzialità personali".

E' un processo che permette al cliente in primo luogo una più consapevole e flessibile modalità di lettura di sé e della situazione nella quale opera. La sua finalità è l'elaborazione ed il monitoraggio di programmi concreti di auto-sviluppo e auto-efficacia attraverso l'allenamento di nuove modalità di essere e di fare.

Il Coaching serve a focalizzare gli obiettivi declinandoli creativamente in una serie di scelte, azioni, risultati da raggiungere.

Il coaching è una tecnica attualmente usata soprattutto dalle aziende per i propri manager.

### IL PROTAGONISMO DEL CLIENTE

Nel coaching, la relazione tra il coach ed il proprio cliente è asimmetrica: è il cliente ad essere protagonista, tutto ruota intorno a lui, al modo in cui egli vive i rapporti con situazioni, cose e persone.

Il coach, da un lato, aiuta il cliente a prendere coscienza di tali modalità, dall'altro lavora perché emerga una più precisa consapevolezza circa le "potenzialità" di cui il cliente dispone e lo aiuta affinché queste possano concretamente entrare in azione.

In altre parole perché il coaching abbia successo è necessario porre al centro della relazione di coaching la persona (la sua storia, le sue idee, i suoi sentimenti, le sue difficoltà, le sue potenzialità, le sue modalità comportamentali, i suoi desideri, le sue paure, le sue volontà). Nella relazione di coaching, obiettivo di un coach è focalizzarsi sull'individuo per costruire una partnership di lavoro attraverso tre attività fondamentali: **Ascoltare, Accogliere, Allarsi**.



### L'angolo del buonumore: A cura di Giorgio Sangiorgi



Questa volta vi segnaliamo il film che da molti è già stato definito "evento dell'anno" in proiezione proprio in questi giorni in tutte le principali sale cinematografiche italiane.



## ANDIAMO AL CINEMA



**Titolo:** *The Social Network*

**Nazionalità:** USA

**Anno:** 2010

**Durata:** 121 minuti

**Genere:** drammatico

**Regia:** David Fincher

Tratto dal libro: "Miliardari per caso - l'invenzione di Facebook: una storia di soldi, sesso, genio e tradimento" (in libreria a Euro 15,20)

Amicizia, sesso, soldi, tradimento, successo, avidità, vendetta.

Sono questi i temi proposti dal "The Social Network" il film che racconta gli inizi e l'ascesa del fenomeno sociale **Facebook** che oggi vanta 500 milioni di utenti in tutto il mondo e che ha trasformato un anonimo "nerd" di Harvard, nel più giovane miliardario del mondo.

Autunno 2003, Mark Zuckerberg era uno studente di Harvard brillante ma con poche doti sociali.

Lasciato dalla ragazza, schifato dai club più elitari e con un complesso d'inferiorità malcelato nei riguardi degli atleti, crea in una notte un software che preleva tutte le foto delle studentesse messe online dalle università e le mette a disposizione di tutti in rete, lo scopo è votare le più belle. Nel giro di 4 ore, l'applicazione fa il giro dei computer di tutta l'area attirando 22.000 visite che fanno crollare il sistema. Zuckerberg viene multato per aver violato i sistemi di sicurezza e la privacy.

A quel punto però il suo nome è sulla bocca di tutti per l'impresa compiuta e due atleti appartenenti al club più importante del college lo contattano per chiedergli di rea-

lizzare la loro idea. Non solo Zuckerberg non lo farà ma prenderà i loro spunti per migliorarli e allargarli dando vita all'odierno Facebook.

Da quel momento la battaglia legale per vedere riconosciuta la paternità di quella che, dopo soli pochi mesi, era già evidentemente una macchina da soldi, non ha tregua.

David Fincher è da sempre innamorato dei percorsi narrativi che consentono la ricostruzione di qualcosa e per la storia della nascita di Facebook idea un racconto intrecciato tra dibattimenti, patteggiamenti e fatti reali mostrati in flashback, tutto centrato sull'inespressività di Jesse Eisenberg. L'attore newyorchese riesce infatti nell'impresa di comunicare la non comunicatività del suo Zuckerberg, in una lotta legale che è anche sopraffazione di una classe su un'altra. Una perversa e malvagia rivincita del nerd nei confronti di quelli che percepisce come nemici (l'ex migliore amico più integrato di lui, i canottieri che tanto piacciono alla ragazza che lo ha mollato).

L'idea più chiara di David Fincher è che Mark Zuckerberg, l'uomo che ha dato alla parola "amico" un altro significato, più allar-



## ANDIAMO AL CINEMA



gato e lieve, alla fine della sua ascesa economica e sociale è solo. Chi ha ideato il network della socialità per eccellenza è una persona socialmente inabile, anche per i bassi standard dei nerd accademici, e una delle spinte più forti nella sua corsa non è stato tanto il desiderio di arrivare, quanto la frustrazione sociale.

*The Social Network* è il primo film a riportare senza clamore o sottolineature arroganti un dato di fatto della modernità, ovvero che Internet e la vita in rete (ciò che si fa, si legge e che accade online) per una certa fetta dell'umanità ha la medesima importanza della vita reale. Questi sono i protagonisti assoluti della pellicola. Senza voler criticare quel mondo, Fincher guarda con moltissima empatia il suo protagonista, non gli risparmia stoccate ma sembra concedergli il massimo della benevolenza e della comprensione, anche nei momenti più duri. Oltre a ciò, il film ha il potere di affascinare perché racconta senza mezzi termini due cose: le ombre-luci della generazione dei nativi digitali e il potere dei media sulle masse. Giovani uomini che, spronati dall'immaginazione di non trovare un lavoro

ma di "inventarselo", decidono di portare la vita e l'esperienza sociale delle persone sul web creando un vero e proprio Stato Virtuale. L'immaginario non può non far pensare ai primi coloni americani che fondavano nuove nazioni. Facebook è uno strumento virtuale che, connettendo le persone, ha rivoluzionato le comunicazioni e le dinamiche sociali trasportandole, con pregi e difetti, direttamente sul web.

Facebook è il degno discendente delle uscite con gli amici, del messaggio in bottiglia, del piccione viaggiatore, della lettera, del telefono, del fax, dell'e-mail, del sms, creato per riavvicinare ciò che la tecnologia smaterializza; così mentre quest'ultima progredisce, le persone trovano nuovi modi per restare in contatto anche se virtualmente e facendo diventare pubblico un universo sociale prima troppo privato.

Ma tutto questo ha un prezzo da pagare che forse nemmeno Zuckerberg inizialmente poteva preventivare.

Molto efficace lo slogan: **"Non arrivi a 500 milioni di amici senza farti qualche nemico" !!**

Inviateci consigli, suggerimenti, critiche: ci serviranno per migliorare i nostri prossimi numeri.

Scriveteci una mail a  
[giovani@uilca.it](mailto:giovani@uilca.it)

Inoltre nello spazio "GIOVANI" del sito Uilca troverete a breve alcune nuove rubriche che ospiteranno:

- articoli della stampa nazionale e internazionale rivolti ai giovani;
- documentazione legata al mondo contrattuale e normativo;
- segnalazione delle varie attività (convegni, incontri, momenti formativi) di cui verremo a conoscenza;
- domande e risposte frequenti che perverranno alla ns.mail

## SEGNALAZIONE BANDI DI CONCORSO E SELEZIONI BANCARIE

### BARCLAYS BANK

La ricerca per la selezione avverrà tra laureati e diplomati.

La ricerca è su scala regionale e le regioni attualmente interessate sono: Emilia-Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Campania e Veneto.

Contratto iniziale: stage e/o tempo determinato.



### UGF BANCA

La Banca sta ricercando su quasi tutto l'intero territorio nazionale delle figure professionali a copertura dei seguenti ruoli aperti: gestore Corporate; Titolari e vice titolari di filiale; Analista del credito; Addetti senior compliance.

Processo di selezione: screening, test logico attitudinali, colloquio motivazionale.

### BNL

Posizioni varie per nuove assunzioni sono aperte sull'intero territorio nazionale.

Contratto iniziale: apprendistato 48 mesi.



### BANCA INTESA SANPAOLO

La Banca ricerca profili per addetti: buyer, phone banking e operatori di Back Office.

I requisiti in possesso dei candidati dovranno essere: laurea di 1 o 2 livello, buona conoscenza lingua inglese e dinamismo professionale.

Processo di selezione: screening, colloqui individuali e dinamiche di gruppo.

Sedi di lavoro possibili: Milano, Parma, Lombardia e Piemonte.

Contratto: apprendistato, inserimento e/o tempo determinato.

### ALLIANZ SPA

Si cercano profili di neo-laureati e personale con esperienza per inserimento nell'organico e come stage-sti.

In particolare le ricerche sono concentrate sulle zone di Milano e Trieste.

### ALLEANZA ASSICURAZIONI- UDINE

Nell'ambito dei piani di sviluppo previsti per l'anno 2011, seleziona 4 giovani laureati o diplomati da inserire nella propria struttura commerciale. Età richiesta tra i 25 e i 35 anni, ambiziosi, motivati, con forte orientamento al risultato e buone doti relazionali.

### INA ASSITALIA – UDINE

Seleziona profilo amministrativo da inserire nell'ambito dell'ufficio sinistri. Età massima 27 anni, eventuale esperienza nel settore legale e/o assicurativo. Sarà motivo di scelta preferenziale la laurea in giurisprudenza. Offerta di affiancamento e percorso di carriera definito.

### ASSICURAZIONI GENERALI SPA

Ricerca giovani laureandi/laureati delle facoltà di economia, giurisprudenza, ingegneria, scienze matematiche fisiche e naturali da inserire con uno stage iniziale nelle aree: tecnico assicurativa, amministrativa, bancaria, finanziaria, pianificazione e controllo, risorse umane e organizzazione, legale e societarie, informatica, liquidazione danni, gestione immobiliare.

### In attesa:... Unicredit

Il Piano Industriale di Unicredit ha previsto nuove prossime assunzioni da attuarsi nel triennio 2011/2013. Appena avremo notizie più certe le pubblicheremo.