CREDIT SUISSE

Aspetti finanziari

Agosto 2019

Vai fino in fondo

Talenti sotto i riflettori

Fondazioni mantello
Come creare una propria fondazione

Festival di Davos
Un'esperienza musicale diversa

Raphael Gygax è uno dei sei «talent scout» intervistati

Focus

Ricercare il talento

«Talent scout» professionisti dall'occhio allenato scoprono nuovi talenti. Aspetti finanziari ha chiesto a sei profiler di settori diversi come lavorano.

Pagina 4

Raphael Gygax (curatore e storico dell'arte) è responsabile del programma di Bachelor in Fine Arts all'Università delle Arti di Zurigo.

In base a quali criteri sceglie i candidati?
Il nostro è un processo in due fasi: una commissione esamina tutti gli oltre 100 portfolio pervenuti e li valuta in termini di qualità della specializzazione. Seguono i colloqui per alcune settimane.

Alla fine a ottenere uno degli ambiti posti sono sempre i candidati che possiedono maggior talento e competenze?
Oggi chi intende lavorare come artista professionista deve possedere anche com petenze sociali e comunicative, spesso anche transculturali. Nei colloqui di sele zione cerchiamo di scorgere anche questo potenziale. Ma per essere concisi, la rispo sta è sì. Anche se non è semplice.

Focus

Dov'è il mio talento?

In ognuno di noi si celano doti e punti di forza da scoprire. I consigli di tre esperti per riconoscere e sfruttare appieno i nostri talenti.

Pagina 10

Impegno

Punto d'incontro internazionale di talenti musical

All'annuale Festival di Davos si incontrano giovani musicisti di grande talento che sfoggiano le proprie doti davanti a un vasto pubblico in diversi luoghi per certi versi anche inusuali. Pagina 26

Foto di copertina: Peter Hauser, contenuto: Peter Hauser, illustrazione: Till Lauer, Davos Festival © Yannick Andrea

Focus

04 Alla ricerca del talento
Aspetti finanziari ha chiesto a sei profiler come cercano e trovano talenti eccezionali.

10 Dov'è il mio talento?
I consigli di tre esperti per scoprire, sviluppare e sfruttare i nostri talenti.

Appunti di economia

16 Promuovere la specializzazione
Oliver Adler, capo-economista di Credit Suisse, sulla carenza di personale qualificato.

Fondazioni

18 Infondere coraggio e promuovere il talento
Tramite la sua fondazione, un'ex donna d'affari sostiene giovani ricercatori del Politecnico Federale di Zurigo.

21 Come creare una fondazione
Un'idea per impegnarsi in campo filantropico con pochi mezzi.

Previdenza

22 Mind the Gap
Perché le donne versano meno nel pilastro 3a e come colmare le lacune.

Impegno

24 Volontariato, innovazione e impegno
La Croce Rossa Giovanile offre una vasta offerta sociale tramite una grande varietà di progetti, come gli allenamenti di calcio della «FC Starkickers» a Basilea.

26 Giocatori di squadra e solisti
Giovani musicisti e luoghi di esibizione straordinari: ecco il Festival di Davos.

Informazioni utili

30 Vi semplifichiamo la vita
Le novità dell'online & mobile banking e aggiornamenti sui nostri prodotti bancari.

Bonviva

34 Lassù sulla montagna
Pronti per piccole e grandi escursioni con i nostri premi Bonviva.

39 «5 domande a...»
Paul Hughes, talento dei dati nell'unità Data Science & Analytics.

Sfruttate il vostro potenziale!

Care lettrici, cari lettori

Ogni persona dispone di propensioni e doti innate. Tuttavia non sempre si tratta di straordinari talenti che conducono a una gloriosa carriera nei settori dello sport, della musica o dell'arte. Questa edizione di «Aspetti finanziari» pone l'attenzione sul talento. Avranno la parola talent scout professionisti che, grazie al loro occhio esperto e a una grande dose di sensibilità, sanno riconoscere il potenziale di partenza. Inoltre gli esperti vi forniranno utili consigli su come poter scoprire eventuali talenti a lungo assopiti, stimolarli al meglio e svilupparne di nuovi a qualsiasi età.

Vi presenteremo due giovani e talentuosi ricercatori nel settore dei nuovi antibiotici. Quando i due hanno voluto compiere il grande balzo per iniziare a lavorare in autonomia sono stati sostenuti dalla fondazione di Verena Guggisberg-Lüthi. Quest'ultima fa parte della Fondazione mantello Accentus di Credit Suisse, che ha portato all'attenzione dell'ex imprenditrice bernese il progetto dei due scienziati.

Partendo dalla loro storia vi mostriamo in che modo le nostre tre fondazioni mantello offrono l'opportunità di operare in ambito filantropico.

Vi auguro una lettura piacevole e stimolante.

Serge Fehr
Responsabile Private & Wealth Management Clients

Alla ricerca del talento

Sono rari e ricercatissimi. I talenti eccellenti risvegliano la speranza di prestazioni straordinarie, fama e successi. Ma se non li si riconosce potrebbe andare perduto un potenziale prezioso. Per evitare che ciò accada, serve la figura professionale del «talent scout» dall'occhio allenato.

Testo: Robert Wildi Foto: Peter Hauser

Alcune persone possiedono doni, inclinazioni e capacità innate particolarmente sviluppati. Spesso questi talenti – sportivi, artistici, artigianali, musicali o scolastici – vengono individuati e assecondati precocemente. A seconda di quanto per il bambino o il ragazzo questo lavoro significhi passione e divertimento, un talento può diventare una professione e persino costituire la base per una carriera di successo.

«Aspetti finanziari» ha chiesto a sei «profiler» di diversi settori come scoprono le attitudini e ricercano il talento. È emerso che una prima selezione avviene generalmente sulla base delle capacità e competenze innate dei candidati. Ma per far «sbocciare» davvero un talento occorrono molto lavoro certosino e soprattutto impegno e costanza. Solo la combinazione ottimale di tutti questi ingredienti consente alle persone di sviluppare appieno il potenziale dormiente in loro.

I profiler individuano tra la montagna di candidati tali potenzialità ed effettuano una selezione. In queste interviste spiegano quali procedure attuano per ridurre il più possibile il «margine di errore».

Per Corinna Glaus l'essere viene prima dell'apparire

La titolare **dell'agenzia Glaus Casting** ha scoperto molte star della recitazione.

Signora Glaus, riconosce a colpo d'occhio se un candidato è un potenziale talento?
Prima di tutto vedo e sento la personalità, se è interessante e se può integrarsi nel film. Il talento lo vedo solo successivamente, al «ca sting recall», dove i candidati, recitando, devo no raccontare una storia che non è la loro.

Qual è il criterio principale per ottenere un recall?
Il coraggio di non fare solo gli eroi e i perso naggi vincenti. La capacità di esprimere e mo strare le debolezze umane. Bisogna avere la grandezza di lasciare da parte se stessi e di mettersi completamente al servizio del perso naggio interpretato. Le «primedonne» non hanno chance.

A che punto del processo di selezione si capisce davvero se si ha a che fare con un talento?
Al momento di interagire con gli altri. Recitare è sempre un dialogo. Quando un attore, un'attrice è capace di reagire in modo sponta neo a ciò che accade riuscendo così a sor prendere, allora ci troviamo di certo davanti a un talento.

Per Nicole Schneider l'ascesa professionale passa dalle competenze tecniche e sociali

La consulente aiuta a individuare le persone giuste per ricoprire posizioni complesse all'interno di Credit Suisse tramite il contatto diretto con i candidati.

Signora Schneider, a quali talenti presta più attenzione durante i colloqui con po tenziali candidati?
Trattandosi di profili molto specializzati e di un contesto complesso cerco talenti con un know-how eccellente e competenze sociali. È anche importante che i nuovi collaboratori si identifi chino con i nostri standard di condotta ed etica. In una grande realtà multinazionale come Credit Suisse i nostri talenti devono confrontar si con la diversità e saper comunicare in modo professionale a tutti i livelli di conduzione.

Il catalogo dei talenti richiesti è cambiato negli ultimi anni?
Sono richieste maggiore flessibilità e apertura. Oltre al «daily business» molti collaboratori sono anche coinvolti in altri progetti. Per gesti re efficientemente questa molteplicità di mansioni sono necessari competenza metodo logica e talento organizzativo.

Di quale talento si serve per scoprire i veri talenti?
Una volta ricevuto il compito di provvedere a un'occupazione di posto devo ascoltare bene e capire velocemente qual è il profilo cercato. Nella fase successiva di ricerca delle persone adatte mi affido alla mia curiosità, all'interesse per ciò che accade nel mondo e alla conoscen za degli sviluppi del mercato. Durante il collo quio con i candidati sono ambasciatrice di Cre dit Suisse e devo poter trasmettere empatia e apprezzamento. E quando l'assegnazione di un posto procede a rilento servono perseveran za e intuizione. In questi casi contatto anche persone che a prima vista non sono i candidati ottimali. Non di rado uno di loro ottiene il posto.

Con Beat Hedinger i giovani volano

Il colonnello è Chief Flight Operations e direttore di SPHAIR, azienda che cerca e incentiva talenti da avviare alle professioni di pilota di linea, pilota militare ed esploratore paracadutista.

Signor Hedinger, per un pilota è estre- mamente importante essere dotato di una vista eccellente. Nel suo lavoro ha mai a che fare con persone che portano occhiali?
Certamente. Oggi anche chi porta una corre zione ottica fino a circa tre diottrie può diventa re pilota militare e come tutti i giovani svizzeri tra i 17 e i 23 anni può presentare richiesta per il nostro accertamento di idoneità.

Alla fine a mettersi alla cloche di un aereo militare sono circa una dozzina di candi dati. Cosa li contraddistingue dagli altri?
Chi ce la fa si impegna moltissimo, possiede spiccate doti psicomotorie, capacità di afferra re i concetti e di prendere decisioni anche sotto stress. Solo così si portano brillantemen te a termine le missioni.

Se compie un errore di reclutamento le conseguenze possono essere catastrofi che. Come fa a non sbagliare?
L'accertamento dell'idoneità a più livelli è un sistema a 360°. Ci atteniamo ai risultati, ma se per il nostro sesto senso qualcosa non quadra, ci chiediamo se non sia stato tralascia to qualcosa. Dopotutto dobbiamo essere convinti che la persona sia in grado di svolgere con sicurezza e successo il compito di proteg gere la popolazione.

Heinz Moser ha sempre tutto sotto controllo, anche da bordo campo

Per il responsabile delle Nazionali giovanili dell'Associazione Svizzera di Football (ASF) è determinante riconoscere precocemente i talenti.

Signor Moser, i calciatori di maggior successo sono anche i più talentuosi?
Se intendiamo il termine talento nel suo significato più ampio, allora sì. Perché anche determinazione, impegno e volontà incrollabile di arrivare in alto sono qualità imprescindibili per compiere il salto da talento a calciatore di successo.

Com'è un talento in erba?
Il nostro complesso processo di individuazione dei talenti, applicato in tutto il settore giovanile, ci consente di individuarli subito e precocemente. Un talento in erba ha qualità tecniche di gestione della palla ma anche senso dello spazio in campo e legge rapidamente le situazioni di gioco. Una buona costituzione fisica e velocità sono sempre più importanti. Prima scopriamo questi talenti, più tempo avremo per farli crescere. E in modo più mirato.

L'individuazione precoce di un talento in tenera età significa essere già a metà dell'opera per ottenere in futuro un contratto da professionista?
Assolutamente no, anzi è lì che inizia il lavoro. A ogni livello superiore delle giovanili l'aria si fa più rarefatta, perché la concorrenza è enorme. In tutta la Svizzera, dei circa 15 000 giocatori tesserati di ogni annata, in media dai 15 ai 20 approdano prima o poi in Super League. Mi rifaccio alla prima domanda: per imporsi, il solo talento di base è di gran lunga insufficiente.

Patrick Biagioli cerca persone che puntano alle luci della ribalta con tutto loro stessi

Il preside della StageArt Musical & Theatre School Samts ha pochi posti da assegnare e molti candidati.

Signor Biagioli, il musical richiede bravura nella musica, nel ballo e nella recitazione. Serve un talento particolare?
In effetti cerchiamo talenti del canto e del ballo con una passione anche per la recitazione, o viceversa talenti della recitazione dotati an che per musica e danza. Possedere una combinazione di tutte queste potenzialità non è cosa da poco.

È sufficiente uno specifico talento di base?
No, chi aspira al successo deve avere un enorme spirito di sacrificio, passione e carisma personale. Nel campo del musical non si va da nessuna parte senza una costanza infini ta. Bisogna lasciarsi andare completamente, lasciarsi toccare nella mente. Serve poi molto talento organizzativo e soprattutto perseveran za, perché l'impegno richiesto per le prove è notevole.

Serve insomma un profilo attitudinale di caratura. Come fa a non compiere errori nel reclutare nuovi talenti?
Possedere un buon intuito è un vantaggio. Poi saper vedere e sentire nonché avere fiuto per le persone. Per questo i numerosi colloqui con i candidati sono molto importanti. Per me contano molto una mente sveglia, la curio sità, il senso di responsabilità e un sincero interesse. A essere determinante è l'impres sione che una persona da di sé nel complesso.

Dove risiede il mio…

Il talento coincide con le doti innate? Vi siete mai chiesti come scoprire, coltivare e utilizzare a fini professionali i vostri talenti? Abbiamo chiesto consiglio a tre esperti.

Testo: Robert Wildi Illustrazioni: Till Lauer

Riconoscere il proprio talento

Marc Schreiber, consulente di carriera e ricercatore presso l'Istituto di psicologia applicata dell'Università di Scienze applicate di Zurigo (ZHAW), afferma che nel suo lavoro raramente applica il concetto di «talento». Ciò non significa negare il ruolo svolto dalle capacità innate nella scelta della professione e nel successo della carriera. «Tuttavia, ritengo che la definizione di "talento" sia del tutto soggettiva.» Nel suo lavoro di consulente Schreiber osserva spesso che si tratta di una percezione poco condivisa. Molti si rivolgono a lui con l'idea di non corrispondere al profilo delle capacità chiaramente definito dalla società. «Si sentono privi di talento perché non rispondono a determinati requisiti che definiscono una carriera di successo.»

Ascoltare il proprio cuore

In questi casi Schreiber cerca di analizzare criticamente l'atteggiamento di partenza. Durante i colloqui consiglia di non sentirsi obbligati a corrispondere a un modello di carriera fisso. «In questo modo, infatti, si trascurano i reali punti di forza che si celano in ciascuno di noi.» Per scoprire le proprie inclinazioni e doti, conviene esaminare più attentamente la propria biografia. Domande come «quale attività mi è sempre piaciuta?», «cosa ha funzionato meglio?» e «cosa mi ha reso particolarmente fiero?» indicano, secondo Schreiber, la direzione giusta.

Spesso chi compie questo esame retrospettivo e ascolta il proprio cuore riconosce i propri talenti. «Questo approccio ha già indirizzato molte persone verso il percorso professionale più adeguato.» Marc Schreiber, quindi, consiglia a tutti coloro che cercano nuove prospettive per il futuro professionale e personale di affinare la loro memoria. In questo modo si riattivano spesso «talenti smarriti».

Esercitarsi a partire da una spinta interiore

Per mettere a frutto le proprie capacità o i propri talenti non è sufficiente riconoscerli. Applicare correttamente o «materializzare» una dote richiede grande impegno ed esercizio. Tuttavia, secondo Marc Schreiber, ciò funziona solo in presenza di una forte spinta interiore. Ad esempio: «Se un bambino rivela una predisposizione per il tennis, può allenarsi quotidianamente. Ma se non sviluppa una motivazione personale per il tennis, a lungo andare non avrà successo nelle competizioni e finirà per smettere».

Lo stesso principio si applica al mondo del lavoro. Spesso, soprattutto per i giovani alla ricerca di un lavoro, sono necessari più tentativi. «Molti devono prima fare qualcosa per capire se è davvero la cosa giusta per loro», sostiene Schreiber. In termini tecnici si parla di «verifica ed esplorazione». Anche un talento riconosciuto sul piano teorico nel corso di una consulenza sulla carriera può rivelarsi un errore nella pratica.

> «I ricordi sono la chiave per liberare i talenti.»

…talento?

Sviluppare il talento

Tendenze e sviluppi con cicli di vita sempre più brevi rendono più complessa la pianificazione delle carriere, ancor più se si considera l'imbarazzo della scelta tra molteplici opzioni. Ciò vale in particolare per i dipendenti il cui orologio interiore non è in grado di adattarsi al ritmo di datori di lavoro, mercati e tendenze. «Per sviluppare i loro talenti, queste persone hanno bisogno di sicurezza e tempo in

un ambiente familiare», osserva il consulente di carriera Marc Schreiber. In caso contrario rischiano di bloccarsi. Ne conseguono malintesi, barriere comunicative e pressione crescente.

«Chi percepisce in sé questo tipo di sviluppi deve reagire rapidamente», consiglia Schreiber. Non sempre si riesce a parlare apertamente della propria situazione con i superiori. «Ma l'esperienza mi ha insegnato che spesso i datori di lavoro sono disponibili a considerare le esigenze dei collaboratori. Soprattutto se i collaboratori sono consapevoli dei loro talenti e sono in grado di avanzare proposte concrete su come impiegarli in futuro.

Utile input dall'esterno

Il riorientamento professionale permette di scoprire nuovi talenti e capacità e di sviluppare una nuova consapevolezza di sé. Secondo Schreiber il contesto diretto ha spesso un ruolo importante. Pertanto consiglia ai datori di lavoro di fare affidamento anche su capacità di cui i propri collaboratori non hanno ancora dato prova. «Una tale fiducia può innescare dinamiche positive e favorire notevolmente lo sviluppo dei talenti.»

Più volte Marc Schreiber ha visto carriere appaganti seguire a un precedente fallimento. Pertanto auspica che i lavoratori abbiano il «coraggio della debolezza», premano un «tasto di reset» e trovino percorsi più adeguati e di successo. Spesso è utile ricevere un input dall'esterno sotto forma di consulenza. «Anche uno sguardo alla carriera precedente fornisce elementi preziosi.»

Ma non è indispensabile per tutti. «Per coloro che si evolvono in un ambiente lavorativo dinamico, mutevole e stressante il presente è il momento migliore per esprimere e sviluppare i talenti», afferma Marc Schreiber. È importante essere sinceri con se stessi e restare autentici. «Chi ci riesce di solito prende istintivamente le decisioni giuste.»

«Solo chi accetta il fallimento può sviluppare adeguatamente il proprio talento.»

Non è mai troppo tardi per il talento

Marc Schreiber esclude che la scoperta e la promozione del talento sia riservata esclusivamente a bambini, adolescenti e giovani. «Le neuroscienze e le ricerche condotte sul cervello dimostrano chiaramente che l'apprendimento è possibile anche in età avanzata.» Ciò vale sia per un nuovo sport come golf, vela, scacchi, che per i giochi di prestigio o il calcolo mentale. Quindi la promozione del talento in età avanzata è spesso una questione di volontà, non di capacità. «Molte persone over 50 hanno uno stile di vita consolidato e forse sono meno propense a scoprire e coltivare attivamente nuovi talenti.»

Analisi della situazione e approccio mirato

È quanto sostiene anche Brigitte Reemts. Managing Partner dell'agenzia Dr. Nadig + Partner, offre consulenza sul riorientamento professionale e lavora spesso con persone di oltre 40 anni. Il tasso di disoccupazione del gruppo d'età compreso tra 55 e 64 anni è da oltre due decenni al di sotto della media generale. «Tuttavia, quando i più anziani perdono il lavoro impiegano più tempo a trovare un nuovo impiego.» In una tale situazione è importante rimanere lucidi e adottare un approccio mirato. Prima di tutto occorre un'analisi qualificata della situazione: cosa voglio? Cosa so fare? Di cosa ha bisogno il mercato? «Sarebbe preferibile rispondere a queste domande in modo analitico e con un supporto professionale per migliorare il proprio profilo professionale.»

In questa fascia d'età Brigitte Reemts sconsiglia vivamente di posizionarsi con slogan come «Sono aperto a qualsiasi proposta interessante» o «Potrebbe anche trattarsi di qualcosa di totalmente diverso», esponendosi senza difese alla ghigliottina dell'età. «È molto più produttivo puntare in modo mirato sul mix di competenze e capacità acquisite negli anni e sottolineare il vantaggio in termini di esperienza rispetto ai concorrenti più giovani.»

Una volta definito il proprio profilo, le persone che cercano lavoro in età più avanzata dovrebbero anche confrontarsi attivamente con il contesto di mercato. In tal senso è importante una selezione mirata delle imprese e dei datori di lavoro compatibili con il proprio curriculum vitae. Secondo Brigitte Reemts, oggi il 70 per cento dei posti di lavoro in Svizzera viene offerto tramite un mercato del lavoro parallelo, in modo ufficioso e senza offerta pubblica. «Chi si limita ad aspettare che le aziende target aprano una posizione di solito aspetta a lungo.» L'alternativa consiste nel creare una rete di contatti in modo professionale e mirato. «Chi lo fa raggiunge spesso per vie ufficiose e più veloci il lavoro desiderato e i relativi decisori.»

Autopromozione e autoriflessione

Quando si affronta un colloquio di lavoro è richiesta una buona dose di autopromozione. Occorre mostrarsi interessati, disponibili ad apprendere (p. es. con perfezionamenti professionali) e motivati. Tuttavia, autopromuoversi, afferma Reemts, può risultare difficile senza aver lavorato in precedenza su sé stessi, sulle proprie qualità e peculiarità. Spesso si è privi di profonda convinzione e determinazione, qualità che per i lavoratori e le persone in cerca di occupazione in età più avanzata sono indispensabili per essere competitivi. Lo sono anche la motivazione, la flessibilità, la curiosità e l'entusiasmo di rimettersi in gioco in un contesto totalmente nuovo.

Anche se Brigitte Reemts non considera del tutto appropriato il concetto di «talento» per il gruppo d'età over 50, afferma con convinzione: «Naturalmente anche a questa età è possibile in parte reinventarsi. Ritengo fondamentali quattro ingredienti: autoriflessione, resilienza, coraggio e gestione delle risorse».

«Il successo in età avanzata dipende dalla capacità di accettare i cambiamenti e di contribuire a realizzarli.»

Nuove generazioni, nuovi valori

Le trasformazioni nel mondo del lavoro avvengono a ritmi velocissimi. «Digitalizzazione, globalizzazione, spinta dell'innovazione, sviluppo della società dei servizi, esternalizzazione di attività semplici», sono le parole chiave citate da Brigitte Reemts. «Dato che il cambiamento è in costante aumento, proprio i lavoratori di questo gruppo d'età devono essere più aperti e flessibili rispetto a 20 o 30 anni fa.»

Tuttavia, il «mondo del lavoro di domani» comporta numerose sfide anche per la generazione più giovane. Ne è convinto il giovane ricercatore Simon Schnetzer che si è occupato, tra l'altro, anche degli effetti della digitalizzazione sul mondo del lavoro. «Per i lavoratori delle generazioni future sarà difficile, nonostante la rapida crescita delle relazioni d'affari digitali e virtuali, creare fiducia umana.»

In veste di promotore di diversi studi, in Svizzera Schnetzer ha analizzato a fondo le caratteristiche, le esigenze e i desideri delle generazioni Y (nati dal 1980 al 1999) e Z (nati dal 2000). La conclusione principale è che l'avvento degli smartphone dal 2007 ha portato a una cesura per l'impegno dei giovani.

Work-life balance prima della carriera

I principali aspetti della vita personale influiscono anche sul modo in cui i giovani cercano lavoro. Prevalgono nettamente i portali online e le relazioni dei genitori. Tuttavia le generazioni Y e Z non sono più disposte a cedere senza riflettere alla pressione da prestazione del loro tempo. Fondamentali per la scelta della professione e del datore di lavoro sono un ambiente di lavoro sano e un work-life balance equilibrato, afferma Simon Schnetzer citando i risultati dello studio.

In aziende o organizzazioni, le aspettative molto diverse dei rappresentanti della generazione Z, in particolare, e dei giovani rappresentanti della generazione Y oggi si scontrano con quelle dei collaboratori più anziani, conducendo così al «clash of generations». Far notare le inevitabili divergenze di opinioni non porterebbe a nulla, afferma Simon Schnetzer. «È possibile creare un ponte tra le generazioni solo se le due parti si confrontano e cercano insieme delle soluzioni.» Per fare ciò occorrono nuovi talenti da entrambe le parti.

«Nuovi valori richiedono nuovi talenti e una gestione adeguata.»

Nessun talento senza divertimento

Quali conclusioni dovrebbero trarre l'economia e il mondo imprenditoriale dalla ricerca sui giovani? Simon Schnetzer è convinto che nei prossimi anni occorrerà ridefinire completamente il concetto di impegno. «La generazione Z, in particolare, non può e non vuole vincolarsi professionalmente, soprattutto per timore di lasciarsi sfuggire altre occasioni.» Per i datori di lavoro, ciò significa che non possono adagiarsi sulla loro reputazione. «Anzi, sarà richiesto sempre maggiore talento nel reclutare i giovani collaboratori in modo attivo e con argomentazioni valide.»

Ai superiori della «generazione più anziana» sarà richiesta particolare sensibilità per incentivare sapientemente le giovani leve. «Le generazioni Y e Z chiedono spazio per poter mostrare il talento e apportare creatività nel lavoro», afferma Schnetzer. Servono lavori gratificanti che rendano i giovani artefici del futuro. «Le strutture gerarchiche rigide producono l'effetto contrario, difficilmente vengono accettate dalla giovane generazione e risultano demotivanti.» Sono necessari, invece, dirigenti moderni che fungano più da «coach» che da «esperti». Le esigenze dei collaboratori dovrebbero essere sempre ascoltate e integrate attivamente nell'elaborazione di soluzioni comuni.

Con il diffondersi di strutture di conduzione agili che definiscono i collaboratori più in termini di ruoli che di posizioni gerarchiche, si tiene sempre più conto di questo trend. Tuttavia, secondo Simon Schnetzer, in molte aziende deve ancora avvenire un cambiamento di mentalità, poiché è ancora fortemente radicata l'aspettativa dell'impegno incondizionato. Per i rappresentanti della generazione Y, ma ancor più della Z, il fattore divertimento sarebbe una condizione non negoziabile. «Oggi difficilmente i giovani accettano di essere costretti a fare qualcosa che non li diverte e quindi finiscono subito per licenziarsi.» Come dimostra lo studio «Junge Schweizer 2018» (Giovani svizzeri 2018), proprio nella generazione Z la «paura del futuro» risulta estremamente bassa.

«Le generazioni Y e Z sviluppano il loro talento se si divertono.»

Simon Schnetzer è un giovane ricercatore, relatore e trainer. In qualità di co-autore dello studio «Junge Schweizer 2018» (Giovani svizzeri 2018) si è occupato degli effetti della digitalizzazione sulla vita e sul mondo del lavoro del futuro.
simon-schnetzer.com

Brigitte Reemts è Managing Partner dell'agenzia di consulenza per l'outplacement Dr. Nadig + Partner. Assiste soprattutto le persone più anziane nei processi di trasformazione professionale ed è autrice del libro «50 plus. Neuorientierung im Beruf» (50 e oltre. Il riorientamento professionale.).
outplacement.ch

Marc Schreiber è consulente di carriera e responsabile del Zentrum für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Centro di orientamento professionale, agli studi e di consulenza sulla carriera) presso l'Istituto di psicologia applicata dell'Università di Scienze applicate di Zurigo (ZHAW).
zhaw.ch

Carenza di personale qualificato

Occorre promuovere la specializzazione

In Svizzera ci si lamenta spesso della carenza di personale qualificato. Vengono proposti interventi sul sistema formativo o l'accelerazione della digitalizzazione, soluzioni che difficilmente risolveranno il problema, finché l'economia mantiene il suo slancio. La carenza di personale qualificato è un indizio di solidità economica.

Testo: Oliver Adler

Oliver Adler
Data di nascita: 3 gennaio 1955, Zurigo. Formazione: master in Relazioni internazionali, Columbia University (New York, 1982); dottorato in Economia, Columbia University (New York, 1989). Percorso professionale: Country Economist, Società di Banca Svizzera (1978–1980); consulente, Banca mondiale, Washington, D.C. (1985–1986); economista, responsabile Investment Information e responsabile Asset Allocation, UBS AG (New York e Zurigo, 1989–2009); responsabile Economic Research, Credit Suisse Wealth Management (Zurigo, dal 2009).

1 Ma di cosa si tratta esattamente?

Si parla spesso di carenze di vario tipo. Nei paesi poveri c'è carenza di cibo o di alloggi, mentre nei paesi più ricchi c'è carenza di «movimento» a causa dell'eccesso di nutrizione. Gli economisti definiscono la carenza in termini più precisi: è la situazione in cui non è possibile permettersi alcune cose a causa del prezzo «troppo elevato». Il prezzo è troppo elevato perché l'offerta è «troppo bassa». Si verifica una carenza di personale qualificato quando la domanda di collaboratori qualificati delle imprese cresce più rapidamente dell'offerta. Generalmente è prodotta da una prolungata congiuntura dinamica, come quella a cui assistiamo in Svizzera, ma anche in Germania, da diversi anni.

Foto: Thomas Buchwalder

2 Come si può risolvere questa carenza?

Il divario tra domanda e offerta può essere colmato in due modi. Si potrebbero aumentare i salari per il personale qualificato per ridurre l'eccesso di domanda. Tuttavia, nella realtà, l'evoluzione dei salari è molto graduale a causa di strutture salariali nelle aziende poco flessibili. Oppure si potrebbe «produrre» ulteriore forza lavoro, anche se si tratta di un processo lungo e complesso. In paesi come la Svizzera, anche l'immigrazione può contribuire a ridurre la carenza di personale qualificato, ma solo finché la relativa domanda negli altri paesi è debole. Inoltre l'immigrazione è soggetta a limitazioni disposte per legge.

3 Quanto è elevata la carenza di personale qualificato nell'economia svizzera?

Data la natura soggettiva delle carenze, non si può misurare la carenza di personale qualificato con precisione. Di norma si ricorre a sondaggi o indicatori parziali, come i dati sulle offerte di lavoro o le persone in cerca di occupazione. La crescita dell'occupazione viene spesso utilizzata per individuare i paesi o i settori in cui la carenza di personale qualificato è particolarmente alta. Secondo un sondaggio condotto fra le PMI svizzere, circa un quarto delle aziende ha problemi di reclutamento di personale qualificato. Riportato all'intero panorama delle PMI svizzere significa che almeno 90 000 imprese hanno un problema di carenza di personale qualificato più o meno serio. È particolarmente difficile trovare candidati con competenze tecniche, esperienza dirigenziale e di gestione di progetti.

4 La digitalizzazione può risolvere la carenza di personale qualificato?

La carenza può essere aggravata, oltre che da una solida congiuntura, anche da fattori demografici. In seguito all'ondata di pensionamenti della generazione dei baby boomer nei prossimi cinque anni quasi mezzo milione di persone, tra cui molti lavoratori qualificati, uscirà dal mercato del lavoro. La digitalizzazione e la «robotizzazione» potranno colmare questa lacuna? Appare piuttosto improbabile. La digitalizzazione soppianterà determinate professioni ma farà anche aumentare il fabbisogno di personale qualificato in molti settori. Secondo il nostro sondaggio, il 38% delle PMI svizzere prevede, per effetto della digitalizzazione, un aumento del fabbisogno di forza lavoro qualificata, in particolare nel settore dell'informazione e della comunicazione, nei settori ad alto valore aggiunto e sanitario.

5 Che tipo di forza lavoro verrà richiesta in futuro?

Non è semplice valutare quali professioni sono minacciate dall'automazione dei processi e a rischio di sostituzione. Ancora più difficile è prevedere quali saranno le professioni emergenti e che tipo di personale qualificato verrà richiesto in futuro. In generale, l'automazione dei processi e l'intelligenza artificiale potrebbero sostituire soprattutto le attività di routine, ma anche i lavori a elevato livello di qualificazione. Sono a rischio le professioni dei quadri intermedi, ad esempio nel settore della contabilità, dell'analisi di credito o delle analisi radiografiche. Di contro, potrebbe rimanere alta la domanda di attività artigianali di elevata qualità. In linea generale, anche in futuro saranno richieste competenze sociali, interattive e creative o la capacità di risolvere compiti analitici complessi e difficili da prevedere. Il sistema educativo del futuro, per essere efficiente, dovrà collaborare con l'economia per promuovere la specializzazione e, soprattutto, il valore dell'apprendimento permanente.

i Per saperne di più

Trovate informazioni periodiche sull'economia svizzera e sui mercati finanziari nella nostra guida online all'indirizzo:
credit-suisse.com/investiremeglio

Un'azienda propria grazie alla fondazione: Verena Guggisberg-Lüthi sostiene i giovani ricercatori di talento Irene Wüthrich e Steven Schmitt.

Donare coraggio e promuovere il talento

Una storia singolare lega una donna d'affari e due ricercatori del Politecnico federale di Zurigo: la fondazione di Verena Guggisberg-Lüthi consente ai giovani talenti Irene Wüthrich e Steven Schmitt di fondare un'impresa con il loro lavoro di ricerca. Questo proficuo incontro è stato reso possibile dalla Fondazione mantello Accentus.

Testo: Katherine Lee Foto: Janosch Abel

Signora Guggisberg-Lüthi (VGL), un anno fa ha costituto la sua fondazione. Cosa l'ha spinta?
VGL: Qualche anno fa, quando mio marito è deceduto all'improvviso, ho compreso l'importanza di una pianificazione successoria. Non avevamo figli e nessuno che dipendesse finanziariamente da noi. È quindi sorta inevitabilmente la questione della nostra successione. Il mio consulente bancario mi ha illustrato l'opzione di una fondazione presso la Fondazione mantello Accentus. Ho subito apprezzato la possibilità di disporre attivamente del mio patrimonio. Mi è sempre piaciuto essere una donna d'affari e finora non ho mai considerato un pensionamento. Pertanto mi sono sentita motivata a sostenere progetti di pubblica utilità attivamente.

Quali sono gli obiettivi della sua fondazione?
VGL: Con la mia fondazione promuovo giovani con spiccato spirito imprenditoriale in Svizzera. Vorrei consentire ai giovani dotati di spirito d'iniziativa e imprenditoriale di contribuire allo sviluppo economico della Svizzera. Io stessa sono cresciuta in una fattoria, ma ho scoperto ben presto il mio talento per il commercio e la mia passione per i numeri. Con mio marito ho diretto un'impresa e sono stata una donna d'affari di successo. Oggi promuovo giovani talenti perché creino qualcosa di nuovo e duraturo. Dopo solo un anno dall'idea iniziale di creare la mia fondazione per promuovere giovani talenti in Svizzera, la Fondazione mantello Accentus mi ha segnalato il lavoro di ricerca di Irene Wüthrich e Steven Schmitt. Avevamo trovato il primo progetto e potevamo iniziare.

Cosa è stato determinante per lei nel creare una fondazione per talenti?
VGL: Sono felice di operare in questo settore. Sono cresciuta in una Svizzera forte grazie al successo delle PMI. Mi motiva fare la mia parte per garantire al nostro paese un futuro solido. Il mio talento è pensare e agire in modo imprenditoriale. E mi piacerebbe condividerlo e promuoverlo.

Signora Wüthrich (IW), lei lavora insieme a Steven Schmitt a un progetto di ricerca dell'ETH di Zurigo per lo sviluppo di una tecnologia che agevola la scoperta di nuovi antibiotici. Perché abbiamo bisogno di nuovi antibiotici?
IW: A causa del vasto impiego di antibiotici, sempre più batteri sviluppano resistenze contro i farmaci comuni. Combattere le malattie infettive diventa sempre più difficile. Già oggi le persone muoiono in ospedale a causa di batteri resistenti. Il nostro obiettivo è contrastare il crescente rischio di germi resistenti agli antibiotici.

Signor Schmitt (ST), con il sostegno della fondazione di Verena Guggisberg-Lüthi può perseguire il suo obiettivo di fondare un'azienda propria. Come si è imbattuto in questa offerta di collaborazione?
ST: Irene e io siamo ricercatori presso l'ETH di Zurigo. L'università, insieme all'ETH Foundation, offre il programma di sostegno ai giovani imprenditori «Pioneer Fellowship», per il quale ci siamo candidati con il nostro lavoro di ricerca. Nel nostro lavoro ci occupiamo della scoperta di nuovi principi attivi antibiotici di origine naturale. Il programma non si limita alla ricerca, ma promuove anche lo spirito imprenditoriale. La ricerca dovrà anche essere applicata per la società e per il successo come impresa. Il programma «Pioneer Fellowship» che, oltre a un capitale iniziale fino a CHF 150 000, include l'accesso a importanti reti e coaching, ha presentato il nostro progetto alla Fondazione mantello Accentus. Con esito positivo, infatti grazie alla fondazione di Verena Guggisberg-Lüthi abbiamo potuto costituire la nostra azienda.

In quali settori specifici la fondazione vi ha supportato?
IW: In primo luogo, la fondazione di Verena Guggisberg-Lüthi ci fornisce il capitale per il nostro progetto. Questo ci consente di raggiungere i traguardi successivi al Pioneer Fellowship: perfezionare la nostra idea imprenditoriale fino alla commercializzazione e procedere alla costituzione della

«Il mio consulente bancario mi ha illustrato l'opzione di una fondazione presso la Fondazione mantello Accentus.»

Verena Guggisberg-Lüthi

nostra azienda «SpheroBiotics». Tuttavia, il sostegno della signora Guggisberg-Lüthi va ben oltre. Sapere che qualcuno crede in te ti rende forte anche psicologicamente. Per noi questo ha confermato la validità del nostro lavoro. Ricevere tale sostegno è un'esperienza straordinaria. Senza Verena Guggisberg-Lüthi non avremmo mai potuto seguire la nostra visione.

Signora Guggisberg-Lüthi, cosa l'ha colpita maggiormente la prima volta che ha incontrato i due ricercatori?
VGL: All'inizio il progetto dell'ETH che mi ha proposto la Fondazione mantello Accentus mi sembrava troppo accademico. Ma i due giovani mi sono risultati subito simpatici. Mi ha colpito in particolare che siano riusciti a illustrarmi l'argomento in modo così semplice da comprenderne subito il percorso e l'obiettivo. Per loro non si tratta solo di fare ricerca, ma di immettere sul mercato un prodotto davvero importante, valutando con cura il processo. Credo nel loro successo e sono convinta che apporteranno un valore aggiunto.

Perché sostiene proprio un lavoro di ricerca sui principi attivi antibiotici?
VGL: Mio marito era appassionato di apicoltura, quindi il raccolto ci riforniva sempre di propoli, una sorta di resina delle api. La propoli ha un potente effetto inibitorio sui batteri, un vero antibiotico naturale delle api. Quando ho un raffreddore la assumo e guarisco subito. Grazie alle api conosco da sempre gli antibiotici naturali e sono ben consapevole che sono necessari nuovi rimedi.

Il progetto congiunto dell'ETH è quasi al termine. Quale sarà il prossimo passo?
VGL: La Fondazione mantello Accentus mi aiuta a trovare un nuovo progetto. In linea con l'obiettivo della fondazione, si tratterà di nuovo di un progetto per la «Promozione di ragazzi e giovani adulti di talento in Svizzera». Sono pronta a farmi sorprendere e felice di essere coinvolta di nuovo. È bello «esserci»!

Lei e la signora Wüthrich siete in procinto di fondare la vostra azienda. Le start-up sono di tendenza. Cosa consiglia agli altri giovani imprenditori?
ST: Abbiamo valutato a fondo la strategia della nostra azienda. Quando si fonda un'azienda occorre essere consapevoli dei propri obiettivi e della durata del percorso. Per una strategia convincente bisogna essere lungimiranti e coraggiosi. Sono sempre tanti i motivi per non fare qualcosa. Una volta presa la decisione della fondazione, consiglio di perseverare nel proprio progetto, non farsi intimorire e guardare avanti.

IW: Solo con una sana dose di coraggio si comprende il valore reale del progetto. Non si possono conoscere in anticipo tutte le domande e le risposte. Bisogna avere una sana fiducia di fondo che le soluzioni si troveranno a tempo debito.

VGL: Si deve essere convinti che tutto andrà bene. Ma è anche importante imparare a chiedere aiuto e sostegno.

Foto: p.g.c.

Guido Braschler è direttore delle fondazioni mantello Accentus, Empiris e Symphasis di Credit Suisse a Zurigo.

L'esperto ci spiega

Come si costituisce una fondazione?

Anche voi desiderate restituire alla società una parte della vostra fortuna e lasciare qualcosa di utile e durevole?

La soluzione di Credit Suisse

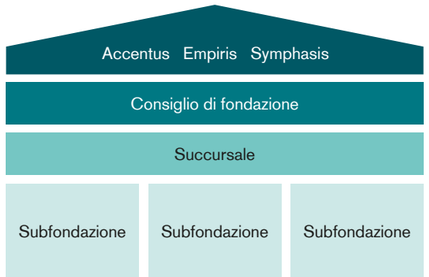
«Con le tre fondazioni mantello Accentus, Empiris e Symphasis, la banca copre un ampio ventaglio di iniziative sociali e offre soluzioni per impegnarsi in modo mirato ed efficace in attività filantropiche», spiega Guido Braschler, direttore delle fondazioni mantello a Zurigo.

L'idea di fondo

Le fondazioni mantello sono state istituite da Credit Suisse quasi 20 anni fa. Sempre più clienti esprimevano il desiderio di utilizzare una parte del loro patrimonio per una buona causa, ma ritenevano troppo elevati l'onere finanziario e il dispendio di tempo necessari a costituire una fondazione indipendente. Per offrire ai suoi clienti una piattaforma ideale, la banca ha istituito le tre fondazioni mantello Accentus, Empiris e Symphasis.

I vantaggi di una subfondazione propria

Costituire una propria fondazione è oneroso. «Una fondazione propria all'interno della fondazione mantello, una cosiddetta subfondazione, offre ai fondatori molti vantaggi. Ad esempio, la fondazione mantello si occupa per le sue subfondazioni degli oneri amministrativi per la costituzione e la gestione, la ricerca dei progetti e il controllo dell'implementazione. Un aspetto non trascurabile: i costi vengono sostenuti in gran parte dalle fondazioni mantello. Inoltre, i donatori possono beneficiare della pluriennale esperienza delle fondazioni mantello in iniziative di pubblica utilità. Il momento della donazione, l'imposizione del nome, la destinazione d'uso e la modalità di distribuzione vengono definiti liberamente dai fondatori», spiega Guido Braschler. I donatori possono concentrarsi sugli aspetti più piacevoli, come l'assegnazione annuale e la donazione di supporto.



i **Per saperne di più**

Beneficiate dei 20 anni di esperienza dei nostri consulenti nel settore delle fondazioni filantropiche!
accentus.ch, emipiris.ch, symphasis.ch

Mind the Gap

Reddito più basso e occupazione a tempo parziale sono i motivi principali per cui le donne effettuano versamenti meno frequenti nel pilastro 3a rispetto agli uomini. Secondo un recente studio di Credit Suisse, a parità di condizioni, le donne investirebbero più frequentemente degli uomini nella previdenza privata.

Testo: Mariska Beirne

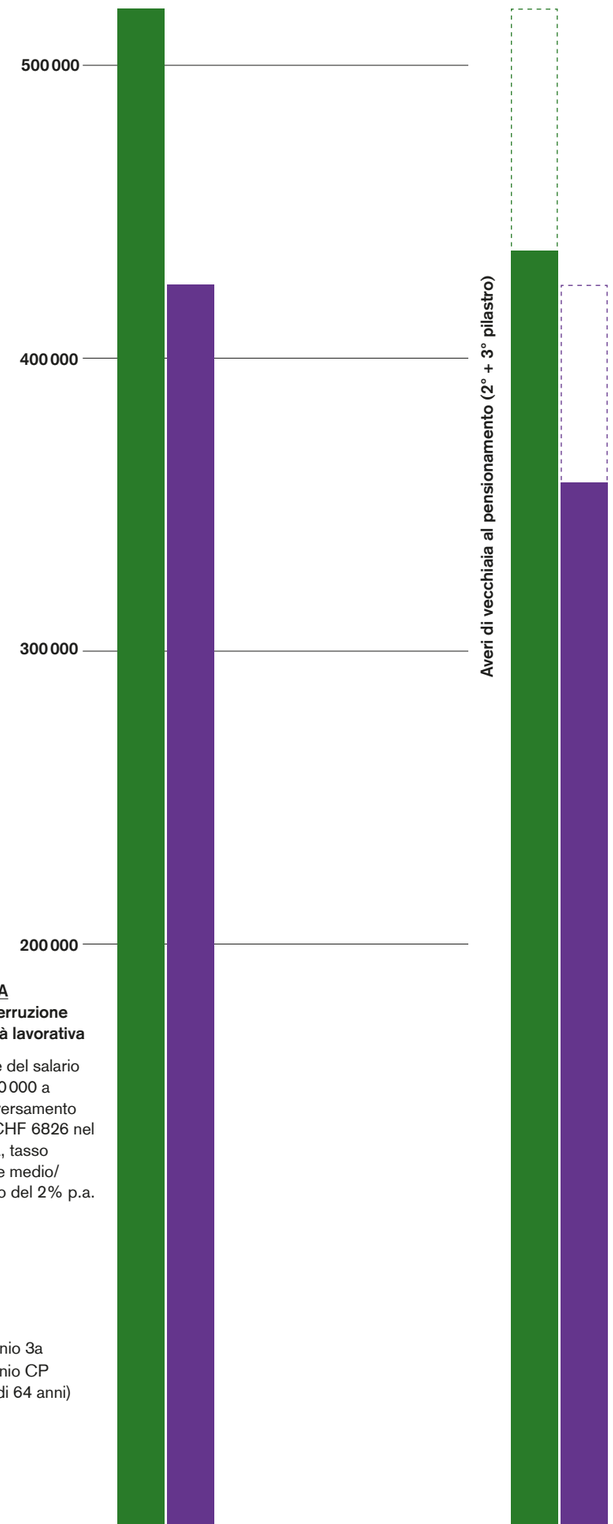
In Svizzera solo circa una lavoratrice su due investe regolarmente nel terzo pilastro, mentre fra gli uomini, con il 58%, i versamenti regolari sono più frequenti (dati aggiornati al 2015). Gli economisti di Credit Suisse hanno esaminato le cause di questo comportamento di versamento differenziato. Oltre al sesso, hanno preso in considerazione fattori quali età, reddito e situazione familiare. Lo studio giunge alla sorprendente conclusione che a parità di condizioni – p. es. stessa età, stesso livello di reddito e analoga situazione familiare – le donne effettuano con maggiore frequenza versamenti nel pilastro 3a rispetto agli uomini.

Meno reddito, meno previdenza

Il fattore decisivo per la regolarità dei versamenti nel pilastro 3a è lo stipendio. Secondo lo studio, la possibilità di effettuare versamenti nel terzo pilastro per le persone con i redditi più alti è di oltre sette volte rispetto ai lavoratori con i redditi più bassi. Anche l'ammontare dei contributi versati aumenta con il reddito. Questo fa sì che soprattutto le donne si trovino in una situazione precaria. Infatti, a causa dell'occupazione a tempo parziale e delle interruzioni dell'attività lavorativa, spesso le donne dispongono di minori mezzi finanziari per la previdenza privata per la vecchiaia rispetto agli uomini.

Coppie e genitori effettuano versamenti nel pilastro 3a più regolari rispetto ai single senza figli

Il comportamento di versamento nel terzo pilastro dipende anche dalla situazione familiare e dalle condizioni di vita personali. Per spiegare meglio questo nesso, gli autori dello studio hanno cercato di identificare profili tipici di donne che esercitano un'attività lavorativa. In base a questa analisi, le lavoratrici possono essere suddivise approssimativamente in otto gruppi, riconducibili a loro volta a quattro categorie principali. In particolare, è stato confrontato il comportamento di versamento nel pilastro 3a di donne giovani e nubili, di donne single (prevalentemente famiglie monoparentali), di donne con partner e figli e di donne in nuclei a doppio reddito senza figli. Dal confronto emerge che le persone all'interno di un'unione domestica con o senza figli effettuano versamenti nel terzo pilastro più regolari rispetto ai single senza figli. Le madri in nuclei familiari con doppio reddito investono persino più spesso nel 3° pilastro rispetto alle donne in nuclei a doppio reddito senza figli – nonostante un grado di occupazione e un reddito tendenzialmente più bassi.



Scenario A
Senza interruzione dell'attività lavorativa

Evoluzione del salario da CHF 70 000 a 100 000, versamento annuo di CHF 6826 nel pilastro 3a, tasso d'interesse medio/rendimento del 2% p.a.

Scenario B
La pausa dall'attività lavorativa e il tempo parziale riducono notevolmente l'avere di vecchiaia

Evoluzione del salario da CHF 70 000 a 100 000, pausa dall'attività lavorativa di 6 anni seguita da occupazione al 60% per 8 anni, versamento annuo di CHF 6826 nel pilastro 3a (eccetto durante l'interruzione dell'attività lavorativa), tasso d'interesse medio/rendimento del 2% p.a.

Patrimonio 3a
Patrimonio CP (all'età di 64 anni)

Le interruzioni dell'attività lavorativa e il tempo parziale incidono notevolmente sulla costituzione del patrimonio di previdenza

La situazione personale e il reddito delle donne non incidono solo sul terzo pilastro, ma, in misura determinante, anche sulla rendita AVS e LPP. L'esempio di calcolo riportato di seguito mostra le gravi ripercussioni di un'interruzione dell'attività lavorativa e di un'occupazione a tempo parziale sull'evoluzione del capitale di vecchiaia (si veda anche il grafico).

Scenario B: un'insegnante trentenne con un'evoluzione del salario nel corso della carriera da CHF 70 000 a CHF 100 000 fa una pausa di 6 anni per dedicarsi alla famiglia e in seguito lavora al 60% per 8 anni. Il patrimonio risparmiato nella cassa pensione si riduce di circa CHF 95 000, mentre quello del pilastro 3a di circa CHF 80 000 rispetto allo scenario A senza interruzioni dell'attività lavorativa. Ciò vale a condizione che in tutti gli anni di attività lavorativa sia stato versato nel pilastro 3a l'importo massimo attualmente previsto.

Non tutti i gruppi sfruttano il pilastro 3a in base alle loro possibilità

Lo studio rivela inoltre che le madri sono pienamente consapevoli dell'importanza della previdenza per la vecchiaia e del ruolo sempre più centrale del 3° pilastro. Tuttavia, le pause dall'attività lavorativa e l'occupazione a tempo parziale spesso compromettono le possibilità di costituire un avere di vecchiaia sufficiente. Anche se per alcuni periodi vengono versati gli importi massimi nel pilastro 3a, percorsi lavorativi non lineari comportano un aumento delle lacune previdenziali.

Ben diversa è la situazione delle donne giovani senza figli, che costituiscono oltre un terzo delle lavoratrici in Svizzera: in molti casi potrebbero disporre dei mezzi finanziari per effettuare almeno un piccolo versamento regolare nel 3° pilastro e, con un orizzonte d'investimento di lungo termine, trarre profitto sia dall'effetto degli interessi composti che, in particolare, dalle soluzioni in titoli. Anche le donne in nuclei a doppio reddito senza figli, i cosiddetti DINKS («double income no kids»), godrebbero di condizioni finanziarie sufficienti per colmare eventuali lacune previdenziali e per risparmiare sulle imposte ricorrendo a un risparmio 3a più regolare. Tuttavia, solo circa il 60% delle donne di questo gruppo effettua regolarmente versamenti nel terzo pilastro.

i Per saperne di più

Ulteriori dettagli sullo studio «Mind the Gap: tempo parziale, congedo, lacuna previdenziale»:
credit-suisse.com/studioprevidenza

Volontariato, innovazione e impegno

La squadra degli «FC Starkickers» si allena con grande entusiasmo insieme ai giovani volontari della CRG di Basilea per prepararsi scrupolosamente alle partite contro altre squadre.

Fare buon uso del tempo libero e lasciare il segno? È ciò che fanno i progetti sociali della Croce Rossa Gioventù, come «FC Starkickers» di Basilea. Una volta alla settimana giovani volontari allenano una squadra di calcio per disabili.

Testo: Brigitte Selden Foto: Roland Blattner

Le attività della Croce Rossa Gioventù (CRG) sono numerose e hanno tutte un elemento in comune: l'assistenza fornita da giovani volontari a persone in difficoltà e la scoperta del valore della solidarietà. Giovani tra 15 e 30 anni prestano la loro opera in diversi ambiti e impiegano in vari modi i loro talenti: danno ripetizioni di matematica ai rifugiati, offrono pomeriggi di sport ai giovani oppure insegnano alle persone anziane a usare il computer. Grazie al lavoro volontario, persone con disagi sociali o bisognose di assistenza ricevono un'ampia gamma di servizi e prestazioni assistenziali. Allo stesso tempo, i giovani volontari possono conoscere ambienti diversi con i quali difficilmente entrerebbero in contatto.

Sfruttare i propri talenti per aiutare gli altri: le attività della CRG offrono assistenza di vario genere, come, ad esempio, attività sportive insieme ai giovani migranti.

Passione per il calcio

Uno di questi progetti sociali è la «FC Starkickers», organizzata dall'associazione «insieme Basel»: una squadra di calcio per disabili che ogni lunedì sera si allena insieme ai giovani volontari della CRG nel campo sportivo di Rankhof a Basilea. Si incontrano per il piacere di giocare a calcio e per allenarsi per le partite contro altre squadre. «Come qualsiasi altra squadra seguiamo un vero e proprio allenamento, impariamo a passare la palla, a costruire e concludere un attacco e una partita», spiega Patrick Hunziker, attivo nella CRG di Basilea da cinque anni. Due anni fa il ventisettenne studente di tedesco e filosofia è diventato allenatore della «FC Starkickers». Coadiuvato da tre formatrici e formatori di CRG e di «insieme», accompagna i 17 membri della squadra agli allenamenti settimanali, ai tornei di calcio e al ritiro annuale.

«Anche se rispetto alla vittoria di un torneo conta di più l'esperienza di condivisione, prendo molto sul serio l'allenamento», afferma Hunziker. «Per i membri della squadra il gioco del calcio è molto importante e partecipano con passione ed entusiasmo. Vengono ogni lunedì, con ogni condizione meteo. Ciò mi motiva molto e rappresenta una meravigliosa conferma», sostiene Hunziker, che prepara gli allenamenti in modo scrupoloso.

Una squadra forte

Gran parte dei giocatori, tra 19 e 45 anni di età, sono da tempo membri della «Starkickers» e apprezzano l'opportunità di giocare a calcio offerta loro dalla CRG di Basilea. Non stupisce che nell'associazione regni un ottimo spirito di squadra. Come sottolinea l'allenatore, per loro è molto importante essere una buona squadra e comportarsi in modo cordiale e corretto tra loro. Ma per i giocatori l'allenamento è molto importante anche perché consente loro di vivere un'esperienza della quale poter parlare in seguito con la loro famiglia e i loro amici.

Che cosa significa per lui lavorare con «FC Starkickers»? Come ci spiega, è un grande piacere, perché ogni volta lo aspetta qualcosa di nuovo. È sempre bello, anche se lavorare con persone con esigenze particolari può essere difficile e faticoso. «Ma soprattutto, grazie all'allenamento, ho appreso molto sui rapporti interpersonali. Bisognerebbe sempre relazionarsi con gli altri senza pregiudizi», afferma Hunziker, che dopo la laurea vorrebbe lavorare come insegnante. Per lui si è progressivamente dissolto il confine tra ciò che è «normale» e ciò che non lo è. «Grazie al lavoro volontario nella Croce Rossa Gioventù ho imparato ad accettare le persone così come sono.»

Impegno encomiabile!

Con i loro numerosi progetti, le associazioni cantonali della CRG offrono un'ampia gamma di servizi sociali. Ricevono sostegno finanziario dal fondo per l'attività giovanile della CRS che, per la prima volta quest'anno, Credit Suisse sostiene con un contributo finanziario.Nell'ambito di questo impegno Credit Suisse, in collaborazione con il centro di competenza per l'attività giovanile della CRS, assegna anche il nuovo «Credit Suisse Red Cross Youth Award». Da uno a tre grandi progetti eccellenti vengono premiati e ricevono fino a CHF 10 000 per il loro carattere esemplare, il grado di innovazione o per il loro impatto duraturo. La prima cerimonia di premiazione si è svolta il 15 giugno 2019. Sono stati premiati gli organizzatori di «FC Starkickers», un progetto per la divulgazione di nozioni di soccorso e sicurezza acquatica ai giovani rifugiati e un progetto di tutoraggio per bambini con difficoltà. Ulteriori informazioni sul premio e sui progetti vincitori sono disponibili all'indirizzo: redcross.ch/youthaward

Il Festival di Davos offre luoghi insoliti per le rappresentazioni.

Giocatori di squadra e solisti

La Svizzera è il paese con più festival al mondo, 400 dei quali dedicati alla musica. Un evento di particolare interesse è il Festival di Davos, giunto quest'anno alla 34° edizione. Credit Suisse è partner del festival sin dalla sua fondazione.

Testo: Irene M. Wrabel

Il Festival di Davos è stato lanciato già nel 1986 ed è divenuto, nel tempo, un appuntamento fisso del calendario culturale dei Grigioni. Michael Haefliger, attuale sovrintendente del Lucerne Festival, ha istituito il Festival di Davos come piattaforma per i giovani musicisti di grande talento provenienti da tutto il mondo, che qui possono acquisire preziose esperienze per la loro futura carriera come musicisti classici. L'idea di fondo è tanto unica quanto interessante: talenti musicali, di solito già avviati a carriere molto promettenti, vengono invitati per due settimane a Davos per suonare in formazioni di musica da camera sempre diverse. Vengono rappresentate soprattutto opere di musica classica e contemporanea, in particolare musica da camera.

Promozione dei giovani talenti

Parte integrante dell'evento è l'accademia del Festival di Davos che, ogni anno, consente fino a 25 giovani musicisti di partecipare attivamente ad attività di perfezionamento professionale e individuale. Per due settimane i partecipanti sono immersi quotidianamente in prove, workshop e lezioni in compagnia di docenti, solisti, compositori e formazioni di musica da camera affermate. I membri dell'accademia vengono raggruppati in formazioni ogni volta diverse e hanno l'opportunità di esibirsi nel corso dell'evento, sia come parte della Davos Festival Camerata che come membri di un

«Il Festival di Davos è un luogo ideale per gli esperimenti musicali, dove ciascuno può accrescere il proprio repertorio musicale.»

Eszter Kruchió, violinista

gruppo di musica da camera. Ai partecipanti si richiede che dispongano già di un'accurata preparazione musicale e organizzativa. Al termine tutti i partecipanti che hanno partecipato con successo ricevono un certificato.

Location straordinarie

Nel cuore dei Grigioni viene offerta l'occasione unica di esprimere le proprie capacità di fronte a un vasto pubblico, in tanti luoghi diversi e a volte insoliti. I luoghi per le rappresentazioni estremamente vari, che consentono incontri ravvicinati tra il pubblico e gli artisti, rivestono particolare importanza nel Festival di Davos. L'accento è posto sulla qualità, l'unicità e la capacità di suscitare emozioni.

Tra i luoghi di Davos e dintorni scelti quest'anno per gli spettacoli musicali ci sono le chiese di San Giovanni e di Monstein e la Chiesa inglese, lo storico Berghotel Schatzalp, l'hotel Schweizerhof, il museo Kirchner di Davos, la stazione di Davos Platz e un treno a rotazione della Ferrovia retica, il caffè Klatsch, le osterie della stazione di Davos Wiesen e di Jenisberg. L'«auditorium» del Festival di Davos, introdotto nel 2017, è una minuscola sala concerti di soli diciotto metri quadrati con una parete in vetro. Questo piccolo auditorium sulle Alpi consente di vivere un'esperienza musicale unica e individuale. Quest'anno, con il nome di Davos Festival Box, presenta opere per pianoforte preparato realizzate da John Cage.

Il programma del percorso di concerti comprende diversi luoghi insoliti per le esibizioni. Dal museo Kirchner si passa alla Chiesa inglese e al Berghotel Schatzalp. In ciascuna delle tre tappe si terranno concerti vari. Negli stessi luoghi ci sono palcoscenici all'aperto che portano l'atmosfera del festival sulle Alpi. I workshop e i dibattiti prima dei concerti sono altri esempi del ricco e variegato programma che ha come singolare cornice i meravigliosi paesaggi montani.

Ispirazione musicale e umana

I giovani musicisti provenienti da tutto il mondo sviluppano le loro capacità nella direzione a loro più consona. Il direttore d'orchestra e violinista Roberto González-Monjas è responsabile della Davos Festival Camerata. «Oltre a innumerevoli storie di successo, oggi ci sono ormai diverse generazioni di musicisti che ricordano il periodo trascorso a Davos come una delle esperienze più formative della loro vita di musicisti.» Afferma con entusiasmo che è molto bello essere testimoni di questi processi di sviluppo. «Si risveglia la curiosità dei giovani talenti, che assorbono tutte queste nuove sensazioni come vere e proprie spugne e capiscono meglio quale strada desiderano intraprendere nella loro carriera professionale.»

La violinista Eszter Kruchió, che suona prevalentemente in formazioni di musica da camera, quest'anno partecipa già per la seconda volta al Festival di Davos. L'attesa è grande: «È sempre un'esperienza potersi confrontare con tanti spiriti affini.» Questa varietà comporta grandi sfide per gli organizzatori. Si deve costituire in tempo record un ensemble costituito da tanti solisti che, quasi sempre, non si conoscevano prima.

Solisti o orchestrali?

Roberto González-Monjas è convinto che i bravi musicisti rivelino le loro qualità sia come solisti che come parte di un ensemble. «Le due cose non si escludono, al contrario: chi conosce e sperimenta entrambi i ruoli avrà una carriera musicale migliore, più ricca ed entusiasmante.» Il direttore d'orchestra conosce a fondo le differenze. «Essere solista richiede determinate capacità che riguardano la personalità individuale del singolo: un solista trasmette il suo messaggio in modo forte e personale, ponendosi al centro dell'attenzione sia del pubblico che dell'orchestra. Per fare ciò, ha bisogno non solo di una scrupolosa preparazione tecnica ma anche di una visione molto convincente che coinvolga tutti gli altri e che faccia in modo che tutti credano nella sua idea.»

Essere parte di un'orchestra da camera, invece, pone requisiti diversi ai musicisti. «Occorre essere costantemente in ascolto, flessibili e pronti a sintonizzarsi con nuove visioni. Bisogna essere giocatori di squadra e far sentire a proprio agio le persone attorno a sé. Sono convinto che la combinazione di entrambi questi aspetti sia ciò che rende straordinario un musicista!» afferma il trentunenne.

Eszter Kruchió conosce bene entrambi i ruoli. Vede il proprio futuro in un'orchestra da camera o in un quartetto d'archi. La musica da camera rappresenta, in un certo senso, la giusta via di mezzo: «Ci vogliono le competenze e il carisma di un solista, ma anche l'attitudine al lavoro di gruppo e la flessibilità di un orchestrale.» Il Festival di Davos le ha già offerto preziose esperienze. «È un luogo ideale per gli esperimenti musicali, dove ciascuno può accrescere il proprio repertorio musicale.» Anche quest'anno giovani talenti di tutto il mondo avranno di nuovo questa opportunità: dal 3 al 17 agosto 2019 si terrà la 34° edizione del Festival di Davos, quest'anno all'insegna dello slogan «Einschnitt» (cesura).

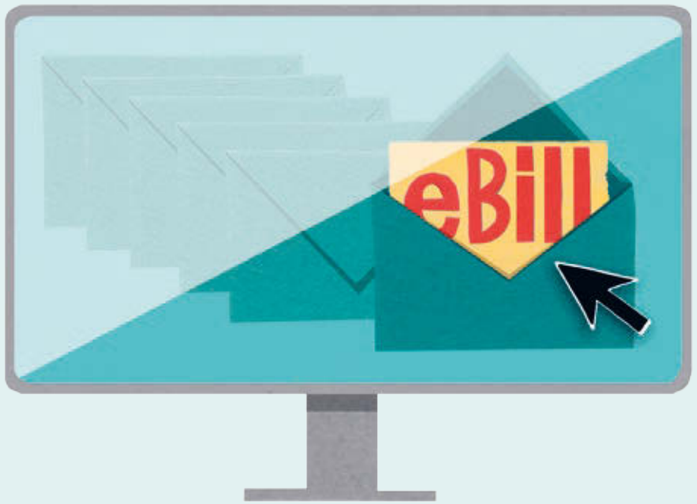
Foto: p.g.c., Marco Borggreve

«Il Festival di Davos svolge un ruolo fondamentale, in quanto offre a giovani musicisti di tutto il mondo ispirazione ed esperienze che influenzeranno in modo decisivo la loro vita.»

Roberto González-Monjas, direttore d'orchestra e responsabile della Davos Festival Camerata

Credit Suisse e il Festival di Davos

Nell'ambito della musica classica, Credit Suisse è partner di varie istituzioni, festival e orchestre di prestigio, come il Lucerne Festival, l'Orchestra dellaTonhalle e il Festival di Davos.
Il Festival di Davos è stato istituito nel 1986 come piattaforma per giovani musicisti di grande talento provenienti da tutto il mondo. Ogni anno, per due settimane, Davos si trasforma in piattaforma privilegiata per le nuove generazioni musicali, all'insegna del motto «young artists in concert». Credit Suisse è partner del Festival dalla sua fondazione.
Per saperne di più: credit-suisse.com/sponsoring



Online banking

Vi semplifichiamo la vita

Con eBill effettuate i pagamenti ricorrenti in tutta sicurezza, senza consumare carta e risparmiando tempo, inoltre potete scansionare comodamente le polizze di versamento con l'app Credit Suisse Direct. Grazie a queste due funzioni potete pagare le fatture in modo sicuro e con pochi clic.

Testo: Brigitte Selden Illustrazioni: Anna Haas

Vi suona famigliare? Alla fine del mese ci attendono sempre tante fatture da pagare, ma con eBill i pagamenti ricorrenti sono sicuri, veloci e non necessitano di supporti cartacei. Le nuove fatture arrivano proprio dove normalmente pagate: Credit Suisse Direct, l'online banking di Credit Suisse. Bastano pochi clic per essere reindirizzati al portale eBill di SIX da dove autorizzare il pagamento delle fatture elettroniche. A differenza del sistema di addebitamento diretto (LSV), eBill consente di controllare la fattura prima dell'autorizzazione del pagamento.

eBill: pagare le fatture in modo intelligente
Con eBill non solo non occorre registrare manualmente l'ordine di pagamento ma si riduce la possibilità di errore. Inoltre beneficiate di funzioni quali le autorizzazioni permanenti e i pagamenti rateali. Dopo esservi registrati a eBill tramite Credit Suisse Direct e aver fatto richiesta ai fatturanti, le fatture vengono visualizzate nel portale SIX di eBill, che è pertanto tanto sicuro quanto il vostro online banking. Potete utilizzare eBill tramite Credit Suisse Direct per la gestione delle fatture ovunque vi troviate e rispettando l'ambiente.

Ulteriori informazioni sono disponibili al sito:
credit-suisse.com/ebill

Registratevi subito a eBill

Come nuovi utenti, la prima volta dovete registrarvi nell'online banking sotto Pagamenti → eBill → Registrazione e iscrivervi a eBill. Ecco come fare.

1. Avviare la registrazione per eBill nell'online banking.
2. Accettare le condizioni di servizio.
3. Registrare sul portale eBill l'indirizzo e-mail a cui ricevere da SIX il codice di attivazione.
4. Digitare il codice di attivazione nel corso dell'iscrizione e concludere il processo.
5. A processo terminato, potete richiedere direttamente in Credit Suisse Direct il servizio eBill ai fatturanti desiderati tramite il portale eBill di SIX. Le fatture eBill che ricevete dai vostri fatturanti possono essere ora verificate e pagate elettronicamente in modo semplice, veloce e sicuro.

Scansionare e pagare in modo sicuro e veloce

Con l'app Credit Suisse Direct potete scansionare le polizze di versamento arancioni in tutta comodità con il vostro smartphone, senza digitare il numero di riferimento e i dettagli di pagamento: pochi clic e le fatture sono pagate. Inoltre, con l'app Credit Suisse Direct potete di volta in volta integrare o modificare i dettagli di pagamento.

1. Avviare l'app Credit Suisse Direct ed effettuare il login. Cliccare su «Pagamento» e poi «Scansionare».
2. Scansionare con lo smartphone o il tablet la sequenza di numeri presente nel campo bianco in basso a destra sulla polizza di versamento arancione. Non appena la sequenza di numeri verrà riconosciuta, i dettagli del pagamento saranno automaticamente ripresi e visualizzati sullo schermo.
3. Verificare i dati e confermare il pagamento per l'esecuzione.

Anche questi servizi semplificano le operazioni bancarie

Gestione facile e chiara dei vostri documenti elettronici
Le funzionalità di Credit Suisse Direct vengono costantemente ampliate. Da febbraio di quest'anno potete ad esempio contrassegnare direttamente i documenti elettronici rilevanti ai fini fiscali. Utilizzando i documenti elettronici avete la possibilità di ricevere i giustificativi per via elettronica in formato PDF e di visualizzarli nella vostra cartella dei documenti, contribuendo così alla tutela dell'ambiente. Non utilizzate ancora i documenti elettronici? Richiedete subito il servizio al sito: credit-suisse.com/onlinebanking

Tutto sempre sotto controllo grazie all'app Credit Suisse Direct
Con l'app Credit Suisse Direct per smartphone e tablet avete tutti i vantaggi del mobile banking a portata di mano – sempre e ovunque. Volete effettuare pagamenti tramite eBill o scansione delle polizze di versamento arancioni, eseguire un bonifico bancario, negoziare titoli o verificare i dati della carta di credito? Grazie all'app Credit Suisse Direct avete sempre tutto sotto controllo e in più risparmiate tempo.
Per ulteriori informazioni sull'app Credit Suisse Direct consultate il sito: credit-suisse.com/mobilebanking

Credit Suisse Direct – la soluzione sicura
La sicurezza dell'accesso a Credit Suisse Direct è garantita da SecureSign, la procedura che attualmente offre i più elevati standard di sicurezza. Al momento del login o per ogni singolo pagamento viene visualizzato un grafico che solo voi potete decodificare con l'app SecureSign del vostro smartphone. Se su un dispositivo l'accesso è in corso su entrambe le app – Credit Suisse Direct e SecureSign – non viene generato alcun grafico. Le informazioni necessarie per l'accesso vengono automaticamente trasmesse tramite le app sul vostro dispositivo. È pertanto superfluo scansionare e digitare i dati come conferma.
Per saperne di più: credit-suisse.com/sicherheit

i Non usate ancora l'online banking?

Richiedetelo ora al sito credit-suisse.com/onlinebanking e scoprite i vantaggi.

Pacchetti di prestazioni bancarie Viva

Finanze sotto controllo

Ricominciano la scuola, i tirocini e l'università. È il momento ideale per lasciare ai ragazzi maggiori responsabilità finanziarie. I Pacchetti di prestazioni bancarie Viva gratuiti offrono tutti i principali servizi bancari e molto altro.

Scuola, tirocinio, università: ogni nuovo inizio è anche una nuova fase della vita. Essere autonomi, responsabili e gestire le proprie finanze è il desiderio di molti bambini e ragazzi. Il rapporto con il denaro è qualcosa che si impara. Con i pacchetti gratuiti Viva Kids, Viva Young e Viva Student, Credit Suisse offre soluzioni adeguate a ogni età per imparare a gestire con responsabilità il denaro.

Viva Kids*
Il pacchetto di prestazioni bancarie per i bambini di età inferiore a 12 anni. È un supporto per i genitori nell'insegnare ai figli a rapportarsi al denaro. Comprende un conto privato e uno di risparmio, quest'ultimo con il 5 per cento di interessi sui primi 1000 franchi e, a scelta, una carta Maestro, con la quale i bambini a partire dai 7 anni possono pagare senza contanti e prelevare contanti gratuitamente presso tutti i bancomat in Svizzera fino a un determinato limite. Nel pacchetto c'è anche Digipigi, il salvadanaio digitale: insieme alle app collegate i bambini giocando imparano a capire i concetti di spese e entrate nella vita di tutti i giorni.

Viva Young / Viva Student
Viva Young si rivolge a scolari, apprendisti e lavoratori tra i 12 e i 23 anni, Viva Student a studenti tra i 18 e i 30 anni. Entrambi i pacchetti offrono accesso a un conto privato e un conto di risparmio con un tasso d'interesse preferenziale. Con firma dei genitori, i clienti Viva possono disporre già a partire dai 12 anni di una carta prepagata gratuita, dai 18 anni si può scegliere tra una prepagata o una carta di credito. Entrambi i pacchetti comprendono online & mobile banking, Cardless Cash, Apple Pay, Samsung Pay e SwatchPAY! Con la carta Maestro si prelevano gratuitamente contanti presso tutti i bancomat svizzeri. E poi ci sono i Viva Movie Days: ogni giorno i ragazzi possono recarsi al cinema assieme a un accompagnatore a soli CHF 13 a testa, popcorn e bibita inclusi.

Tutti i Pacchetti di prestazioni bancarie Viva possono essere richiesti tramite il modulo online. Sarete contatti telefonicamente da Credit Suisse per discutere le successive fasi. Ora i ragazzi a partire dai 14 anni possono sottoscrivere i pacchetti Viva Young e Student anche online.

i Procuratevelo ora!

Aprite subito un pacchetto Viva Young o Viva Student all'indirizzo credit-suisse.com/start

*Un genitore deve almeno essere titolare di un Conto privato e di un contratto di online banking presso Credit Suisse. Digipigi è gratuito per i clienti Bonviva, Viva e Basic Banking. Negli altri casi si applica una tassa unica di CHF 99 IVA inclusa.

Previdenza

Dedicate cinque minuti alla vostra rendita

Raggiunta la meritata pensione, nessuno vorrebbe una rendita ridotta. E per evitare che ciò accada bastano cinque minuti ogni quattro anni.

Parlando di AVS, ci sono molte cose di cui è più piacevole occuparsi. Venendo dedotta automaticamente dal salario, quasi non ci si pensa, eppure se si vuole evitare di arrivare alla pensione con una rendita più bassa, bisognerebbe assolutamente dedicarle qualche accortezza.

Le lacune contributive possono essere dettate da soggiorni all'estero, studio, divorzio o pensionamento del coniuge. L'importante è riconoscere per tempo questi «buchi» perché per cinque anni è possibile colmarli retroattivamente.

Per identificare le lacune contributive, ogni quattro anni bisognerebbe richiedere alla cassa di compensazione un estratto CI del «conto individuale», ricordandosi di chiedere gli estratti di tutti i conti a voi intestati presso l'AVS. In questo modo è possibile individuare eventuali lacune contributive – generalmente in soli cinque minuti.

i Cinque minuti per una rendita sicura!

Per saperne di più su questo tema:
credit-suisse.com/avs

Mobile payment

Pagare è facile

Grazie alle nuove soluzioni di pagamento da dispositivo mobile potete lasciare a casa il portafogli. Vi bastano lo smartphone o l'orologio, in tutta semplicità e sicurezza, dovunque sia presente la funzione di pagamento senza contatto. È sufficiente collegare la carta di credito[1] o carta prepagata[2] con il dispositivo.

Ecco la nostra ampia offerta:
– Apple Pay
– Samsung Pay
– SwatchPAY!
– Google Pay
– Fitbit Pay
– Garmin Pay

Inoltre con lo smartphone potete pagare tramite Credit Suisse TWINT in oltre 30 000 punti di accettazione, alle casse con il beacon TWINT via Bluetooth e alle casse senza beacon TWINT con un codice QR.

[1] Credit cards issued by Swisscard AECS GmbH.
[2] Prepaid cards issued by Swiss Bankers Prepaid Services AG.

i Per saperne di più

Maggiori informazioni al sito
credit-suisse.com/mobilepayment

Lassù sulla montagna!

Quando l'estate volge al termine arriva il periodo più amato dagli escursionisti. Con i nostri premi Bonviva sarete pronti per piccole e grandi escursioni.

Foto: Pascal Gertschen

THULE Zaino
Subterra Travel 34L

Tutto pronto per grandi e piccole avventure
28 750 punti R/008769

NATIONAL GEOGRAPHIC
Binocolo tascabile
10 × 25

Per apprezzare al meglio la vista dalla cima
7690 punti R/001377

THULE Zaino Stir 20L

Ideale per escursioni in montagna e gite fuori porta
14 380 punti R/008766

KOMPERDELL
Bastoncini da trekking «Wild Rambler»

A passo sicuro su terreni impervi
7250 punti R/008772

FUJIFILM
Mini fotocamera istantanea

Scatti bellissimi per conquistatori di vette grandi e piccini
17 680 punti R/008776

THERMOS
Bottiglia thermos «Everyday»

Ideale fuori casa per spegnere la sete, d'estate come d'inverno
5180 punti R/008774

FUJIFILM Pellicola Instax mini, conf. doppia

2 ricariche da 10 scatti l'una per foto perfette delle vostre gite
4450 punti R/008778

Bonviva

BO-CAMP Sacco a pelo
Onyx-XXL 220 × 90 cm
Per sonni confortevoli sotto le stelle
8380 punti R/008782

BO-CAMP Materasso ad aria
Un morbido giaciglio in mezzo alla natura
8640 punti R/008784

BERGHOFF
Set pranzo «Leo»
Mantiene a lungo la freschezza di pranzi e spuntini
8150 punti R/008790

BERGHOFF
Contenitore cibo «Leo» (350 ml)
Il vostro piatto preferito sempre con voi
4560 punti R/008792

REISENTHEL
Borsa termica «Coolerbag»
Cibo sempre fresco e croccante per le vostre escursioni e pic-nic
5820 punti R/008794

Il consiglio di Bonviva

Tuttofare preziosi e amici dell'ambiente!

La collezione Wood di Victorinox sposa stile e sostenibilità. Questi coltellini svizzeri sono completamente realizzati con materiali ecologici. Le guance in prezioso noce di provenienza europea non solo conferiscono eleganza, ma rendono straordinario il bilancio di CO_2 di questo prodotto.

VICTORINOX Swiss Champ Wood
Il coltellino svizzero Swiss Champ Wood è un parente prossimo dei tradizionali coltellini Victorinox, con la differenza che le guance sono in pregiato legno di noce, anziché del classico colore rosso. Questo conferisce al prodotto un aspetto elegante, in più il legno è un materiale che ha una durata eccezionale nel tempo. Dovunque stiate andando, portate il vostro Swiss Champ Wood sempre con voi. Grazie a ben 29 funzioni offre una soluzione a ogni problema, dal rimontare la catena della bicicletta allo stringere le viti degli occhiali da sole.

14 750 punti R/008780

ABBEY CAMP
Sedia da campeggio
Con portabevande, per campeggi conviviali
4190 punti R/008786

ABBEY CAMP Tenda 2 posti con sistema Easy-up
Per stare sempre bene all'asciutto in ogni avventura all'aperto
17 280 Punti R/008788

Come funziona Bonviva?

I nostri pacchetti di prestazioni bancarie comprendono tutti i conti e le carte di cui avete bisogno ogni giorno. Oltre al conto privato e di risparmio, sono incluse carte Maestro e carte di credito. A ogni pagamento con carta di credito i clienti Bonviva accumulano preziosi punti da convertire in premi in natura e buoni da scegliere tra l'ampia offerta del mondo dei premi Bonviva. I punti possono anche essere destinati a una buona causa o convertiti in miglia premio Miles & More di SWISS da utilizzare al prossimo viaggio. Con Bonviva ognuno trova un premio che fa al caso suo!

Come raccogliere i punti Bonviva
Pagate ogni giorno con la carta di credito Bonviva, anche i piccoli importi! Più è esclusivo il pacchetto Bonviva, più punti si accumulano. Con la Bonviva American Express® si raccoglie il maggior numero di punti: fino a due per ogni franco speso. Abbonandovi alla nostra newsletter ottenete 1000 punti extra una tantum.

Come convertire i punti Bonviva
Ordinate i premi desiderati direttamente online dal sito: credit-suisse.com/mondodeipremi
Effettuate il login con la password dell'online banking.

Non avete ancora l'online banking?
Per averlo: credit-suisse.com/onlinebanking

Non avete ancora Bonviva?

I nostri consulenti sono a vostra disposizione in orario di ufficio al numero: 0844 000 880.
Maggiori informazioni sui pacchetti Bonviva:
credit-suisse.com/bonviva

ALADDIN Thermos
«Zoo kids» gufo

Un simpatico aiuto per la concentrazione e per portare la bevanda preferita sempre con voi
4350 Punti R/008796

ALADDIN Bicchiere
«Flip & Sip» leone

Per la sete a scuola o fuori casa
2920 Punti R/008799

REISENTHEL
Zaino abc friends

Grande versatilità per tutti i piccoli giramondo
5350 Punti R/008802

HERSCHEL
Zaino «Retreat»

Design retrò di tendenza per la scuola e per ogni giorno
16 240 Punti R/008805

REISENTHEL
Necessaire «travelcosmetic»

Un comodo e robusto compagno di viaggio
4350 Punti R/008809

Sigla editoriale: Editore: Credit Suisse (Svizzera) SA, SMMD 2, casella postale 2, 8070 Zurigo. **Gestione del progetto:** Bettina Buess (direzione), Martina Lebherz, Christa Schwarz. **Ideazione/redazione:** Swisscontent AG. **Ideazione/design/redazione delle immagini:** Crafft Kommunikation AG. **Traduzione:** Credit Suisse, Language & Translation Services. **Prestampa:** n c ag, Urdorf. **Stampa:** Vogt-Schild Druck AG, Derendingen

Le informazioni fornite nel presente documento costituiscono materiale di marketing. Non si tratta di una consulenza d'investimento o di altro tipo basata su una considerazione della situazione personale del destinatario né del risultato di una ricerca obiettiva o indipendente. Le informazioni fornite nel presente documento non sono giuridicamente vincolanti e non costituiscono né un'offerta né un invito a effettuare alcun tipo di operazione finanziaria. Queste informazioni sono state redatte da Credit Suisse Group AG e/o dalle sue affiliate (di seguito «CS») con la massima cura e secondo scienza e coscienza. Le informazioni e le opinioni contenute nel presente documento sono quelle di CS al momento della redazione e possono cambiare in qualsiasi momento senza preavviso. Esse sono state ricavate da fonti ritenute attendibili. CS non fornisce alcuna garanzia circa il contenuto e la completezza delle informazioni e, dove legalmente consentito, declina qualsiasi responsabilità per eventuali perdite connesse all'uso delle stesse. Salvo indicazioni contrarie, tutti i dati non sono certificati. Le informazioni fornite nel presente documento sono a uso esclusivo del destinatario. Né le presenti informazioni né eventuali copie delle stesse possono essere inviate, consegnate o distribuite negli Stati Uniti o a US Person (ai sensi della Regulation S dello US Securities Act del 1933, e successive modifiche). Il presente documento non può essere riprodotto, né totalmente né parzialmente, senza l'autorizzazione scritta di CS. I suoi dati personali saranno trattati in conformità con la politica sulla privacy di Credit Suisse, disponibile dal suo domicilio tramite il sito web ufficiale di Credit Suisse credit-suisse.com. Al fine di fornirle documentazione di marketing relativa a prodotti e servizi, Credit Suisse Group AG e le sue società affiliate possono trattare i suoi dati personali di base (ovvero dettagli di contatto, come nome e indirizzo e-mail) fino a quando lei non provveda a comunicarci che non desidera più ricevere tale documentazione. Può decidere di non ricevere più la documentazione informando in qualsiasi momento il suo Relationship Manager. Copyright © 2019 Credit Suisse Group AG e/o sue affiliate. Tutti i diritti riservati.

myclimate neutral stampati
No. 01-19-225613 – www.myclimate.org
© myclimate – The Climate Protection Partnership

FSC www.fsc.org MISTO Carta da fonti gestite in maniera responsabile FSC® C012018

stampato in svizzera

5 domande a un talento dei dati

Testo: Hubert Lienhard Foto: Ornella Cacace

Qual è il suo compito in Credit Suisse?
Forniamo analisi dati avanzate a supporto dei consulenti clientela e delle campagne di mar keting. Grazie alle nostre analisi approfondite siamo in grado di trasmettere ai clienti soltanto offerte pertinenti e adeguate alle loro esigenze permettendo così a entrambe le parti di rispar miare tempo, risorse e costi.

Le piace il suo lavoro?
Sì, sin da quando ero molto giovane ho utilizza to le tecnologie per risolvere i problemi difficili. Usare i dati per creare valore per i clienti rende il mio lavoro ancora più significativo.

Cosa rende questo lavoro così interessante per lei?
La scienza dei dati è un campo molto dinamico che guida la trasformazione digitale nel settore bancario. Far parte di questa trasformazione unica nell'arco di una generazione è affasci nante.

Qual è la sfida maggiore?
Stare al passo con la tecnologia. È im portante per offrire sempre le soluzioni migliori ai clienti.

Quale dei suoi talenti le è più utile?
La mia innata curiosità e l'affinità alla tecnologia, entrambe queste attitudini sono state fondamentali per la mia carriera di scienziato dei dati.

Paul Hughes (40) è uno scienziato dei dati irlandese laureato in Finanza quantitativa al Politecnico Federale di Zurigo. Dal 2015 lavora presso Credit Suisse in qualità di responsabile Data Science & Analytics.