

**Il Mattino**

- 1 Unisannio - [Gli studenti promuovono docenti e ateneo](#)
- 2 L'evento - [«Revival», note in piazza nel segno di Erasmus](#)

**Corriere del Mezzogiorno – L'Economia**

- 3 Il focus – [Chi si laurea al Nord è più ricco. Il Sud perde i suoi talenti](#)
- 4 [Con gli investimenti si può bloccare la fuga di cervelli](#)
- 5 La storia – [Friggevo patate. Adesso sono il capo di McDonald's. I giovani non abbiano paura delle sfide](#)
- 6 L'analisi – [Il Sud riparte soltanto con la cultura](#)
- 7 Il ministro per il Sud – [Il federalismo può funzionare ma serve la perequazione](#)

**Il Sole 24 Ore**

- 8 L'osservatorio - [Atenei in ritardo su apprendisti e dottori di ricerca «industriali»](#)
- 9 Lo scouting - [Le law firm avviano i contatti e gli stage ben prima della laurea](#)
- 10 I bandi - [All'estero con gli aiuti regionali per praticantato e coworking](#)
- 12 [La carriera comincia da LinkedIn](#)
- 13 Digital brand - [«In 10 anni sono passato da junior a influencer»](#)

**WEB MAGAZINE****Repubblica**

[I ragazzi del Sud studiano al Nord: per il Mezzogiorno è una perdita da 3 miliardi l'anno](#)  
[Quella tazzina di caffè che migliora il lavoro di squadra](#)  
[Gianotti: "Dal 2021 acceleratore più potente al Cern"](#)

**Ottopagine**

[Unisannio: dopo la laurea sì a qualsiasi lavoro](#)

**Irpinia24**

[Irpinia Mood: tre giorni di dibattiti sul tema dell'acqua](#)

**TorreChannel**

[Stilo denuncia Fanpage – “Video montato ad arte per diffamarmi. La mia condotta in campagna elettorale è stata irreprensibile”](#)

# Unisannio, gli studenti promuovono docenti e ateneo

## IL TREND

Marco Borrillo

Il numero dei laureati dell'Unisannio si conferma lievemente in calo, di circa 30 unità l'anno, nel triennio 2015-2017. L'età media costante è di circa 26,4 anni, con una maggiore propensione femminile a concludere l'iter degli studi. La maggior parte dei triennali decide di proseguire con la specialistica e crescono anche le percentuali degli occupati tra i magistrali biennali. Oltre il 91% dei neolaureati nel 2017 si dice anche ampiamente soddisfatto dell'esperienza complessiva e del rapporto con i docenti: il 70,7% sarebbe addirittura propenso a iscriversi di nuovo.

È quanto emerge, in sintesi, dal ventesimo rapporto sul profilo e condizione occupazionale dei laureati messo a punto dal consorzio interuniversitario Alma-Laurea nei 75 atenei consorziati. Tra questi, appunto, l'Unisannio, dove sono stati coinvolti 863 laureati nel 2017, 485 di primo livello, 278 magistrali biennali e 93 a ciclo unico. I restanti 7 sono laureati di corsi pre-riforma.

**«ALMALAUREA»  
EVIDENZIA  
LA LIEVE FLESSIONE  
DEL NUMERO  
DI QUANTI ARRIVANO  
AL TRAGUARDO**



PIAZZA GUERRAZZI Il rettorato

## IL CALO

Nel 2017 i numeri confermano il trend in discesa dei laureati: si va dai 924 del 2015 agli 893 del 2016 e 863 nel 2017. Tra loro lo 0,7% è di cittadinanza estera e il 4,6% proviene da fuori regione, per lo più tra i triennali. In dotazione, nella stragrande maggioranza dei casi, un diploma liceale classico, scientifico o linguistico (69,4%), a fronte del 24,9% dei diplomati tecnici. Ma non proprio tutti i diplomati si immatricolano subito dopo le superiori e il 26% termina gli studi universitari in corso, percentuale in crescita. Voto medio al traguardo 101,5.

Il 67,1% degli intervistati dell'Unisannio ha svolto tirocini riconosciuti dal corso di studi, esperienza sul campo e all'estero (vedi progetto Erasmus) per il 6,9% dei laureati nel 2017, il 58,2% anche al lavoro durante gli studi.

## IL GRADIMENTO

Dal rapporto emerge un ampio gradimento per il corpo docente (91,8%), e l'esperienza universitaria nel suo complesso (91,3%). L'80,7% ritiene adeguato il carico di studio ma la percentuale scende al 64,1% per la valutazione delle aule. Al capitolo delle performance occupazionali, invece, l'indagine ha riguardato 1.609 laureati nel 2016 e intervistati l'anno dopo. Per i triennali (525) il 77,8% prosegue l'iter formativo di secondo livello. Il restante 22,2% che ha deciso di fermarsi fa registrare un tasso di occupazione del 64,9% a un anno dal titolo, iniziando per lo più dopo la laurea. Il 44,2% lavora da dipendente a tempo indeterminato, il 38,5% part-time. Retribuzione media mensile di 1.003 euro netti. Non tutti, però, impegnati nei campi per cui hanno studiato. Più significativo, invece, il dato sui magistrali biennali, 267 contattati a un anno dal titolo. Per loro un tasso di occupazione del 69,2% (era il 62% nel 2015). Percentuale che per i 269 contattati a 5 anni dalla laurea aumenta all'83,8%. Quasi il 45% è assunto a tempo indeterminato, retribuzione media mensile di 1.375 euro netti, impegnati per lo più nel settore privato e dei servizi. Quadro grossomodo in linea con quello regionale, tra luci e ombre delle performance targate Unisannio nel set degli indicatori che tracciano il profilo e le performance dei laureati negli altri atenei campani consorziati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# «Revival», note in piazza nel segno di Erasmus

Luigi Patierno

**S**tasera all'Opera di piazzetta Vari la terza edizione di «Revival», progetto organizzato dall'associazione Erasmus Student Network Maleventum in collaborazione con Taggati & Linkati di Antonio Esposito. Saranno coinvolti giovani studenti universitari e degli istituti superiori, Erasmus e associazioni. Lo spettacolo comincerà con l'esibizione live del Duo Jazz Viviana Santoro - Piersimone Cinelli. L'evento proseguirà fino a tarda notte con il dj set di dj locali, nonché con la partecipazione dei dj ufficiali di ESN Italia.

Ultima notte al Moijto art di via Mario La Vipera, dopo dodici anni di successo e di grandi for-

mat, tra cui lo Sballino party, il locale chiude i battenti con una notte dedicata a tutti gli amici.

Nel giardino del Piper di Montesarchio, serata di animazione tra bachata, salsa e soprattutto spazio alle canzoni urlate, agli amanti del canto con l'animazione del maestro Pino Mauriello. Estate "A tutta Birra" nella piazza centrale di Pago Veiano. Stasera, si esibirà la band di musica popolare: i TAmmore, e a seguire dj set affidato alle mani esperte del dj di casa Darius. Domani ancora musica dal vivo con la band Realoded.

Due appuntamenti per gli amanti dei balli caraibici. Stasera al Sambhé in garden, club di Tufara Valle, serata con l'animazione del maestro e ballerino



**PROTAGONISTI Buccirossi e le sue ballerine**

Maurizio Buccirossi, che presenterà, insieme alle sue ballerine, lo spettacolo dal titolo "Y su salsa mayor in show mira mi cintura". Fiesta latina con il sound firmato dj Natal. Domani alla Rosa dei Venti di San Giorgio del Sannio serata firmata Malanoche group. Sound e ritmo affidato a dj Natal e El Chico. Art director Luigi Bianchini.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# CHI SI LAUREA AL NORD È PIÙ RICCO IL SUD PERDE I SUOI TALENTI

L'analisi emerge dallo studio annuale dell'Osservatorio JobPricing  
Lombardia più performante, ultime Calabria e Sicilia

di Emanuele Imperiali

**L**e Università private costano, ma offrono maggiori guadagni nella vita, è vero che l'istruzione terziaria privata in Italia costa circa il triplo di quella pubblica, ma si tratta di un investimento delle famiglie che alla fine rende. Guardiamo la retribuzione media di chi ha studiato in questi atenei: è superiore in media di 6.500 euro lordi annui. I Politecnici, che sono pubblici, si posizionano a metà strada, ma non tutti i giovani sono invogliati a frequentarli. Per di più i laureati al Nord guadagnano meglio, in media 41.241 euro lordi annui, contro 39.930 dei laureati al Centro e 37.430 di quelli meridionali. Ecco perché il 65% di chi studia al Sud si sposta altrove in Italia per andare a lavorare, il 44% al Nord, il 21% al Centro. Pochi numeri, che dan-



**Chi è**  
Gaetano Manfredi  
è il rettore dell'Università  
Federico II di Napoli  
e presidente  
della Conferenza  
nazionale dei rettori

58.892. Rispetto al momento dell'ingresso questi ultimi hanno registrato una crescita molto significativa della retribuzione che va dal 79% della Luiss all'80% della Bocconi, fino all'87% della Cattolica.

## Il numero uno della Conferenza dei rettori

Spiega il rettore dell'Università Federico II di Napoli e presidente della conferenza nazionale dei Rettori italiani, Gaetano Manfredi, a *L'Economia del Mezzogiorno* che «il divario tra Nord e Sud continua ad aumentare. I due terzi dei laureati del Sud si muovono verso il

Nord. Questo perché chi resta trova salari più bassi ed opportunità meno qualificate. La migrazione intellettuale condanna il Sud ad una desertificazione sociale e produttiva». Secondo Manfredi, «è anche il segnale di un Paese complessivamente in crisi di opportunità per i giovani, perché se confrontiamo i dati del Nord con il resto d'Europa in termini di salari e qualità del lavoro, ci accorgiamo che tutta l'Italia è Sud ed i nostri migliori talenti prendono la strada dell'estero, dove la percentuale di laureati italiani che lavorano aumenta di anno in anno».

Per di più nel nostro Paese ancora si studia troppo poco, appena il 18% della

popolazione ha un'istruzione terziaria, nonostante i laureati guadagnino in media 11.900 euro in più dei non laureati. Non solo, ma più anni si studia più si guadagna, tra chi ha un Master di secondo livello e chi la sola scuola dell'obbligo ci sono in media oltre 20.000 euro di differenza. Laurearsi bene non basta. Bisogna anche farlo velocemente. Ovviamente c'è laurea e laurea, quella breve non ha mai decollato a livello retributivo e chi le ha riceve salari in linea con i diplomati di scuola superiore. Oggi serve una laurea magistrale, meglio ancora un master. Ovviamente sono le facoltà scientifiche quelle che consentono sia livelli retributivi maggiori che una crescita del salario più sostenuta nel corso della carriera. Quali atenei consentono di recuperare prima l'investimento nell'università? Il Politecnico di Milano è il più performante con 13,3 anni, ai primi posti figurano tutti atenei del Nord ad eccezione di Pisa e Roma Tor Vergata. Napoli Parthenope II e Messina superano, invece, i 20 anni.

## Quanto ci costa la fuga di cervelli

Il costo pro-capite di un laureato in Italia è stimato in media in 121.500 euro. Ma questa, oltre la perdita di competitività del sistema Paese, è solo una piccola parte dei costi altissimi della fuga di cervelli: oltre 122.000 giovani fra i 20 e i 34 anni, dei quali quasi 33.000 laureati, sono emigrati tra il 2010 ed il 2015. Se si prende a riferimento una vita lavorativa media di 30 anni ed una retribuzione annua lorda di 41.000 euro lordi circa, sostiene l'Osservatorio JobPricing, si arriva a mancate entrate fiscali pari a 201.000 euro per laureato emigrato, con un costo fiscale complessivo che supera i 10,5 miliardi. Ecco spiegata la denuncia della Rivista economica del Mezzogiorno, che evidenzia come solo il 70% degli 11.942 laureati in un ateneo meridionale, a distanza di cinque anni dalla laurea, lavori e come il 30,4% di costoro lo faccia in una regione del Centro Nord o all'estero. Per i giovani del Sud che il fenomeno migratorio assume proporzioni considerevoli, il 23,9% decide di conseguire la laurea in atenei del Centro e del Nord.

## Il presidente Crui Manfredi: «Chi resta qui trova salari più bassi e opportunità meno qualificate»

no lo spaccato di una società duale, dove studiare nell'ambito del sistema universitario pubblico, per di più nelle regioni meridionali, si trasforma in un handicap di partenza, che spesso pesa come un macigno per tutta la vita.

## La ricerca e la media nazionale

L'University Report, studio annuale dell'Osservatorio JobPricing, in collaborazione con Spring Professional, la società di «The Adecco Group», analizza il valore retributivo della laurea nel mercato del lavoro italiano. Evidenzia che oltre, scandagliando quali sono i migliori atenei per guadagni a inizio carriera. Se si prendono in considerazione i primi dieci anni di attività dei laureati, sono la Bocconi di Milano, con 35.500 euro lordi annui, il Politecnico del capoluogo lombardo con 32.905 euro e la Luiss di Roma con 32.870. La media nazionale è più bassa e si posiziona a 30.480 euro, perché deve tener conto degli stipendi di coloro che si laureano negli atenei del Sud: in coda alla classifica, infatti, quelli dell'Università di Messina con meno di 29.000 euro. Ciò che impensierisce è che questo trend prosegue anche dopo i primi anni di lavoro, superati i 45 anni: a fronte di una media italiana di 49.427 euro lordi annui dei lavoratori laureati nel 2017, quelli della Bocconi svettano a 63.861, quelli della Cattolica di Milano a 61.040, quelli della Luiss a

## I dati

### Retribuzione media (RAL) 2017

ATENEI	25- 34 anni (€)	35- 44 anni (€)	45- 54 anni (€)	da 25- 34 a 45- 54 anni (%)
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano	32.614	44.307	61.040	87
Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano	35.500	47.142	63.861	80
LUISS Libera Università int. degli studi sociali Guido Carli	32.870	43.378	58.892	79
Università degli Studi di Siena	31.002	39.561	53.345	72
Università degli Studi di Verona	30.025	39.856	51.429	71
Università degli Studi di Bergamo	30.732	39.437	52.470	71
Università degli Studi di Brescia	30.783	40.823	52.272	70
Università degli Studi di Trento	29.548	38.814	49.667	68
Università Ca' Foscari di Venezia	29.378	40.168	49.173	67
Università di Roma La Sapienza	30.870	39.610	51.620	67
Università degli studi di Parma	31.140	40.373	51.935	67
Università degli studi di Milano	30.480	39.614	50.674	66
Politecnico di Torino	31.841	42.146	52.897	66
Università degli studi di Modena e Reggio Emilia	30.735	41.929	50.989	66
Alma mater studiorum Università di Bologna	30.443	39.441	50.174	65
Università degli Studi di Perugia	29.338	39.085	48.308	65
Politecnico di Milano	32.905	43.333	53.581	63
Università degli Studi di Torino	29.941	38.273	48.509	62
Università degli Studi di Padova	31.488	41.167	50.945	62
Università degli Studi di Trieste	30.618	39.526	49.448	62
Università degli Studi di Pisa	31.106	40.400	50.046	61
Università degli Studi di Pavia	30.999	40.167	49.642	60
Università degli Studi di Ferrara	29.412	41.288	46.664	59
Università degli Studi di Cagliari	29.290	37.049	45.572	56
Università degli Studi dell'Aquila	31.090	38.099	48.343	55
Università degli Studi di Udine	30.732	38.597	47.751	55
Università degli Studi di Catania	30.513	36.982	47.371	55
Università degli Studi di Roma Tor Vergata	31.393	40.628	48.723	55
Università degli Studi di Messina	28.877	35.853	44.539	54
Università degli Studi di Bari	29.630	37.056	45.675	54
Università degli Studi di Genova	31.926	39.413	49.098	54
Università degli Studi di Napoli Federico II	30.511	38.663	46.855	54
Università degli Studi Roma Tre	30.495	39.555	46.572	53
Università degli Studi di Firenze	30.230	38.021	45.893	52
Università degli Studi di Milano Bicocca	30.370	38.255	45.847	51
Università Politecnica delle Marche	30.952	39.324	46.522	50
Università degli Studi di Palermo	30.901	37.640	46.275	50
Università degli Studi di Napoli Parthenope	30.315	36.457	45.300	49
Politecnico di Bari	30.329	37.994	44.377	46
Università degli Studi della Calabria	30.435	37.023	43.978	44

Fonte: University Report 2018 Job Pricing

L'Espresso

© RIPRODUZIONE RISERVATA

175.77

**In Campania**

Sono gli studenti iscritti nelle sette Università dislocate tra Napoli, Caserta e Salerno. Il boom è alla Federico II di Napoli

83.143

**In Puglia**

Sono gli studenti attualmente iscritti nelle quattro università esistenti in Puglia. Tra le più importanti ci sono quelle di Lecce e Bari.

6.549

**In Basilicata**

Sono gli studenti iscritti nell'unica Università che si trova in Basilicata a Potenza (raccolge tutti i giovani della regione e non solo)

43.978

**In Calabria**

Sono gli studenti che frequentano le quattro università che si trovano nelle città della Calabria, come quella di Reggio Calabria

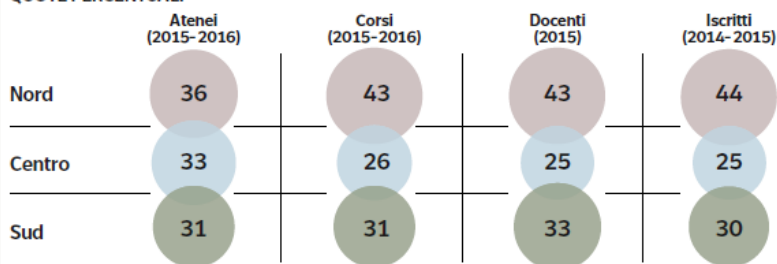
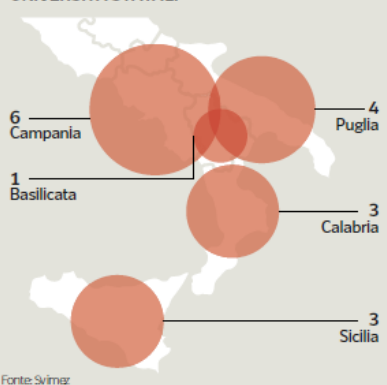
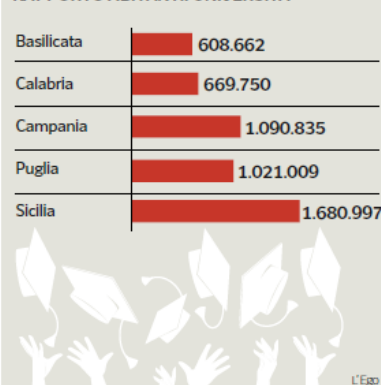
180.64

**In Sicilia**

Sono gli studenti iscritti nelle quattro università dislocate sull'isola. Il maggior numero dei giovani è a Palermo

«**P**ortare alla coscienza collettiva del Paese la considerazione delle specifiche gravi difficoltà che in un quadro di disagio diffuso in tutto il sistema formativo nazionale investono le università del Sud, con il rischio di un progressivo indebolimento di quella funzione essenziale che anche al Sud l'università ha svolto e svolge come catalizzatore al servizio dello sviluppo del territorio». Riccardo Padovani e Gaetano Vecchione hanno scritto questo incipit all'introduzione del numero speciale della Rivista del Mezzogiorno (trimestrale di Svimez), dedicato all'università nel Mezzogiorno.

Un incipit riportato integralmente per l'importanza della ricerca svolta attraverso il contributo di dati Istat e di studi specifici di diversi docenti e ricercatori e che nell'insieme delineano una situazione di crisi, tanto più grave perché - come afferma Luca Bianchi, direttore di Svimez, l'associazione che oggi

**La distribuzione degli atenei****QUOTE PERCENTUALI****UNIVERSITÀ STATALI****RAPPORTO ABITANTI/UNIVERSITÀ****Chi è**

Nato a Fano nel 1943, laurea in economia al Centro Manlio Rossi Doria di Portici, dal 2010 presiede la Svimez



orientamento per coloro che stanno per iscriversi ai vari corsi di laurea. Così sempre più spesso si assiste al fenomeno dell'emigrazione intellettuale e se nel 1980 solo il 5% dei migrati dal Sud verso il Centro-Nord aveva la laurea, oggi si è al 25% e se il 38% degli studenti meridionali va a laurearsi al Centro-Nord, di questi l'80% non torna al Sud, con uno spreco di risorse - costa molto alla collettività formare un ragazzo, dalle scuole materne in su - calcolato in circa 30 miliardi negli anni 2000-2015, pari a 1,8 miliardi all'anno - racconta Vecchione.

Calo delle risorse, qualità della didattica indebolita, calo delle iscrizioni, emigrazione degli studenti: è un gatto che si morde la coda, dice Viesti, con la conseguenza che le università meridionali diventano sempre più per poveri, tanto più che - come spiegano Gilberto Antonelli, Giovanni Guidetti, Marina Timoteo e Giulio Pedrini, solo il 70% dei laureati al Sud (11.942 su un to-

**Chi è**

Luca Bianchi, cinquant'anni, laureato alla Sapienza in Economia e commercio, è il direttore della Svimez.



presenterà il volume nella biblioteca del Senato, alle 15,30 - l'università deve costituire «un elemento di rottura del divario tra Nord e Sud, rendendo il territorio più attraente per fare impresa».

Intanto, cos'è l'università se non un luogo di accumulazione del capitale umano al servizio dello sviluppo sociale ed economico? Questo ruolo gli atenei, alcuni celeberrimi come quello napoletano, anche al Sud lo hanno svolto dall'Unità d'Italia in poi e sicuramente fino agli anni 70.

Poi - si ricorda nell'introduzione - le cose sono mutate e da circa un ventennio si deve parlare di «questione università», a causa dei mutamenti sopravvenuti nel sistema formativo, nella distribuzione delle risorse, nella valutazione delle attività didattiche e della ricerca, nel

# CON GLI INVESTIMENTI SI PUÒ BLOCCARE LA FUGA DEI CERVELLI

sistema della tassazione che è tra la più alta d'Europa, ma soprattutto - ed è l'aspetto sistemico più importante - nello iato sempre più profondo tra formazione e lavoro.

Tutto ciò ha prodotto un calo delle iscrizioni con conseguenze negative e di cui si occupa in particolare l'economista barese Gianfranco Viesti. Il volume si articola in tre

parti: la prima affronta il sistema universitario, comparato con quelli dei Paesi Ocse; la seconda approfondisce il tema della formazione, delle competenze, del mercato del lavoro, della valutazione e dell'allocazione delle risorse; la terza e ultima guarda in prospettiva al possibile ruolo che l'università può svolgere «nell'economia dei saperi» e

del «trasferimento della tecnologia sui territori».

Attraverso i vari capitoli, e partendo dal dato inoppugnabile della riduzione delle risorse pari al 20% negli ultimi dieci anni, si rimarca l'assenza quasi completa - in Italia, non solo nel Mezzogiorno - dell'istruzione terziaria «professionizzante» e l'assenza di strumenti di

tale di 46.462) trova lavoro dopo 5 anni. In sostanza metà del capitale umano meridionale non produce Pil.

«Bisogna investire nell'università perché i talenti restino nel Mezzogiorno - insiste da molto tempo Bianchi - mentre se si investe solo nelle università di aree dove c'è lavoro si accresce il divario tra territori».

Pure, aggiunge il direttore di Svimez, ci sono settori nel Sud dove le tecnologie, i saperi possono fare la differenza: basti pensare al settore dell'agroindustria, al turismo. «Ma bisogna anche investire sulle università come fattore di localizzazione, per avvicinare la formazione e l'utilizzo delle competenze, esattamente come avviene in molte aree del Centro-Nord».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



«**L**a mia prima settimana da McDonald's? L'ho passata friggendo patatine. E ho scoperto un mondo. Da McDonald's si potrebbe fare una laurea della patatina perché non è certo un affare semplice. Da noi si parte dallo studio di quali patate usare, l'umidità, la grandezza e modo di tagliarle. Per questo se ne vendono tante». A parlare è Mario Federico, nato nel 1963 a Scafati, nel salernitano, che dall'ottobre 2016 è amministratore delegato di McDonald's Italia. Un self-made man che, nonostante l'incarico di rilievo, sa bene come mettere a proprio agio le persone, come solo chi ha lavorato nel settore dell'ospitalità per oltre 30 anni sa fare.

Aggiunge: «Aiuta anche il mio essere un campano doc. Ultimo di 8 figli con 4 sorelle e 3 fratelli ho sviluppato sin da piccolo un carattere resiliente. Cosa che mi rende orgoglioso. Ho capito grazie alla mia famiglia che devi aver sempre chiari i tuoi obiettivi e batterti per avere

**Ho capito grazie alla mia famiglia che devi aver sempre chiari i tuoi obiettivi e batterti per avere quello che vuoi**

quello che vuoi. Ad esempio io ho voluto sempre viaggiare. Ricordo ancora che all'esame di licenza media, al tema, scrissi che il mio sogno era vedere il mondo, conoscere le culture e le lingue. Detto, fatto. Per questo ho deciso di frequentare l'Istituto alberghiero e una volta diplomato, dopo qualche esperienza in Italia sono andato a lavorare all'estero». Poi prosegue: «Quello è stato il mio primo viaggio oltre confine, era il 1983, e ho imparato tanto dal settore alberghiero. Per diventare un grande imprenditore, e non parlo di me, devi imparare in Italia e poi vedere altre realtà in tutto il mondo. Per questo sono contento di poter vantare, per così dire, questa crociera europea che mi ha portato a crescere non solo nel settore alberghiero e della ristorazione di lusso. Cosa ho imparato? Alla fine il mio mestiere non è cambiato. Mi occupavo di clienti in qualità di maître d'hotel, a Strasburgo dove vendevo foie gras in ristoranti stellati, e mi occupo di clienti ora, con la stessa cura e la stessa attenzione. I miei master e le mie università? Sono state le tante esperienze che ho fatto, e che faccio ancora oggi. Si impara qualcosa ogni giorno. Lo dico sempre anche ai ragazzi: dovete avere coraggio. Il coraggio di provare. Si può sbagliare, e non fa piacere, ma si cresce, si impara. Sì. In effetti, bisogna anche sbagliare». E il coraggio Mario Federico l'ha dimostrato sin dai suoi esordi e non solo. Dopo aver lavorato per circa 15 anni per l'Hilton Corporation ha infatti deciso di accettare una nuova sfida, quella di McDo-

<b>89</b> I ristoranti	Sono i ristoranti di McDonald's dislocati nelle cinque regioni del Mezzogiorno	
<b>2670</b> Il personale	Sono attualmente i dipendenti dei ristoranti meridionali dell'azienda	
<b>3</b> Le città	Bari, Catania e Palermo sono le città dove è attivo il servizio McDelivery	
<b>60</b> gli ordini	La percentuale degli ordini del nuovo servizio che arrivano nel weekend	
<b>600</b> Le assunzioni	Sono le assunzioni previste in 5 anni in Campania con l'apertura di sedi nuovi ristoranti	
<b>1,100</b> I clienti	I milioni di clienti che al mese vengono accolti nei punti di McDonald's	

## FRIGGEVO PATATE OGGI SONO IL CAPO DI MCDONALD'S

Salernitano, 55 anni: è amministratore delegato della catena che in Italia ha 570 ristoranti, di cui un centinaio nel Mezzogiorno  
«Lavoravo per i vip in Germania, ho scelto di cambiare e sono felice»

di Paola Cacace

nald's. «Avevo 36 anni e due proposte di lavoro in hotel di lusso: uno a Montecarlo e l'altro a Colonia. Ero a un bivio ma ero curioso e così sono entrato a far parte della squadra di McDonald's, era il 1999. Ed è vero. Non vedevo più i piatti di lusso della cucina francese ma ho trovato un'eccellenza lavorativa che ci si sogna in molti alberghi e ristoranti di lusso. Un'attenzione al dettaglio dalla scelta dei fornitori ai grammaggi».

Fornitori e grammaggi di una macchina ben oliata. «E così una settimana ero direttore generale all'Hilton Munich Park dove alla Vip

Lounge gravitavano artisti, politici, star e la settimana dopo mi sono ritrovato a fare le patatine da McDonald's. Mia moglie, che è tedesca e ho incontrato a Strasburgo dove è nata anche la nostra prima figlia, mi chiedeva: come è andata a lavoro? Io da giacca e cravatta ero passato a friggere patate e mi chiedevo: ma avrò fatto bene?», continua a raccontare divertito Federico.

Diverito perché in effetti dopo quella prima settimana oltre a conoscere tutto sull'universo delle patatine fritte ha scoperto un mondo. «Quell'esperienza mi ha inse-

**E**  
**Il nuovo progetto**  
Lo scorso 14 giugno durante l'evento «Napoli Tra Eccellenze Locali e Multinazionali», Mario Federico, amministratore delegato di McDonald's Italia, ha annunciato che in Campania nei prossimi cinque anni ci saranno nuove 16 aperture con la creazione di oltre 600 posti di lavoro. Al momento la catena ha in Campania già 30 ristoranti e oltre 900 dipendenti che accolgono circa 1 milione 100 mila persone al mese.

gnato tanto ed è stato solo il primo passo di un training di ben nove mesi. Training che è uno dei capisaldi in McDonald's. Pensate: noi investiamo in 850 mila ore l'anno di training. Una parte della formazione avviene in aula e l'altra sul campo e so quanto sia importante. Quando ero ragazzo non ho avuto la fortuna di avere qualcuno che mi spiegasse passo passo cosa dovevo fare e così per diventare maître d'hotel ho rubato il mestiere, come si suol dire. I capi non ci spiegavano molto. Dovevi esser tu ad esser curioso e ad aver fame di conoscenza».

E la sua curiosità l'ha portato a una costante crescita anche all'interno di McDonald's dove ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità in Germania e Italia dove dal 2003 al 2007 è stato director e vice presidente dell'Area Operation. Poi nel 2007 ha lasciato di nuovo l'Italia andando prima in Spagna e poi in Svizzera dove è stato amministratore delegato dal 2009 al 2013.

**Si impara a crescere giorno dopo giorno. Lo dico sempre ai ragazzi: dovete avere coraggio**

«In Germania, confessiamolo, purtroppo non abbiamo la migliore reputazione e per far carriera devi guadagnarti la fiducia dei tuoi capi. Essere sempre sul pezzo. Così anche in Svizzera dove non ho incontrato molto top manager nostrani», spiega ancora il manager di origini campane.

Dopo l'esperienza in Svizzera è stato Chief Restaurant Officer per McDonald's Europe e poi Restaurant Solutions Group Officer per il segmento High Growth Markets. Il manager racconta: «I mercati ad alto potenziale di crescita per McDonald's come la Cina, la Corea del Sud, Hong Kong e l'Italia, ovviamente. Per quanto riguarda il nostro Paese parlano anche i numeri. Considerate che oggi abbiamo 570 locali, l'anno scorso abbiamo avuto un fatturato di 1 miliardo 185 milioni». Conclude: «E in questi primi mesi del 2018 stiamo viaggiando a doppia cifra. E abbiamo tutte le intenzioni di crescere ancora, in Italia come al Sud dove contiamo un po' più di 100 ristoranti con circa 35 persone che lavorano in ognuno di essi. In Campania oltre a 13 McDrive e 11 McCafè ci sono ben trenta ristoranti, 9 solo a Napoli. Ristoranti campani che servono oltre un milione di clienti al mese. E proprio in Campania si andranno ad aggiungere 16 nuove aperture di qui al 2022 delle quali circa 5 nel capoluogo. Parliamo di circa 600 nuove assunzioni e un investimento di 40-45 milioni tra le nuove aperture e il restyling dei locali già esistenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il graffio

# IL SUD RIPARTE SOLTANTO CON LA CULTURA

di **Mirella Armiero**

**C**hi studia al Nord, dopo la laurea guadagnerà meglio di chi ha studiato al Sud. Un altro desolante dato si aggiunge ai numerosi punti che segnano la mappa del «nuovo divario». Vale a dire il divario che oggi divide Mezzogiorno e Settentrione dell'Italia anche sul piano dell'istruzione e della ricerca. Ne parlava un paio di anni fa Gianfranco Viesti in un libretto assai documentato, dal titolo «Università in declino», pubblicato per Donzelli a partire da una ricerca commissionata dalla Fondazione Res di Palermo. Viesti denunciava giustamente il disinvestimento che la politica ha effettuato nel settore dell'università in maniera sistematica lungo tutto l'ultimo decennio. Puntare solo sulle eccellenze, sui cosiddetti fiori all'occhiello di un territorio in crisi non può essere la soluzione. «La forza dei sistemi universitari», scrive Viesti, «non sta nell'avere qualche eccellenza isolata ma nell'avere forze diffuse». Ed è chiaro che le forze al Sud scarseggiano, non sul piano culturale ma su quello socio-economico. L'università «è» il suo contesto, non può prescindere. E in un paese dove la questione meridionale spesso viene cancellata, quella universitaria rischia di diventarne un penoso, gravissimo strascico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# IL FEDERALISMO PUO' FUNZIONARE MA SERVE LA PEREQUAZIONE

Il ministro per il Sud: «Resto contraria al Tap, però non si può staccare la spina. Farò un'analisi costi-benefici»

di Emanuele Imperiali

**M**inistro Barbara Lezzi, lei vuole allargare il perimetro del 34% di spesa pubblica ordinaria da destinare al Sud alle aziende autonome. Basta un decreto o va rifatta la norma?

«La norma sul 34% non è ancora attuativa per cui, al momento, si tratta di un proposito che intendo tradurre in misura definitiva. Per quanto attiene al modo, la mia intenzione è quella di cambiare la norma primaria per consentire l'inserimento di Anas ed Rfi. Soprattutto però, voglio anche individuare il criterio per adottare il sistema di monitoraggio rispetto alla effettiva destinazione di quel 34%».

**Lei ha proposto di mettere in rete le Università del Sud. Come concretamente?**

«Quello dell'istruzione, per il Sud, è il tema dei temi: il punto di partenza senza la cui risoluzione altri nodi, a cascata, non possono essere sciolti. Si parla non solo di mobilità studentesca, ma anche di quella degli insegnanti, di dispersione scolastica, di edifici e di una didattica troppo spesso non al passo con i mutamenti e le esigenze della società contemporanea. Senza nuove generazioni adeguatamente formate che restano nei loro territori la crescita continuerà ad essere stentata. Anche per questo sto ragionando sulla creazione di "cluster", collaborazioni tra università anche a livello interregionale. Ne ho parlato con il Rettore dell'Università di Bari, con il quale sono in sintonia, e sto presentando il tema ai presidenti delle Regioni del Sud che sto incontrando in questi giorni. L'idea è quella di creare poli di sviluppo innovativo, diversi tra loro per caratteristiche, che si possano interconnettere con il tessuto imprenditoriale dei singoli territori».

**Su Tap ha manifestato evidente contrarietà. Come se ne può uscire considerando che l'opera è in corso, rientra in un progetto internazionale e c'è il rischio di dover pagare forti penali?**

«Sono contraria: il gasdotto andrebbe a impattare su un territorio a vocazione turistica. Si parla molto del tubo ma poco della grande cabina di pressurizzazione che dovrebbe essere realizzata sul territorio. I reali vantaggi di carattere economico per la regione, e per i cittadini di quell'area in particolare, sono tutti da dimostrare. Al contempo sono consapevole del fatto che non si può staccare la spina. E' stato ratificato un



**Voglio allargare la norma di spesa sul 34% anche alle aziende pubbliche**

**L'agenzia per la Coesione deve essere più presente sui territori**

**Gli Atenei facciano sistema, intendo creare poli innovativi di sviluppo**



trattato internazionale che ha forza giuridica superiore a qualsiasi altro accordo bilaterale. Insieme col ministro per lo Sviluppo Economico faremo un'analisi costi-benefici. Benefici che sottoporremo al comitato di conciliazione con la Lega, come previsto dal Contratto».

**Il federalismo a geometrie variabili preoccupa le regioni meridionali. La ministra leghista Stefani ha incontrato il governatore del Veneto per mettere a punto la proposta. Perché il M5S non si intesta una battaglia per dare prima completa attuazione alla legge Calderoli e alla perequazione?**

«La proposta sull'autonomia è nel Contratto di governo e dovrà essere realizzata all'interno della cornice costituzionale. Ma stiamo parlando dell'attribuzione di competenze, con un trasferimento alle regioni che ne facciano richiesta,

non del residuo fiscale. Su questo punto la Costituzione è chiara: le regioni devono osservare il principio di solidarietà e, in quest'ottica, sul principio di perequazione ritengo necessario un intervento. La capacità e la virtuosità vanno premiate ma, al contempo, chi è in difficoltà deve essere aiutato a rimettersi in piedi, non svantaggiato».

**Le Zes sono decollate, Campania e Calabria sono ai nastri di partenza. Cosa intende fare per far partire anche le altre regioni meridionali?**

«In questi giorni sto incontrando le Regioni e gli sto chiedendo di accelerare l'iter per l'istituzione delle Zone economiche speciali. Auspico che ciò avvenga in tempi brevi perché possono essere davvero un'occasione di rilancio per il Sud. Qualora dovessi ravvisare che è possibile intervenire per snellire l'iter burocratico per la loro istituzione, interverrò in tal senso».

**Che programmi ha per l'Agenzia della Coesione e il Dps?**

«Molto spesso le inadempienze a livello regionale sono causate da oggettivi ostacoli di carattere burocratico e dalle difficoltà che hanno soprattutto i piccoli comuni nel gestire processi complessi come l'utilizzo dei fondi nazionali ed europei. Intendo rafforzare il ruolo dell'Agenzia nella fase di supporto alle amministrazioni periferiche attraverso una maggiore presenza del suo personale direttamente sui territori».

**Lei non ha competenze sulla vertenza Ilva, ma è ministro per il Sud ed è pugliese. Cosa fare, considerando che il 1° luglio il nuovo acquirente subentra nella proprietà dello stabilimento siderurgico?**

«Gli incontri con le parti del ministro Di Maio si susseguono a ritmo serrato e osservo con attenzione l'evolversi di una vicenda che mi sta a cuore. Da un lato preservare l'occupazione di migliaia di persone è una giusta preoccupazione, ma io so bene quali siano le condizioni nelle quali vivono i cittadini che abitano intorno allo stabilimento. La salute di quelle persone per me è comunque una priorità. Le istituzioni non possono più voltarsi dall'altra parte e accettare che il fattore salute venga sacrificato in nome di fattori economici. Questa è l'unica cosa che non possiamo permetterci. A Taranto si deve poter lavorare, ma anche vivere».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## OSSERVATORIO UNIVERSITÀ-IMPRESE

# Atenei in ritardo su apprendisti e dottori di ricerca «industriali»

In attesa di prendere dimistichezza con le nuove lauree professionalizzanti gli atenei italiani si confermano a digiuno di «alto» apprendistato e dottorati di ricerca «industriali». A sostenerlo è il report 2017 dell'Osservatorio Università-Imprese della Fondazione Crui.

Il documento - che verrà presentato domani a Roma alla presenza del presidente della Conferenza dei rettori, Gaetano Manfredi, e del coordinatore dell'Osservatorio, Angelo Riccoboni - individua in burocrazia e disinformazione gli scogli principali con cui i nostri atenei devono ancora fare i conti quando si avvicinano agli strumenti nati per gettare un primo ponte tra il mondo dell'istruzione terziaria e quello del lavoro.

Si pensi all'apprendistato di alta formazione e ricerca. Che - come si legge nel paper - «è uno strumento negoziale ancor'oggi non entrato pienamente a regime, nonostante reiterate misure di razionalizzazione normativa e di incentivo economico». Tant'è che «le esperienze registrate dagli atenei sono per lo più pionieristiche e il coinvolgimento delle imprese è spesso collegato a progetti specifici». Sia per «le difficoltà di carattere burocratico e normativo» riscontrate all'interno delle università sia per la «disinformazione» intorno a questa figura contrattuale.

Oltre a individuare i problemi il Gruppo di lavoro dell'Osservatorio indica anche le possibili soluzioni per favorire la diffusione dell'apprendistato di terzo livello. A cominciare da un network dotato di piattaforma web che consenta una maggiore comunicazione e condivisione delle regole, la diffusione delle buone pratiche, la ricerca di soluzioni alle criticità segnalate dagli atenei e dalle imprese, il supporto all'implementazione della normativa.

Un affresco simile lo offrono i

dottorati industriali. Pur evidenziando l'esistenza di una doppia condizione «teorica» favorevole alla loro diffusione - un consistente numero di imprese potenzialmente interessate e la possibilità di agevolare la diffusione grazie all'utilizzo dei fondi Pon - la ricerca ne evidenzia anche la scarsa applicazione «pratica». Lasciando parlare i numeri: i corsi di dottorato in convenzione con le imprese sono saliti da 35 a 41 corsi mentre quelli in cui sono attivi curriculum con le aziende sono passati da 68 a 78. Un paio di gocce in un mare fatto di 915 dottorati totali. Da qui l'auspicio che la rotta possa essere invertita grazie anche al vademecum messo a punto dall'Osservatorio e alla proposta di linee guida con cui aiutare le componenti accademiche e imprenditoriali interessate a superare la mancanza di informazioni ravvisata sulla materia dalla Fondazione Crui.

Altro tema di grande attualità approfondito nel rapporto è l'im-

minente lancio delle lauree professionalizzanti. Il debutto, sperimentale, avverrà nell'anno accademico 2018-2019. Una cabina di regia al Miur, resasi necessaria lo scorso anno per evitare sovrapposizioni con l'offerta Ilt, ha limitato il raggio d'azione dei nuovi corsi, che potranno partire collegati con le professioni ordinistiche, attraverso convenzioni stipulate con ordini e collegi, e solo nell'ambito di tali accordi, gli atenei avranno la possibilità di realizzare partenariati con le imprese. L'obiettivo è scongiurare «cannibalizzazioni» tra differenti offerte formative terziarie. Il documento richiama anche (e opportunamente) la necessità di un cambio di passo del sistema universitario, che, è scritto nero su bianco, «dovrà affrontare la sfida con un approccio culturale differente e più aperto al contesto lavorativo».

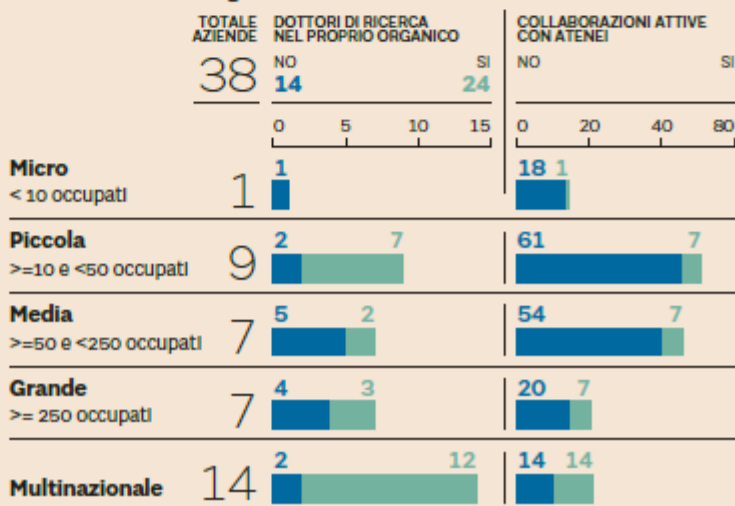
—Eu. B.

—Cl. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La situazione in Italia

Numero di aziende con/senza dottorati di ricerca attivati in collaborazione con gli atenei italiani



Fonte: Fondazione Crui

## Lo scouting

# Le law firm avviano i contatti e gli stage ben prima della laurea

Elena Pasquini

Lo scouting degli studi legali inizia prima della laurea: dentro le università, durante i career day, con job fairs o specifiche iniziative destinate ad attrarre brillanti studenti. Responsabili delle risorse umane e soci si impegnano a individuare profili con caratteristiche utili per affrontare la professione e investono, nelle proposte formative e nel praticante stesso, chiedendo in cambio coinvolgimento, entusiasmo e capacità tecniche (in potenza).

Oltre a un'ottima preparazione di base (un voto di laurea oltre il 105/110), all'inglese a un livello più che buono e possibilmente un'altra lingua straniera, alle specifiche competenze tecnologiche, si guarda alle attitudini.

L'occhio dei selezionatori finisce sulle esperienze, meglio se all'estero con Erasmus o Exchange program, sulla capacità di coniugare lo studio universitario con altri lavori, non solo in altri studi legali ma anche in settori non correlabili: «Valutiamo anche chi ha fatto il cameriere o la hostess per capire la flessibilità e la pazienza, che spesso è diplomazia», sottolinea Daniela Pistorio, responsabile Italia risorse umane in Hogan Lovells.

L'ambizione massima è reperire dei "talenti" con caratteristiche legate ai valori della law firm: «Il nostro è un lavoro basato sul capitale umano e fondamentale è un mindset internazionale oltre all'attitudine al cambiamento. Soprattutto in uno studio come il nostro che ha una grossa tradizione di crescita interna», le fa eco Annalisa Reale, socio responsabile collaboratori e diversity in Chiomenti.

Per rispondere all'esigenza dei

ragazzi di scoprire le materie loro più affini e quella dello studio di osservarli al lavoro, Hogan Lovells da quest'anno ha avviato un programma di stage multidisciplinare, riservato esclusivamente ai laureandi, che li inserisce a supporto fattivo di tutti i dipartimenti, dopo un colloquio con l'hr e alcuni senior associate, per ricerche, prime bozze da verificare, traduzioni giuridiche.

Un'esperienza che, dopo la laurea, può ammettere alla pratica legale in studio. «L'investimento sui giovani è significativo – conferma la responsabile Hr – con un compenso che arriva ai duemila euro lordi mensili rivalutati annualmente in base al merito, cui si aggiungono training e periodi di assenza retribuiti per il superamento dell'esame di Stato, formazione locale e internazionale loro dedicata e il supporto, anche tecnico, dei professionisti senior». Cifre più alte degli standard medi, che solo i grandi studi possono permettersi di investire nei giovani.

Un dare/avere di formazione ed esperienza per creare un soldalizio con talenti che si appassionino alla professione e innestino innovazione nei "propri" dipartimenti.

Innovazione che è «un'attitudine mentale, apertura a un mondo che richiede un adattamento sempre più veloce», specifica l'avvocato Reale.

I praticanti quindi vengono subito inseriti nel team e posti a contatto con i clienti sotto la supervisione del socio di riferimento; pronti a formarsi anche all'estero, utilizzando eventuali alleanze con altri studi. «Un'opportunità riservata ai migliori: vogliamo siano loro a sceglierci dopo l'abilitazione», chiosa Reale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**I bandi.** Giovani professionisti e studi già avviati possono sostenere le proprie esperienze di lavoro nei paesi europei ed extra-Ue

# All'estero con gli aiuti regionali per praticantato e coworking

Chiara Bussi  
Flavia Landolfi

I praticantato all'estero, ma anche il coworking, la partecipazione a workshop, l'apertura di una sede fuori confine non sono per tutte le tasche. Lo sanno bene i professionisti, soprattutto i giovani in cerca di una chance di formazione alternativa. Ma lo sanno bene anche quelli più maturi che cercano partner internazionali o semplicemente hanno bisogno di una consulenza per esplorare occasioni in altri lidi. Per tutti si tratta di un'opportunità unica: per i praticanti un periodo di tirocinio all'estero pesa nel curriculum, per gli studi già strutturati si traduce invece in business e capacità di aumentare il proprio know-how ed espandersi in altri mercati, magari più floridi.

Con tre bandi regionali - due targati Ue e uno squisitamente regionale - professionisti in erba e studi già avviati possono adesso finanziare le proprie esperienze di lavoro nell'Unione europea e nei Paesi extra-Ue. C'è un po' per tutti i gusti con il solo limite del vincolo territoriale.

In Friuli Venezia Giulia il regolamento (non è un bando) offre in via permanente e senza limiti di esaurimento finanziario percorsi di formazione e tirocinio all'estero organizzati da enti di formazione, strutture pubbliche o private, ordini professionali, accademie, scuole e università. Con un "borsellino" che può arrivare a 10 mila euro, la Regione rimborsa praticamente tutto ciò che è connesso alla permanenza fuori confine, spese di formazione, viag-



MARKA

gio, vitto e alloggio. Ad esempio, un periodo di formazione in Spagna (anche se già concluso) vale 921,28 euro al mese a copertura dei costi di soggiorno. Senza limite per la presentazione delle domande: il regolamento è strutturale e le risorse vengono riallocate automaticamente.

Stessa musica nel Lazio dove la vicepresidenza della Regione insieme a LazioDisu ha lanciato la seconda edizione di "Torno subito", lo strumento anti-fuga di cervelli che offre 12,5 milioni (fondi Fse) in contributi a fondo perduto per la formazione all'estero dei giovani universitari e laureati. A patto però che il percorso si concluda tornando a casa e terminando qui il viaggio di istruzione. Unica eccezione

## Formazione.

Contributo di 1.500 euro per studiare a Londra e di oltre 1.800 per un'esperienza negli Usa con «Torno subito» del Lazio

è prevista per il praticante o lo studente che ottenga un lavoro nel Paese ospitante. Anche in questo caso è possibile pagarsi le spese di viaggio, vitto e alloggio per frequentare uno studio fuori confine per cui è ammessa la copertura delle spese da un minimo di un mese a un massimo di sei. Il giovane commercialista o notaio che voglia intraprendere un periodo di tirocinio in un studio negli Stati Uniti otterrà 800 euro di stipendio mensile e 1.075 euro di vitto e alloggio.

L'esperto di diritto tributario ansioso di ampliare i propri confini e puntare su Londra avrà 800 euro di stipendio e 860 euro di vitto e alloggio mensili. Il commercialista che vuole fare un'esperienza in uno studio a Madrid riceverà 800 euro di "gettone" e 660 euro per le spese di soggiorno. Tutto, ovviamente, al lordo e con l'avvertenza di presentare in fretta la domanda: lo sportello chiuderà il 3 luglio.

E veniamo alla Campania: in questo caso si parla di studi già avviati e non di tirocinio. Però le chance sono interessanti con risorse (fondi Fesr) per 15 milioni. La Regione rimborsa tutte le attività connesse a un programma di internazionalizzazione aperto anche ai liberi professionisti. E quindi coworking, ricerca di partner internazionali, consulenze, incoming di colleghi provenienti da altri Paesi Ue, ma anche comunicazione e spese per l'uso temporaneo di uffici oltre confine. Le domande vanno presentate online secondo un timing intermedio non rigido ma indicativo per evitare click day (si veda scheda).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le istruzioni per partecipare

	FRIULI VENEZIA GIULIA	LAZIO	CAMPANIA
<b>I destinatari</b>	<b>Fondi permanenti: è ammesso il bis</b> Professionisti ordinistici e non iscritti a ordini, collegi e associazioni professionali	<b>Tetto a 7mila euro per la formazione</b> Giovani iscritti all'università o laureati. Tra questi anche chi svolge un tirocinio professionale in uno studio	<b>Domande online dal 28 giugno</b> Il bando è rivolto anche ai liberi professionisti, in forma singola o associata
<b>Le attività finanziate</b>	Spese di iscrizione a percorsi formativi all'estero, acquisto di testi, spese di viaggio, spese accessorie di soggiorno (forfait). Le spese di viaggio sono riferite a un percorso di andata e ritorno, salvo che il percorso formativo preveda delle interruzioni superiori a 15 giorni: in questo caso vengono riconosciute le spese anche per altri tragitti	Il bando è articolato in due fasi: la fase 1 contribuisce alle spese di corsi di formazione all'estero di 80 ore mensili minime (escluse le spese per le scuole di specializzazione per professioni legali). Si ai percorsi di praticantato in studi all'estero. La fase 2 prevede il rientro nel Lazio con contributi alle spese per esperienze di lavoro, tirocini compresi	Il bando sostiene programmi di internazionalizzazione rivolti anche ai liberi professionisti. Le attività finanziabili sono la partecipazione a eventi internazionali, incoming di professionisti stranieri nella sede campana dello studio, incontri bilaterali, workshop, seminari tenuti all'estero e in Italia, utilizzo fino a 12 mesi di uffici all'estero, comunicazione, consulenze
<b>I requisiti</b>	Residenza, sede legale, domicilio fiscale o sede operativa in Friuli Venezia Giulia; contributi a professionisti di età non superiore a 35 anni (alla data di presentazione della domanda)	Inoccupazione o disoccupazione, età compresa tra i 18 e i 35 anni	Sede operativa in Campania. Va applicata una formula per valutare il rapporto tra fatturato (ultima dichiarazione dei redditi) e costo del progetto al netto dell'aiuto concepibile
<b>La dote</b>	Inizialmente 120mila euro, ora 100mila a valere sui fondi della Legge regionale n.5 del 22 marzo 2012	La Regione ha stanziato 9 milioni di euro a valere sul Fse 2014-2020. Poi si sono aggiunte altre disponibilità per arrivare così a 12,5 milioni	Si tratta di 15 milioni di euro a valere sul Por Fesr Campania 2014-2020
<b>La tipologia</b>	Contributi a fondo perduto che variano da 90 al 30% delle spese ammissibili per un massimo di 10mila euro a beneficiario. Le intensità di aiuto sono parametrize sui volumi delle dichiarazioni Iva o dei redditi	Contributo da 3.500 a 7mila euro per i corsi di formazione; per i tirocini all'estero indennità mensile fino a 800 euro lordi. Rimborso dell'assicurazione sanitaria fino a 500 euro e per spese di viaggio, vitto e alloggio	Sovvenzione a fondo perduto pari al 70% delle spese ammesse e nella misura massima di 150mila euro
<b>La domanda</b>	Linea di finanziamento sempre aperta e risorse allocate in via automatica non a esaurimento. Il professionista si può presentare due volte per due percorsi formativi all'estero fino al tetto complessivo di 10mila euro. Moduli con marca da bollo	C'è tempo fino al 3 luglio per presentare la proposta di progetto. Le istanze dovranno essere inviate esclusivamente per via telematica accedendo al sito <a href="http://www.torinosubito.laziodisu.it">www.torinosubito.laziodisu.it</a>	Domanda solo online: dal 13 giugno registrazione nella sezione della piattaforma web; dal 28 giugno chi è registrato compila online il modulo di domanda; dal 13 al 23 luglio invio telematico del modulo via piattaforma web

27,6

**MILIONI**  
È la dote complessiva dei bandi messi a disposizione dal Friuli Venezia Giulia, dal Lazio e dalla Campania



**A caccia di talenti via web.** La tecnologia e i social media hanno modificato gli strumenti per rafforzare l'identità professionale, fare networking e individuare i collaboratori giusti

# La carriera comincia da LinkedIn

Pagina a cura di  
Madelia Canepa

**A**vvocati 4.0? Commercialisti digitalizzati? Oggi i protagonisti degli studi professionali non diffidano delle novità tecnologiche e utilizzano i social, sanno come utilizzare LinkedIn per rafforzare l'identità professionale e fare networking. Attività fondamentali per iniziare un percorso professionale o anche per migliorarlo. «In Italia abbiamo circa 11 milioni di utenti – dice Francesca Lanzara, Senior Relationship Manager di LinkedIn Italy –. Quasi 170 mila sono liberi professionisti, una presenza in crescita negli ultimi anni. Mentre sono 350 le posizioni di lavoro aperte per la figura di avvocato».

La presenza di neolaureati e professionisti è aumentata negli ultimi anni man mano che gli studi legali atterravano sulla piattaforma. Per quanto riguarda gli studi professionali, ad esempio, oggi su LinkedIn si trovano i grandi nomi – le pagine di BonelliErede; Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners; Nctm Studio Legale; La Scala sono le più seguite del loro settore – e non solo. Si trovano le università, le aziende che hanno servizi legali e tax al loro interno, gli head hunter, le società di selezione. «Sono presenti con overview – continua Lanzara – con le posizioni aperte, con pagine di racconto sulla vita di studio che accompagnano i candidati junior nella scelta delle posizioni cui mirare, con informazioni sul business. E il modo di utilizzo della piattaforma varia da caso a caso».

Lo studio BonelliErede, il primo in Italia, su LinkedIn ha quasi 23 mila follower. Dedica informazioni alle nuove leve e aggiorna le sue pagine con le novità che riguardano le sue attività di business. Michael Page Italia, multinazionale specializzata nella ricerca di personale qualificato (un milione e trecentomila follower), ricorre a LinkedIn per le possibilità che offre di networking e contatto diretto. Tania Nebbia, responsabile della divisione Tax & Legal, spiega di utilizzare molto la piattaforma «per stringere virtualmente la mano ai clienti e ai candidati».

Per quanto riguarda la selezione di candidati per una posizione aperta, alcuni studi o società si limitano a pubblicare i job per ricevere candidature, altri scelgono l'upgrade proposto dalla multinazionale americana che dà accesso al database interno per effettuare una ricerca con modalità avanzate. Esistono anche altre strade. «Abbiamo la fortuna di essere considerati uno degli studi "ideali" in cui lavorare per diverse ragioni – dice Alessandro Giuliani, partner di Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (quasi 13.400 follower) –. Per questo, riceviamo molti cv "spontanei". Integriamo le ricerche anche tramite LinkedIn, soprattutto per ricercare profili con le specializzazioni che si rendono di volta in volta necessarie».

Per questo è importante, per chi è nuovo su LinkedIn, esserci nel modo giusto. «Realizzare un buon profilo che sia completo come prima cosa – precisa Francesca Lanzara –. Quindi connettersi con le persone rilevanti per i propri obiettivi e offrire, attraverso i pro-

pri post e le competenze dimostrate, motivo di essere contattati o segnalati. Se si fa parte di uno o più gruppi, ai debuttanti di LinkedIn consiglio un atteggiamento cauto, molto più dedito all'ascolto che all'intervento». Sbagliare è possibile anche solo nell'invio del curriculum. «Quando effettuiamo una ricerca di nuovi candidati via LinkedIn – dice ancora Alessandro Giuliani – capita molto spesso di ricevere un elevato numero di proposte non in linea con le caratteristiche richieste. Diventa allora importante che i candidati mettano particolare attenzione nella risposta ai post, per poter emergere in

modo più efficace».

Non solo: LinkedIn non è, come Facebook, un social generalista. Quindi, attenzione anche ai modi, ai linguaggi, ai tempi. «Importante – conferma infatti Tania Nebbia – che la risposta alla richiesta di contatto da noi effettuata sia veloce. Per questo è consigliato il controllo quotidiano del profilo. Per il resto, nel doppio check del curriculum ricevuti che effettuiamo su LinkedIn basta che i profili contengano informazioni chiare, corrette e aggiornate. Se sono anche attivi, grazie a post e segnalazioni, meglio. Ma è una cosa in più».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Alcuni studi si limitano a pubblicare gli annunci, altri ricorrono all'upgrade e accedono al database interni**

## Come essere su LinkedIn al meglio

- 1 IL PROFILO**  
**Deve essere completo e sintetico**  
Oltre al curriculum include le competenze e le esperienze professionali, le lingue parlate. Utile le esperienze di volontariato e le cause importate sostenute
- 2 IL CURRICULUM**  
**È la base del profilo**  
Deve essere completo e accurato, non schematico, facilmente leggibile. Molto meglio se espresso in inglese per attirare interesse oltrefrontiera
- 3 LA FOTO**  
**Deve rappresentare semplicemente la candidatura professionale**  
No a foto con gli occhiali da sole o in tenuta estiva. Per chi è presente su più social, si consiglia di utilizzare la stessa immagine per aiutare la riconoscibilità
- 4 I CONTATTI PERSONALI**  
**Da inserire negli spazi appositi e non altrove**  
Email, telefono, eventuale blog personale, altri social: le coordinate vanno scelte con attenzione perché presuppongono una pronta risposta
- 5 I GRUPPI**  
**Interventi da calibrare molto bene**  
Il profilo deve essere "vissuto". Fondamentale seguire aziende, influencer e partecipare a gruppi su tematiche rilevanti da un punto di vista professionale



**La piattaforma** Su 11 milioni di utenti LinkedIn 170mila sono liberi professionisti

## L'importanza del digital brand

# «In 10 anni sono passato da junior a influencer»

**G**iorgio Mariani, è partner di Deloitte Legal. Il suo curriculum era su LinkedIn agli albori, dieci anni fa, quando era un avvocato alle prime armi. Negli anni ha affinato le tecniche d'uso di questa piattaforma: i suoi 11mila follower testimoniano l'impegno dedicato alla promozione del proprio personal brand con questo strumento e i risultati ottenuti, non ultimo il recente ingaggio da parte di un marchio internazionale della consulenza con incarichi riguardanti anche l'area digital.



### Avvocato

**social** Giorgio Mariani è partner di Deloitte Legal. Il suo curriculum era su LinkedIn agli albori, dieci anni fa, quando era un avvocato alle prime armi. Adesso conta 11mila follower

### Gli esordi

«All'inizio del mio percorso professionale, utilizzavo LinkedIn più che altro per tenere traccia dei contatti di lavoro – spiega -. Ogni nuovo incontro di lavoro arricchiva il mio network. Sfruttavo la piattaforma prevalentemente come agenda. Dopo qualche tempo ho deciso di farne un uso attivo». Il che lo ha portato a sfruttare tutte le potenzialità

della piattaforma in ottica di personal branding. E a dotarsi di un profilo il più completo possibile, incluso il curriculum in inglese, e arricchire il network dei contatti con, ad esempio, nomi di head hunter e di aziende oppure studi legali di interesse.

### Lo step successivo

È stato quello di iniziare a partecipare a gruppi ben scelti e postare interventi su LinkedIn con un contenuto e una rilevanza professionale. Fino a diventare un influencer nel suo campo. «Mi sono così fatto conoscere in un modo propositivo – continua Mariani – e ho trasformato la mia rete di contatti in un'audience vera e propria che, con un semplice "like", poteva moltiplicare la diffusione dei miei post, alcuni dei quali sono la divulgazione di ciò che pubblico sul mio blog personale». Gli effetti sono stati evidenti: «Oggi so che posso contare su una platea di circa 30 mila persone», conclude.

© RIPRODUZIONE RISERVATA