il Centro
QUOTIDIANO DELL'ABRUZZO
18 OTT. 2004

VERNA (DS)

«La casa dello studente va in centro»

TERAMO. «Aprire la casa dello studente a Coste Sant'Agostino sarà l'ennesimo errore». Maurizio Verna, ex assessore e consigliere Ds, prende posizione sugli interventi programmati da Comune, università e Adsu (azienda per il diritto allo studio dell'università) nell'incontro di venerdì in municipio.

«Realizzare le nuove sedi della facoltà a Coste Sant'Agostino è stato un grosso sbaglio del passato», spiega il rappresentante dell'opposizione, «con la casa dello studente in quella stessa zona se ne commetterà un altro e si compirà una scelta infelice». Secondo Verna lo spazio in allestiemento vicino alla mensa dovrebbe essere riservato ai professori, come foresteria e luogo per corsi di aggiornamento. «Agli studenti», prosegue, «andrebbe invece destinato un immobile in centro, da ristrutturare e trasformare in alloggi. Si tratta di una scelta obbligata per riportare gli universitari nel cuore della città». Verna cita l'esempio di Chieti, dove la casa dello studente in periferia avrebbe ricevuto tali e tante critiche da imporre al Comune e ai vertici dell'ateneo un cambio di rotta e l'allestimento di una struttura più centrale. Il consigliere diessino ha qualcosa da ridire anche sul progetto della nuova strada che da via Po porterà a Coste Sant'Agostino aggirando Villa Mosca. «Sarà sfruttato il piano di riqualificazione urbano di via Piave predisposto dal centrosinistra», sottolinea Verna, «non abbiamo potuto farlo partire perché c'era un problema di finanziamento con la Regione. Appena il centrodestra ha vinto le elezioni, però, la questione è stata risolta e il piano è pronto ad essere avviato». *(g.d.m.)*

CORRIERE DELLA SERA

LE INTERVISTE ⑤

ORA MI GIOCO TUTTO

Vittorio Bo: voglio insegnare ad amare la scienza

Ex amministratore delegato di Einaudi, ha inventato il festival di Genova. «La mia sfida è rilanciare la ricerca»

La cultura può essere una merce di scambio, nel senso migliore. Ma servono rigore, competenza e giusti compagni di viaggio

«Esperimenti riprodotti con i giocattoli per i bambini, esplorazioni virtuali per gli adolescenti, dibattiti, mostre e teatro per gli adulti: ecco perché quello che si apre in Liguria il 28 ottobre (fino all'8 novembre) è un appuntamento per tutta la famiglia»

IL FESTIVAL Vittorio Bo, classe 1953, ex amministratore delegato di Einaudi. Sotto una partita di calcetto tra robot alla scorsa edizione del Festival di Genova (foto Contrasto e Astori)

Si occupava di un microcosmo elitario, i letterati, ora è votato all'esplorazione di un vasto mare che va dal marketing culturale alle nanotecnologie. Aveva a che fare col riposante mondo della grande cultura italiana, quella della nobile casa editrice Einaudi. Adesso punta tutto su una start up ad alto rischio: convincere i recalcitranti italiani, i più giovani soprattutto, di come e quanto gaia può essere la scienza.

Vittorio Bo, classe 1953, nato a Buenos Aires e cresciuto tra Sestri Levante e Genova, è nipote del Carlo Bo che è stato tra i più importanti critici letterari del Novecento italiano. E' anche fratello di altri sei Bo, pure loro nati tra l'Argentina e la Liguria, e cugino di un'infinita cuginanza di Bo, uomini e donne sparsi tra Chiavari e Genova e per lo più devoti a mestieri intellettuali. Come in una ligure di «Arrivederci piccole donne», l'ultimo romanzo della cilena Marcela Serrano, la famiglia d'origine dei Bo si componeva di cinque maschi: un medico, un notaio, un farmacista, un avvocato e l'ultimo, Vittorio, che invece se ne andò in Inghilterra per importare ed esportare legname. Il nipote, che lo ricorda nel nome, deve aver ereditato un po' di quella inquieta intraprendenza perché, invece di restare buonino a fare l'amministratore delegato di Einaudi, nel 2001 ha lasciato la casa editrice e l'anno dopo s'è inventato il Festival della Scienza di Genova. La prima edizione, l'anno scorso, è stata un successo, proprio come successi popolari sono il Festival della letteratura, a Mantova, o quello della Filosofia, a Modena. Dal prossimo 28 ottobre all'8 novembre, dunque, a Genova grandi e piccini potranno togliersi più di uno sfizio, più di una curiosità perché, per dirla con il genetista Luca Cavalli Sforza, «farci capire è fondamentale, l'ignoranza genera paura». L'ignoranza si sconfigge anche giocando, tra mostre, laboratori didattici, concerti di Nyman, film, gare, spettacoli teatrali, dalla «Vita di Galileo» a Bergonzoni.

Secondo i dati di Confindustria, nel rapporto tra popolazione e numero dei ricercatori, l'Italia è al 42° posto. Veniamo dopo la Bulgaria e la Croazia. Non è un po' velleitario proporre un Festival della scienza in queste condizioni?

«Due anni fa ero a cena col sindaco di Genova, Pericu. Si parlava di quel che avrebbe voluto fare per la sua città nel 2004, quando sarebbe stata la capitale della cultura... Il Festival della Scienza era un'idea alla quale lavoravo da un po', gliel'ho proposto. Il sindaco mi ha consigliato di parlarne con Manuela Arata, direttore dell'Istituto di fisica per la materia di Genova. Sono andato a trovarla, poi ho mandato il progetto ad Andrea Kerbaker, direttore del Progetto Italia di Telecom... Siamo partiti. Incrociare compagni di viaggio che credono quanto te in quel che stai facendo è stato determinante».

Ma non era meglio conservare il suo buon sti-

pendio di amministratore delegato? Posto fisso, pensione adeguata... Perché giocarsi tutto in una nuova impresa, a quarant'anni già scoccati?

«Perché mi diverto di più. Volevo cambiare. Lì per lì, quando ho lasciato l'Einaudi, non avevo progetti, non sapevo bene che cosa mi attendeva. Le idee sono venute in quel periodo di zona franca in cui, a parte una consulenza con la casa editrice, non avevo molto altro da fare».

E' il sogno di ogni impiegato dipendente: mi licenzio e per un po' non faccio niente. Lei s'è concesso questo lusso. Quanto è durato e che cosa faceva, facendo niente?

«Pensavo a quel che avrei fatto dopo. Leggevo, per esempio un fondamentale saggio di Philip Kotler sul marketing dei musei, l'avevamo pubblicato in Einaudi. In fondo, non è durata a lungo, un paio di mesi, più o meno, perché mi sono mosso quasi subito. Andavo a Edimburgo, al Festival della Scienza, in giro a curiosare, e intanto cominciavo a occuparmi di marketing culturale. Prima al museo Egizio di Torino, poi a Palazzo Te a Mantova. Ora sto curando un nuovo progetto a Urbino».

Di marketing culturale, in Italia, si occupano in tanti. Anzi, sembra che non ci sia altro nel nostro futuro. Però poi tutti si lamentano perché non ci si guadagna...

«La cultura può essere una merce di scambio, e proprio nel senso splendido del termine. Però c'è bisogno di rigore, di competenza, dei compagni di viaggio giusti. La mia socia, Maria Perosino, lavorava già con me in casa editrice, c'è una naturale sintonia. Gli sponsor io li chiamo partner. Non devono ricevere soltanto visibilità, devono diventare compagni di strada. Il marketing culturale oggi non si improvvisa, devi avere una gran quantità di relazioni, conoscere nel profondo i temi di cui ti occupi, conoscere i giornalisti. Ma è un bel lavoro. In qualsiasi settore, il marketing cerca di dare valore a un prodotto. Se il prodotto è culturale, è ancora più bello, no?».

In tempi di crisi economica, però, pure gli sponsor tagliano gli investimenti. Lei come si regola?

«"Codice", la società che ho fondato, opera su molti piani. C'è una casa editrice che pubblica soprattutto libri scientifici: di solito, si pensa che un'attività così resti per sempre in passivo, ma noi ci siamo dati un tempo di tre anni. Entro tre anni, devono esserci dei ricavi, magari modesti, ma devono esserci. Poi c'è il resto del lavoro, la parte che punta a iniziative nuove, come il Festival della Scienza, e quella dedicata al riposizionamento di situazioni già esistenti, come Palazzo Te, a Mantova, dove, per fare un esempio, abbiamo organizzato quattro giornate sui diritti umani. Certo, serve continuità, e questo manca ancora in Italia. Una manifestazione deve contare sulla solidità di un progetto, ma chi propone l'iniziativa deve saper trasmettere il senso di una passione».

Poniamo che una famiglia con tre figli di età diverse venga al Festival della Scienza di Genova. Che cosa può attrarre la mamma che di scienza non si interessa, un figlio ventenne, uno di tredici, un bambino di sei?

«Il bambino può andare a vedere come si gioca con gli esperimenti scientifici fatti con i giocattoli. Si chiama "La scienza in altalena". Ci saranno quasi cinquecento giovani animatori, che hanno seguito un corso di formazione per ciascun laboratorio. Il fratello più grande, diciamo un ragazzo tra i 12 e i 16 anni, può visitare, che so, la parte dedicata a "Le meraviglie della scienza". C'è il viaggio dentro la Terra per capire i terremoti, ci sono le installazioni interattive, graffiti digitali, cromopentagramma, virtual bike. Se al padre e al figlio più grande piace Bergonzoni, potranno divertirsi con lui, e se la mamma ama il teatro o le mostre potrà trovare di sicuro quel che le piace, oppure ascoltare l'inventore della pillola che parla di fecondazione artificiale, o il filosofo Remo Bodei che discute dei limiti tra etica e scienza».

Se sollecitati, gli italiani rispondono, affollano gli incontri. Poi però uno scorre le classifiche e vede l'Italia in fase recessiva, pochi laureati in materie scientifiche, difficoltà sui brevetti...

«Gliel'ho detto: le cose si fanno soltanto se si incontrano le persone disposte a costruire, a condividere. Bisogna provare e riprovare, fin quando non si son trovati gli interlocutori giusti. Ricordo ancora il giorno in cui Andrea Kerbaker mi telefonò per dirmi: "Abbiamo deciso che il tuo progetto di Festival della Scienza ci interessa". Ero in Egitto, in vacanza, e per la gioia quasi mi son messo a piangere».

Maria Latella

(5-continua. Le puntate precedenti sono state pubblicate il 20 e 26 settembre, il 3 e 11 ottobre)

Il Messaggero

FISCO

Nessuna differenza tra istituti pubblici e privati: lo sconto fiscale è uguale per tutti. Le regole da seguire per ottenerlo

Studenti, le tasse si scaricano così

Scuole superiori e università, come detrarre il 19% delle spese d'iscrizione e di frequenza

I CORSI DI LAUREA DI QUESTE LIBERE UNIVERSITA'...	... VANNO EQUIPARATI A QUELLI DI QUESTE UNIVERSITA' STATALI
BOCCONI DI MILANO	**PAVIA** - ECONOMIA E COMMERCIO
CATTOLICA DEL SACRO CUORE DI MILANO	**PAVIA** - ECONOMIA E COMMERCIO **MILANO** - GIURISPRUDENZA -SCIENZE POLITICHE - LETTERE E FILOSOFIA - MAGISTERO **BOLOGNA** - FACOLTA' DI AGRARIA DI PIACENZA **ROMA** - UNIVERSITA' LA SAPIENZA PER MEDICINA E CHIRURGIA
LIBERA UNIVERSITA' DI URBINO	**ANCONA - CAMERINO - MACERATA.** Qualora lo stesso corso fosse presente in piu' universita' (es. Giurisprudenza) si potra' prendere in considerazione quello piu' costoso
LUISS DI ROMA	**ROMA** - LA SAPIENZA
ISTITUTI SUPERIORI AD INDIRIZZO LINGUISTICO DI MILANO E BERGAMO	**QUALSIASI ATENEO STATALE DELLA LOMBARDIA** - Corso di laurea in lingue e letteratura moderna **oppure, in mancanza: UNIVERSITA' DI MILANO** - CORSO DI LAUREA IN LETTERE
ISTITUTI UNIVERSITARI A INDIRIZZO DI MAGISTERO: **M. SS. ASSUNTA DI ROMA** **SUOR ORSOLA BENINCASA DI NAPOLI** **ISTITUTO UNIVERSITARIO DI MAGISTERO DI CATANIA**	Rispettivamente: FACOLTA' DI MAGISTERO - **LA SAPIENZA DI ROMA** FACOLTA' DI LETTERE E FILOSOFIA - **UNIVERSITA' DI NAPOLI** FACOLTA' DI LETTERE E FILOSOFIA - **UNIVERSITA' DI CATANIA**

ESEMPIO

Mario si iscrive al corso di laurea triennale della facoltà di Economia dell'Università Luiss di Roma. Tra iscrizione al primo anno (5.850 euro) e tassa regionale (110,18 euro) deve pagare 5.960,18 euro. L'importo massimo su cui potrà calcolare la detrazione Irpef del 19%, però, è pari a quanto avrebbe pagato per l'analogo corso tenuto all'Università La Sapienza di Roma. Ipotizzando un reddito familiare di 40 mila euro, Mario avrebbe pagato alla Sapienza 830,18 euro (1ª rata: 207 euro + 2ª rata: 513 euro + tassa regionale: 110,18 euro) **Per Mario, quindi, la detrazione massima consentita sarà di 158 euro (cioè il 19% di 830,18 euro).**

di OLIVIERO FRANCESCHI

IL PESO degli studi, soprattutto all'università, è grande sotto tutti gli aspetti. Per alleviare almeno il fardello economico, i genitori possono solo ricorrere alle detrazioni fiscali previste per le tasse scolastiche ed universitarie: detrazioni leggere, ma sempre meglio che niente. Ovviamente, a patto di conservare le ricevute pagate durante l'anno: parte di queste potranno essere inserite nella denuncia dei redditi per assicurarsi uno sconto sull'Irpef da pagare.

Lo sconto sull'Irpef. Il diritto allo studio sancito dalla Costituzione è inviolabile: da qui la possibilità di detrarre dall'Irpef le spese d'istruzione (secondaria superiore e universitaria) sostenute per sé o per familiari a carico, nella misura del 19%. Se la ricevuta di pagamento è intestata al figlio a carico, la spesa va divisa a metà tra i genitori dichiaranti. Chi vuole ripartire la spesa in percentuale diversa dal 50%, deve annotare sul documento la percentuale di ripartizione. Se, comunque, uno dei coniugi è fiscalmente a carico dell'altro, quest'ultimo può considerare l'intero importo della spesa sostenuta. Ma qual è il limite di spesa detraibile?

Pubblico e privato. La detrazione, dicevamo, spetta solo per la frequenza di corsi d'istruzione secondaria superiore e universitaria. Niente sconti, quindi, per asili, materne e medie. In apparenza, la norma non fa distinzioni tra scuole pubbliche e private, Università libere e statali: quindi sono considerate detraibili anche le spese per la frequenza di corsi presso istituti e università privati, italiani o stranieri che siano.

Il tutto, però, con un limite: la detrazione spetta *«in misura non superiore a quella stabilita per le tasse e i contributi versati per le analoghe prestazioni rese da istituti statali italiani»*.

Di conseguenza, chi frequenta scuole private ha, sì, diritto allo sconto. ma deve calcolarlo sull'importo che avrebbe speso in un istituto statale. E qui nascono i problemi: la difficoltà sta proprio nell'effettuare questa comparazione. Non sempre, infatti, è facile individuare *«l'analogo»* istituto statale a cui riferirsi.

Per i licei e gli istituti professionali statali, le tasse scolastiche a cui far riferimento sono uguali in tutta Italia e arrivano a poco più di 20 euro tra tasse di iscrizione e di frequenza. Ogni istituto ha comunque la facoltà di chiedere contributi specifici per l'uso di attrezzature di laboratorio, materiale didattico, ecc., per alcune decine di euro l'anno. Anche volendo prendere in considerazione una spesa globale di 100 euro l'anno (e siamo già ad una cifra alta), si arriva ad un risparmio Irpef di appena 19 euro.

Università, che complicazione. Le cose si complicano quando si tratta di "equiparare" le università "libere" a quelle statali. Infatti, mentre per l'università statale la detrazione del 19% si può calcolare sull'intero importo pagato (sebbene i contributi per la frequenza possano variare da ateneo ad ateneo), per le università libere manca un criterio sicuro per determinare l'importo massimo detraibile, proprio a causa della diversa misura dei contributi stabilita per ogni ateneo statale. Ogni istituto, infatti, può deliberare autonomamente l'importo dei contributi di frequenza ai corsi, tenendo conto, tra l'altro, di parametri variabili, legati in genere al reddito dello studente e della sua famiglia. Per risolvere la questione occorre rispolverare la vecchia circolare del ministero delle Finanze, datata 23 maggio

1987, che individuò, per le università libere dell'epoca, l'analoga università statale con cui fare la comparazione (vedi tabella). Ecco i criteri seguiti:

❶ identità o affinità dei corsi di laurea tenuti presso l'università libera con quelli tenuti presso un'università statale;

❷ equiparazione dei corsi tenuti presso l'università libera con i corsi, identici o affini, dell'università statale situata nella stessa città dove ha sede l'università libera oppure in una città della stessa Regione.

Chi studia all'estero deve fare la comparazione con le corrispondenti spese previste per frequentare corsi similari tenuti nell'università statale italiana più vicina al domicilio fiscale dell'interessato.

Gli altri corsi. E' bene ricordare, inoltre, che *sono detraibili al 19%* anche le spese sostenute per frequentare:

□ corsi di perfezionamento post universitari presso l'università;

□ master, qualora siano assimilabili a corsi universitari o di specializzazione, e sempre che siano gestiti da istituti universitari pubblici o privati. Per i master gestiti da università private, la detrazione spetta per un importo non superiore a quello stabilito per tasse e contributi versati per analoghe prestazioni rese da istituti statali italiani.

Al contrario, *non sono detraibili* le spese sostenute per:

■ vacanze studio, anche se l'interessato va all'estero per perfezionare la conoscenza di determinate materie, ad eccezione dei perfezionamenti e/o specializzazioni universitarie;

■ corsi su singole materie (ad esempio: corsi di lingua, corsi per il conseguimento della patente europea del computer);

■ formazione e aggiornamento professionale;

■ acquisto di testi scolastici, strumenti musicali, materiale di cancelleria, ecc.;

■ spese per viaggi, vitto e alloggio necessarie per consentire la frequenza alle scuole;

■ versamenti effettuati per sostenere l'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio di una professione.

(Hanno collaborato Daniele Cuppone e Francesca Franceschi)

L'Università La Sapienza di Roma. Foto **DI QUINZIO**

Il Messaggero

DIPENDENTI PUBBLICI

Gli statali dicono no al blocco delle assunzioni

Cgil, Cisl e Uil: «Invece di nuovi precari facciamo contratti regolari». E per i salari partono gli scioperi

I sindacati chiedono un «piano di stabilizzazione del lavoro» Anche per i vincitori di concorso

di PIETRO PIOVANI

ROMA – No, un altro anno di assunzioni bloccate negli uffici pubblici non si può sopportare. Cgil, Cisl e Uil hanno deciso di dirlo chiaramente, visto che da diverse settimane si fanno i conti su quanti risparmi porterà la proroga del blocco per tutto il 2005. In verità nella Finanziaria di questa proroga ancora non c'è traccia; stando alla normativa vigente, dal 2 gennaio prossimo le amministrazioni potrebbero ricominciare ad assumere, come ai vecchi tempi. Ma si può dare per scontato che prima della fine dell'anno il blocco rispunterà nel testo della Finanziaria. Anche perché i soldi così risparmiati consentiranno al governo di offrire ai dipendenti già in servizio aumenti di stipendio un po' più consistenti del misero 3,7% finora messo sul tavolo.

È chiaro che i sindacati si trovano in una situazione scomoda. Per ottenere incrementi retributivi devono avallare la chiusura delle porte d'accesso nei ruoli del pubblico impiego ancora per un altro anno. Si confermerebbe la tesi che dipinge il sindacato italiano come il difensore dei lavoratori più anziani, dei privilegiati con posto fisso, a scapito dei giovani disoccupati o precari.

Per uscire dalla trappola Cgil, Cisl e Uil rilanciano. Hanno inviato ai gruppi parlamentari (che nelle prossime settimane dovranno esaminare la Finanziaria) un documento con le loro osservazioni sulla legge di bilancio. Nello scritto c'è un capitolo intitolato "Occupazione e lavoro precario". I sindacati segnalano che negli ultimi anni, «per effetto del blocco del *turn over*» sono proliferati i contratti a termine («prorogati per legge con provvedimenti di dubbia legittimità») così come i co.co.co, spesso arruolati «in aperta violazione della legge». Viceversa i vincitori di concorso sono costretti ad attendere il loro momento. Considerato che un lavoratore precario costa più o meno come un neoassunto, perché non spendere gli stessi soldi per trasformare almeno una parte dei contratti a termine in posti di lavoro fissi?

Perciò i sindacati chiedono «un percorso pluriennale di assunzioni programmate» che attinga in particolare dalle graduatorie «dei concorsi già espletati». E chiedono «un piano di stabilizzazione del lavoro precario» per sanare la situazione di chi sta lavorando con contratti a termine o di formazione o di collaborazione.

La presa di posizione di Cgil, Cisl e Uil, si badi bene, non esclude in toto il blocco delle assunzioni. Perché, come si è detto, i risparmi ottenuti con il blocco servono a finanziare il rinnovo dei contratti. E servono molti altri soldi, ancora da individuare. La trattativa è in alto mare, nel frattempo i dipendenti pubblici cominciano il loro programma di scioperi. Da oggi partono le astensioni di 2 ore decise provincia per provincia (a Roma si farà venerdì). Poi seguiranno gli scioperi regionali e infine, a dicembre, quello nazionale.

Il Sole 24 ORE

ANALISI

Benefici fiscali per una cultura dell'accordo

DI **FRANCESCO P. LUISO***

La recente riforma del diritto societario ha provveduto a disciplinare anche un procedimento conciliativo, che è facoltativo e non obbligatorio per le parti. L'opinione maggioritaria, nonché il progetto di riforma generale del Codice di procedura civile (cosiddetto progetto Vaccarella), vanno nella stessa direzione: l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione è ritenuta incompatibile con la necessaria consensualità dell'accordo. Le parti conciliano se ve ne sono le condizioni, altrimenti il tentativo fa solo perdere tempo.

Il legislatore ha affidato la conduzione del procedimento a conciliatori appartenenti a organizzazioni che diano garanzia di serietà ed efficienza. A tal fine il decreto ministeriale, recentemente pubblicato, indica minuziosamente le condizioni in presenza delle quali le organizzazioni possono ottenere la iscrizione all'albo, tenuto presso il ministero della Giustizia, e il procedimento amministrativo per verificare la sussistenza (e il mantenimento) di tali condizioni. Le camere di commercio hanno diritto all'iscrizione a loro semplice richiesta: ciò perché il legislatore ha ritenuto che le camere di conciliazione istituite dalle camere di commercio assicurano istituzionalmente il possesso delle caratteristiche necessarie per garantire serietà ed efficienza.

La conciliazione suscita molto interesse, in questi ultimi tempi: vari progetti di legge sono all'esame del Parlamento, e le camere di commercio stanno conducendo una serrata campagna, volta sia alla formazione dei conciliatori sia a illustrare i vantaggi dello strumento. Nell'opinione comune, la conciliazione è strettamente collegata alla crisi della giustizia statale: si ritiene opportuno puntare su questa strada (come, del resto, sull'arbitrato) in funzione deflattiva.

Opportuno applicare al settore il principio di sussidiarietà

Di per sé il ragionamento non è errato: ogni lite risolta in via stragiudiziale è una controversia in meno che bussa alle porte della giurisdizione. Tuttavia, quasi paradossalmente, la conciliazione è favorita da una giurisdizione che funziona bene, poiché la parte, che ha interesse a perdere tempo e sa di poter contare sulla lentezza della giurisdizione, non ha alcun incentivo a conciliare.

Del resto, la conciliazione presenta indubbi vantaggi anche in presenza di una giurisdizione efficiente. La risoluzione negoziale della controversia, infatti, è opera delle parti, e quindi di soggetti che hanno un potere dispositivo che ovviamente non hanno né il giudice né l'arbitro. La risoluzione della controversia con la decisione di un terzo ha necessariamente un contenuto rigido: quello predeterminato dalla norma sostanziale applicabile. Le parti, invece, possono dare un contenuto atipico all'atto negoziale, adattandolo alle loro esigenze e ai loro interessi.

Il legislatore può dunque favorire la soluzione negoziale con l'introduzione di disposizioni specifiche, come taluni benefici fiscali, l'attribuzione all'istanza di conciliazione degli effetti della domanda giudiziale e il riconoscimento dell'efficacia esecutiva all'accordo: quanto appunto prevede la nuova normativa sul processo societario. Ancor più importante, tuttavia, è che gli interessati, all'insorgere del contrasto, pensino a risolverlo negozialmente e non all'immediato ricorso al giudice. Si tratta, quindi, di proseguire una paziente opera di diffusione e convincimento, per far comprendere agli interessati che il ricorso alla giurisdizione è l'ultima ratio, da utilizzare quando gli altri strumenti hanno fallito. In fondo, si tratta di applicare anche alla risoluzione delle controversie il fondamentale principio di sussidiarietà.

* *Ordinario di diritto processuale civile nell'Università di Pisa*

ItaliaOggi

Società di consulenza È aperta la caccia ai nuovi talenti

Le imprese stanno ricominciando ad assumere alti profili. Possibili guadagni fino a 130 mila euro l'anno

Università canale di selezione per i junor manager

DI GABRIELE FRONTONI

Le società di consulenza vanno a caccia di nuovi talenti. Punta al rialzo la domanda di guru d'azienda, persone in grado di risolvere i più disparati problemi della gestione delle imprese. E così le società di consulenza sono tornate a metter mano al fascicolo dei curriculum nel tentativo di reclutare le migliori promesse delle università italiane. Risultato: nei prossimi sei mesi Accenture ha messo in cantiere l'assunzione di 300 nuovi consulenti, mentre Kpmg inserirà 50 giovani talenti per le aree dei servizi finanziari e bancari, della finanza aziendale straordinaria e dell'information technology tra Roma e Milano. Ma non si tratta di casi isolati. I maggiori mostri sacri della consulenza aziendale hanno rispolverato il meccanismo del recruiting universitario, innescando una vera e propria gara all'assunzione dei talenti più promettenti. Ma chi sono, da dove vengono e dove vanno a finire i futuri international consultant? «Si tratta di giovani talenti ad alto potenziale, che abbiano voglia di imparare, di confrontarsi con i migliori professionisti del settore consulenziale e con problematiche aziendali sempre diverse», spiega Rodolfo Landini, direttore risorse umane di Accenture, colosso da oltre 3 mila consulenti sparsi in tutto il mondo. «Persone, quindi, dotate di spiccate capacità di analisi, di una forte predisposizione al problem solving e che si contraddistinguono per spirito di iniziativa e per la continua tensione verso gli obiettivi. La propensione al lavoro di gruppo e l'orientamento verso l'innovazione tecnologica sono requisiti altrettanto indispensabili». Ma non solo. A queste bisogna aggiungere una forte capacità di adattamento e soprattutto quella vivacità intellettuale che consente di affrontare tematiche molto diverse tra loro in progetti relativamente ravvicinati.

L'accesso alla professione

Esistono diverse fabbriche di talenti da cui si approvvigionano le società di consulenza: si va dalle intramontabili facoltà di economia e ingegneria, meglio se alla Bocconi o al Politecnico di Milano, alle meno gettonate ma pur sempre valide informatica, matematica e fisica. Una condizione, però, è necessaria: bisogna laurearsi con il massimo dei voti e terminare gli studi nei tempi previsti dalle università. Saranno poi gli stessi addetti al recruiting a mettersi in contatto con i futuri consulenti. Come? Semplice, attraverso le giornate di orientamento nei principali atenei italiani o dopo un attento screening delle auto candidature ricevute per posta o per e-mail. Esiste anche la possibilità di entrare a far parte della struttura operativa prima del traguardo della laurea. «Ogni anno invitiamo 20 studenti a trascorrere un periodo di sette giorni nei nostri uffici operando fianco a fianco con i 350 consulenti che operano in Italia», fa sapere Vincenzo Santelia, partner di Bain company. «Questo permette a noi di valutare le capacità dei giovani, e ai ragazzi di farsi un'idea di cosa vuol dire lavorare nella consulenza». Strategia molto simile quella adottata da Boston consulting (Bcg) che si affida allo strumento dello stage per valutare le capacità dei futuri consulenti che andranno a incrementare i 2.600 professionisti già operativi a livello mondiale. «Per tradizione la nostra società aveva sempre optato per l'assunzione diretta di giovani laureati, meglio con una piccola esperienza professionale alle spalle», aggiunge Riccardo Trentini, recruiting director di

Bcg, 600 professionisti in Italia e più di 100 mila a livello globale. «Ultimamente abbiamo però introdotto la figura del visiting associate, una sorta di stagista retribuito che lavora con noi per sei mesi. Al termine di questo periodo, si valutano le posizioni delle due parti. Ma fino ad ora il 100% degli stagisti è stato assunto a tempo indeterminato». Guardano di buon occhio il meccanismo dello stage anche i responsabili del personale di Kpmg. «La via d'accesso privilegiata alla nostra società è proprio l'internship», ammette Alberto Ascoli, direttore risorse umane di Kpmg business advisory services. «I 50 giovani che stiamo reclutando in questi giorni, per esempio, si confronteranno per sei mesi su progetti operativi con piena responsabilità nei confronti del management aziendale. I progetti comprendono tematiche che vanno dal risk management a operazioni di finanza aziendale straordinaria fino alla riorganizzazione dei processi in un'ottica d'implementazione di sistemi Erp. Le possibilità d'assunzione al termine dei sei mesi di stage sono elevate (circa l'80% degli stageur di norma viene inserito all'interno dell'azienda)».

I primi passi nella consulenza

Ma cosa succede una volta conquistata la tanto agognata poltrona di consulente? Lavoro, lavoro e lavoro. E anche molto studio. L'impegno richiesto nei primi anni è superiore alla media sia in termini qualitativi che quantitativi. Accanto al problem solving di tutti i giorni, infatti, i neoassunti dovranno procedure lungo un cammino di formazione davvero molto rigoroso. «Il nostro training iniziale, in parte erogato presso il centro di formazione internazionale di St. Charles, a Chicago, permette di condividere un'esperienza unica con i colleghi dalle più svariate provenienze geografiche, culturali e di studi», fanno sapere da Accenture, società che ogni anno investe più di 390 milioni di euro a livello globale nella formazione del personale. «Si va dalla conoscenza delle metodologie di progetto fino alla gestione della relazione con il cliente: tutto ciò permette una perfetta integrazione all'interno del team di lavoro al fine di applicare immediatamente le conoscenze acquisite». Oltre al training internazionale previsto da tutte le maggiori società di consulenza esiste poi la formazione quotidiana, il famoso learning by doing, la formazione ad hoc a seconda delle esigenze del consultant e, in alcuni casi (Boston consulting), la sponsorizzazione di un master, meglio se Mba, per il 50% circa dei neassunti. Tutto questo a fronte di una retribuzione iniziale abbastanza modesta se consideriamo l'alto livello di preparazione delle persone e l'entità dell'impegno richiesto. Lo stipendio iniziale si aggira di norma attorno ai 30-40 mila euro all'anno, con punte che possono raggiungere un massimo di 58 mila. A questi vanno aggiunti i bonus a progetto ultimato di un importo mai superiore ai 5 mila euro. Ma la vera retribuzione consiste nell'incessante investimento in formazione che si riceve strada facendo e che, in poco tempo, permette di fare il salto qualitativo passando da junior a senior consultant. E, in questo caso, il livello retributivo inizia a diventare di tutto rispetto compensando ampiamente delle fatiche accumulate nei primi tre anni di training lavorativo.

Una carriera veloce e ben retribuita

La consulenza aziendale è il terreno ideale per gli amanti delle carriere rapide, prestigiose e molto remunerative. Non si tratta di uno slogan pubblicitario ma del reale percorso professionale dei pochi, selezionatissimi, esperti in consulenza strategica. Sette, otto, nove anni al massimo e un junior consultant può arrivare a scalare la vetta della piramide aziendale insediandosi ai piani alti delle maggiori società internazionali. E lungo il cammino, lo stipendio si muove al rialzo raggiungendo livelli nemmeno paragonabili a quelli proposti dagli altri settori dell'industria o dei servizi. Ma andiamo per gradi. Chi sono i consulenti junior, come si avanza nei livelli di carriera e quanto si guadagna nel mondo della consulenza aziendale? «Esiste un canale privilegiato per entrare nella grande famiglia delle imprese di consulenza», spiega Giuseppe Campellone, amministratore delegato di Boyden recruiting. «A livello junior le università mettono in contatto le società con i futuri consulenti che entrano nel mondo del lavoro, il più delle volte, con un contratto di stage». È questo, per esempio, il caso di Accenture come spiega Rodolfo Landini, direttore risorse umane della società. «La nostra organizzazione punta a una crescita interna delle persone. Quindi la maggior parte dei consulenti che lavorano da noi sviluppa la sua carriera a partire dai primi gradini della piramide aziendale». Il percorso di carriera in Accenture, supportato da costanti momenti di verifica dei risultati raggiunti, competenze acquisite e potenziale di crescita, prevede la posizione iniziale di analyst e dopo alcuni anni quella di consultant, entrambe con compiti di sviluppo operativo dei progetti e con livelli crescenti di responsabilità. L'esperienza maturata dopo i primi anni, finalizzata a trasmettere solide basi tecniche e progressivamente ad avere una visione sempre più integrata del sistema azienda, permette di assumere la gestione di pro-

getti e di persone in qualità di manager. Negli anni successivi, i professionisti di maggior talento hanno la possibilità di arrivare alla posizione di partner.

Da senior consultant a partner

Fatta eccezione per la prima parte del percorso, i momenti di crescita professionale risultano molto simili in tutte le principali società di consulenza internazionali. A differenza di Accenture, tuttavia, esiste chi preferisce inserire risorse già formate piuttosto che investire tempo e denaro nella loro formazione iniziale. «Nella ricerca di nuove figure professionali la nostra società si rivolge preferibilmente ai profili senior in possesso di un titolo di studio post laurea, oltre a una breve esperienza nel mondo del lavoro», spiega Riccardo Trentini, recruiting director di Boston consulting. «Il master privilegiato è certamente l'Mba offerto dai più prestigiosi atenei europei e americani. Mi riferisco in particolare all'Mit di Boston, alle università di Harvard e Stenford, alla London business school o all'Insead di Parigi». Così facendo, il neoassunto accede al mondo della consulenza dalla porta principale, saltando la dura gavetta dei primi due o tre anni. Ma esiste un'altra via d'accesso ai piani alti dei palazzi, ovvero il reclutamento all'interno del mondo delle imprese multinazionali, Unilever, Procter & Gamble e Johnson & Johnson in testa. «Nonostante prevalgano logiche di crescita interna che spiegano la focalizzazione sui neolaureati, nei prossimi mesi sono previsti anche inserimenti di personale con esperienza», continua Landini. «Il profilo ideale è rappresentato da giovani laureati con un background lavorativo di due-quattro anni maturato preferibilmente nel settore consulenziale o in realtà multinazionali. Le competenze di maggiore interesse sono quelle acquisite nell'ambito dell'analisi e definizione dei principali processi aziendali e dello sviluppo e gestione di soluzioni informatiche (per esempio, implementazione di sistemi Erp e Crm). Capacità di supervisione e coordinamento, abilità nell'interazione con il cliente e spirito imprenditoriale sono requisiti essenziali per un'immediata integrazione nei team di progetto Accenture e per una rapida crescita professionale in direzione manageriale». Il salto da junior a senior consultant non presenta soltanto dei benefici in termini di prestigio personale ma fa registrare uno scatto retributivo davvero molto considerevole. «Lo stipendio medio dei consulenti neoassunti al primo livello varia tra i 30 e i 58 mila euro più bonus poco rilevanti a fine progetto», spiega Patrizia Bomba, partner di Boyden recruiting. «Un consulente senior, invece, riceve uno stipendio di tutto rispetto che può oscillare tra i 130 mila e 220 mila euro all'anno. A questi, bisogna aggiungere la parte variabile della remunerazione che varia mediamente tra i 30 e i 50 mila euro». Una volta raggiunta la posizione di senior consultant, tuttavia, non si è nemmeno a metà strada nel cammino che conduce alla vetta aziendale. È questo il momento in cui il professionista deve approfondire le conoscenze di tipo operativo acquisite in precedenza e sviluppare quella capacità di supervisione e gestione del team che risulteranno l'elemento strategico del gradino professionale successivo, quello di manager. Ma si deve pazientare ancora tre o quattro anni prima di tagliare il traguardo e arrivare a sedersi sulle poltrone dirigenziali. Anche in questo caso il passaggio non è automatico. Via via che si sale lungo la piramide aziendale, infatti, la strada si fa sempre più stretta e i posti di comando si riducono di conseguenza. E così, bisogna tirare fuori le unghie e mostrare costantemente le proprie doti per arrivare al vertice, ovvero ottenere la nomina a partner della società. In questo caso, le capacità gestionali non sono sufficienti a giustificare il salto professionale ma bisogna dimostrare un forte spirito imprenditoriale. Le soddisfazioni economiche, a quel punto, non si fanno attendere. «Non si può formulare uno stipendiometro per le posizioni di partner visto che si tratta di ruoli direzionali molto particolari che vengono contrattati di volta in volta dalle società con i dipendenti», ammette Campellone. «Ma una cosa è certa. Lo stipendio di base difficilmente scende sotto i 300-400 mila euro l'anno a cui si devono aggiungere i piani di stock option e la partecipazione ai profitti societari. Importi, questi, che di norma superano di gran lunga la retribuzione base del partner». (riproduzione riservata)