

Il cambio di paradigma, i cervelli che tornano



L'intervista **Ludovica Landi**

Mariagiovanna Capone

Un tempo si decideva di partire per un viaggio di sola andata pur di costruire il proprio futuro professionale. Eppure, molti imprenditori non hanno mollato la presa, continuando a credere nel loro progetto anche quando carovane di giovani laureati partivano per il Nord Italia o mete europee più favorevoli. Qualcosa però è cambiato e oggi assistiamo sempre più a un cambiamento prima di tutto mentale e poi fisico, con tanti che scelgono di ritornare, costruendo pezzo dopo pezzo una nuova Napoli che sceglie di declinare il futuro con il verbo credere. È quello che ha fatto Ludovica Landi, 38 anni, di cui oltre un decennio trascorso tra Milano e l'estero, che dal 2017 ha deciso di tornare nella sua città perché ha trovato proprio qui quello che aveva cercato a lungo altrove. Lavora alla Graded dove occupa il prestigioso posto di COO, acronimo che sta per Chief Operating Officer dietro il quale si cela l'italianissimo ruolo di direttore operativo, cioè il braccio destro dell'amministratore delegato, in questo caso Vito Grassi.

Direttore Landi, nel 2004 ricorda dov'era?

«Vent'anni fa iniziavo la mia carriera universitaria alla Bocconi di Milano. Optai per la migliore università nell'ambito dell'economia e del management perché volevo il meglio per me, arricchirmi di esperienza. Una

«Milano, poi New York ma il genio è a Napoli»

► **La direttrice operativa di Graded: «Qui ci sono imprese straordinarie»**

volta a Milano capii che non mi bastava: ho fatto l'Erasmus, e sono partita; poi l'Exchange Program e sono ripartita; e infine durante il periodo della tesi sono partita per New York. La mia voglia di scoprire e provare a vivere altre realtà non si era sopita, quindi ho girato l'Europa e gli States per accumulare esperienza. Dopo un po', rientrai in Italia, iniziando a lavorare per una società che già durante uno stage mi aveva fatto una proposta lavorativa. Qualche tempo dopo accettai una proposta da Accenture».

Quello che sognava?

«Esatto, ambienti internazionali e incarichi importanti. Però un bel giorno mi sono resa conto di star vivendo solo un punto di vista. L'idea di rientrare a Napoli è stata dettata da questa consapevolezza: ero stufo di rappresentare solo il mondo economico milanese, quasi come se quello di altre parti



d'Italia non esistesse. Questa cosa non mi dava soddisfazione, è difficile da spiegare. Mi spostai nella sede di Roma ma in realtà fu un tentativo di provare a trovare un compromesso, pensando

► **«La voglia di scoprire spinge all'estero però tornare è stata la scelta vincente»**



ERO STANCA DI RAPPRESENTARE SOLO IL MONDO ECONOMICO DEL NORD AL SUD C'È UNA LUCE CHE NON CONOSCEVO

erroneamente, e oggi lo posso dire con forza, che a Napoli non avrei mai trovato una posizione adeguata per me». **È arrivato al 2017, in cui entrò in Graded.**

«Una realtà che conteneva

tutto quello che cercavo. Aveva progetti importanti, molti dei quali li abbiamo poi portati a termine e altri che sono ancora in divenire; obiettivi che sono una sfida per entrambe le parti, e questo mi ha permesso sicuramente di restare con quel desiderio, quella verve, quello spirito sempre vivo e acceso. Da quel momento ogni passo lo vivo come un traguardo è come se si fosse accesa una luce su una realtà che non conoscevo e coinvolge tutta Napoli».

Come è scoppiata questa la scintilla?

«L'ho capito con Diga Academy dell'Università Federico II, creata proprio lo stesso anno in cui sono tornata a Napoli. Il mio capo mi chiese di verificarne la validità, essendo sperimentale, e dopo aver chiesto informazioni al professor Antonio Pescapè, tornai in sede e gli dissi: è un'idea geniale. Siamo stati i primi a siglare la partnership, scommettendo su un

programma ancora da testare. Sette anni fa siamo entrati in un ecosistema che si stava formando, e che oggi ha un suo peso rilevante. Mi riferisco al campus di San Giovanni a Teduccio e tutto l'ecosistema dell'innovazione che ha convogliato, tra cui i colossi che si alimentano con i nostri cervelli. Per me è stata una grande vittoria, anche una rivalsa su tanti miei amici rimasti a Milano che mi dicevano: durerà poco, tornerai».

E invece è rimasta.

«Perché ho scoperto che a Napoli hai più possibilità, se hai voglia di fare. Sicuramente con tutte le difficoltà che conosciamo, qui ho trovato una serietà e una possibilità di realizzare progetti che mi hanno stupito e ancora oggi mi stupiscono. Questo mi ha dato ancora più la carica e ha confermato quello che poi era nella mia testa: c'è un ecosistema che si sta ampliando sempre più, con persone e competenze che vogliono fare tanto».

Mi pare di capire che se lei fosse una diciottenne di oggi, avrebbe fatto scelte diverse.

«Probabilmente sì. Ma resta un problema su cui bisogna lavorare: molti ragazzi vanno via perché tante informazioni e risultati raggiunti da aziende napoletane non vengono comunicate. Dovremmo incentivare la connessione con il mercato napoletano, affinché si crei il miglior match tra quello che offre il territorio e quello che desiderano i giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Contro la violenza di genere maratona nei cantieri navali

IL CASO

Antonino Pane

Ci vuole educazione e sensibilizzazione per contrastare in modo concreto la violenza contro le donne. Fincantieri in questo settore è innovativa e chiara: garantire la massima integrazione e il pieno coinvolgimento dei propri dipendenti attraverso l'ascolto e con progetti di formazione e sensibilizzazione sui temi descritti. Si chiama "Respect For Future", il programma a cui hanno già assistito 1.500 dipendenti del colosso italiano della cantieristica. L'evento sta proseguendo: alla fine negli 8 cantieri italiani si parlerà di questo tema a 10.000 persone.

Respect For Future, comunque, vuole essere molto più di un evento. «Lo consideriamo - specifica Fincantieri - il punto di partenza verso la diffusione di una cultura che promuova il rispetto di genere sul luogo di lavoro, prevenendo la discriminazione di genere e promuovendo una cultura di non violenza, attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione su tutta la propria popolazione, oltre al supporto di iniziative per le comunità sul territorio attraverso Associazioni attive sul tema».

E per raggiungere il risultato partecipano rappresentanti di associazioni attive su questa tematica, tra cui Elisa Ercoli di Differenza Donna e Gabrielle Fellus dell'Associazione culturale I Respect. C'è anche la collaborazione con Differenza Donna, l'organizzazione responsabile del numero nazionale di pubblica utili-

tà 1522, attivato nel 2006 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Fincantieri sot-



tolinea che il progetto è parte integrante di EveryDEI, il modello di Diversity, Equity & Inclusion (DEI) del Gruppo, che raccoglie iniziative legate alla cultura del rispetto, all'uguaglianza di genere, al linguaggio inclusivo, al supporto alla genitorialità, al contrasto all'ageismo, ai progetti sulla disabilità e alla promozione del benessere fisico e mentale. L'obiettivo di EveryDEI è diffondere un linguaggio e una scrittura inclusivi, abbattere stereotipi e formare una leadership aziendale inclusiva.

Dopo il successo dell'evento inaugurale dello scorso novembre a Trieste e della prima tappa presso il cantiere di Ancona, il roadshow del progetto "Respect For Future", ha toccato lo stabilimento di Castellammare di Stabia. L'evento, che ha registrato oltre 500 partecipanti, è stato aperto dal direttore dello stabilimento, Francesco Lubrano di Marzaiuolo, e dal direttore comunicazione strategica di Gruppo, Lorenza Pigozzi. Poi gli interventi

di Alessio Belli, VP Organization Development, Learning & Transformation, e di Filippo Greco, responsabile del Personale dello stabilimento, hanno poi posto l'accento sulle iniziative legate alla promozione e sensibilizzazione in materia di Diversity, Equity & Inclusion per i dipendenti del territorio.

Tra le iniziative di Fincantieri si annovera il programma di prevenzione e protezione in collaborazione con Differenza Donna, mi-

rato alla creazione di una rete di ascolto e supporto alle donne vittime di violenza, formata dai dipendenti stessi. L'azienda ha inoltre istituito le cosiddette Antenne all'interno dei propri stabilimenti e ha aderito a Generiamo cultura, un progetto promosso da Federmeccanica, Assital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm, finalizzato a contrastare la violenza di genere e prevenire le molestie nei luoghi di lavoro. Dopo Castellammare di Stabia, il roadshow proseguirà toccando gli stabilimenti di Fincantieri e le controllate in Italia, a partire dalla prossima tappa di Bari.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'INIZIATIVA DI FINCANTIERI RESPECT FOR FUTURE FA TAPPA A CASTELLAMMARE DI STABIA

Scuola Superiore Meridionale

SSM

UNA NUOVA ECCELLENZA UNIVERSITARIA NEL MERIDIONE

Partecipa al concorso per l'ammissione ai Corsi Ordinari della Scuola Superiore Meridionale per 50 posti

Un percorso formativo integrativo a quello universitario ordinario, fortemente specializzante, di approfondimento, che viene seguito dagli allievi contemporaneamente al corso di laurea scelto.

Scansiona il codice per partecipare al concorso per l'ammissione ai Corsi Ordinari



Scuola Superiore Meridionale | Via Mezzocannone, 4 - 80138 Napoli
www.ssmeridionale.it